

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah sebagai salah satu asset dan kekuatan internal sebuah perusahaan/instansi yang memegang peranan penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Manajemen melakukan pengarahan tugas kepada masing-masing anggota organisasi/instansi untuk dapat mencapai tujuan secara bersama-sama dengan efektif dan efisien. Khususnya pada instansi pemerintahan yang tujuan utamanya adalah melayani kebutuhan masyarakat.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) menurut Undang-Undang No. 43 Tahun 1999 Pasal 1 mengatakan bahwa keseluruhan upaya untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan derajat profesionalisme penyelenggaraan tugas, fungsi, dan kewajiban kepegawaian yang meliputi perencanaan, pengadaan, pengembangan kualitas, penempatan, promosi, penggajian, kesejahteraan dan pemberhentian. Melandasi hal tersebut di atas maka menjadi seorang pegawai adalah berkewajiban untuk dapat meningkatkan kemampuan, terutama kinerjanya dalam suatu instansi tertentu.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Humbang Hasundutan merupakan salah satu lembaga teknis dibidang kependudukan dan pencatatan sipil dalam menyelenggarakan pelayanan publik yang memikul tugas pokok membantu Kepala Daerah dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah di bidang Kependudukan dan Pencatatan Sipil. Undang-Undang Negara Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2013 tentang perubahan atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2006 tentang Administrasi Kependudukan, Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2008 tentang Persyaratan dan Tata Cara Pendaftaran Penduduk dan Pencatatan Sipil dan Peraturan Daerah Kabupaten Humbang Hasundutan Nomor 11 Tahun 2011 tentang Retribusi Kartu Tanda Penduduk dan Akta Pencatatan Sipil adalah landasan yang penting bagi insntansi ini untuk memberikan pelayanan dan mekanisme untuk mendokumentasikan atau mengadministrasikan dokumen kependudukan saat ini telah diberlakukan.

Kinerja adalah nilai serangkaian perilaku pekerja yang memberikan kontribusi, baik secara positif maupun negatif, pada penyelesaian tujuan organisasi (Wibowo, 2014). Pelaksanaan kinerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Humbang Hasundutan menetapkan tujuan dengan pelayanannya adalah MANTAP (Melayani, Aktif, Netral, Terpercaya, Administratif dan Profesional). Hal ini merupakan motto pelayanan yang ditetapkan dalam melaksanakan setiap pelayanan kepada masyarakat. Pada pencapaian kinerja pegawai indikator dan capaian-capaian penting harus diperhatikan oleh setiap pegawai.

Indikator kinerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Humbang Hasundutan adalah kepemilikan KK, perekaman KTP-el, kepemilikan KTP-el, kepemilikan Akta Kelahiran, kepemilikan Akta Perkawinan, kepemilikan Akta Kematian. Hasil penilaian kinerja dapat dilihat pada tabel 1.1 dibawah ini:

Tabel 1.1
Laporan Hasil Pengukuran Capaian Indikator Kinerja Pegawai Dinas
Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Humbang Hasundutan
Tahun 2016-2018

Indikator kinerja	Tahun 2016			Tahun 2017			Tahun 2018		
	Rencana	Realisasi	capaian(%)	Rencana	Realisasi	Capaian(%)	Rencana	Realisasi	Capaian(%)
Kepemilikan KK	41.000	39.233	96 %	41.000	39.770	97 %	39.770	37.838	95 %
Perekaman KTP-el	138.000	113. 249	83 %	131.469	124.000	94 %	126.494	119.891	94 %
Kepemilikan KTP-el	115.000	111.048	97 %	117.000	111.740	95 %	117.687	116.467	98 %
Kepemilikan akta kelahiran	96.000	90926	95 %	110.000	95.291	86 %	117.738	107.738	91 %
Kepemilikan akta perkawinan	2.012	1.800	89 %	3.127	3.037	97 %	2.050	1.658	81 %
Kepemilikan akta kematian.	42	40	95 %	150	137	91 %	240	210	87 %

Sumber: Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Humbang Hasundutan (2019)

Tabel 1.1 menginformasikan laporan kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Humbang Hasundutan dimana capaian kinerja pada 3 tahun terakhir. Pada tahun 2016 perekaman KTP-el belum mencapai 90 % dan hanya mencapai 83% kemudian kepemilikan akta kelahiran menurun di tahun 2017 sebanyak 9 % bila dibandingkan dengan tahun 2016. Kepemilikan akta perkawinan pada tahun 2018 belum mencapai 90% dan pada tahun 2017 mencapai 97% dan menurun sebanyak 18% di tahun 2018. Pada tahun 2018 kepemilikan akta kematian menurun 4% dari tahun 2017. Hal ini menunjukkan bahwa sering terjadi penurunan kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Humbang Hasundutan.

Menurut Murti dan Srimulyani (2013) bahwa factor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi dan kepuasan kerja. Motivasi berkaitan erat dengan kebutuhan pegawai, oleh sebab itu didalam pemberian motivasi harus bertitik tolak dari kebutuhan pegawai itu sendiri. Menurut Robbins(2014) menyatakan bahwa motivasi merupakan sebagai proses yang menjelaskan arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya.

Motivasi disebabkan oleh dua sumber yakni sumber motivasi intrinsik atau motivasi dari dalam diri adalah semua hal yang dapat mendorong diri anda untuk bekerja dengan lebih baik dan lebih giat. Dan motivasi ekstrinsik atau motivasi dari luar diri adalah yang muncul karena adanya dorongan dari luar yang dapat memotivasi pegawai dalam melakukan pekerjaannya seperti gaji yang diterima pegawai dari kantor, dan lingkungan kerja yang nyaman.

Selain motivasi faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai lainnya adalah lingkungan kerja. Menurut Sofyan (2013) bahwa faktor yang secara signifikan mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja. Menurut Nitisemito (2018) bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Lingkungan kerja dibagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik merupakan semua yang terdapat disekitar tempat kerja, yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan yang terjadi yang

berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan ataupun sesama rekan kerja.

Tabel 1.2
Lingkungan Kerja Fisik
Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten
Humbang Hasundutan
Tahun 2019

No	Indikator Lingkungan Kerja	Kondisi
1.	Pewarnaan	Baik
2.	Kebersihan	Baik
3.	Pertukaran udara	Cukup Baik
4.	Penerangan	Baik
5.	Musik	Cukup Baik
6.	Keamanan	Baik
7.	Kebisingan	Cukup Baik

Sumber: Hasil Observasi Penulis (2019)

Pada tabel 1.2 terdapat indikator lingkungan kerja fisik Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Humbang Hasundutan dimana kondisi dari setiap indikator sudah hampir semuanya baik. Kondisi Lingkungan Kerja yang baik akan memberikan rasa nyaman kepada pegawai saat bekerja dengan memiliki lingkungan kerja yang kondusif pegawai dapat bekerja dengan lebih baik dan lebih fokus.

Lingkungan Kerja nonfisik Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Humbang Hasundutan merupakan hubungan antara atasan dan bawahan dan antar pribadi yang akrab dengan sesama pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Humbang Hasundutan yang memotivasi pegawai agar lebih giat dan nyaman saat bekerja. Berkomunikasi dengan baik dengan sesama pegawai, meluangkan waktu istirahat untuk saling menjalin hubungan dengan sesama pegawai, menerapkan peraturan yang sama terhadap setiap pegawai agar tidak ada perbuatan sewenang-wenang namun semua pegawai mengikuti peraturan organisasi sehingga tidak ada perasaan pengecualian diri oleh seseorang pegawai.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Humbang Hasundutan dengan judul "Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Humbang Hasundutan”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimanapengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Humbang Hasundutan?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Humbang Hasundutan?
3. Bagaimana pengaruh Motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Humbang Hasundutan?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang dilakukan adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Humbang Hasundutan
2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Humbang Hasundutan.
3. Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Humbang Hasundutan.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan adanya latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, penulis juga ingin menuliskan manfaat dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Humbang Hasundutan.

2. Peneliti selanjutnya, sebagai informasi referensi yang dapat digunakan untuk bahan penelitian dan menambah pengetahuan bagi yang berminat dalam bidang yang serupa.
3. Sebagai tambahan literatur kepustakaan di bidang Sumber Daya Manusia (SDM) khususnya Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kinerja.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Teori Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan sebuah bentuk prestasi bagi pegawai untuk setiap pencapaian indicator – indicator kinerja yang berhubungan dengan pencapaian hasil yang dapat memberikan kontribusi bagi pencapaian sebuah instansi. Mangkunegara (2007) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Defenisi ini mengacu pada hasil kerja yang diukur berdasarkan kualitas dan kuantitas hasil kerja seorang pegawai.

Menurut Widodo (2015) menyatakan bahwa kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Defenisi ini menekankan pada tingkatan hasil kerja dalam pelaksanaan tugas tertentu. Menurut Fahmi (2016) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Defenisi ini mengaitkan kinerja pada hubungan strategis dan kepuasan konsumen (dalam hal ini adalah masyarakat).

Menurut Nawawi (2013) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara illegal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Hal ini menekankan pada nilai – nilai hokum, moral dan etika kerja.

Berdasarkan pendapat para ahli yang berbeda – beda tersebut di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah sebuah pencapaian hasil kerja yang dihitung maupun dinilai berdasarkan kualitas dan kuantitas kerjanya yang dilaksanakan berdasarkan nilai hokum, moral dan etika yang mewujudkan visi dan misi sebuah instansi sebagai sebuah prestasi kerja pegawai.

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan

kontribusi kepada organisasi, kontribusi yang dapat diberikan pegawai terhadap organisasinya. Indikator kinerja pegawai yang digunakan dalam penelitian ini adalah menurut Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil yaitu sasaran kerja, target, realisasi, dan perilaku kerja.

2.1.2. Teori Motivasi

Motivasi merupakan suatu kekuatan yang ada dalam diri seseorang yang mendorong atau menggerakkan keinginannya untuk melakukan kegiatan tertentu untuk mencapai suatu tujuan. Menurut Wibowo (2015) menyatakan bahwa Motivasi merupakan kegiatan untuk bertindak. Ada pendapat bahwa motivasi harus diinjeksi dari luar, tetapi sekarang semakin dipahami bahwa setiap orang termotivasi oleh beberapa kekuatan yang berbeda.

Rivai (2011) mengatakan bahwa motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Hal ini adalah mengacu pada serangkaian sikap dan nilai yang berkaitan dengan tujuan seorang pegawai dalam bekerja. Hasibuan (2006) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Hal ini adalah mengacu pada kerjasama dan bekerja secara efektif untuk mencapai kepuasan dalam bekerja.

Sadirman (2007) mengatakan bahwa motivasi dapat diartikan sebagai daya penggerak yang telah menjadi aktif pada saat-saat tertentu, terutama bila kebutuhan untuk mencapai tujuan sangat dirasakan atau mendesak. Menurut Robbins (2014) menyatakan bahwa Motivasi sebagai proses yang menjelaskan arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya.

Berbagai definisi motivasi tersebut mengacu pada sebuah kesimpulan bahwa motivasi adalah kemauan yang bersumber dari dalam diri yang dapat menyebabkan kontribusi maksimalnya untuk menyelesaikan suatu tugas tertentu.

Gouzaly (2000) menyatakan bahwa terdapat dua indikator yang dapat digunakan untuk mengukur motivasi yaitu, pertama, faktor eksternal terdiri dari lingkungan kerja yang menyenangkan, tingkat kompensasi, supervise yang baik, adanya penghargaan atas

prestasi, status dan tanggung jawab. Kedua, faktor internal terdiri dari tingkat kematangan pribadi, tingkat Pendidikan, keinginan dan harapan pribadi, kebutuhan, kelelahan dan kebosanan.

2.1.3. Teori Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses kerja dalam satu organisasi, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Menurut Sedarmayanti (2010) menyatakan bahwa lingkungan Kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.

Menurut Sukanto (2012) menyatakan bahwa lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan perusahaan, apabila lingkungan kerja mereka baik pada akhirnya dapat menciptakan suasana semangat dalam bekerja”.

Lingkungan kerja adalah wahana yang ada didalam organisasi baik lingkungan fisik, lingkungan sosial, maupun lingkungan virtual yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai dan kinerja perusahaan secara berkesinambungan. Sedangkan menurut Nitisemito (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Dengan demikian Lingkungan kerja memegang peranan penting dalam hal menciptakan rasa puas bagi pegawai sehingga meningkatkan prestasi kerja mereka. Untuk itu Lingkungan kerja memang berperan penting dalam organisasi guna mencapai tujuan yang di inginkan.

Menurut Saefullah (2010) terdapat dua jenis lingkungan kerja, yaitu sebagai berikut:

- a. Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan kerja Fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi

pegawai baik secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni:

1. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai (seperti : pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya)
2. Lingkungan Perantara atau Lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia (seperti: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain)

b. Lingkungan Kerja Non-fisik

Lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama dengan rekan kerja, ataupun hubungan sesama dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

2.2. Penelitian Terdahulu

Berikut adalah beberapa penelitian terdahulu yang digunakan dalam penelitian:

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	Fachreza, dkk 2018 Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan kerja, dan Budaya organisasi terhadap Kinerja Karyawan dan Dampaknya Pada Kinerja Bank Aceh Syariah Di Kota Banda Aceh	Uji t, Uji F	Motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi baik secara parsial maupun secara simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh.
2	Hery Supriyanto dkk, 2018 Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan LPP Radio Republik Indonesia Stasiun Malang)	Uji t, Uji F	Motivasi kerja dan Lingkungan kerja pada LPP RRI Stasiun Malang Berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3	Dwi, Aria 2018 Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada	Uji t, Uji F, Uji koefisien determinasi.	Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

	dinas pemadam kebakaran kota Medan		pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Medan. lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pemdam kebakaran Kota Medan. Motivasi dan Lingkungan kerja secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pemadam Kota Medan.
4	Eliyanto, 2018 Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Muhammadiyah Di Kabupaten Kebumen.	Uji F, Uji t	Motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Muhammadiyah di Kabupaten Kebumen.
5	Riyanti (2018) Pengaruh Motivasi, Lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap Kinerja pegawai di Palang Merah Indonesia.	Uji F, Uji t	Motivasi, lingkungan kerja fisik dan non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Palang Merah Indonesia.

Sumber : (Riyanti, 2018; Eliyanto, 2018, Aria, 2018; Supriyanto, 2018; Fazhreza, 2018)

2.3 Kerangka Berfikir

2.3.1 Motivasi (X₁) Terhadap Kinerja (Y)

Motivasi merupakan pendorong tingkah laku pegawai. terbentuknya motif berprestasi sangatlah kompleks sekomples perkembangan kepribadian manusia. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu keluarga dan kebudayaan, konsep diri, jenis kelamin, pengakuan dan prestasi, cita-cita atau aspirasi, kemampuan belajar, kondisi pegawai, kondisi lingkungan, dan upaya pemimpin memotivasi pegawai. Adanya faktor-faktor tersebut akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian Fazhreza (2018) menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan

antara motivasi terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa: *Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai*

2.3.2 Lingkungan Kerja (X₂) Terhadap kinerja (Y)

Semangat dan kegairahan kerja pada karyawan/pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja. Meskipun faktor ini penting dan besar pengaruhnya tapi masih banyak perusahaan yang sampai saat ini kurang memperhatikan faktor ini. Misalnya soal musik yang merdu, meskipun kelihatannya remeh tapi ternyata besar pengaruhnya terhadap efektivitas dan efisiensi dalam pelaksanaan tugas karena hal ini dapat mengurangi rasa kelelahan dari para pegawai/pekerja. Sehingga lingkungan kerja bukan hanya sekedar berpengaruh namun seringkali pengaruhnya cukup besar. Hasil penelitian Riyanti (2018) menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Sehingga dapat disimpulkan bahwa:

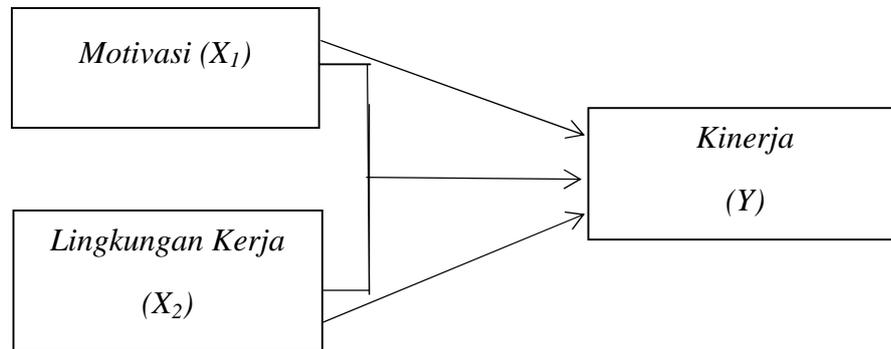
Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

2.3.3 Pengaruh Motivasi (X₁) dan Lingkungan Kerja(X₂) terhadap kinerja (Y)

Motivasi terbentuk dari sikap seseorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Sikap mental itu sendiri merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Dalam hal ini seorang pegawai harus siap secara mental maupun secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai. Lingkungan kerja juga dapat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan. Dengan adanya faktor-faktor lingkungan kerja fisik yaitu pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, penerangan, musik, keamanan, dan kebisingan Maka setiap perusahaan haruslah mengusahakan agar faktor-faktor yang termasuk di lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif untuk meningkatkan kinerja pegawai. *Motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai*

Gambar 2.1

Kerangka Berfikir



Sumber :Kerangka Penleitian (2019)

2.4. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan penilaian diatas maka dapat dikemukakan hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur SipilNegara (ASN) Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Humbang Hasundutan
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Humbang Hasundutan.
3. Motivasi dan Lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Humbang Hasundutan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian Asosiatif yaitu dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk mengukur variabel bebas dengan menggunakan angka-angka yang diolah melalui analisis statistik dan Metode Analisis Deskriptif merupakan metode yang digunakan dengan cara mengumpulkan data dan mengelompokkannya untuk analisis, sehingga dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai fakta-fakta dan sifat serta hubungan antara fenomena yang sedang diteliti.

3.2. Waktu dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini mulai dilakukan dari bulan Mei 2019 sampai dengan selesai. Adapun lokasi penelitian diadakan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Humbang Hasundutan berkedudukan di Jl.Sisingamangaraja XII KM 2,5 Kompleks Perkantoran Tano Tubu Doloksanggul.

3.3. Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Sugiono (2016) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai di kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Humbang Hasundutan yang berjumlah 65 orang. Sampel merupakan seluruh atau bagian yang mewakili populasi. Dalam penelitian ini populasi berjumlah 65 orang dan masih bisa dijangkau peneliti sehingga seluruh populasi akan menjadi sampel dalam penelitian ini.

Teknik Pengambilan Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sensus dengan sampel jenuh dimana peneliti mengambil sampel sebanyak populasi yang ada yaitu seluruh pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Humbang Hasundutan.

3.4. Jenis dan Pengumpulan Data Penelitian

Data primer diperoleh dengan melakukan survey langsung ke kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Humbang Hasundutan agar data yang diperoleh lebih akurat. Adapun cara yang dilakukan untuk memperoleh data primer meliputi :

a. Wawancara

Wawancara dilakukan untuk mendapatkan data dari pengamatan langsung dengan mengadakan Tanya jawab kepada salah satu pegawai yang mengetahui permasalahan yang umum terjadi di kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Humbang Hasundutan.

b. Kuesioner

Kuesioner atau angket yang berisi daftar pertanyaan yang nantinya akan disebarkan secara langsung kepada responden sehingga hasil pengisiannya lebih jelas. Daftar pertanyaan yang diberikan berupa gambaran umum yang berkaitan dengan pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Humbang Hasundutan.

Data sekunder merupakan berbagai data atau dokumen yang digunakan sebagai pendukung yang berhubungan dengan penelitian dapat diperoleh dari :

a. Profil Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Humbang Hasundutan

b. Rekapitulasi absensi pegawai Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Humbang Hasundutan.

c. Laporan hasil pengukuran capaian indikator kinerja tahun 2016-2018.

3.5. Skala Pengukuran

Skala penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala ordinal yang dikemukakan oleh Likert dalam melakukan penelitian terhadap variabel-variabel yang akan diuji, pada setiap jawaban akan diberikan skor dengan ketentuan sebagai berikut.

Tabel 3.1

Instrumen Skala Likert

No	Pernyataan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Ragu Ragu (RG)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono (2016)

3.6. Defenisi Variabel dan Indikator Penelitian

Defenisi operasional dan variabel penelitian yang digunakan adalah sebagai berikut :

Tabel 3.2 Defenisi Variabel dan Indikator Penelitian

Variabel	Defenisi	Indikator	Skala Ukuran
Motivasi (X1)	Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. (Hasibuan, 2006)	Faktor Internal Faktor Eksternal Gouzaly (2000)	Skala Likert
Lingkungan Kerja (X2)	Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan perusahaan, apabila lingkungan kerja mereka baik pada akhirnya dapat menciptakan suasana semangat dalam bekerja. (Sukanto, 2012)	Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik. (Saefullah, 2010)	Skala Likert
Kinerja (Y)	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai	Sasaran kerja, target, realisasi, dan perilaku kerja.	Skala Likert

	oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2007)	(Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019)	
--	--	--	--

Sumber: *Operasionalisasi Penelitian (2019)*

3.7. Uji Validitas dan Reliabilitas

3.7.1 Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid dengan alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisioner. Uji Validitas ini dilakukan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tapanuli Utara. Dengan membagikan kuisioner kepada 35 orang pegawai. Dalam penelitian ini digunakan kriteria pengujian dengan menggunakan program *SPSS for windows* dengan kriteria sebagai berikut :

- Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan taraf signifikan 0,05 maka pertanyaan-pertanyaan yang digunakan dalam kuisioner penelitian dinyatakan valid
- Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ dengan tarif signifikan 0,05 maka pertanyaan-pertanyaan yang digunakan dalam kuisioner penelitian dinyatakan tidak valid.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur. Apakah alat ukur yang digunakan tetap konsisten jika dilakukan pengukuran ulang. Pengukuran dilakukan dengan *SPSS for windows* dengan uji statistik, *Cronbach alpha* dengan kriteria :

- Jika $r_{alpha} > 0,60$ maka dinyatakan reliable
- Jika $r_{alpha} < 0,60$ maka dinyatakan tidak reliable.

3.8 Uji Asumsi Klasik

3.8.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel-variabel dalam penelitian mempunyai sebaran distribusi normal atau tidak. Uji normalitas akan

dideteksi melalui analisa grafis yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS. Dasar pengambilan keputusan yaitu :

- a. Jika data menyebar sekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

3.8.2. Uji Heterokedastisitas

Uji ini dilakukan bertujuan untuk menguji model regresi terjadi ketidak samaan varians diantara yang lainnya. Model regresi yang baik adalah homokedasitas atau dengan kata lain tidak terjadi heterokedasitas. Alat analisisnya adalah pancar *scatter plot*.

3.8.3 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan linear diantara variabel bebas dalam model regresi. Variabel bebas tidak menunjukkan gejala multikolinearitas apabila hasil uji VIF menunjukkan nilai kurang dari 10 ($VIF < 10$).

3.9. Metode Analisis Data

3.9.1 Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian menggunakan regresi linear berganda. regresi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (x_1 dan x_2) terhadap variabel terikat (Y). Hubungan fungsional antara variabel terikat dan Variabel bebas dibuat sebagai berikut :

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

Dimana :

Y = Kinerja

a = Konstanta

$b_{1,2}$ = Koefisien regresi variabel X

X_1 = Motivasi
 X_2 = Lingkungan Kerja
 e = *Standar error*

3.9.2. Uji Parsial (t)

Uji *t-test* dilakukan bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara individual dan menganggap yang lain konstan. Pengujian ini dilakukan menggunakan uji t dengan tingkat pengujian pada signifikan 5 % derajat kebebasan (*degree of freedom*) atau $df = (n-k)$ dimana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel. Penetapan hipotesis adalah sebagai berikut :

Motivasi (X_1)

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $sig < = 5\%$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Humbang Hasundutan.

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $sig > = 5\%$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya Motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Humbang Hasundutan.

Lingkungan Kerja (X_2)

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $sig < = 5\%$ maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, artinya Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Humbang Hasundutan.

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $sig > = 5\%$ maka H_0 diterima dan H_2 ditolak , artinya Lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Humbang Hasundutan.

3.9.3. Uji Simultan (F)

Uji simultan (uji F) merupakan pengujian serentak untuk mengetahui variabel bebas motivasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh bersama-sama terhadap variabel terikat kinerja. Untuk mengetahui signifikan atau tidak signifikan maka

digunakan probability sebesar 5% ($\alpha = 5\%$). Penetapan hipotesis secara simultan adalah sebagai berikut :

1. Jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau $sig < \alpha = 5\%$ maka H_0 ditolak, H_1 diterima, artinya variabel motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja.
2. $f_{hitung} < f_{tabel}$ atau $sig > \alpha = 5\%$ maka H_0 diterima, H_1 ditolak, artinya motivasi dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja.

3.9.4. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji ini dilakukan untuk mengetahui kadar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai koefisien determinasi berkisar anatar 0 dan 1. Jika nilai koefisien mendekati 1 berarti variabel bebas berpengaruh besar terhadap variabel terikat. Sebaliknya, jika nilai koefisien mendekati nol berarti variabel bebas berpengaruh kecil terhadap variabel terikat.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Humbang Hasundutan terbentuk seiring dengan terbentuknya kabupaten Humbang Hasundutan dengan Dolok Sanggul sebagai ibukotanya. Humbang Hasundutan berada di wilayah Provinsi Sumatera Utara, dimana pada Tahun 2003, kabupaten Tapanuli Utara di Provinsi Sumatera Utara di mekarkan menjadi dua Kabupaten yaitu Kabupaten Tapanuli Utara ibukotanya Tarutung dan kabupaten Humbang Hasundutan ibukotanya Dolok Sanggul sesuai dengan Undang-Undang No.9 Tahun 2003 tentang pembentukan Kabupaten Nias Selatan, Kabupaten Pakpak Bharat, dan Kabupaten Humbang Hasundutan di Provinsi Sumatera Utara.

Terbitnya Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah yang dilengkapi dengan Peraturan Pemerintah Nomor 129 Tahun 2000 tentang persyaratan pembentukan dan kriteria pemekaran, pemekaran, penghapusan dan penggabungan Daerah menjadi munculnya wacana perlunya usulan pemekaran melalui pembentukan kabupaten. Berbekal keinginan untuk mendambakan peningkatan kesejahteraan masyarakat, peluang tersebut dimanfaatkan secara tepat oleh masyarakat di wilayah Humbang Hasundutan melalui Panitia Pembentukan kabupaten Humbang Hasundutan. Ternyata sejalan dengan kemajuan jaman mampu menumbuhkan aspirasi masyarakat untuk mengusulkan pemekaran Kabupaten Tapanuli Utara, melalui usul pembentukan Kabupaten Humbang Hasundutan.

Pada hari Senin tanggal 28 Juli 2003 Kabupaten Humbang Hasundutan diresmikan oleh Menteri dalam negeri RI sekaligus melantik pejabat Bupati Drs. Manatap simanungkalit dikantor Gubernur Sumatera Utara Medan. Pemekaran ini dimaksudkan untuk meningkatkan penyelenggaraan Pemerintah, pelayanan kepada masyarakat dan pelaksanaan pembangunan juga untuk mewujudkan kesejahteraan masyarakat di daerahnya.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Humbang Hasundutan mempunyai Visi yaitu“Mewujudkan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil yang MANTAP (Melayani, Aktif, Netral, Terpercaya, Administratif dan Profesional”. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Humbang Hasundutan mempunyai misi yaitu:

1. Meningkatkan pelayanan administrasi kependudukan dan pencatatan sipil kepada masyarakat
2. Meningkatkan kualitas SDM Aparatur
3. Meningkatkan kerjasama antara instansi terkait
4. Meningkatkan sarana dan prasarana pelayanan sampai ke Kecamatan
5. Melaksanakan pelayanan pendaftaran penduduk dan pencatatan sipil berbasis NIK Nasional.

4.1.2. Karakteristik Responden Penelitian

Karakteristik responden dalam penelitian ini ditentukan berdasarkan jenis kelamin, usia, dan Pendidikan. Berikut adalah karakteristik responden yang diperoleh.

Tabel 4.1. Karakteristik Responden Penelitian

Karakteristik	Frekuensi	Persentasi (%)
Jenis Kelamin		
Laki-laki	29	44%
Perempuan	36	56%
Usia (Tahun)		
<20 tahun	-	-
20-30 tahun	6	9%
31-40 tahun	34	52%
41-50 tahun	19	30%

50> tahun	6	9%
Pendidikan		
SMA	7	11%
D3	11	17%
S1	45	69%
S2	2	3%

Sumber: Hasil Penelitian, 2020

4.1.3. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji apakah pernyataan pada suatu kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Dalam pengujian ini, validitas diketahui dengan cara membandingkan r hitung dengan nilai tabel yang dimana nilai r hitung akan diketahui dari *output Item-Total Statistic* pada kolom *CorrelatedItem-Total Corralation*, sedangkan nilai r tabel kan diambil dengan menggunakan rumus $df= n-2$ sehingga df untuk penelitian ini dengan sampel 65 adalah 63 dengan taraf signifikansi 0,05 maka dapat dilihat nilai r tabel sebesar 0,2441. Berikut adalah hasil pengujian validitas dalam tabel dibawah ini.

Tabel 4.2. Hasil Pengujian Validitas

Variabel	Nilai Validitas		Keterangan
	R_{hitung}	R_{tabel}	
X1_1	0.697	0.2441	Valid
X1_2	0.774	0.2441	Valid
X1_3	0.826	0.2441	Valid
X1_4	0.796	0.2441	Valid
X1_5	0.789	0.2441	Valid
X1_6	0.726	0.2441	Valid
X2_1	0.485	0.2441	Valid
X2_2	0.546	0.2441	Valid
X2_3	0.676	0.2441	Valid

X2_4	0.613	0.2441	Valid
X2_5	0.635	0.2441	Valid
X2_6	0.546	0.2441	Valid
X2_7	0.713	0.2441	Valid
X2_8	0.563	0.2441	Valid
X2_9	0.771	0.2441	Valid
X2_10	0.617	0.2441	Valid
X2_11	0.724	0.2441	Valid
X2_12	0.618	0.2441	Valid
X2_13	0.635	0.2441	Valid
X2_14	0.558	0.2441	Valid
Y_1	0.531	0.2441	Valid
Y_2	0.719	0.2441	Valid
Y_3	0.641	0.2441	Valid
Y_4	0.616	0.2441	Valid
Y_5	0.522	0.2441	Valid
Y_6	0.501	0.2441	Valid
Y_7	0.476	0.2441	Valid
Y_8	0.492	0.2441	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2020

Jika memperhatikan kriteria bahwa $Df = N-2$ maka didapatkan nilai R_{tabel} sebesar 0.2441. Dengan melihat hasil regresi terhadap variabel X yaitu motivasi dan lingkungan kerja serta variabel Y yaitu Kinerja hasil pengujian validitas menyatakan bahwa hasil regresi terhadap variabel Y dan X lebih besar dari nilai R_{tabel} . Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X dan Y adalah valid.

4.1.4. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu yaitu dengan cara menghitung *Cronbach Alpha* untuk setiap variabel yang diukur yang dimana syarat pengambilan keputusan

akan dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach Alpha* > 0,60. Hasil lengkap uji reliabilitas dapat dilihat seperti tabel di bawah ini.

Tabel 4.3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Kriteria Cronbach Alpha	Nilai Regresi Cronbach Alpha	Keterangan
Motivasi (X ₁)	0,60	0.793	Reliabel
Lingkungan Kerja (X ₂)	0,60	0.754	Reliabel
Kinerja (Y)	0,60	0.740	Reliabel

Sumber: Hasil Penelitian, 2020

Pada pengujian realibilitas dengan memperhatikan nilai *Cronbach Alpha* lalu dibandingkan antara nilai Kriteria *Cronbach Alpha* dibandingkan dengan nilai Hitung *Cronbach Alpha*, maka dapat diketahui apakah data dapat dikatakan realibel (handal). Hasil dari regresi menunjukkan bahwa *Croncabh Alpha* adalah sebesar Dapat dilihat bahwa seluruh variabel > 0,06 , maka variabel X dan Y reliabel.

4.1.5. Uji Asumsi Klasik

4.1.5.1. Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas adalah untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel bebas, variabel terikat atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau tidak. Cara untuk mendeteksikannya dengan uji kolmogrof smirnov. Berikut adalah hasil pengujian normalitas:

Tabel 4.4. Hasil Pengujian Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized Residual
N	65

Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.96280262
Most Extreme Differences	Absolute	.075
	Positive	.075
	Negative	-.038
Test Statistic		.075
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

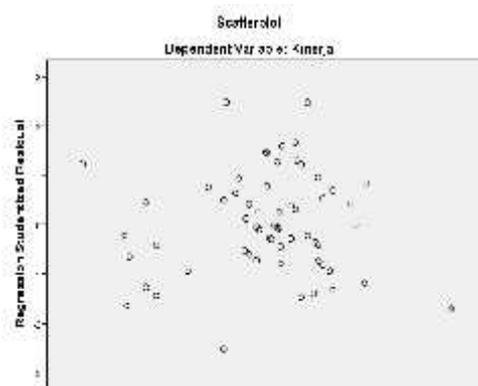
Sumber: Hasil Penelitian, 2020

Pada pengujian normalitas, dengan menggunakan nilai pengujian Kolmogrov-Smirnov, maka akan diketahui bahwa sebaran data menyebar normal atau tidak, dengan kriteria dasar bahwa nilai hasil uji Kolmogrov-Smirnov harus di atas Alpha 5% atau 0.05. Jika memperhatikan table Kolmogrov-Smirnov, maka didapatkan nilai signifikansi sebesar 0.200, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa data menyebar dengan normal, secara singkat dapat dijelaskan bahwa $0.05 < 0.200$.

4.1.5.2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi adanya ketidaksamaan varians residual dari suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya tidak tetap maka diduga terdapat masalah heteroskedastisitas. Gambar berikut ini adalah hasil dari uji heteroskedastisitas:

Gambar 4.2. Grafik *Scatter Plot*



Sumber: Hasil Penelitian, 2020

Berdasarkan hasil gambar 4.1 dapat dilihat bahwa titik-titik data menyebar ke arah positif dan negative yang artinya membentuk pola tertentu, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

4.1.5.3. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang kuat (korelasi yang kuat) diantara variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Deteksi multikolinieritas dengan melihat *tolerance* dan lawannya VIF. Nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi ($VIF=1/tolerance$) dan menunjukkan adanya kolinieritas yang tinggi. Nilai umum yang di pakai adalah nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 atau sama dengan nilai VIF di bawah 10. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.5. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Motivasi	.975	1.025

LingkunganKerja	.975	1.025
-----------------	------	-------

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Penelitian, 2020

Dari hasil Tabel 4.8 diatas diketahui bahwa variabel memiliki VIF < 10 dan Tolenrance > 0,1 dimana Motivasi VIF 1.025 < 10 dan Tolerance 0,975 > 0.10, dan Lingkungan kerja VIF 1025 < 10 dan Tolerance 0,975 > 0,10 Maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adanya kolineritas yang tinggi.

4.1.6. Analisis Data

Analisis regresi linier sederhana dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (Motivasi dan Lingkungan Kerja) terhadap variabel terikat (Kinerja) adapun hasil regresi dapat dilihat dalam table berikut ini:

Tabel 4.6. Hasil Analisis Regresi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	42.567	6.246	
	Motivasi	.593	.155	.330
	LingkunganKerja	.518	.072	.616

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Penelitian, 2020

Adapun interpretasi atas persamaan regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 42,840 yang artinya adalah jika diasumsikan tidak terjadi perubahan atau sama dengan (0) maka motivasi adalah sebesar 42,840.

2. Jika variabel Motivasi (X1) naik sebesar 1 satuan maka kinerja naik sebesar 0,593 dengan asumsi variabel lain konstan.
3. Jika variabel lingkungan kerja naik sebesar 1 satuan maka kinerja naik sebesar 0,518 dengan asumsi variabel lain konstan.

4.1.7. Hipotesis

4.1.7.1. Uji Parsial (Uji-t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi koefisien regresi (b), yaitu apakah variabel motivasi dan lingkungan kerja yang memiliki dimensi berpengaruh secara nyata terhadap variabel Kinerja (Y).

Tabel 4.7. Hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji-t)

Coefficients^a

Model	T	Sig.
(Constant)	6.815	.000
Motivasi	3.835	.000
LingkunganKerja	7.153	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Penelitian, 2020

Adapun hipotesis yang diujikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Dari hasil tabel 4.10 di atas di peroleh t hitung 3,835 dengan nilai signifikan 0,000 nilai t tabel sebesar 1,669 maka $t_{hitung} >$ dari t_{tabel} dan nilai signifikan 0.05. Artinya Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Dari hasil tabel 4.10 di atas di peroleh t hitung 7,153 dengan nilai signifikan 0,000, nilai t tabel 1.669 dan nilai signifikan 0.05. Artinya lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Maka H_2 diterima dan H_0 ditolak.

4.1.7.2. Uji Simultan (Uji-F)

Uji-F merupakan uji serentak untuk mengetahui variabel Motivasi dan Lingkungan kerja (X_1, X_2) mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel Kinerja (Y). Adapun hasil uji simultan seperti pada tabel berikut ini.

Tabel 4.8. Hasil Pengujian Hipotesis Simultan (Uji-f)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	692.257	2	346.128	38.198	.000 ^b
	Residual	561.805	62	9.061		
	Total	1254.062	64			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), LingkunganKerja, Motivasi

Sumber: Hasil Penelitian, 2020

Pada tabel 4.11 diperoleh $F_{hitung} = 38.198$ dengan nilai $F_{tabel} = 3.14$ ($38.198 > 2,580$) nilai signifikan 0,000 pada taraf signifikan sebesar 0,05 ($0,000 < 0,005$). Data disimpulkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai sig ($0,000 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, sehingga

motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja diterima.

4.1.7.3. Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) mengukur seberapa jauh variabel bebas menerangkan variabel dependen yang diukur dalam persentase. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Adapun hasil koefisien determinasi seperti pada tabel berikut ini:

Tabel 4.9. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	.743 ^a	.552	.538		3.010

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Penelitian, 2020

Berdasarkan hasil koefisien determinasi di atas, variabel Motivasi dan Lingkungan kerja menjelaskan variabel Kinerja sebesar 0,552 atau 55,2% sedangkan sisanya 0,448 atau 44,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

4.2. Pembahasan

4.2.1. Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji ditunjukkan bahwa variabel motivasi memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Humbang Hasundutan. Hal ini menunjukkan hubungan searah terhadap kinerja pegawai. Angka-angka dari hasil uji menunjukkan bahwa setiap pernyataan yang digunakan untuk mengukur hubungan antara motivasi dengan kinerja sudah mewakili persetujuan responden. Dalam motivasi masih ada indikator memiliki nilai rendah dengan jawaban $SS=22$, $S=38$, $RG=4$, $TS=0$, $STS=0$. Dalam hal ini masih adanya kekurangan dalam motivasi yang dilakukan oleh instansi.

Dalam konteks pekerjaan motivasi merupakan salah satu faktor yang penting yang mendorong seseorang pegawai untuk bekerja. Seseorang pegawai dapat memilih bekerja sebaik mungkin atau bekerja seadanya atasan harus mengusahakan agar pegawai bersedia merubah perilaku pegawai untuk bekerja sebaik mungkin atau tidak bekerja seadanya.

Hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fachreza (2018) dengan judul “ Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dan Dampaknya pada Kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh dimana motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

4.2.2. Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji ditunjukkan bahwa variabel Lingkungan kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Humbang Hasundutan. Hal ini menunjukkan adanya hubungan searah terhadap kinerja pegawai. Artinya lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kinerja pegawai. Angka-angka dari hasil uji menunjukkan bahwa setiap

pernyataan yang digunakan untuk mengukur hubungan antara lingkungan dengan kinerja sudah mewakili persetujuan responden. Dalam variabel lingkungan kerja masih ada indikator memiliki nilai rendah dengan jawaban SS=26, S=24, RG=15, TS=0, STS=0. Dalam hal ini masih adanya kekurangan dalam lingkungan kerja pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Humbang Hasundutan.

Seorang pegawai akan mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, nyaman, dan aman. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hery Supriyanto (2018) dengan judul “ Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja pada Karyawan LPP Radio Republik Indonesia Stasiun Malang, dimana lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

4.2.3. Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh antara dua variabel ini dapat dilihat melalui hasil uji simultan dan koefisien determinasi. Dari hasil uji simultan diperoleh nilai F sebesar 38.198 yang dimana berdasarkan kriteria kinerja dinyatakan bahwa variabel motivasi dan lingkungan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan. Selain itu pada koefisien determinasi, diperoleh nilai R yang memperlihatkan bahwa variabel kinerja memiliki hubungan dengan variabel motivasi dan

lingkungan kerja sebesar 55,2% dan sisanya 44,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Eliyanto (2018) dengan judul “ Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja pada Karyawan LPP Radio Republik Indonesia Stasiun Malang, dimana lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.