

Factors Affecting The Performance Of Employees Of The Environmental Service Of South Bengkulu District

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bengkulu Selatan

Doni Susilo Saputra ¹⁾; Bahman Effendi ²⁾; Dwi Nova Adjie ³⁾

^{1,2,3)} Universitas Dehasen Bengkulu

Email: ¹⁾ donisusilosaputra@gmail.com, ²⁾ dwinova@unived.ac.id

How to Cite :

Saputra, D, S., Effendi, B., Nova A, Dwi. (2025). Factors Affecting The Performance Of Employees Of The Environmental Service Of South Bengkulu District. JURNAL EMBA, 2(1). DOI: <https://doi.org/10.37676/jemba.v2i1>

ARTICLE HISTORY

Received [20 Mei 2025]

Revised [25 Juni 2025]

Accepted [27 Juni 2025]

KEYWORDS

Environment Variables,
Motivation, Job Satisfaction and
Employee Performance.

This is an open access article under the
[CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan penggerak utama jalannya kegiatan sebuah organisasi, maju mundurnya suatu organisasi ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Sehingga sumber daya manusia atau pegawai dalam sebuah organisasi menjadi perhatian penting dalam rangka usaha mencapai keberhasilan organisasi. Tujuan dilakukan penelitian ini adalah Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Di Dinas Lingkungan Hidup Bengkulu Selatan Metode analisis dalam penelitian ini menggunakan uji Validitas, Uji Realibilitas, Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linear Berganda, Kofesien Determensi, dan uji hipotesis menggunakan uji t dan uji f dengan Jumlah sampel yang diteliti 75 Pegawai Di Dinas Lingkungan Hidup Bengkulu Selatan . Dari hasil penghitungan dengan menggunakan SPSS 23 dapat kita ketahui bahwa lingkungan kerja, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dalam hal ini nilai signifikansi variabel $X < 0,05$ yaitu sebesar 0,000. Hasil Analisis regresi linear berganda tersebut adalah persamaan $Y = 9,895 + 0,250 X_1 + 0,379 X_2 + 0,165 X_3$ hal ini menggambarkan arah regresi yang positif, artinya variabel lingkungan kerja (X_1), motivasi (X_2) dan kepuasan kerja (X_3) terdapat pengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y) Di Dinas Lingkungan Hidup Bengkulu Selatan. Besarnya nilai koefisien determinasi dari hasil penghitungan dengan menggunakan SPSS dapat diketahui nilai koefisien determinasi dari *R square* sebesar 0879. Hal ini berarti bahwa nilai Variabel lingkungan kerja (X_1), motivasi (X_2) dan kepuasan kerja (X_3) berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 87,9% sedangkan sisanya 12,1 % dipengaruhi oleh variabel lain.

ABSTRACT

The analysis method in this study uses Validity Test, Reliability Test, Classical Assumption Test, Multiple Linear Regression Analysis, Determination Coefficient, and hypothesis test using t-test and f-test with the number of samples studied 75 Employees at the South Bengkulu Environmental Service. From the calculation results using SPSS 23 we can see that the work environment, motivation and job satisfaction have a significant effect on employee performance. In this case the significance

value of variable $X < 0.05$ is 0.000. The results of the multiple linear regression analysis are the equation $Y = 9.895 + 0.250 X_1 + 0.379 X_2 + 0.165 X_3$ this illustrates a positive regression direction, meaning that the work environment variables (X_1), motivation (X_2) and job satisfaction (X_3) have a positive effect on employee performance (Y) at the Bengkulu Selatan. The magnitude of the determination coefficient value from the calculation results using SPSS can be seen from the determination coefficient value of R square of 0,879. This means that the value of the work environment variables (X_1), motivation (X_2) and job satisfaction (X_3) has an effect on the employee performance variable (Y) of 87.9% while the remaining 12.1% is influenced by other variables.

PENDAHULUAN

Pegawai daerah adalah pegawai yang ditugaskan di kantor pemerintahan daerah setingkat Provinsi, Kota, Kabupaten ataupun Desa. Hampir sama dengan pegawai yang bertugas di pusat, pegawai daerah juga mengambil bagian dalam kebijakan yang mendukung kesejahteraan rakyat. Bahkan peran pegawai daerah juga sangat penting dalam perekonomian daerah. Sebagai sumber daya manusia yang unggul di daerahnya, pegawai daerah dituntut memecahkan masalah pemulihan industri daerah dan perbaikan pendidikan serta kesejahteraan daerah tersebut. Dengan begitu pegawai daerah di suatu daerah menjadi berbagai bidang untuk menjalankan aktivitas mereka demi memajukan perekonomian di daerah mereka masing – masing, Salah satunya adalah Dinas Lingkungan Hidup yang biasa disingkat dengan DLH.

DLH (Dinas Lingkungan Hidup) Bengkulu Selatan mempunyai tugas membantu pemerintah memimpin dan melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dibidang tata lingkungan, pengawasan dan pengendalian dampak lingkungan, konservasi dan kemitraan lingkungan serta kebersihan dan pertamanan serta tugas pembantuan, maka DLH perlu membangun budaya organisasi yang baik sehingga mampu mengarahkan pegawai yang berorientasi pada mencapai tujuan dengan hasil kinerja yang lebih efektif dan efisien.

Sumber daya manusia merupakan penggerak utama yang mengarahkan kegiatan suatu organisasi, memajukan mundurnya suatu organisasi yang ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Sehingga sumber daya manusia atau pegawai dalam suatu organisasi menjadi perhatian penting dalam rangka usaha mencapai keberhasilan organisasi. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi ditentukan oleh kinerja pegawai. Kemampuan pegawai mengerjakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya menjadi tolak ukur kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam menjalankannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi instansi (organisasi) untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan yang tidak stabil. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan atau organisasi (Lily Setyawati Kristianti, Azhar Affandi, Nurjaya, Denok Sunarsi, 2020).

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pekerja yang diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Sutrisno (2016) "Kinerja adalah keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

Kinerja pegawai dari dulu sampai saat ini masih diteliti karena kinerja pegawai sangat penting bagi organisasi atau perusahaan dalam rangka persaingan kerja yang kompetitif dan berpengaruh

42 | Doni Susilo Saputra, Bahman Effendi, Dwi Nova Adjie; *Factors Affecting The Performance Of Employees...*

terhadap keberlangsungan organisasi dalam mencapai tujuan. Tujuan organisasi akan tercapai melalui kinerja yang baik dari para pegawainya, sebaliknya organisasi akan menghadapi hambatan dalam pencapaian tujuan dimanakala kinerja pegawai tidak efektif, dalam arti tidak dapat memenuhi tuntutan pekerjaan yang diinginkan oleh organisasi. Dari beberapa faktor yang ada diatas, dalam meningkatkan kinerja pegawai suatu organisasi harus siap memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja para karyawannya. Organisasi sebagai induk kerja tertinggi di dalamnya harus berkomitmen menyediakan dan memenuhi segala sesuatu yang dapat 3 meningkatkan kinerja pegawaiya seperti lingkungan kerja yang baik, nyaman, kondusif, dan aman kepada setiap pelaku kerja yang sedang bekerja di dalamnya agar dapat mengoptimalkan kinerja dengan baik demi kepentingan bersama.

LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia ialah proses yang dilakukan untuk menangani suatu problematika yang sering terjadi dalam ruang lingkup sebagai karyawan, pegawai, buruh, pekerja, manajer dan berbagai pekerjaan lainnya yang mendukung kegiatan perusahaan maupun organisasi untuk mencapai visi yang telah ditentukan. Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:15) mengatakan manajemen sumber daya manusia ialah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

Pengertian Kinerja

Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2017:84) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang sangat terkait dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan pelanggan, dan kontribusi ekonomi. Selain itu, Fahmi (2017:188) menggambarkan kinerja sebagai suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan kesepakatan yang telah dilakukan sebelumnya.

Berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya sangat dipengaruhi oleh persepsi kinerja pegawainya.

Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Fahmi (2017:100) motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan. Menurut Skrispi yanto (2019:164) motivasi dapat dijelaskan sebagai suatu pembentukan perilaku yang ditandai oleh bentuk-bentuk aktivitas atau kegiatan melalui proses psikologis, baik yang dipengaruhi oleh faktor intrinsic maupun extrinsic, yang dapat mengarahkannya dalam mencapai apa yang diinginkannya (tujuan). Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau pendorong kerja (Sedarmayanti, Perencanaan dan pengembangan SDM : untuk meningkatkan kompetensi, kinerja, dan produktivitas kerja, 2017). Siagian (2019:110) menyatakan bahwa "motivasi adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan atau menggerakkan dan motif itulah yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap dan tindakan seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan".

Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2019:194) lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok yang di dalamnya terisi suatu fasilitas yang mendukung yang bertujuan untuk suatu tujuan atau pencapaian dengan visi dan misi perusahaan. Sedarmayanti (2019:194) menyatakan lingkungan kerja ialah segala sesuatu yang ada di sekeliling karyawan yang terpengaruh langsung

untuk mendapatkan rasa aman, nyaman, serta rasa puas dalam melakukan dan menuntaskan tugas yang di berikan oleh atasan. Dalam penjelasan di atas disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah suatu kondisi disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan dan mengerjakan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya. Lingkungan kerja yang aman dan nyaman membuat karyawan tidak merasa terganggu dan semangat dalam bekerja.

Kepuasan kerja

Kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat. Pengertian kepuasan kerja menurut para ahli antara lain: Menurut Robbins & Judge (2015:49) kepuasan kerja adalah “suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristik”. Kepuasan tercipta saat kebutuhan individu yang terkait derajat kesukaan dan ketidaksukaan terpenuhi dikaitkan dengan pegawai, hal ini berkaitan erat dengan keyakinan penerimaan imbalan setelah melaksanakan suatu pengorbanan.

METODE PENELITIAN

Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2018: 121) hasil penelitian yang valid apabila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang di teliti. Uji validitas dapat dilakukan dengan melihat korelasi antara skor masing-masing item dalam kuesioner dengan total skor yang ingin diukur yaitu menggunakan *Coefficient Corelation Pearson*. Dasar pengambilan keputusan untuk menguji validitas adalah:

1. jika r_{hitung} positif dan $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka variabel tersebut valid
2. jika r_{hitung} negatif serta $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka variabel tersebut tidak valid

Uji Reliabilitas

Reliabilitas instrument adalah hasil pengukuran yang dapat dipercaya. Reliabilitas instrument diperlukan untuk mendapatkan data sesuai dengan tujuan pengukuran. Untuk mencapai hal tersebut, dilakukan uji reliabilitas dengan menggunakan metode Alpha Cronbach's diukur berdasarkan skala Alpha Cronbach's 0 sampai 1. Menurut Triton, jika skala itu dikelompokkan ke dalam lima kelas dengan reng yang sama, maka ukuran kemantapan alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- a. Nilai Alpha Cronbach's 0,00 s.d. 0,20 berarti kurang reliabel
- b. Nilai Alpha Cronbach's 0,21 s.d. 0,40 berarti agak reliabel
- c. Nilai Alpha Cronbach's 0,41 s.d. 0,60 berarti cukup reliabel
- d. Nilai Alpha Cronbach's 0,61 s.d. 0,80 berarti reliabel
- e. Nilai Alpha Cronbach's 0,81 s.d 1,00 berarti sangat reliabel

Uji Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2016:275) regresi digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Adapun bentuk persamaan regresi linear berganda menurut sugiyono (2016:151) adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai

X_1 = Lingkungan Kerja

X_2 = Motivasi

X_3 = Kepuasan Kerja

a = nilai konstanta

e = error

b_1, b_2 = koefisien regresi

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan uji yang digunakan untuk menguji suatu model yang termasuk layak atau tidak layak digunakan dalam penelitian. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji autokorelasi, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang ingin diukur. Suatu kuesioner dikatakan valid (sah) bila pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang dapat diukur. Pada program *Statistical Product and Service Solution (SPSS)* teknik pengujian yang digunakan korelasi *Corrected Item-Total Corelation*. Uji dalam penelitian ini untuk mengetahui valid suatu variabel dilakukan pengujian dengan menggunakan teknik *Validity analysis* dengan nilai korelasi diatas 0,3.(Sugiyono, 2018:115).

Tabel 1. Uji validitas Indikator Penelitian

No	Item Pertanyaan	R- Tabel	R-hitung	Keterangan
Lingkungan kerja (X1)				
1	X1.1	0,227	0,691	Valid
2	X1.2	0,227	0,670	Valid
3	X1.3	0,227	0,635	Valid
4	X1.4	0,227	0,647	Valid
5	X1.5	0,227	0,602	Valid
6	X1.6	0,227	0,579	Valid
7	X1.7	0,227	0,447	Valid
8	X1.8	0,227	0,446	Valid
9	X1.9	0,227	0,540	Valid
10	X1.10	0,227	0,458	Valid
Motivasi (X2)				
1	X2.1	0,227	0,715	Valid
2	X2.2	0,227	0,581	Valid
3	X2.3	0,227	0,818	Valid
4	X2.4	0,227	0,671	Valid
5	X2.5	0,227	0,592	Valid
6	X2.6	0,227	0,564	Valid
7	X2.7	0,227	0,397	Valid
8	X2.8	0,227	0,659	Valid
9	X2.9	0,227	0,714	Valid
10	X2.10	0,227	0,643	Valid
Kepuasan Kerja (X3)				
1	X3.1	0,227	0,688	Valid
2	X3.2	0,227	0,523	Valid
3	X3.3	0,227	0,631	Valid

4	X3.4	0,227	0,588	Valid
5	X3.5	0,227	0,593	Valid
6	X3.6	0,227	0,497	Valid
7	X3.7	0,227	0,500	Valid
8	X3.8	0,227	0,622	Valid
9	X3.9	0,227	0,614	Valid
10	X3.10	0,227	0,608	Valid
Persepsi Kinerja Pegawai (Y)				
1	Y1	0,227	0,674	Valid
2	Y2	0,227	0,675	Valid
3	Y3	0,227	0,567	Valid
4	Y4	0,227	0,563	Valid
5	Y5	0,227	0,404	Valid
6	Y6	0,227	0,547	Valid
7	Y7	0,227	0,519	Valid
8	Y8	0,227	0,337	Valid
9	Y9	0,227	0,500	Valid
10	Y10	0,227	0,509	Valid

Sumber : Output SPSS versi 23.0, 2025

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

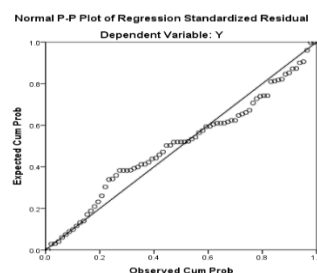
No	Variabel	Nilai Alpha Cronbach	Keterangan
1	Lingkungan kerja	0.744	Reliabel
2	Motivasi	0.757	Reliabel
3	Kepuasan Kerja	0.745	reliabel
4	Kinerja pegawai	0.727	Reliabel

Sumber : Output SPSS versi 23.0,2025

Uji Normalitas

Menurut Duwi Priyatno (2012:144) Uji normalitas adalah untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Jika distribusi atau residual normal, maka garis yang menggambarkan data yang sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Uji normalitas dengan grafik dapat dilakukan dengan program SPSS dengan analisis grafik *Normal Probability Plot*. Adapun hasil uji normalitas dengan menggunakan SPSS yaitu

Gambar 1. Hasil uji normalitas



Uji Autokorelasi

Menurut Duwi Priyatno (2012:172) Autokorelasi adalah keadaan di mana pada model regresi ada korelasi antara residual pada periode tertentu t dengan residual pada periode sebelumnya ($t-1$), model regresi yang baik adalah yang tidak terdapat masalah autokorelasi. Metode pengujian menggunakan uji *Durbin-Watson* (DW-test). Adapun tabel hasil uji autokorelasi dengan menggunakan SPSS sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil uji autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.938 ^a	.879	.874	1.63001	1.765

a. Predictors: (Constant), kepuasankerja, lingkungankerja, motivasi

b. Dependent Variable: Y

Tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa dari model *summary* bahwa *durbin Watson* sebesar 1,765 jadi tidak terjadi autokorelasi jika nilai DW berada diantara -2 dan +2 atau $-2 < DW < +2$.

Uji Multikolinearitas

Menurut Duwi Priyatno (2012:151) Multikolinieritas adalah keadaan di mana pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna antar variabel independen. Pada regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna diantara variabel bebas. Cara yang digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas adalah dengan melihat besarnya nilai *variance inflation factor* (VIF). Jika VIF dibawah 10 dan *Tolerance Value* diatas 0,1 maka tidak terjadi multikolinieritas. Tabel uji multikolinearitas berikut dengan menggunakan aplikasi SPSS 23,00 yaitu sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil uji Multikolinearitas

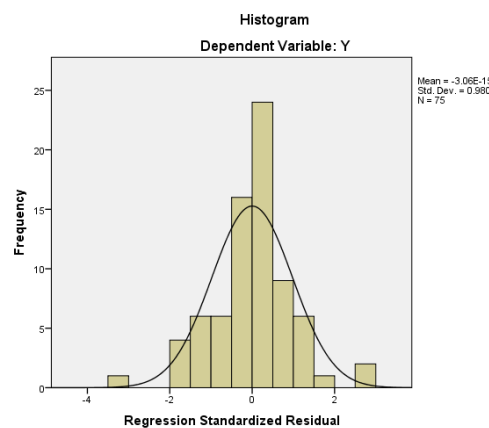
Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 lingkungankerja	.726	1.378
Motivasi	.660	1.515
kepuasankerja	.617	1.621

a. Dependent Variable: persespsikinerja

Dari perhitungan uji multikolinearitas tersebut bahwa variabel Lingkugan kerja dan motivasi VIF berada dibawah 10 yaitu 1,378 dan nilai *tolerance* lebih dari 0,1 yaitu lingkungan kerja sebesar 0,726, motivasi sebesar 0,660 dan kepuasan kerja sebesar 0,617 yang artinya tidak terjadi multikolinearitas. Jadi dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut tidak terjadi multikolinearitas.

Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Adapun gambar tentang hasil uji *heteroskedastisitas* berikut ini :

Gambar 2. Hasil uji heteroskedastisitas

Dari hasil uji tersebut dapat kita lihat pada variabel Kinerja pegawai mulai dari titik 0 (nol) memuncak naik keatas sehingga dari tabel tersebut dikatakan bahwa variabel independen terhadap dependen semuanya normal.

Analisis regresi linear berganda

Untuk mempermudah perhitungan regresi dari data yang cukup banyak maka dalam penelitian ini diselesaikan dengan bantuan perangkat lunak (software) komputer program SPSS 23,0. Hasil pengujian terhadap model regresi berganda terhadap variabel Lingkungan kerja (X1), motivasi (X2), dan Kepuasan kerja (X3) yang mempengaruhi kinerja pegawai (Y) dilihat dalam tabel 11 berikut:

Tabel 5. Hasil uji Regresi Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	9.895	1.320		.000
	Lingkungan kerja	.250	.036	.334	.000
	Motivasi	.379	.033	.584	.000
	Kepuasan kerja	.165	.040	.218	.000

a. Dependent Variable: Y

Dari hasil penghitungan regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS 23,0.0 pada tabel 12 maka dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 9,895 + 0,250 X_1 + 0,379 X_2 + 0,165 X_3 + e$$

Persamaan dari regresi linear berganda tersebut adalah

1. Nilai konstanta 9,895 yang mempunyai arti bahwa apabila variabel lingkungan kerja (X_1), variabel motivasi (X_2) dan Variabel Kepuasan Kerja (X_3) dianggap sama dengan nol (0) maka variabel kinerja pegawai (Y) akan tetap sebesar 9,895
2. Pengaruh lingkungan kerja (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y)

3. Nilai koefisien lingkungan kerja (X_1) adalah sebesar 0,250 dengan asumsi apabila x_1 mengalami peningkatan sebesar satu-satuan, maka kinerja pegawai (Y) juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,250
4. Pengaruh motivasi (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y)
5. Nilai koefisien motivasi (X_2) adalah sebesar 0,379 dengan asumsi apabila x_2 mengalami peningkatan sebesar satu-satuan, maka kinerja pegawai (Y) juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,379.
6. Pengaruh kepuasan kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y)
7. Nilai koefisien motivasi (X_2) adalah sebesar 0,165 dengan asumsi apabila x_2 mengalami peningkatan sebesar satu-satuan, maka kinerja pegawai (Y) juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,165.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Nilai R yang rendah adalah kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel indenpenden memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Berdasarkan uji R^2 yang dilakukan dapat dilihat pada tabel 12.

Tabel 6. Hasil Uji Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.938 ^a	.879	.874	1.63001

a. Predictors: (Constant), kepuasankerja, lingkungankerja, motivasi

Berdasarkan tabel untuk nilai koefisien determinasi menggunakan model *R Square*. Dari hasil penghitungan dengan menggunakan SPSS 23,00 dapat diketahui nilai koefisien determinasi dari *R square* sebesar 0,879. Hal ini berarti bahwa nilai lingkungan kerja (X_1), nilai motivasi (X_2) dan kepuasan kerja (X_3) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 87,9% sedangkan sisanya 12,1 % dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil Uji F (simultan)

Menurut pardede dan Manurung (2014;28) uji F dapat digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan variabel bebas terhadap variabel terikatnya (Y). jika variabel bebas memiliki simultan dengan variabel terikatnya. Hal ini dapat dilihat pada tabel 13 berikut :

Tabel 7. Hasil uji F (simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1373.347	3	457.782	172.297	.000 ^b
	Residual	188.643	71	2.657		
	Total	1561.991	74			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), kepuasankerja, lingkungankerja, motivasi

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikan 0,000. Karena nilai signifikan F lebih kecil dari 0,05 maka variabel lingkungan kerja (X_1), variabel motivasi (X_2) dan kepuasan kerja (X_3)

berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan (DLHK) Kabupaten Bengkulu Selatan .

Berdasarkan tabel out SPSS 23,00 diatas maka sebagaimana mengambil dasar pengambilan keputusan dalam F hitung disimpulkan bahwa hipotesis diterima atau dengan kata lain lingkungan kerja (X_1), Motivasi (X_2) dan kepuasan kerja (X_3) berpengaruh simultan dengan kinerja pegawai (Y).

Pengujian Hipotesis secara partial (Uji t)

Hasil pengujian hipotesis uji t dengan menggunakan SPSS 23,0.0 dapat dilihat dengan tabel 14 berikut ini:

Tabel 8. Hasil uji Partial (t)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	9.895	1.320		.000
	Lingkugankerja	.250	.036	.334	.000
	Motivasi	.379	.033	.584	.000
	Kepuasankerja	.165	.040	.218	.000

a. Dependent Variable: Y

Dari hasil penghitungan Dengan menggunakan SPSS 23,0.0 dapat dijelaskan bahwa:

- Variabel Lingkugan kerja (X_1)
Hasil pengujian untuk variabel lingkugan kerja menunjukkan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya lingkugan kerja memiliki pengaruh signifikansi terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan (DLHK) Kabupaten Bengkulu Selatan.
- Variabel Motivasi (X_2)
Hasil pengujian untuk variabel motivasi menunjukkan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Karena nilai signifikansi motivasi lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan (DLHK) kabupaten Bengkulu Selatan.
- Variabel kepuasan kerja (X_3)
Hasil pengujian untuk variabel motivasi menunjukkan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Karena nilai signifikansi kepuasan kerja lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan (DLHK) kabupaten Bengkulu Selatan.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat dilihat bahwa lingkugan kerja dan motivasi memiliki hubungan yang sangat kuat dengan kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan (DLHK) dengan nilai Berdasarkan analisis dengan menggunakan SPSS 23,0. Hasil pengujian analisis regresi berganda, uji determinasi dan uji hipotesis dapat disimpulkan sebagai berikut:

Tabel 9. Hasil analisis regresi linear berganda, uji determinasi dan uji hipotesis.

Variabel	Nilai Koefisien	Standard Error	R Square	Sig.	Keterangan
Persamaan : $Y = 9,895 + 0,250 X_1 + 0,379 X_2 + 0,165 X_3$					
Lingkungan kerja	0,250	0,036		0,000	Signifikan
Motivasi	0,379	0,033		0,000	Signifikan
Kepuasan kerja	0,165	0,040		0,000	Signifikan
Uji F				0,000	Signifikan
Determinasi			0,879		87,9%

Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja pegawai.

Hasil pengujian pada penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikansi antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan (DLHK), karena Hasil pengujian untuk variabel lingkungan kerja menunjukkan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Hal ini lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikansi terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan (DLHK).

Hal ini terlihat bahwa lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan (DLHK). Nilai koefisien regresi sebesar 0,250 dapat kita dipahami bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai. Maka Kepala Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan (DLHK) tetap mempertahankan kualitas kinerja pegawai sehingga kualitas pegawai untuk bekerja lebih giat lagi serta mempertahankan kinerja pegawai. Berdasarkan uji partial (uji t) sebesar menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung terhadap loyalitas melalui kinerja pegawai.

Seperti yang dikemukakan oleh Rina (2015;14) mengemukakan bahwa konflik adalah pertentangan yang terjadi dalam suatu organisasi dapat terjadi karena adanya perbedaan pendapat mengenai tujuan perusahaan, kompetisi antar departemen, antar bagian, antar unit kerja, para manajer yang bersaing dan berkonflik untuk memperebutkan posisi dan kekuasaan. Maju dan berkembangnya suatu perusahaan sangat bergantung pada lingkungan kerja seorang direktur perusahaan.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja pegawai

Berdasarkan hasil uji t dan uji F variabel motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian untuk variabel motivasi pada uji partial (t) menunjukkan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Karena nilai signifikansi motivasi lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan (DLHK).

Hasil penelitian yang telah dipaparkan tersebut diketahui bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, berdasarkan nilai koefisien regresi sebesar 0,379 dapat kita dipahami bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai. Oleh sebab itu, semakin tinggi pengaruh variabel motivasi yang ada, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja pegawai. Meskipun motivasi memiliki hubungan yang positif, tetapi diketahui bahwa motivasi secara signifikan mempengaruhi kinerja pegawai, hal ini disebabkan karena beberapa variabel bebas merupakan variabel yang berpengaruh terhadap motivasi menjadi suatu pertimbangan berat bagi suatu perusahaan atau satuan kerja.

Hal tersebut akan berdampak langsung pada kinerja. Ranupandojo & Husnan, (2015) menyatakan motivasi merupakan suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja pegawai, sehingga dapat meningkatkan produktifitas karyawan. Sebelumnya telah ada penelitian tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja. (Chasanah & Rustiana, 2017) dan

(Kurnia, Daulay, & Nugraha, 2019) yang menunjukkan bahwa pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil uji t dan uji F variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian untuk variabel motivasi pada uji partial (t) menunjukkan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Karena nilai signifikansi kepuasan kerja lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan (DLHK).

Hasil penelitian yang telah dipaparkan tersebut diketahui bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, berdasarkan nilai koefisien regresi sebesar 0,165 dapat kita pahami bahwa variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai. Oleh sebab itu, semakin tinggi pengaruh variabel kepuasan kerja yang ada, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja pegawai. Meskipun kepuasan kerja memiliki hubungan yang positif, tetapi diketahui bahwa motivasi secara signifikan mempengaruhi kinerja pegawai, hal ini disebabkan karena beberapa variabel bebas merupakan variabel yang berpengaruh terhadap motivasi menjadi suatu pertimbangan berat bagi suatu perusahaan atau satuan kerja.

Pengaruh Lingkungan kerja, Motivasi dan kepuasan kerja Terhadap Kinerja pegawai

Dari hasil penelitian yang dilakukan, variabel lingkungan kerja motivasi dan kepuasan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dalam hal ini dibuktikan dengan determinasi pada R square sebesar 0,879. Dari hasil uji determinasi tersebut maka variabel *independen* berpengaruh sebesar 87,9% sedangkan sisanya 12,1% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Variabel lingkungan kerja dan fasilitas dari hasil penelitian berpengaruh signifikan karena kurang dari 0,05 yaitu kedua variabel tersebut nilai signifikansinya sebesar 0,000. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mahdelena, Pangestoeti, dan Setiawan (2015), dan Ariani (2015), dimana gaya lingkungan kerja demokratis berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Dalam organisasi, faktor lingkungan kerja memegang peranan yang sangat penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan (DLHK) maka penulis dapat menyimpulkan bahwa :

1. Hasil pengujian untuk variabel lingkungan kerja (X_1) menunjukkan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikansi terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan (DLHK) Kabupaten Bengkulu Selatan.
2. Hasil pengujian untuk variabel motivasi (X_2) menunjukkan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Karena nilai signifikansi motivasi lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan (DLHK) Kabupaten Bengkulu Selatan.
3. Hasil pengujian untuk variabel kepuasan kerja (X_3) menunjukkan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Karena nilai signifikansi kepuasan kerja lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan (DLHK) Kabupaten Bengkulu Selatan.
4. Dari hasil penghitungan dengan menggunakan SPSS dapat diketahui nilai koefisien determinasi dari R square sebesar 0,879. Hal ini berarti bahwa nilai lingkungan kerja (X_1) dan nilai motivasi (X_2)

serta kepuasan kerja (X3) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 87,9% sedangkan sisanya 12,1 % dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Saran

Saran bagi Pegawai DLHK dari hasil penelitian diketahui bahwa variabel lingkungan kerja dan motivasi serta kepuasan kerja merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan (DLHK). Responden/karyawan menilai bahwa kinerja pegawai sesuai dengan lingkungan kerja, serta motivasi dan kepuasan kerja. Maka dari itu penulis menyarankan kepada perusahaan untuk lebih meningkatkan lagi kinerja pegawai yang ada di Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan untuk perkembangan dan kesempurnaan suatu Dinas di masa-masa yang mendatang.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Adha, R. N., dkk. 2019. "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember". Jurnal Penelitian Ipteks. Vol. 4, No. 1 (hlm 47-62).
- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Amstrong dan Baron dalam Wibowo. 2017. Manajemen Kinerja. Jakarta.
- Antaiwan Bowo Pranogyo SE, M. M., Hamidah, S. E., & Thomas Suyatno, M. M. (2022). Kinerja Karyawan: Teori Pengukuran dan Implikasi. Feniks Muda Sejahtera.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media.
- Citra Irma, M., & Lutfi. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Serang. JRBM : Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa, 3(2), 134-151.
- Danang, Sunyoto. 2013. Metode Penelitian Akuntansi. Bandung : PT. Refika.
- Duwi Priyanto, 2012. Cara Kilat Belajar Analisis Data SPSS 20, Yogyakarta: Andi.
- Fahmi, Irham. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Alfabeta, Bandung
- Febriani, N. M. T., & Indrawati, A. D. (2013). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Serta Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Kerja Karyawan Hotel the Niche Bali. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana.
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan, A. T., & Prastowo, A. (2019). Konsep Pendidikan Abad 21: Lingkugan kerja Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Sd/Mi. *MAGISTRA: Media Pengembangan Ilmu Pendidikan Dasar dan Keislaman*, 10(1).
- Guspul, A., & Solehatun, S. (2017). Analisa Pengaruh Tingkat Pendidikan, Masa Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Kaliwiro Wonosobo. Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat UNSIQ, 4(3), 254-267. <https://doi.org/10.32699/ppkm.v4i3.430>
- Indrasari, Meithiana. 2017. Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan. Indomedia Pustaka, Sidoarjo
- Krisnando, Sri Handoko Sakti Sri handoko, U. D. (2020). Pengaruh Good corporate governance , Profitabilitas. 15(2), 131-138.
- Lily Setyawati Kristianti, Azhar Affandi, Nurjaya, Denok Sunarsi, A. R. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Purwakarta. MANOR: JURNAL Manajemen Dan ..., 1(2017).

- Mathis, Robert L dan John H. Jackson, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Buku 1, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie, Salemba Empat. Jakarta.
- Meita Pragiwani Soetopo, 2016, Pengaruh Kepemimpinan, Pendidikan Dan Pelatihan, Motivasi Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kompetensi Dan Kinerja Guru, Jurnal Stei Ekonomi, Vol. 25 No. 1.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Nitisemito. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ketiga. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Robbin & Judge. 2015. Perilaku Organisasi Edisi 16. Jakarta. Salemba Empat.
- Rismawati, Mattalata., 2018., Evaluasi Kinerja Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan. Celebes Media Perkasa. Makassar.
- Rivai, V., & Mulyadi, D. (2020). Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi. In Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi.
- Sedarmayanti . (2020). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja . Bandung : Mandar Maju
- Setiawan, J. (2018). Metodologi Penelitian Kualitatif. Sukabumi: CV Jejak.
- Sinambela., 2018., Manajemen Sumber Daya Manusia, (Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja) ,Penerbit Pt Bumi Aksara. Jakarta.
- Siagian, S. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudarmanto. 2019. Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sutrisno. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Prenadamedia Group.
- Sutrisno, I. dan Tirtayasa (2019). Kepemimpinan dan Peningkatan Kinerja Karyawan. Jakarta: Yayasan Pustaka Nusantara
- Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: ALFABETA, CV.
- Syahida, N. and Suryani, N., (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa. *Jurnal Analisis Pendidikan Ekonomi*. Vol. 7, No. 2, pp. 610-623.
- Umar Tirtarahardja, La Sulo S. L. (2013). Pengantar Pendidikan (Edisi Revisi). Jakarta: Rineka Cipta.