

# **PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DINAS CIPTA KARYA PERTANAHAN**

Hengki Setiawan<sup>1</sup>, Budy Arianto<sup>2</sup>, M Mushlih Fadhulloh<sup>3</sup>

[nana@nana.na](mailto:nana@nana.na), [lala@lala.la](mailto:lala@lala.la)

## **Abstrack**

*This research aims to determine the effect of the work environment on employee performance at the Department of Human Settlements and Defense. The research method used is a quantitative method with data collection techniques using a questionnaire instrument. The population in this study were all staff employees at the Department of Human Settlements for Defense, the sampling technique used was using the slovin formula so that the sample obtained was 80 people. The data obtained from this study were analyzed using statistical methods with the help of the SPSS program.*

***Keyword: Motivation, Work Environment, Employee Performance.***

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Cipta Karya Pertanahan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan instrumen kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh staf karyawan pada Dinas Cipta Karya Pertanahan, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah menggunakan rumus slovin sehingga sampel yang diperoleh sebanyak 80 orang. Data yang diperoleh dari penelitian ini di analisis menggunakan metode statistik dengan bantuan program SPSS.

**Kata Kunci: Motivasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.**

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan kebutuhan mutlak yang tidak dapat dipungkiri dalam menghadapi era baru ini. Di era yang diliputi oleh persaingan yang semakin ketat bukan hanya produksi dan pemasaran yang merupakan hal terpenting bagi suatu perusahaan akan tetapi sumber daya manusia juga merupakan suatu hal yang penting harus diperhatikan secara ketat oleh setiap organisasi. Setiap perusahaan yang memiliki sumber daya manusia dengan kinerja yang baik akan berhasil dalam mengembangkan dan meningkatkan perusahaan ke arah yang lebih baik lagi.

Motivasi karyawan dalam organisasi juga memiliki peran yang sangat penting, karena motivasi yang rendah dapat menimbulkan kinerja yang juga rendah. Hal ini akan menurunkan produktivitas karyawan yang akan berpengaruh terhadap produktivitas perusahaan. Tidak adanya alat atau sarana motivasi yang menarik bagi karyawan maka mengakibatkan karyawan dalam

bekerja kurang maksimal, dan kurang bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga kinerja karyawan akan menjadi rendah.

Lingkungan kerja merupakan salah satu bagian dari faktor-faktor yang mempengaruhi terciptanya kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang tidak kondusif memungkinkan motivasi karyawan yang rendah dan dapat mengakibatkan penurunan kinerja karyawan pada suatu perusahaan

Permasalahan tentang reward atau gaji yang tidak sesuai dengan beban kerja seperti dalam perjanjian yang telah disepakati, menurunnya motivasi yang disebabkan kurangnya komunikasi antar pekerja, serta lingkungan kerja internal yang tidak mendukung, hal-hal tersebut dapat mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan pada suatu perusahaan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang Pertanahan Provinsi DKI Jakarta, untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang Pertanahan Provinsi DKI Jakarta, untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang Pertanahan Provinsi DKI Jakarta.

Manfaat dari penelitian ini adalah agar dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam mengambil langkah-langkah untuk masa yang akan datang dalam meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan perusahaan atau dinas pemerintah dapat tercapai dan sebagai acuan evaluasi tambahan dalam memahami hubungan antara motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan dan dinas pemerintah.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Motivasi**

Motivasi didefinisikan oleh Fillmore H. Stanford (1969:173) Mangkunegara (2002: 93) bahwa “ *Motivation as an energizing condition of the organism that serves to direct that organism toward the goal of a certain class*”. Motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu.

Pencapaian tujuan akan menjadikan individu merasa puas. Dalam hubungannya dengan lingkungan kerja, Ernest. J.Mc Cormick mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah merupakan suatu kondisi yang mempengaruhi, membangkitkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Menurut Sagir dan Siswanto Sastrohadiwiry (2003:269-270), unsur motivasi terdiri dari:

- Penghargaan atau pengakuan atas suatu kinerja yang telah dicapai.
- Tantangan yang dihadapi
- Tanggung jawab, rasa ikut memiliki
- Pengembangan, kemampuan untuk maju
- Keterlibatan, rasa ikut terlibat dalam suatu proses.
- Kesempatan untuk maju.

Indikator motivasi menurut Siagian (2000:286) adalah sebagai berikut:

- **Kebutuhan**  
Kebutuhan manusia tidak hanya bersifat materi, akan tetapi juga bersifat psikologikal, mental, intelektual dan bahkan spiritual
- **Pemeliharaan**  
Faktor motivasional adalah hal yang mendorong berprestasi yang sifatnya *intristic* yang bersumber dari dalam diri seseorang
- **Keadilan**  
Manusia terdorong untuk menghilangkan kesenjangan antara usaha yang dibuat bagi kepentingan organisasi dan imbalan yang diterima
- **Harapan**  
Suatu hasil yang ingin dicapai oleh seseorang dan perkiraan yang bersangkutan bahwa tindakanya akan mengarah kepada hasil yang diinginkannya.

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas- tugas yang dibebankan (Nitisemito,1992:25). Selanjutnya menurut Sedarmayati (2001;1) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja ,metode kerjanya ,serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Nitisemito (2001:183) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan misalnya kebersihan dan lain -lain.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli di atas, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi kinerja atau pribadi karyawan itu sendiri dalam menjalankan tugas yang diberikan. Lingkungan juga sebagai alat perkakas atau metode kerja sebagai perseorangan maupun kelompok untuk melakukan pekerjaannya sehari-hari dengan baik.

Sedarmayanti (2004:46) menyatakan terdapat indikator lingkungan kerja, antara lain:

- Penerangan atau cahaya pada tempat kerja
- Temperatur atau suhu udara pada tempat kerja
- Kelembapan udara pada tempat kerja
- Sirkulasi udara pada tempat kerja
- Getaran mekanis pada tempat kerja
- Bau tidak sedap pada tempat kerja
- Dekorasi pada tempat kerja
- Musik pada tempat kerja
- Keamanan pada tempat kerja

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara (2001:67), kinerja adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seseorang karyawan atau pegawai dalam mengemban tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Yang dimaksud dengan kualitas disini adalah dari segi ketertiban, ketelitian dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya. Sedangkan yang dimaksud dengan kuantitas adalah dilihat dari banyaknya jumlah pekerjaannya yang harus diselesaikan oleh pegawai atau karyawan.

Menurut Robbins (2006:260) indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam, yaitu:

- 1) **Kualitas.** Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempatan dan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan
- 2) **Kuantitas.** Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- 3) **Ketepatan waktu.** Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- 4) **Efektivitas.** Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- 5) **Kemandirian.** Merupakan tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan tugas kerjanya.
- 6) **Komitmen Kerja.** Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih (Umar, 2005:30).

### Populasi

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Dinas Cipta Karya Tata Ruang dan Pertanahan Provinsi DKI Jakarta yang berjumlah 460 karyawan yang terdiri dari 280 orang di bagian PJLP, 100 orang senior aspro, 80 orang dibagi ke beberapa cabang

### Teknik Pengambilan Sampel

Dalam menentukan jumlah sampel menggunakan tabel *krejcie*, teknik sampel menggunakan *simple random sampling* dimana pengambilan sampel secara acak. Instrumen yang digunakan menggunakan kuesioner dengan penyebaran kuesioner secara acak dengan maksimal 75% responden pada setiap departemen.

### Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data menggunakan metode wawancara dan survei. Melalui wawancara didapatkan data absensi dan data kemangkiran karyawan untuk mengetahui kinerja karyawan.

Angket/ kuesioner yang dibagikan dengan memberi tanda tertentu pada alternatif jawaban yang disediakan. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala *Likert* yaitu skala yang digunakan untuk mengukur pendapat orang atau sekelompok orang.

## **Metode Analisis Data**

### **Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Uji signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai *rhitung* dengan *rtabel* untuk *degree of freedom (df)=n-2*, dengan n adalah jumlah sampel. Dengan kriteria pengujian apabila *rhitung* > *rtabel* dengan  $\alpha=0,05$  maka alat ukur tersebut dinyatakan valid, dan sebaliknya apabila *rhitung* < *rtabel* maka alat ukur tersebut tidak valid.

### **Uji Reliabilitas**

Reliabilitas adalah suatu angka indeks yang menunjukkan konsistensi suatu pengukur di dalam mengukur gejala yang sama. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan uji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel apabila memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60

### **Uji Normalitas Data**

Menurut Imam Ghozali (2013:154) Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik dengan melihat histogram dari residualnya. Dasar pengambilan keputusan:

- a) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b) Jika data menyebar jauh dari diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal tidak mengikuti arah garis diagonal atau tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

### **Uji Multikolinearitas**

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Independen). Menurut Imam Ghozali (2013:103). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas dalam model regresi dapat dilakukan sebagai berikut:

- a) Nilai R<sup>2</sup> yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel independen banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel dependen.
- b) Menganalisis melihat korelasi variabel-variabel independen, jika antar variabel ada korelasi yang cukup tinggi (0,90) maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinearitas.

### **Uji Heteroskedastitas**

Uji Heteroskedastitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamat ke pengamat yang lain. Jika *variance* dan *residual* satu pengamat ke pengamat lain tetap maka disebut *homoskedastitas* dan jika berbeda disebut *heteroskedastitas*.

Ada tidaknya *heteroskedastitas* dapat dilihat dari grafik *scatterplot*, yaitu titik menyebar secara acak ,baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Pengujian yang lebih valid dapat dilakukan meregresikan nilai *absolute residual* dengan variabel *idenpendenya* atau disebut uji *glejser*. Jika tingkat *signifikatnya* > 0,05 maka data terbebas dari *heteroskedastitas*, Imam Ghozali(2013:139)

### **Analisis Regresi Linier Berganda**

Regresi berganda digunakan jika terdapat satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen.

$$Y = \sigma + \beta_1 \text{ jenis kelamin} + \beta_2 \text{ usia} + \beta_3 \text{ pendidikan} + \beta_4 \text{ lama bekerja} + R \dots (I)$$

$$Y = \sigma + \beta_1 \text{ jenis kelamin} + \beta_2 \text{ usia} + \beta_3 \text{ pendidikan} + \beta_4 \text{ lama bekerja} + \beta_5 X_1 + R \dots (II)$$

$$Y = \sigma + \beta_1 \text{ jenis kelamin} + \beta_2 \text{ usia} + \beta_3 \text{ pendidikan} + \beta_4 \text{ lama bekerja} + \beta_5 X_2 + R \dots (III)$$

$$Y = \sigma + \beta_1 \text{ jenis kelamin} + \beta_2 \text{ usia} + \beta_3 \text{ pendidikan} + \beta_4 \text{ lama bekerja} + \beta_5 X_1 + \beta_6 X_2 + R \dots (IV)$$

Keterangan:

$Y$  = Kinerja Karyawan

$\sigma$  = Konstanta

$\beta_1-6$  = Koefisien regresi dari tiap-tiap variabel independen

$X_1$  = Motivasi Kerja

$X_2$  = Lingkungan Kerja

$R$  = Residual

Untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh atau tidak terhadap variabel dependen maka dapat dilihat dari taraf signifikannya dengan standar signifikansi 5%.Apabila tingkat signifikansi yang diperoleh dari hasil lebih dari 5% maka hipotesis ditolak, sebaliknya jika hasil uji hipotesis berada di antara 0-5% maka hipotesis diterima. Sementara untuk melihat regresi yang dihasilkan berpengaruh positif atau negatif melalui koefisien beta ( $\beta$ ).Apabila koefisien beta memiliki tanda minus (-) berarti pengaruh yang dihasilkan adalah negatif, sebaliknya apabila koefisien beta tidak memiliki tanda minus (-),maka arah pengaruh yang dihasilkan adalah positif (+)(Ghozali,2011:229).

### **Uji Hipotesis**

Uji Hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang jelas dan dapat dipercaya antara variabel independen (motivasi kerja dan lingkungan kerja) terhadap variabel dependen(kinerja karyawan).Pengujian hipotesis menggunakan uji regresi berganda.

### **Uji Parsial (Uji T)**

Pengujian dilakukan dengan uji statistik dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- $H_0: b_1 = 0$ , tidak terdapat pengaruh kualitas pelayanan terhadap keputusan pembelian.
- $H_0: b_2 = 0$ , tidak terdapat pengaruh citra perusahaan terhadap keputusan pembelian.
- $H_1: b_2 \neq 0$ , terdapat pengaruh citra perusahaan terhadap keputusan pembelian.

Kemudian dilakukan pengujian dengan menggunakan rumus **uji t** dengan taraf signifikan 5% dengan rumus sebagai berikut: (Sugiyono, 2018:184)

$$t = r\sqrt{n-2} \cdot \sqrt{1-r^2}$$

Keterangan:

n = Jumlah Sampel  
r = Nilai korelasi parsial

Bila hasil hipotesis  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

### Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen yang terdapat di dalam model secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen.

### Uji Delta Koefisien Determinasi ( $\Delta R^2$ )

Uji koefisien determinasi ( $\Delta R^2$ ) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen. Penggunaan delta koefisien determinasi menghasilkan nilai yang relatif kecil daripada nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ). Nilai delta koefisien determinasi ( $\Delta R^2$ ) yang kecil disebabkan adanya variansi eror yang semakin besar. Variansi eror menggambarkan variasi data secara langsung. Semakin besar variasi data penelitian akan berdampak pada semakin besar variansi eror, variansi eror muncul ketika rancangan kuesioner yang tidak reliabel, teknik wawancara/pengumpulan data semuanya mempunyai kontribusi pada variasi data yang dihasilkan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden

**Tabel Responden Berdasar Umur**

No.	Usia	Jumlah	Presentase
1	< 30	45	56,25%
2	30 – 40	20	25%
3	40 – 50	10	1,25%
4	>50	5	0,6%

**Tabel Responden Berdasar Jenis Kelamin**

No.	Usia	Jumlah	Presentase
1	Laki-laki	32 orang	40%
2	Perempuan	48 orang	60%

**Tabel Responden Berdasar Tingkat Pendidikan**

No.	Usia	Jumlah	Presentase
1	S1	28 orang	35%

2	D3	20 orang	25%
3	SMA/SMK	32 orang	40%

**Tabel Responden Berdasarkan Masa Kerja**

No.	Usia	Jumlah	Presentase
1	<2 tahun	60 orang	75%
2	3-5 tahun	17 orang	21,25%
3	5-8	3 orang	0,38%

### Uji Validitas Y

Dari output Validitas untuk variabel Y, diketahui hasil dari nilai korelasi antara skor item dengan skor total. Nilai dari skor total dibandingkan dengan  $r$  tabel yang di cari melalui signifikasi 0.05 dengan uji 2 sisi dan dengan jumlah data ( $n$ ) =80,maka didapat  $r$  tabel sebesar - ,361.Karena nilai dari item -item tersebut lebih dari 0,361 dapat disimpulkan bahwa seluruh item tersebut valid.

### Uji Validitas pada Variabel X<sub>1</sub>

Dari output uji validitas pada Variabel X<sub>1</sub>, diketahui hasil dari nilai korelasi antara skor item dengan skor total. Nilai dari skor total dibandingkan dengan  $r$  tabel yang dicari melalui signifikasi 0,05 dengan uji 2 sisi dan dengan jumlah data ( $n$ )=80 ,maka didapat  $r$  tabel sebesar 0,361 dapat ditampilkan bahwa seluruh item tersebut valid

### Uji Validitas pada Variabel X<sub>2</sub>

Dari output Uji Validitas pada Variabel X<sub>2</sub>, diketahui hasil dari nilai korelasi antara skor item dengan skor total. Nilai dari skor total dibandingkan dengan  $r$  tabel yang dicari melalui signifikansi 0.05 dengan uji 2 dan dengan jumlah data ( $n$ ) -80 ,maka didapat  $r$  tabel sebesar 0.361.Nilai korelasi untuk item 1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,13,14,16 kurang dari 0,361,maka dapat disimpulkan bahwa item tersebut tidak berkorelasi. Signifikan dengan skor total (dinyatakan tidak valid )sehingga harus di keluarkan. Nilai item-item lainnya lebih dari 0,361 dan dapat disimpulkan bahwa item tersebut valid.

### Uji Reliabilitas Y

**Tabel Uji Reliabilitas**

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Keterangan
Kinerja Karyawan	0,945	Reliabel
Motivasi Kerja	0,954	Reliabel

Lingkungan Kerja	0,950	Reliabel
------------------	-------	----------

**Tabel Uji Reliabilitas Y (Kinerja Karyawan)**

Cronbach's Alpha	N of Items
0,888	11

Berdasarkan Hasil Uji Reliabilitas Y pada tabel di atas, diketahui nilai *Cronbach's Alpha* variabel Y adalah 0,888 dikarenakan nilai *Cronbach's Alpha* variabel Y lebih dari 0,8 maka disimpulkan bahwa alat ukur dalam penelitian bersifat reliabel.

**Uji Reliabilitas X<sub>1</sub>**

**Tabel Uji Reliabilitas X1 (Pengaruh Motivasi)**

Cronbach's Alpha	N of Items
0,885	12

Berdasarkan Hasil Uji Reliabilitas X1 di atas diketahui nilai *Cronbach's Alpha* Variabel X1 adalah 0,885, dikarenakan nilai *Cronbach's Alpha* Variabel X1 lebih dari 0,8 maka disimpulkan bahwa alat ukur dalam penelitian bersifat reliabel.

**Uji Reliabilitas X<sub>2</sub>**

**Tabel Uji Reliabilitas X<sub>2</sub> (Lingkungan Kerja)**

Cronbach's Alpha	N of Items
0,888	16

Berdasarkan Hasil Uji Reliabilitas X<sub>2</sub> diatas diketahui nilai *Cronbach's Alpha* Variabel X<sub>2</sub> adalah 0,888 dikarenakan nilai *Cronbach's Alpha* Variabel X<sub>2</sub> lebih dari 0,8 maka simpulkan bahwa alat ukur dalam penelitian bersifat reliabel.

**Uji Asumsi Klasik**

**Tabel Uji Linieritas Y-X<sub>1</sub> (AVOA Table)**

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja	Between	(Combined)	1150.433	15	76.696	4.695	0.000
Karyawan*	Groups	Linerarity	743.235	1	743.235	45.50	0.000
Motivasi		Deviation from Linerarity	407.197	14	29.086	1.781	0.061

	Within Groups	1045.367	64	16.334		
	Total	2195.800	79			

Berdasarkan hasil Uji *Linieritas*, diketahui bahwa nilai signifikan pada *Linierty* antara Y-X1 sebesar 0,000. Nilai signifikan yang kurang dari 0,05 ini menunjukkan bahwa antara Variabel X1 (Pengaruh Motivasi) dan Variabel Y (kinerja Karyawan ) terdapat hubungan yang linier.

**Tabel Uji Linieritas Y-X<sub>2</sub>**

		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan	Between (Combined)	1276.433	21	60.783	3.835	0.000
Lingkungan Kerja*	Groups	106.471	1	106.471	6.717	0.012
	Linearity					
	Deviation from Linearity	1169.962	20	58.498	3.690	0.000
	Within Groups	919.367	58	15.851		
	Total	2195.800	79			

Berdasarkan hasil uji Linieritas, diketahui bahwa nilai signifikan pada *Linierty* antara Y-X2 sebesar 0,000. Nilai signifikan yang kurang dari 0,05 ini menunjukkan bahwa antara Variabel X2 (Lingkungan Kerja) dan Variabel Y (Kinerja Karyawan )terdapat hubungan yang linier.

### Uji Normalitas

**Tabel Uji Normalitas**

		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameter <sup>a,b</sup>	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	4.28132498
Most Exterme Differences	Absolute	0.069
	Positive	0.66
	Negative	-0.069
Test Statistic		0.069

Asymp. Sig. (2-tailed)	0.200 <sup>c,d</sup>
------------------------	----------------------

- a. test distribution is Normal
- b. Calculated from data
- c. Lilliefors Significance Correction
- d. This is a lowr bound of the true significance

Berdasarkan hasil uji normalitas diketahui nilai signifikan  $0,200 > 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

### Uji Multikolineritas

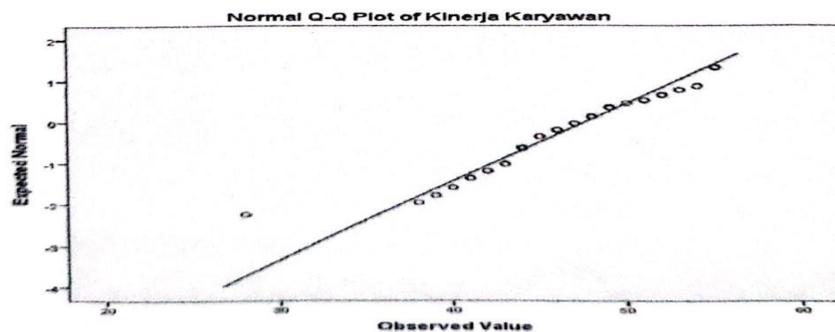
**Tabel Uji Multikolineritas**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t.	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Toleranc e	VIF
1 (contatnt)	12.295	5.613		2.191	.032		
Motivasi	.630	.108	.567	5.840	.000	.907	1.102
Lingkungan Kerja	.015	.031	.048	.490	.626	.907	1.102

berdasarkan hasil uji multikolineritas diketahui *variance inflation factor* (VIF) sebesar 1,102 yang mana diantar 0,1 dan 10,00 dan nila *Tolerance*  $> 0,1$  sebesar 0,907 maka dapat diartikan tidak terjadi multikolineritas antar variabel independent.

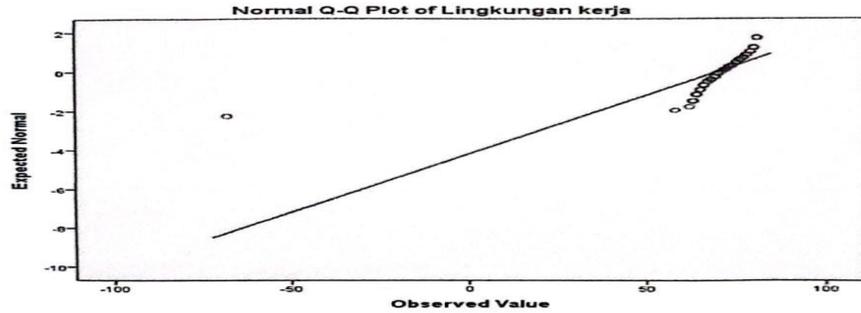
### Uji Heteroskedastitas

**Hasil uji Heteroskedastitas**



**Sumber. Olahan data SPSS 22 oleh Peneliti**

Berdasarkan data karyawan didapatkan bahwa variabel kinerja karyawan tersebar di sepanjang garis diagonal, sehingga dikatakan variabel kinerja berdistribusi normal.



Sumber. Olahan data SPSS 22 oleh Peneliti  
 Gambar (4.4. Grafik Q-Q Variabel X<sub>2</sub> Lingkungan Kerja)

### Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t.	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (constant)	12.295	5.613		2.191	.032
Motivasi	.630	.108	.567	5.840	.000
Lingkungan Kerja	.015	.031	.048	.490	.626

*a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan*

- Konstanta**  
 Nilai konstanta(a) adalah 12.295. Hal ini berarti bahwa jika X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> bernilai 0, maka kinerja karyawan 12.295
- Motivasi (X<sub>1</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**  
 Nilai koefisien regresi variabel motivasi X<sub>1</sub> sebesar 0,603, artinya nilai koefisien Motivasi X<sub>1</sub> sebesar satu-satuan, menyebabkan perubahan rata-rata kinerja karyawan (Y) sebesar 0,603 dengan asumsi yang lainnya konstanta
- Lingkungan Kerja X<sub>2</sub> terhadap kinerja (Y)**
- Nilai koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja X<sub>2</sub> sebesar 0,015** artinya nilai koefisien Lingkungan Kerja X<sub>2</sub> sebesar satu satuan, menyebabkan perubahan rata-rata kinerja karyawan (Y) sebesar 0,015 dengan asumsi yang lainnya konstanta

### Uji Hipotesis

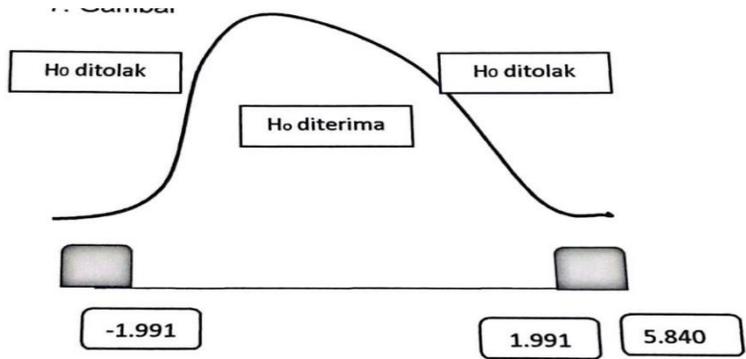
#### Uji Koefisien Regresi Parsial (t)

**Tabel Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t.	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1 (contatnt)	12.295	5.613		2.191	.032
Motivasi	.630	.108	.567	5.840	.000
Lingkungan Kerja	.015	.031	.048	.490	.626

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

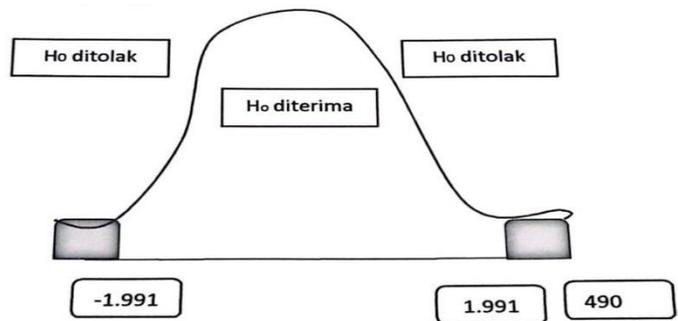


Sumber. Olahan data SPSS 22 oleh Peneliti

Gambar (4.5.Grafik t hitung) Y (Kinerja karyawan)

Hasil Uji di dapat nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $5.840 > 1.991$ ) maka **Ho** ditolak, artinya bahwa ada pengaruh secara signifikan pengeruh motivasi terhadap kinerja karyawan, jadi dalam kasus ini dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh pada kinerja karyawan pada Dinas Cipta tata Ruang dan Pertanian.

#### Uji Koefisien Regresi Variabel Lingkungan Kerja (X2)



Sumber. Olahan data SPSS 22 oleh Peneliti

Gambar(4.6.Grafik t hitung)Y(Kinerja karyawan)

Hasil uji di dapat kesimpulan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $5840 > 490$ ) maka **Ho** ditolak, artinya bahwa ada pengaruh secara signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, jadi dalam uji kasus ini dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh pada kinerja karyawan pada Dinas Cipta Karya Tata Ruanga dan Pertanian

## Uji Koefisien Regresi Secara Bersama-sama (Uji F)

Tabel uji Koefisien Regresi Secara Bersama-sama (Uji F) \*ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	747.750	2	373.875	19.881	.000b
Residual	1448.050	77	18.806		
Total	2195.800	79			

Tahap untuk melakukan uji F

1. Menentukan Hipotesis

Ho : Tidak ada pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan

Ha : Ada pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan

2. Menentukan Tingkat Signifikansi

Tingkat Signifikansi menggunakan 0.05 ( $\alpha = 5\%$ ) signifikansi 0.05 adalah ukuran standar yang sering digunakan dalam penelitian.

3. Menentukan F Hitung

Berdasarkan output diperoleh dari F hitung sebesar 19,991

4. Menentukan F tabel

Dengan menggunakan keyakinan 95%,  $\alpha = 5\%$  **df1** (jumlah variabel-1 atau  $3 - 1 = 2$ ) dan **df2** ( $n-k-1$ ) atau ( $80 - 2 - 1 = 77$ ) **n** adalah responden dan **k** adalah jumlah variabel independent). Hasil diperoleh untuk **Ftabel** sebesar 4.3027.

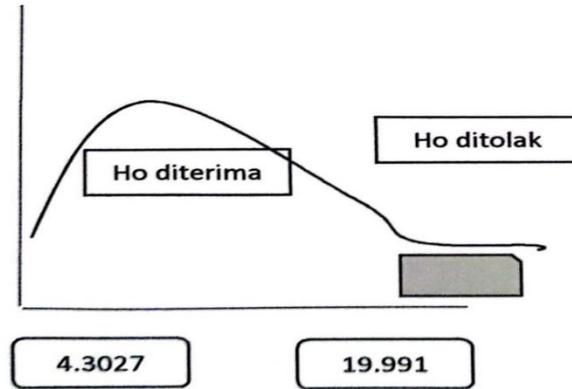
5. Kriteria pengujian

Ho : Diterima jika  $-t \text{ tabel} \leq t \text{ tabel}$

Ha : Ditolak jika  $-t \text{ hitung} < -t \text{ tabel}$  atau  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$

6. Membandingkan thitung dengan t tabel

Nilai thitung  $> t \text{ tabel}$  ( $19.991 > 4.3027$  maka Ho ditolak



Gambar (4.8.Grafik t hitung)

### 7. Kesimpulan

Oleh karena nilai t hitung >ttabel ( $19.991 > 4.3027$ ) maka  $H_0$  ditolak, artinya bahwa ada pengaruh secara signifikan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan jadi dalam dalam kasus ini dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja Berpengaruh pada Kinerja Karyawan Dinas Cipta Karya Tata Ruang dan Pertanahan

### Analisis Korelasi Ganda (R)

Tabel Analisis Korelasi Ganda (R) \*Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std.Error of the Estimate
1	.584a	.341	.323	4.33657

Berdasarkan output pada tabel diatas, diperoleh angka R sebesar 0,584. Karena nilai korelasi ganda berada di antara 0,60-0,799 maka dapat disimpulkan bahwa terjadi hubungan kuat antara pengaruh motivasi dan lingkungan kerja pada Dinas Karya Tata Ruang dan Pertanahan Provinsi DKI Jakarta.

### Analisis Determinasi (R<sup>2</sup>)

Berdasarkan output pada tabel diatas diperoleh R<sup>2</sup> (R square) sebesar 0,341 atau 34,1% hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independent (Motivasi dan Lingkungan Kerja) terhadap variabel dependent (kinerja karyawan) sebesar 34,1%

### Pembahasan

Dari analisis koefisien sebagai regresi variabel Motivasi diperoleh hasil sebesar 0,630. Hal ini berarti atas Pengaruh Motivasi sebesar satuan maka kinerja karyawan di setiap bidang di Dinas Cipta Karya Tata Ruang Dan Pertanahan Provinsi DKI Jakarta sebesar 0.630 sehingga dalam hal ini bahwa semakin baik dan efektif Pengaruh motivasi maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Dari analisis koefisien sebagai regresi variabel Lingkungan kerja diperoleh hasil sebesar 0.015. Hal ini berarti atas Lingkungan kerja sebesar satuan maka kinerja karyawan di setiap bidang Dinas Cipta Karya Tata Ruang Dan Pertanahan Provinsi DKI Jakarta sebesar 0,015

sehingga dalam hal ini bahwa semakin baik dan efektif Lingkungan Kerja maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Dari hasil uji regresi terlihat bahwa Pengaruh Motivasi mempunyai pengaruh yang lebih tinggi dibandingkan variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di setiap divisi Dinas Cipta Karya Tata Ruang Dan Pertanahan Provinsi DKI Jakarta, yang didasarkan pada nilai koefisiensi regresi sebesar 0.630 pada variabel Motivasi dan nilai koefisien regresi sebesar 0,015 pada variabel Lingkungan Kerja.

Kontribusi variabel Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja Karyawan Dinas Cipta Karya Tata Ruang Dan Pertanahan Provinsi DKI Jakarta. Dengan melihat hasil *Adjusted R Square* adalah sebesar 0.323. Hal ini menunjukkan bahwa Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja menjalankan perubahan pada variabel kinerja Karyawan sebesar 32,3%.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Cipta Karya Tata Ruang dan Pertanahan provinsi DKI Jakarta dengan jumlah poplasi 400 orang dan data responden 80 orang. Berdasarkan data yang dikumpulkan dan di lakukan pengujian terhadap permasalahan dengan menggunakan model regresi linier berganda, maka dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini terbukti dari hasil uji dimana variabel pengaruh motivasi mempunyai koefisien regresi 0,630. Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja hal ini dibuktikan dengan hasil uji dimana variabel pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja mempunyai koefisien regresi 0,15.

Pengaruh Motivasi dan Lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Cipta Karya Tata Ruang Dan Pertanahan Provinsi DKI Jakarta. Hal ini dibuktikan dari hasil simultan di mana  **$f_{hitung} = 19.881 > f_{tabel} = 3,98$**  dan probabilitas signifikansi = 0.000 lebih kecil dari 0.05

### Saran

Untuk meningkatkan kinerja diperlukan motivasi yang positif dan lingkungan kerja yang baik. Pengetahuan untuk situasi dan kondisi yang berbeda maka diperlukan penanganan motivasi yang berbeda pula sesuai dengan lingkungan yang dinamis di dalam perusahaan.

Setiap karyawan harus mampu mempertahankan disiplin kerja dengan baik. Pimpinan harus mengawasi dan memantau karyawan serta memberikan pengarahan kepada karyawan dengan tegas, apabila mana ada pelanggaran maka akan dikenakan sanksi dan pemberian reward bagi yang sesuai dengan kinerjanya.

## DAFTAR PUSTAKA

Alex S, Nitisemito, (2000). Manajemen Personalialia: Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Ed. 3 Ghalia Indonesia.

- Anoraga, Pandji, (2001). Psikologi Kerja (hlm.34). Jakrata: PT. Rineka Cipta.
- Anwar prabu Mangkunegara, (1993). Psikologi Perusahaan (hlm. 46). Bandung:Trigenda karya.
- Anwar Prabu Mangkunegara, (2014). Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Refika Aditama
- Fillmore H Stanford, (2017). Human Resource Management Fourteenth Edition. New York: Magraw Hill
- Hasibuan, Malayu S.P, (2015). Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah (hlm. 219). Jakarta: Rajawali.
- Hasibuan, Malayu S.P, (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia (hlm. 35). Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- J Supranto, dan nandan Limakrisna, (2019). Petunjuk Praktis Penelitian Ilmiah Untuk Menyusun Skripsi, Tesis dan disertasi edisi 5 (hlm. 36 s/d 43). Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Robbins, Stephen P. & Timothy, (2018). Perilaku Organisasi, edisi ke 12 buku 1 (hlm..222). Jakarta: Salemba Empat.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto, (2013). Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiono, (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D,. Bandung: Alfabeta.