

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data Penelitian

1. Profil instansi

Dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten Parigi Moutong dibentuk berdasarkan Peraturan No 10 Tahun 2014 tentang Kependudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Parigi Moutong yang berlokasi di Jalan Kampali No 04 Parigi, Kabupaten Parigi Moutong.

2. Tugas pokok dan fungsi instansi

Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Parigi Moutong mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintah dan tugas pembantuan di bidang Kependudukan dan Pencatatan Sipil. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Parigi Moutong mempunyai fungsi:

- a. Perumusana/pelaksanaan kebijakan bidang pendaftaran penduduk, pencatatan sipil, dan pengelolaan sistem informasi administrasi kependudukan
- b. Melakukan evaluasi dan pelaporan bidang pendaftaran penduduk, pencatatan sipil, dan pengelolaan sistem informasi administrasi kependudukan
- c. Pelaksanaan administrasi dinas sesuai dengan lingkup tugasnya

- d. Melakukan fungsi lain yang diberikan oleh bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

3. Visi dan misi

a. Visi

“ Tertib Administrasi Kependudukan dengan Pelayanan Prima Menuju Penduduk Berkualitas ”

b. Misi

- 1) Mengembangkan Kebijakan dan Sistem serta Menyelenggarakan Pendaftaran Pendudukan dan Pencatatan Sipil untuk Menghimpun Data Kependudukan, Menerbitkan Identitas dan Mensyahkan Perubahan Status dalam Rangka Mewujudkan Tertib Administrasi Kependudukan.
- 2) Mengembangkan dan Memadukan Kebijakan Pengelolaan Informasi hasil Pendaftaran Penduduk dan Pencatatan Sipil sehingga Mampu Menyediakan Data dan Informasi Kependudukan secara Legkap, Akurat dan Memenuhi Kependtingan Publik dan pembangunan.
- 3) Mengembangkan Pranata Hukum, Kelembagaan serta Peran serta Masyarakat yang Mendukung Proses Pendaftaran Penduduk, pencatatan Sipil dan Pengelolaan Informasi Kependudukan guna Memberikan Kepastian dan Perlindungan sesuai Hak-hak Penduduk.

- 4) Merumuskan Kebijakan Pengembangan Kependudukan yang Serasi, Selaras dan Seimbang antara Jumlah/Pertumbuhan, Kualitas serta Persebaran dengan Daya Dukung Alam dan Daya Tampung Lingkungan.
- 5) Menyusun Perencanaan Kependudukan Sebagai Dasar Perencanaan dan Perumusan Pembangunan Nasional dan daerah yang Berorientasi pada Peningkatan Kesejahteraan Penduduk.

	12/30/2016
--	------------

SEKSI IDENTITAS PENDUDUK	
I KETUT PUTRA, SKM., M.AP	
19720222 199203 1 007	IV/a
	24/8/2019

SEKSI PINDAH DATANG PENDUDUK	
NIXON PELURU, S.Sos	
19750930 200701 1 009	III/d
	24/8/2019

SEKSI PENDATAAN PENDUDUK	
NURJANA N. BADJA, S.ST	
19740101 200110 2 001	III/d
	12/30/2016

	24/8/2019
--	-----------

SEKSI KELAHIRAN	
RAI HERLIYANI, S.Kom	
19871123 201001 2 006	III/d
	24/8/2019

SEKSI PERKAWINAN DAN PERCERAIAN	
I WAYAN SULAIMAN, S.Sos	
19730205 200801 1 011	III/d
	12/30/2016

SEKSI PERUBAHAN STATUS ANAK, PEWARGANEGARAAN DAN KEMATIAN	
19800811 200801 2 015	III/b

	24/8/2019
--	-----------

SEKSI SISTEM INFORMASI ADMINISTRASI KEPENDUDUKAN	
HERI PURNOMO, SM	
19730917 200701 1 006	III/b

SEKSI PENGOLAHAN DAN PENYAJIAN DATA KEPENDUDUKAN	
RANDYKA, SE	
19850906 200801 1 003	III/c
	24/8/2019

SEKSI TATA KELOLA DAN SUMBERDAYA MANUSIA TEKNO. INFO DAN KOM	
I NYOMAN RAKA SUDARIANTA, S.Kom	
19820319 200903 1 004	III/c
	24/8/2019

	21 / 06 / 2021
--	----------------

SEKSI KERJASAMA	

SEKSI OEMANFAATAN DATA DAN DOKUMEN KEPENDUDUKAN	
I GEDE PASEK ARIAWAN, SH	
197609092014091002	III/b
	24/8/2019

SEKSI INOVASI PELAYANAN	
ANDI BASRUNG, S.St	
19771008 200901 1 004	III/c

B. Analisis Data

Data yang di gunkanan dalam penelitian ini adalah

1. Instrumen penelitian

c. Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk melihat apakah suatu item kuesioner dapat digunakan untuk menemukan suatu variabel. Dengan tingkat signifikansi 5% untuk mengevaluasi validitas kuesioner, maka:

1. Jika nilai r hitung $>$ dari nilai r tabel maka pengukuran valid
2. Jika nilai r hitung $<$ dari nilai r tabel maka pengukuran tidak valid

Dikatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan signifikansi 5% (0'05) berdasarkan dengan total jumlah dari responden (N). = N=88 dengan DF merupakan $N-2 = 88-2$ yaitu 86. Nilai r_{tabel} pada $df=86 = 0,2096$

Tabel 4.1**Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja**

Pernyataan	<i>Rhitung</i>	<i>Rtabel</i>	Satuan
X1.1	0,293	0,2096.	Valid
X1.2	0,402	0,2096.	Valid
X1.3	0,339	0,2096.	Valid
X1.4	0,267	0,2096.	Valid
X1.5	0,369	0,2096.	Valid
X1.6	0,491	0,2096.	Valid
X1.7	0,557	0,2096.	Valid
X1.8	0,541	0,2096.	Valid
X1.9	0,595	0,2096.	Valid
X1.10	0,524	0,2096.	Valid
X1.11	0,370	0,2096.	Valid

X1	Pearson Correlation	.293**	.402**	.339**	.267*	.369**	.491**	.557**	.541**	.595**	.524**	.370**	1
	Sig. (2-tailed)	.006	.000	.001	.012	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)

Sumber : data primer yang di olah, 2023

Berdasarkan Dari hasil uji validitas Lingkungan kerja, menunjukkan bahwa analisis dari pemeriksaan pada tabel di atas dapat diduga bahwa nilai koefisien korelasi dari semua pertanyaan dan penjelasan yang terletak pada tabel di atas diketahui bahwa 11 pertanyaan survei memiliki r Hitung $> 0,2096$. Semua item dalam angket penelitian ini valid, sehingga dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

Tabel 4.2

Hasil Uji Validitas Motivasi

Pernyataan	<i>Rhitung</i>	<i>Rtabel</i>	Satuan
X2.1	0,585	0,2096	Valid
X2.2	0,693	0,2096	Valid
X2.3	0,718	0,2096	Valid
X2.4	0,768	0,2096	Valid
X2.5	0,716	0,2096	Valid

Correlations

		x21	x22	x23	x24	x25	X2
x21	Pearson Correlation	1	.294**	.090	.498**	.178	.585**
	Sig. (2-tailed)		.005	.406	.000	.096	.000
	N	88	88	88	88	88	88
x22	Pearson Correlation	.294**	1	.441**	.322**	.361**	.693**
	Sig. (2-tailed)	.005		.000	.002	.001	.000
	N	88	88	88	88	88	88
x23	Pearson Correlation	.090	.441**	1	.373**	.569**	.718**
	Sig. (2-tailed)	.406	.000		.000	.000	.000
	N	88	88	88	88	88	88
x24	Pearson Correlation	.498**	.322**	.373**	1	.436**	.768**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000		.000	.000
	N	88	88	88	88	88	88
x25	Pearson Correlation	.178	.361**	.569**	.436**	1	.716**
	Sig. (2-tailed)	.096	.001	.000	.000		.000
	N	88	88	88	88	88	88
X2	Pearson Correlation	.585**	.693**	.718**	.768**	.716**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	88	88	88	88	88	88

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : data primer yang di olah, 2023

Berdasarkan Dari hasil uji validitas Motivasi, menunjukkan bahwa analisis dari pemeriksaan pada tabel di atas dapat diduga bahwa nilai koefisien korelasi dari semua pertanyaan dan penjelasan yang terletak padatabel di atas diketahui bahwa 5 pertanyaan survei memiliki r Hitung $> 0,2096$. Semua item dalam angket penelitian ini valid, sehingga dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

Tabel 4.3

Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Pernyataan	<i>Rhitung</i>	<i>Rtabel</i>	Satuan
Y1	0,515	0,2096	Valid
Y2	0,606	0,2096	Valid
Y3	0,660	0,2096	Valid
Y4	0,699	0,2096	Valid
Y5	0,671	0,2096	Valid

Correlations

		y1	y2	y3	y4	y5	Y
y1	Pearson Correlation	1	.233*	.006	.345**	.087	.515**
	Sig. (2-tailed)		.029	.959	.001	.420	.000
	N	88	88	88	88	88	88
y2	Pearson Correlation	.233*	1	.213*	.277**	.260*	.606**
	Sig. (2-tailed)	.029		.046	.009	.014	.000
	N	88	88	88	88	88	88
y3	Pearson Correlation	.006	.213*	1	.288**	.514**	.660**
	Sig. (2-tailed)	.959	.046		.006	.000	.000
	N	88	88	88	88	88	88
y4	Pearson Correlation	.345**	.277**	.288**	1	.249*	.699**
	Sig. (2-tailed)	.001	.009	.006		.019	.000
	N	88	88	88	88	88	88
y5	Pearson Correlation	.087	.260*	.514**	.249*	1	.671**
	Sig. (2-tailed)	.420	.014	.000	.019		.000
	N	88	88	88	88	88	88
Y	Pearson Correlation	.515**	.606**	.660**	.699**	.671**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	88	88	88	88	88	88

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : data primer yang di olah, 2023

Berdasarkan Dari hasil uji validitas Kinerja Karyawan, menunjukkan bahwa analisis dari pemeriksaan pada tabel di atas dapat diduga bahwa nilai koefisien korelasi dari semua pertanyaan dan penjelasan yang terletak pada tabel di atas diketahui bahwa 5 pertanyaan survei memiliki r Hitung $> 0,2096$. Semua item dalam angket penelitian ini valid, sehingga dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah uji keadaan guna mengetahui sejauh mana alat ukur tersebut memberikan hasil yang konsisten atau tidak berubah dari waktu ke waktu. Dalam penelitian ini pengujian dilakukan menggunakan *Cronbach Alpha* adalah sebagai berikut:

1. Suatu konstruk atau variabel disebut reliabel jika memberikan nilai $Cronbach\ Alpha > 0.60$.
2. Suatu konstruk atau variabel tidak bisa disebut reliabel jika memberikan nilai $Cronbach\ Alpha < 0.60$.

Hasil Uji diketahui pada tabel dibawa ini:

Tabel 4.4**Hasil Uji Realiabilitas Lingkungan Kerja**

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.671	11

Tabel 4.5**Hasil Uji Realiabilitas Motivasi**

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.734	5

Tabel 4.6**Hasil Uji Realiabilitas Kinerja**

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.623	5

Sumber : data primer yang di olah, 2023

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa hasil yang diperoleh *Cronbach's Alpha* lebih besar dari pada 0,60. Jadi dapat di tarik kesimpulan bahwa seluruh

pernyataan yang terkait lingkungan kerja, motivasi dan kinerja karyawan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

2. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Hasil Uji Multikolinieritas

Percobaan untuk mengetahui uji multikolinieritas, yaitu mencari data yang tidak berhubungan antar variabel bebas. Bisa diketahui secara mengetahui nilai tolerance sekaligus nilai Variance Inflation Faktors (VIF), maka:

1. Jika tolerance < 0.1 dan nilai VIF > 10 , berarti terjadi Multikolinieritas
2. Jika tolerance > 0.1 dan nilai VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

Hasil pengujian multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.7

Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-4.427	1.280		-3.458	.001		
	X1	.535	.044	.762	12.246	.000	.731	1.369
	X2	.156	.053	.184	2.958	.004	.731	1.369

a. Dependent Variable: Y

Sumber : data primer yang di olah, 2023

Berdasarkan Dari hasil uji multikolinearitas di atas menunjukkan nilai tolerance sebesar 0,731 dan nilai VIF sebesar 1.369. Penelitian ini tidak menunjukkan multikolinearitas karena nilai tolerance lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10.

b. Hasil Uji Heteroskedastitas

Uji heteroskedastisitas ini bertujuan guna mengetahui sama atau tidaknya variance dari residual satu penelitian ke penelitian yang lain. Pada uji ini dilakukan menggunakan uji Glejser. Dasar pengambilan keputusan :

1. Jika nilai signifikansi > 0.05 maka tidak terjadi heteroskedastisita
2. Jika nilai signifikansi < 0.05 maka terjadi heteroskedastisitas

Hasil pengujian multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.8

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.408	.787		.518	.606
	X1	.029	.027	.136	1.078	.284
	X2	-.026	.032	-.103	-.818	.416

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber : data primer yang di olah, 2023

Berdasarkan tabel diatas tersebut dapat disimpulkan untuk nilai signifikan lingkungan kerja (X1) $0.284 > 0.05$ dan nilai signifikan motivasi (X2) $0.416 > 0.05$. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami permasalahan heteroskedastisitas.

c. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan sebagai uji guna mengetahui apakah residual yang di peroleh dari penelitian berdistribusi normal atau tidak. Uji ini dilakukan menggunakan Kolmogrov Smirnov yaitu:

1. Nilai probabilitas (sig) > 0.05 , maka berdistribusi normal.
2. Nilai probabilitas (sig) < 0.05 , maka tidak berdistribusi normal.

Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.9
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		88
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.26020012
Most Extreme Differences	Absolute	.073
	Positive	.073
	Negative	-.029
Kolmogorov-Smirnov Z		.682
Asymp. Sig. (2-tailed)		.741

a. Test distribution is Normal.

Sumber : data primer yang di olah, 2023

Berdasarkan hasil dari tabel di atas diperoleh sig,(2-tailed) dengan nilai sebesar $0,741 > 0,05$ jadi dapat di tarik kesimpulan bahwa untuk residual yang sudah diuji berdistribusi dengan normal.

3. Hasil uji Regresi Linier Berganda

Untuk menguji hipotesis akan digunakan model statistik regresi linier berganda. Metode analisis regresi linier berganda dipilih dengan alasan untuk memperdiksi hubungan antara satu variabel dependen dengan dua variabel independen (Sujarweni , 2021). Dalam penelitian ini variabel independen terdiri dari dua variabel, yakni lingkungan kerja (X1) Motivasi kerja (X2), sedangkan

variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y). formula untuk regresi berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Di mana :

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Lingkungan Kerja

X2 = Motivasi Kerja

b1 = Koefisien lingkungan Kerja

b2 = Koefisien Motivasi Kerja

a = Konstanta

e = *standard error*

Tabel 4.10

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-4.427	1.280		-3.458	.001
	X1	.535	.044	.762	12.246	.000
	X2	.156	.053	.184	2.958	.004

a. Dependent Variable: Y

Sumber : data primer yang di olah, 2023

Dari tabel diatas menunjukkan Berdasarkan tabel di atas dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = -4.427 + 0,535X_1 + 0,156X_2 + e$$

- a. Nilai konstanta Kinerja karyawan (Y) sebesar -4.427 Variabel lingkungan kerja, dan motivasi memiliki nilai Positif terhadap Kinerja karyawan pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten perigi moutong
- b. Nilai koefisien variabel lingkungan kerja (X1) sebesar 0,535. Jadi dapat tarik kesimpulan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang ada pada diri kinerja karyawan pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten perigi moutong maka akan berdampak baik untuk meningkatkan kinerja pada kinerja karyawan
- c. Nilai koefisien motivasi (X2) sebesar 0,156, jadi dapat di tarik kesimpulan bahwa semakin baik motivasi kerja karyawan maka akan meningkatkan Kinerja yang ada pada diri karyawan dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten perigi moutong

4. Hasil Pengujian Hipotesis

Untuk menilai ketepatan fungsi sampel dalam menaksir nilai actual dapat diukur dari nailai:

a. Uji t

Uji yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut adalah tabel hasil uji T: dengan variabel terikat (kinerja anggota) secara parsial. Dasar pengambilan keputusan t tabel:

$$t \text{ tabel} = \left(\frac{\alpha}{2} ; n - k - 1 \right)$$

$$t \text{ tabel} = \frac{0.05}{2} ; 88 - 2 - 1$$

$$t \text{ tabel} = (0,05 ; 85) = 1.988$$

Tabel 4.11

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-4.427	1.280		-3.458	.001
	X1	.535	.044	.762	12.246	.000
	X2	.156	.053	.184	2.958	.004

a. Dependent Variable: Y

Sumber : data primer yang di olah, 2023

Berdasarkan tabel pada statistic uji t yang terdiri dari lingkungan kerja (X1), motivasi (X2) dapat diketahui secara parsial pengaruhnya terhadap kinerja karyawan (Y)

1. Nilai signifikansi lingkungan kerja (X1) yaitu $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $12,246 > t$ tabel 1.988 dapat disimpulkan bahwa secara persial variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan. Kemudian hipotesis pengaruh lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) atau (H-1) diterima.
2. Nilai signifikansi motivasi (X2) yaitu $0,004 < 0,05$ dan nilai thitung 2.958 $> t$ tabel 1.988 dapat disimpulkan bahwa secara persial variabel motivasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan. Kemudian hipotesis pengaruh motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) atau (H-2) diterima.

b. Uji F

Uji F yaitu digunakan menentukan apakah semua variabel independen model secara bersamaan dapat menjelaskan variabel dependen. Dengan langkah-langkah tes yang menyertainya:

1. jika f hitung $> f$ tabel maka secara simultan terdapat pengaruh X terhadap Y.
2. jika f hitung $< f$ tabel maka secara simultan tidak terdapat pengaruh X terhadap Y.

Hasil pengujian yang dilakukan dengan SPSS 16. Tabel berikut menunjukkan hal tersebut dengan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Dasar keputusan f tabel = $((k; n-k) = (2 ; 88 - 2) = (2 ; 86))$ adalah 3,10. Tabel berikut menampilkan hasil perhitungan uji F:

Tabel 4.12
Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	436.733	2	218.366	134.340	.000 ^a
	Residual	138.165	85	1.625		
	Total	574.898	87			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : data primer yang di olah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan diperoleh ini F hitung $134.340 > F$ tabel 3,10 dengan hasil signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga H_3 yang menyatakan lingkungan kerja dan motivasi secara bersama – sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan di dinas kependudukan pencatatan sipil kabupaten Parigi Moutong **diterima**.

c. Koefisien determinasi (R^2)

Efisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui prosentase perubahan variabel terkait (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X). Jika R^2 semakin besar, maka presentase perubahan variabel terkait (Y) yang disebabkan oleh variabel (X) semakin tinggi. Jika R^2 semakin kecil, maka

prosentase perubahan variabel terkait (Y) yang di sebabkan oleh variabel bebas (X) semakin rendah

Tabel 4. 13

Hasil Uji Koefisiensi Determinasi R²

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.872 ^a	.760	.754	1.27494

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : data primer yang di olah, 2023

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa koefisien determinasi yang disesuaikan (*R square*) sebesar 0,760 memberi pengertian bahwa variasi yang terjadi pada variabel Y (kinerja karyawan) adalah sebesar 76,0%, di tentukan oleh variabel lingkungan kerja dan motivasi selebihnya sebesar 24% (100% - 76,0%)

C. Pembahasan

1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian Uji parsial (Uji-t) hipotesis X1 diperoleh bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pengujian pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dapat diketahui dengan melihat nilai t hitung sebesar 12.246 dan nilai t tabel sebesar 1,988 dengan signifikansi sebesar 0,000. Nilai t hitung > t tabel dan nilai signifikansi yang berada

dibawah 0,05 menunjukkan adanya pengaruh yang positif dari variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis kedua yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima.

Berdasarkan hasil uji hipotesis diatas lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa skor tertinggi terdapat pada indikator Pencahayaan di ruangan kantor saya membuat nyaman dalam bekerja, penataan dan suhu ruangan juga baik, ini menunjukkan bahwa dalam lingkungan kerja yang baik, maka akan menghasilkan kinerja yang baik. Sebaliknya, apabila lingkungan kerja buruk, maka akan menghasilkan kinerja yang rendah. Robbins (2002) Mengemukakan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan, "Para karyawan menaruh perhatian yang besar terhadap lingkungan kerja mereka, baik dari segi kenyamanan pribadi maupun kemudahan dalam melakukan pekerjaan dengan baik".

Menurut Nitisemito dalam Alex Sinaga (2018) , lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja yang baik akan mendorong karyawan menjadi bersemangat dan betah untuk bekerja serta dapat meningkatkan rasa bertanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju kearah peningkatan kinerja karyawan.

2. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian Uji parsial (Uji-t) hipotesis X2 diperoleh bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pengujian pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja karyawan dapat diketahui dengan melihat t hitung sebesar 2.958 dan t tabel sebesar 1,988 dengan signifikansi sebesar 0,004. Nilai t hitung > t tabel dan nilai signifikansi yang berada dibawah 0,05 menunjukkan adanya pengaruh yang positif dari variabel motivasi terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa skor tertinggi terdapat pada indikator kerjasama, karyawan di dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten Parigi Moutong merasa dengan membangun hubungan kerja yang baik akan membuat pekerjaan lebih ringan dikerjakan, serta untuk mencapai suatu tujuan dalam menyelesaikan pekerjaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Agus (2017) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi dapat dikatakan sebagai bentuk dorongan, dorongan tersebut bertujuan untuk memberikan semangat yang dapat meningkatkan kinerja seseorang, sehingga untuk kedepannya dapat memiliki tingkat kinerja yang tinggi dan dapat membawahi organisasi pada tujuan yang baik.

Motivasi yang ada pada diri seseorang merupakan pendorong yang akan menunjukkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya. Menurut (Arista, 2020) Motivasi merupakan daya dorong seseorang untuk memberikan

kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya. Dengan pengertian bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan.

3. Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil Uji F (simultan) menunjukkan nilai F hitung sebesar 134.340 nilai ini lebih besar dari F tabel 3,10 dengan probabilitas 0,000, karena dinilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka terbukti bahwa motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Sejalan dengan penelitian Nurul (2018) yang mengemukakan bahwa lingkungan kerja dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian terbukti bahwa lingkungan kerja dan motivasi mempengaruhi kinerja karyawan.