

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI PADA KANTOR PEMERINTAHAN KECAMATAN SORKAM KABUPATEN TAPANULI TENGAH

Alfrida Simamora

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Al Washliyah Sibolga
Koresponden : alfridasimamora27@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Kantor Pemerintahan Kecamatan Sorkam Kabupaten Tapanuli Tengah. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai yang ada pada Kantor Pemerintahan Kecamatan Sorkam Kabupaten Tapanuli Tengah dengan penyebaran kuesioner berjumlah 32 responden. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu data kuantitatif dan sumber data penelitian ini adalah menggunakan sumber data primer dan sekunder.

Berdasarkan hasil uji t pada penelitian diketahui bahwa nilai t hitung Kepuasan Kerja sebesar 2,115, dan Motivasi sebesar $2,196 > t$ tabel sebesar 1.69913 dan signifikan $0.000 < 0,05$ maka disimpulkan Kepuasan Kerja dan Motivasi secara parsial pada Kantor berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai Pemerintahan Kecamatan Sorkam Kabupaten Tapanuli Tengah, Sedangkan dari hasil uji F diketahui Nilai F hitung 29.046 $> F$ tabel 3.33 dan signifikan $0.000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan Kepuasan Kerja sebesar 2,115, dan Motivasi sebesar $2,196 > t$ tabel sebesar 1.69913 dan signifikan $0.000 < 0,05$ maka disimpulkan Kepuasan Kerja dan Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Kantor Pemerintahan Kecamatan Sorkam Kabupaten Tapanuli Tengah maka H_0 ditolak, dan H_a diterima sehingga hipotesis yang diajukan pada Bab II yaitu Kepuasan Kerja Berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Pemerintahan Kecamatan Sorkam Kabupaten Tapanuli Tengah, Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai Pemerintahan Kecamatan Sorkam Kabupaten Tapanuli Tengah, dan Kepuasan Kerja dan Motivasi Berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Kantor Pemerintahan Kecamatan Sorkam Kabupaten Tapanuli Tengah dan dapat diterima.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Motivasi dan Semangat Kerja.

PENDAHULUAN

Dalam suatu organisasi sumber daya manusia merupakan unsur utama sebagai penentu dalam keberhasilannya mencapai tujuan sebagaimana yang telah ditetapkan. Organisasi harus mampu memberikan yang terbaik bagi pegawainya dalam rangka memotivasi untuk meningkatkan semangat kerja yang tinggi dari pegawai dalam melaksanakan semua tugas-tugas yang diberikan padanya secara baik. Selain itu, pegawai yang memiliki semangat kerja yang tinggi cenderung lebih produktif, kreatif, dan inovatif dalam menjalankan tugas-tugasnya. Oleh karena itu, organisasi perlu memberikan perhatian khusus pada upaya-upaya untuk meningkatkan semangat kerja pegawai.

Motivasi juga dapat dikatakan merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja dan produktivitas pegawai. Pegawai yang termotivasi cenderung lebih bersemangat, kreatif, dan berkomitmen dalam menjalankan tugas-tugasnya.

Namun, berdasarkan hasil observasi awal yang penulis lakukan pada Kantor Pemerintahan Kecamatan Sorkam Kabupaten Tapanuli Tengah, ditemukan beberapa permasalahan terkait semangat kerja pegawai, adanya penurunan semangat kerja pegawai, seperti kurang disiplin, kurang produktif, dan kurang antusias dalam menjalankan tugas-tugasnya. Selain itu, terdapat indikasi bahwa kepuasan kerja dan motivasi pada pegawai cenderung rendah.

Penelitian ini ingin menggali lebih dalam mengenai dinamika yang mungkin terjadi, terkait semangat kerja pegawai seperti produktivitas kerja yang belum optimal. Hal ini mengidentifikasi adanya kemungkinan permasalahan terkait kepuasan kerja dan motivasi pegawai. Selain itu, penelitian ini juga akan membandingkan temuan dari Kantor Pemerintahan Kecamatan Sorkam dengan penelitian-penelitian yang terdahulu yang dilakukan di Kantor Kecamatan lainnya.

Berdasarkan uraian deskripsi yang telah penulis paparkan, maka penulis tertarik untuk mengangkat judul penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Pemerintahan Kecamatan Sorkam Kabupaten Tapanuli Tengah”**.

LANDASAN TEORI

Menurut **Afandi (2018:73)**, “Kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Sedangkan **Mangkunegara (2015:117)**, mengatakan “Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun kondisi dirinya”.

Dari pengertian yang telah dikemukakan dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) merupakan sikap menanggapi dan reaksi emosional pegawai dalam memandang pekerjaannya yang dapat tercermin dari perilaku pegawai dalam menilai baik buruknya dan menyenangi atau tidak menyenangi perkerjaannya.

Ada tiga hal yang berdampak kepada kepuasan kerja menurut **Sutrisno (2016:80)**, yaitu:

1) Dampak Terhadap Produktifitas

Hubungan kepuasan kerja dengan produktifitas dikatakan pegawai yang merasa bahagia dengan pekerjaannya adalah pegawai yang produktif.

2) Dampak Terhadap Ketidakhadiran dan Keluarnya Tenaga Kerja

Dalam menanggulangi ketidakhadiran dan keluarnya tenaga kerja organisasi melakukan upaya yang cukup besar. Menaikkan gaji, memberikan pujian, pengakuan, kesempatan promosi bagi pegawai tentu akan memberikan kepuasan kerja.

3) Dampak Terhadap Kesehatan.

Kepuasan kerja menunjang tingkat dari fungsi fisik dan mental dan kepuasan sendiri merupakan tanda dari kesehatan. Tingkatan jabatan, persepsi dari tenaga kerja dituntut penggunaannya dengan efektif dan kemampuan-kemampuan mereka berkaitan dengan skor kesehatan mental yang tinggi.

Menurut **Samsudin (2015:281)**, “Motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau sekelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang ditetapkan”. Sedangkan menurut **Sunyoto (2015:4)**, “Motivasi kerja adalah sebagai keadaan yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya”

Berdasarkan pengertian motivasi menurut para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu kondisi atau keadaan dimaksudkan untuk mempengaruhi

maupun mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu atau tindakan dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan hidup seperti yang diinginkan.

Menurut **Hamzah (2017)**, faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu :

- 1) Adanya hasrat dan keinginan berhasil
- 2) Adanya dorongan dan cita-cita masa depan
- 3) Adanya harapan dan cita-cita masa depan
- 4) Adanya penghargaan dalam belajar

Menurut **Lawrence dalam Hutagalung (2023)**, yang menyatakan bahwa “Semangat kerja karyawan merupakan penggambaranemosi, kepuasan, dan sikap keseluruhan terhadap tempat kerja.”. Sedangkan menurut **Mangkunegara (2015:180)**, berpendapat bahwa “Semangat kerja adalah gambaran suatu perasaan agak berhubungan dengan tabiat/jiwa semangat kelompok, kegembiraan/kegiatan, untuk kelompok-kelompok pekerja menunjukkan iklim dan suasana pekerja”.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa Semangat kerja mengambarkan keseluruhan suasana yang dirasakan para karyawan.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Tempat pelaksanaan penelitian ini adalah Jl. Sutan Alamsyah Buddin Batubara, Sorkam.

Populasi dan Sampel

Untuk penelitian ini yang menjadi populasi penelitian berjumlah 32(Tiga puluh dua orang) orang pegawai yang ada pada Kantor Pemerintahan Kecamatan Sorkam Kabupaten Tapanuli Tengah yang terdiri dari 18 orang Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan 14 orang tenaga honorer. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh dimana seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel karena jumlah populasinya relatif kecil, maka sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 32 orang.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu data kuantitatif.

Dalam penelitian yang dilaksanakan oleh penulis menggunakan dua sumber data yaitu:

- a. Sumber data primer, yaitu data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti (ataupetugasnya) dari sumber pertamanya (**Sumadi, 2014:93**). Adapun yang menjadi sumber data primer dalam penelitian ini adalah pegawai yang bertugas pada Kantor Kabupaten Kecamatan Sorkam Kabupaten Tapanuli Tengah.
- b. Sumber data sekunder, yaitu data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti sebagai penunjang dari sumber pertama. Dapatjuga dikatakan data yang tersusun dalam bentuk dokumen-dokumen (**Sumadi, 2014:94**). Dalam penelitian ini, dokumentasi Kantor Pemerintahan Kecamatan Sorkam Kabupaten Tapanuli Tengah merupakan sumber data sekunder.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang penulis pergunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

- a. Studi Literatur, yaitu dengan mempelajari berbagai sumber bacaan yang berkaitan erat dengan masalah penelitian, baik berupa buku-buku ilmiah maupun peraturan perundang-undangan.
- b. Studi Lapangan, yaitu dengan cara mengumpulkan data langsung dari lokasi penelitian yang dilakukan dengan cara:

1. Wawancara, yaitu suatu cara pengumpulan data dengan mengadakan tanya jawab secara tatap muka dengan pihak yang dapat memberikan keterangan tentang Kepuasan Kerja, Motivasi dan Semangat Kerja yang menjadi faktor penelitian.
2. Kuesioner, merupakan teknik pengumpulan data dengan mengajukan instrumen pertanyaan secara tertulis kepada responden yang harus dijawab oleh responden secara tertulis pula..

Teknik Analisis Data

Rumusan Masalah pada penelitian akan dianalisis menggunakan analisis regresi berganda (*Multiple Regression Analysis*) dengan tahap-tahap sebagai berikut yaitu Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Normalitas Data, Uji Multikolinieritas, Analisis Koefisien Korelasi, Uji Heteroskedastisitas, Uji Kofisien Determinasi, Uji Secara Simultan (Uji F), Uji Secara Parsial (Uji *t*).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

Uji Asumsi Klasik

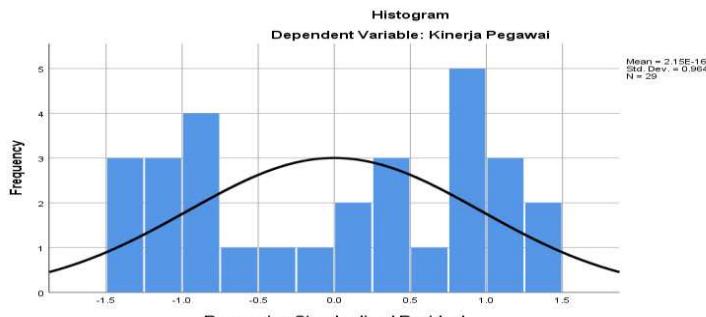
a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng. Data yang baik adalah data yang mempunyai pola seperti distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak melenceng ke kiri atau ke kanan.

1. Analisis grafik

Hasil pengujian normalitas dapat dilihat sebagaimana pada gambar 1.1.

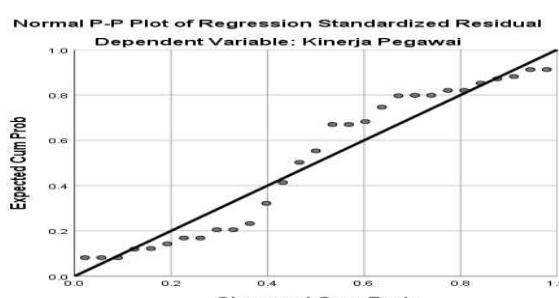
**Gambar 1.1 Grafik Histogram
Variabel Insentif, Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai**



Sumber : Hasil Penelitian, 2024 (Data Diolah)

Pada gambar 1.1 terlihat variabel berdistribusi normal. Hal tersebut ditunjukkan oleh distribusi data yang tidak melenceng ke kiri atau ke kanan.

**Gambar 1.2 Sumber : Hasil Penelitian, 2024 (Data Diolah)
Grafik Normal P-P Plot Of Regression
Standardized Residual**



Pada gambar 1.2 *P-P plot* menunjukkan bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa data yang diperoleh berdistribusi normal.

2. Analisis Statistik

Salah satu uji statistik untuk menguji normalitas adalah uji statistik kolmogorov Smirnov (K-S). Uji ini dilakukan dengan membuat hipotesis: Jika probabilitas (Asymp. Sig) dibawah 0,05 dan nilai KS Z diatas nilai Z untuk 0,05 sebesar 1,97 maka Ha ditolak artinya data residual tidak berdistribusi normal, jika probabilitas di atas 0,05 dan nilai KS Z dibawah nilai Z untuk 0,05 yang sebesar 1,97 berarti data residual berdistribusi normal. Hasil uji Kolmogorov Smirnov dapat dilihat pada tabel 1.1

**Tabel 1.1. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov
Variabel Insentif, Lingkungan Kerja
dan Kinerja Pegawai
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		29
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.88407181
Most Extreme Differences	Absolute	.159
	Positive	.155
	Negative	-.159
Test Statistic		.159
Asymp. Sig. (2-tailed)		.060 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

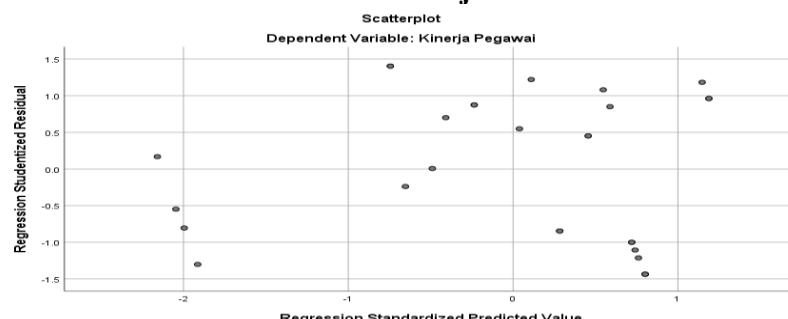
Sumber : Hasil Penelitian, 2024 (SPSS26)

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa Asymp. Sig sebesar 0,060 > probabilitas 0,05 dan nilai Z Kolmogorov Smirnov sebesar 0,159 < dari nilai Z untuk sig 5% yaitu 1,96 yang berarti kedua data variabel tersebut berdistribusi normal.

b) Uji Heteroskedasitas

Uji heteroskedasitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedasitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya gejala heteroskedasitas.

Gambar 1.3. Hasil Uji Heteroskedasitas



Sumber : Hasil Penelitian, 2024 (SPSS26)

Berdasarkan gambar 1.3 di atas terlihat titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

c) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah di dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Syarat pengambilan keputusan dengan nilai tolerance dan VIF adalah sebagai berikut.

- Jika nilai tolerance $> 0,10$ atau nilai VIF < 10 artinya tidak terjadi Multikolineartias
- Jika nilai tolerance $< 0,10$ atau nilai VIF > 10 artinya terjadi multikolinearitas.

Tabel 1.2. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF	
1 (Constant)	2.026	1.617		1.253	.221			
Insentif	.841	.041	.921	20.688	.000	.620	1.613	
Lingkungan Kerja	.099	.045	.097	2.183	.038	.620	1.613	

Sumber : Hasil Penelitian, 2022 (SPSS26)

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa nilai tolerance untuk masing-masing variabel (Insentif dan Lingkungan Kerja) adalah 0,620 dan 0,620. Nilai VIF untuk tiap variabel tersebut adalah tersebut adalah 1,613 dan 1,613. Berdasarkan hasil di atas, perhitungan nilai tolerance lebih dari 0,10 dan nilai VIF tidak melebihi 10. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinieritas pada seluruh variabel dalam model regresi tersebut.

d) Analisis Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui apakah ada korelasi antara Insentif (variabel X1) dan Lingkungan Kerja (X2) dengan Kinerja Pegawai (variabel Y), maka nilai-nilai dari tabel tersebut di atas dapat dimasukkan ke dalam Program SPSS V26, dengan hasil sebagaimana pada tabel 1.3

Tabel 1.3. Output Koefisien Korelasi

		Correlations		
		Insentif	Lingkungan Kerja	Kinerja Pegawai
Insentif	Pearson Correlation	1	.616**	.981**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	29	29	29
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	.616**	1	.665**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	29	29	29
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.981**	.665**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	29	29	29

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

Sumber : Hasil Penelitian, 2022 (SPSS20)

Berdasarkan tabel 1.3 tersebut di atas, maka koefisien korelasi yang ditemukan antara Insentif dengan Kinerja Pegawai sebesar 0,981 termasuk kategori sangat Kuat, sedangkan korelasi Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai sebesar 0,665 dikategorikan Kuat. Jadi terdapat hubungan sedang positif masing-masing antara Insentif (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) dengan Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor UPBU DR. Ferdinand Lumban Tobing.

e) Analisis Koefisien Determinasi

Selanjutnya untuk mengetahui besarnya pengaruh Insentif dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor UPBU DR. Ferdinand Lumban Tobing dapat dilihat pada tabel 1.4.

Tabel 1.4. Output Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.984 ^a	.968	.966	.917	2.931
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja , Insentif					
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai					

Sumber : Hasil Penelitian, 2024 (SPSS26)

Dari perhitungan di atas dapat diperoleh koefisien determinasi sebesar 0,968 hal ini berarti bahwa yang terjadi pada variasi terikat Kinerja Pegawai (Variabel Y) 96,8% ditentukan oleh variabel bebas Insentif (Variabel X1) dan Lingkungan Kerja (Variabel X2) secara serempak dan sisanya sebesar 3,2% ditentukan oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

f) Regresi Linier Berganda

Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara variabel X1, X2 dan Y, dilakukan dengan perhitungan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Tabel 1.5. Output Koefisien Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	2.026	1.617		1.253	.221		
	Insentif	.841	.041	.921	20.688	.000	.620	1.613
	Lingkungan Kerja	.099	.045	.097	2.183	.038	.620	1.613

Sumber : Hasil Penelitian, 2024 (SPSS26)

Dari tabel 1.5 di atas, diperoleh persamaan regresi $Y = 2,026 + 0,841 X_1 + 0,099 X_2$, hal ini dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- Nilai konstanta regresi sebesar 2,026 menunjukkan bahwa pada Insentif , Lingkungan Kerja , dengan kondisi konstan atau $X = 0$, maka Kinerja Pegawai pada Kantor UPBU DR. Ferdinand Lumban Tobing sebesar 2,026.
- Insentif (Variabel X1) koefisien regresinya sebesar 0,841, mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Variabel Y). Artinya apabila semakin naik Insentif (Variabel

X1) dengan asumsi variabel lain konstan, maka hal tersebut dapat meningkatkan Kinerja Pegawai pada Kantor UPBU DR. Ferdinand Lumban Tobing.

3. Lingkungan Kerja (Variabel X2) koefisien regresinya sebesar 0,099, mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Variabel Y). Artinya apabila semakin naik Lingkungan Kerja (Variabel X2) dengan asumsi variabel lain konstan, maka hal tersebut dapat meningkatkan Kinerja Pegawai pada Kantor UPBU DR. Ferdinand Lumban Tobing.

Uji Hipotesis

a. Uji T (Uji Parsial)

Dalam Uji T (Uji Parsial) dilakukan untuk mengetahui Pengaruh Insentif dan Lingkungan Kerja secara individu atau parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor UPBU DR. Ferdinand Lumban Tobing sehingga hasilnya dapat dilihat pada tabel 1.6.

Tabel 1.6. Hasil Uji T (Uji Parsial)

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.026	1.617		.221		
	Insentif	.841	.041	.921	20.688	.000	.620 1.613
	Lingkungan Kerja	.099	.045	.097	2.183	.038	.620 1.613

Sumber : Hasil Penelitian, 2024 (SPSS26)

Berdasarkan tabel 1.6 di atas, maka dapat dijelaskan masing-masing pengaruh Insentif dan Lingkungan Kerja secara individu atau parsial terhadap Kinerja Pegawai Kantor UPBU DR. Ferdinand Lumban Tobing dan hasilnya adalah sebagai berikut:

1. Variabel Insentif

- Dari pengujian secara konvensional ditemukan bahwa pada taraf kesalahan $\alpha = 0,05$ (uji dua sisi) dengan $df = 29-3$ diketahui t tabel = 2.05553 dan t hitung = 20,688. Karena t hitung > t tabel, maka variabel Insentif (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor UPBU DR. Ferdinand Lumban Tobing.
- Dari pengujian secara SPSS yaitu dengan melihat probabilitas signifikansinya (P -value) = 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak, H_a diterima sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Insentif berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor UPBU DR. Ferdinand Lumban Tobing, dengan demikian hipotesis yang diajukan terbukti dan dapat diterima kebenarannya.

2. Variabel Lingkungan Kerja

- Dari pengujian secara konvensional ditemukan bahwa pada taraf kesalahan $\alpha = 0,05$ (uji dua sisi) dengan $df = 26$ (29-3) diketahui t tabel = 2.05553 dan t hitung = 2,183. Karena t hitung > t tabel, maka variabel Lingkungan Kerja

(X2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor UPBU DR. Ferdinand Lumban Tobing.

b) Dari hasil pengujian secara SPSS yaitu dengan melihat probabilitas signifikansinya (P-value) = 0,038 lebih kecil dari 5% maka sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor UPBU DR. Ferdinand Lumban Tobing.

b. Uji F (Uji Anova)

Dalam Uji F (Uji Anova) dilakukan untuk mengetahui ataupun menjelaskan apakah Pengaruh Insentif dan Lingkungan Kerja secara bersama atau simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor UPBU DR. Ferdinand Lumban Tobing, sehingga hasilnya dapat dilihat pada tabel 1.7

Tabel 1.7. Hasil Uji F (Uji Anova)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2	331.472	393.810	.000 ^b
	Residual	26	.842		
	Total	28			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Insentif

Sumber : Hasil Penelitian, 2024 (SPSS26)

Berdasarkan tabel 1.7 di atas, maka dapat dijelaskan pengaruh Insentif dan Lingkungan Kerja secara bersama atau simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor UPBU DR. Ferdinand Lumban Tobing dan hasilnya adalah sebagai berikut:

- Dari hasil pengujian secara konvensional pada taraf nyata = 0,05 dengan $df_1 = 2$ dan $df_2 = 26$ (diperoleh dari hasil df, $(n-k-1) = (29-2-1) = 26$ diketahui $F_{tabel} = 3,37$ dan $F_{hitung} = 393,810$. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak, dan H_a diterima sehingga Insentif dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor UPBU DR. Ferdinand Lumban Tobing.
- Dari hasil pengujian secara SPSS yaitu dengan melihat probabilitas signifikansinya (P-value) = 0,000 atau 0% lebih kecil dari 5% maka sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Insentif dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor UPBU DR. Ferdinand Lumban Tobing.

2. Pembahasan

a. Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Kantor UPBU DR. Ferdinand Lumban Tobing

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh Insentif terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor UPBU DR. Ferdinand Lumban Tobing yang telah dilakukan ternyata ada pengaruh yang signifikan Insentif terhadap Kinerja Pegawai. Dengan uji t yang dilakukan memberikan hasil bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($20,688 > 2,05553$) dengan tingkat signifikan 0,000 atau lebih kecil dari 5%, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti hipotesi yang diajukan Insentif berpengaruh positif dan

signifikan Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor UPBU DR. Ferdinand Lumban Tobing, dengan demikian hipotesis yang diajukan tersebut terbukti dan dapat diterima kebenarannya.

Bentuk Pemberian Insentif yang berlangsung di Kantor UPBU DR. Ferdinand Lumban Tobing sudah tergolong sangat baik. Insentif pada Kantor UPBU DR. Ferdinand Lumban Tobing sedikit banyak akan meningkatkan Kinerja Pegawai. Hal ini sesuai dengan pernyataan **Wirawan, (2016:76)**, insentif adalah “Perangsang yang ditawarkan kepada para pegawai untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan”.

b. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor UPBU DR. Ferdinand Lumban Tobing

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor UPBU DR. Ferdinand Lumban Tobing yang telah dilakukan ternyata ada pengaruh yang signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Dengan uji T yang dilakukan memberikan hasil bahwa nilai t hitung $> t$ tabel ($2,183 > 2.05553$) dengan tingkat signifikan 0,038 atau lebih kecil dari 5%, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti hipotesi yang diajukan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor UPBU DR. Ferdinand Lumban Tobing, dengan demikian hipotesis yang diajukan tersebut terbukti dan dapat diterima kebenarannya.

Hasil penelitian pada Kantor UPBU DR. Ferdinand Lumban Tobing sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang bernama **Siti Aisyah, dkk, (2022)**. Dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh lingkungan kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan PT. Capella Medan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan baik secara simultan maupun parsial dari variabel lingkungan kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan PT. Capella. Berdasarkan analisis secara parsial dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja (X_1) dan terhadap kinerja (Y) dengan nilai signifikan $0,041 < 0,05$ dan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap insentif (X_2) terhadap kinerja (Y) dengan nilai signifikan $0,005 < 0,05$.

c. Pengaruh Insentif dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor UPBU DR. Ferdinand Lumban Tobing

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini yang menunjukkan bahwa variabel Insentif (Variabel X_1) dan Lingkungan Kerja (Variabel X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Variabel Y). Hasil ini dapat dilihat dari nilai F tabel = 3,37 dan F hitung = 393,810. Karena F hitung $> F$ tabel dengan signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti hipotesi yang diajukan Insentif dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor UPBU DR. Ferdinand Lumban Tobing, dengan demikian hipotesis yang diajukan tersebut terbukti dan dapat diterima kebenarannya.

Hasil penelitian pada Kantor UPBU DR. Ferdinand Lumban Tobing sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang bernama **Siti Aisyah, dkk, (2022)**. Dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh lingkungan kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan PT. Capella Medan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan baik secara simultan maupun parsial dari variabel lingkungan kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan PT. Capella Medan. Berdasarkan analisis secara parsial dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja (X_1) dan terhadap kinerja (Y) dengan nilai signifikan $0,041 <$

0,05 dan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap insentif (X_2) terhadap kinerja (Y) dengan nilai signifikan $0,005 < 0,05$.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian ini dan berdasarkan hasil uraian pada bab sebelumnya, peneliti dapat memberikan kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil uji Validitas yang dilakukan menunjukkan nilai corrected item total correlation di atas nilai r kritis 0,30, yang berarti semua butir pertanyaan kedua variabel tersebut dinyatakan valid sehingga memenuhi syarat sebagai alat ukur variabel Insentif, Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai.
2. Hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* yang diperoleh di atas 0,60, sehingga semua alat ukur yang digunakan dinyatakan *reliabel* dan memenuhi syarat yang diandalkan.
3. Berdasarkan koefisien korelasi diperoleh hasil terdapat hubungan antara Insentif (X_1) dengan Kinerja Pegawai sebesar 0,981, dan hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai sebesar 0,665, maka koefisien korelasi yang ditemukan antara Insentif dengan Kinerja Pegawai sebesar 0,981 termasuk kategori sangat kuat, sedangkan korelasi Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai sebesar 0,665 dikategorikan kuat. Jadi terdapat hubungan positif masing-masing antara Insentif (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) dengan Kinerja Pegawai pada Kantor UPBU DR. Ferdinand Lumban Tobing.
4. Berdasarkan analisis Koefisien Determinasi yang diperoleh sebesar 0,968 hal ini berarti bahwa yang terjadi pada variasi variabel terikat Kinerja Pegawai (Variabel Y) 96,8% ditentukan oleh variabel bebas Insentif (Variabel X_1) dan Lingkungan Kerja (Variabel X_2) secara serempak dan sisanya sebesar 3,2% ditentukan oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.
5. Dari hasil pengujian hipotesis penelitian ini yang membuktikan bahwa Insentif (Variabel X_1) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Variabel Y). Hasil ini dapat dilihat dari nilai t tabel = 2,0553 dan t hitung = 20,688. Karena t hitung $>$ t tabel dengan signifikan $0,000 < 0,05$, maka hasil hipotesis ini dapat menyatakan bahwa Insentif (Variabel X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Variabel Y). Dengan demikian hasil hipotesis pertama (H_1) yang menyatakan Ada Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor UPBU DR. Ferdinand Lumban Tobing, terbukti dan dapat diterima.
6. Dari hasil pengujian hipotesis penelitian ini yang membuktikan bahwa Lingkungan Kerja (Variabel X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Variabel Y). Hasil ini dapat dilihat dari nilai t tabel = 2,05553 dan t hitung = 2,183. Karena t hitung $>$ t tabel dengan signifikan $0,038 < 0,05$, maka hasil hipotesis ini dapat menyatakan bahwa Lingkungan Kerja (Variabel X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Variabel Y). Dengan demikian hasil hipotesis kedua (H_2) yang menyatakan Ada Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor UPBU DR. Ferdinand Lumban Tobing, terbukti dan dapat diterima.
7. Dari hasil pengujian hipotesis penelitian ini yang membuktikan bahwa Insentif (Variabel X_1) dan Lingkungan Kerja (Variabel X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Variabel Y). Sehingga dapat dikatakan bahwa dengan pemberian Insentif yang baik dan dengan Lingkungan Kerja pada Kantor UPBU DR. Ferdinand Lumban Tobing, maka Kinerja Pegawai akan semakin meningkat. Hasil ini dapat dilihat dari nilai F tabel = 3,37 dan F hitung = 393,810. Karena F hitung $>$ F tabel dengan signifikan $0,000 < 0,05$, maka hasil hipotesis ini dapat menyatakan bahwa Insentif dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara bersama atau simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor UPBU DR. Ferdinand Lumban Tobing. Dengan demikian hasil hipotesis ketiga (H_3) yang menyatakan Ada Pengaruh Insentif dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor UPBU DR. Ferdinand Lumban Tobing, terbukti dan dapat diterima.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, S. 2016. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka cipta.

As'ad, Moh. 2015. *Psikologi Industri, Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Liberty.

Azwar, S 2014. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Dessler, Gary. 2015. *Human Resources Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Edisi Empat Belas Bahasa Indonesia. Jakarta: Indeks.

Furchan. A. 2016. *Pengantar Penelitian Dalam Pendidikan*. Yogyakarta: Pustaka Belajar

Hani, T. Handoko. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta :BPFE-Yogyakarta

Hadari, Nawawi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kelima, Gajah Mada University Press. Yogyakata.

Hasibuan, H. Malayu S. P, 2014, *Organisasi dan Motivasi, Dasar Peningkatan Produktivitas, Jakarta; Bumi Aksara*.

Kuncoro, Mudrajad. 2018. *Metode Kuantitatif Teori dan Aplikasi Untuk Bisnis Dan Ekonomi Riser untuk Bisnis dan Ekonomi*. Edisi Kelima. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YPKN: Yogyakarta

Lintas Sihar H Sitompul dan Andri Asoka Sidantara Rosadi. (2022). *Pengaruh lingkungan kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan HN Collection kota cimahi*. <https://www.bajangjurnal.com/index.php/JIRK/article/view/1754/1212>.

Mangkunegara. Anwar Prabu, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung :Remaja Rosda Karya

Mathis, R. L., and J. H. Jackson. 2016. *Human Resource Management*. Edisi 10 Jilid 3. Salemba Empat. Jakarta.

Mohd. Syawal Prayogi, Rosmita Ambarita, Heriyawan Hutagalung. 2023. *Pengaruh Orientasi kerja dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Tapanuli Tengah*. Jurnal Kolaboratif Sains (JKS) Volume 6 Issue 3 Maret 2023 Pages:203-217

Moekijat. 2016. *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju

Nanang Martono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta : Rajawali Pers

Nazir, Moh. 2017. *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.

Nitisemito. Alex S, 2014, *Manajemen Personalian : Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Ghalia Indonesia

Rivai Veithzal, 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*, Rajagrafindo persada, Bandung

Sarwoto 2014. *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*. Cetakan keenambelas, Penerbit Ghalia Indonesia

Shafwan, Koto. Mhd. Tanjung, Mansur. Hutagalung, Heriyawan. Ahmad Hutagalung. Jeniusman. Irsyan, Andrian. *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Perumda Air Minum Tirta Nauli Sibolga*. Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 7 No 1, Januari 2024E-ISSN : 2599-3410 | P-ISSN : 2614-3259

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Al-Washliyah Sibolga/Tapanuli Tengah, 2024, *Panduan Penulisan Skripsi dan Tugas Akhir*, Sibolga/Tapanuli Tengah

Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung.

Siti Aisyah, Pandu Adi Cakranegara dan Asrul Sani, (2022). *Pengaruh lingkungan kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan PT. Capella Medan*, <https://jurnal.polgan.ac.id/index.php/remik/article/view/11872>.

Situmorang, Syafizal Helmi dan Muslich Lufti, 2014, *Analisis Data : Untuk Riset Manajemen dan Bisnis, Edisi 2*, Medan: USU Press

Sugiyono. 2017. **Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D.** Bandung: Alfabeta
Sumadi. Suryabrata, 2014, **Metodologi Penelitian**, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
Sulistiyani dan Rosidah. 2017, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Yogyakarta: Graha Ilmu
Supranto. J. 2016. **Statistik Teori dan Aplikasi**. Edisi Kedelapan. Jakarta: Erlangga.
Wibowo. 2014. **Manajemen Kinerja**. Jakarta: Raja Grafindo Persada
Wirawan, 2016. **Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia**. Jakarta. Salemba Embat