

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Reward terhadap Kinerja Pegawai

Desi Permata Sari^{1✉}, Hanna Pratiwi², Ai Elis Karlinda³, Yeki Candra⁴

^{1,2,3,4}Universitas Putra Indonesia Yptk Padang

Desipermatasari735@gmail.com

Abstract

Performance is the result of work that can be achieved by a person or group of people in an organization, in accordance with their respective responsibilities and authorities, in an effort to achieve the goals of the organization concerned legally, not violating the law and in accordance with ethics and norms. Many factors affect employee performance, among others: work environment and rewards. The purpose of the study was to determine the effect of the environment and rewards on employee performance. Employee performance is the dependent variable. The independent variables studied included work environment and rewards. The sample used is all employees at the population and civil registry office in the city of Padang. In determining the sample using a saturated sampling sample. The analytical method used is descriptive statistical analysis, with classical assumption test and hypothesis testing with multiple regression method using SPSS. The results obtained in the study show that partially the work environment has a positive and significant effect on employee performance, partially reward has a significant and significant effect on employee performance, together there is a significant and significant effect on employee performance. The contribution of work environment variables and rewards to employee performance variables is 26.7%, while the remaining 73.3% is influenced by other variables outside of this study such as work commitment, leadership style, work discipline, work attitude and others.

Keywords: Employee, Performance, Work, Environment, Reward.

Abstrak

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang masing-masing, dalam rangka upaya untuk mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan etika dan norma. Banyak factor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain: lingkungan kerja dan reward. Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh lingkungan dan reward terhadap kinerja pegawai. Kinerja pegawai merupakan variabel dependen. Variabel independen yang diteliti antara lain lingkungan kerja dan reward. Sampel yang digunakan adalah seluruh pegawai pada dinas kependudukan dan catatan sipil di kota padang. Dalam penentuan sampel menggunakan sampel sampling jenuh. metode analisis yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif, dengan uji asumsi klasik dan pengujian hipotesis dengan metode regresi berganda dengan menggunakan spss. Hasil yang diperoleh dalam penelitian menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, secara parsial reward berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai, secara bersama-sama terdapat pengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sumbangan variabel lingkungan kerja dan reward terhadap variabel Kinerja pegawai sebesar 26,7%, sedangkan sisanya sebesar 73,3% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini seperti komitmen kerja, gaya kepemimpinan, disiplin kerja, sikap kerja dan lainnya.

Kata kunci: Kinerja, Pegawai, Lingkungan, Kerja, Reward.

Jurnal Ekobistek is licensed under a Creative Commons 4.0 International License.



1. Pendahuluan

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawainya. Setiap organisasi maupun instansi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, dengan harapan apa yang menjadi tujuan instansi akan tercapai. Salah satu cara yang ditempuh oleh instansi dalam meningkatkan kinerja pegawainya, misalnya dengan melalui lingkungan kerja yang baik, reward dan motivasi kerja. Kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan untuk mencapai tujuan yang diharapkan [1]. Sedangkan menurut kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan.

Indikator yang mempengaruhi kinerja karyawan yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada 7 (tujuh) yaitu [2]:

a. Kualitas

Hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut.

b. Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan atau jumlah aktivitas yang dapat diselesaikan.

c. Ketepatan Waktu

Dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.

d. Efektivitas

Pemanfaatan secara maksimal sumber daya yang ada pada organisasi untuk meningkatkan keuntungan dan mengurangi kerugian.

e. Kemandirian

Dapat melaksanakan kerja tanpa bantuan guna menghindari hasil yang merugikan

f. Komitmen Kerja

Komitmen kerja antara pegawai dengan organisasinya.

g. Tanggung jawab pegawai terhadap organisasinya.

Kinerja karyawan adalah kontribusi yang diberikan setiap karyawan agar dapat tercapai setiap tujuan dari organisasi tersebut [3]. Kinerja karyawan adalah kontribusi yang diberikan setiap karyawan agar dapat tercapai setiap tujuan dari organisasi tersebut. Kinerja Karyawan merupakan ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dari input menjadi output selain itu kinerja karyawan dapat diukur melalui kehadiran, tentang seberapa sering karyawan masuk pada jam kerja yang telah ditentukan.

Terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan, diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungannya, teman sekerja yang juga menurun semangatnya dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik. Semua itu merupakan sebab menurunnya kinerja karyawan dalam bekerja. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja diantaranya adalah gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja [4].

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil adalah suatu organisasi yang terdapat manusia yang menjalankan organisasi tersebut. Dibidang pemerintah tujuan organisasi adalah untuk mencapai pelayanan publik yang maksimal, kinerja yang baik apabila pegawai dapat menyelesaikan target kerja yang diberikan kepada pegawai tersebut. Berikut data target kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pariaman Tahun 2021.

Tabel 1. Capaian Kinerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil

Kegiatan	Target	Realisasi
Kartu Identitas Anak (KIA)	70%	50.98%
KTP-Elektronik	98%	97.20%
Kartu Keluarga (KK)	98%	98.25%
Akta Tahun)	Kel 93%	91.70%
Akta Kematian	78%	100%

Berdasarkan Tabel 1. Terlihat bahwa yang sudah mencapai target dari target kinerja dan jumlah realisasi yang didapat oleh pegawai tersebut dapat dilihat bahwa Akta Kematian 100% dari target yang telah ditetapkan sebesar 78%, dan Kartu Keluarga (KK) 98% dari target yang ditetapkan 98.25%. Akta Kematian dan Kartu Keluarga (KK) yang sudah mencapai target, sedangkan KTP-Elektronik, Kartu Identitas Anak (KIA), dan Akta Kelahiran di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pariaman belum dapat memenuhi jumlah target kerja yang diberikan, yang mana KTP-Elektronik 97.20% dari target yang ditetapkan 98%, Kartu Identitas Anak (KIA) realisasi sebesar 50.98% dengan target yang ditetapkan 70%, dan akta kelahiran (0-18 tahun) realisasi sebesar 93% dari target yang ditetapkan sebesar 91.70%. Sehingga pegawai tidak dapat dinilai dengan pasti dalam pencapaian kinerjanya. Untuk mencapai tujuan tersebut, maka hal terpenting yang harus mendapatkan perhatian dalam pengelolaan sumber daya manusia dalam hal ini adalah semua pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pariaman. Instansi yang mampu bersaing dan memiliki kinerja yang baik dapat diwujudkan dengan mengimplementasikan penerapan lingkungan kerja yang memiliki tujuan memberikan kemajuan terhadap kinerja pegawai. Salah satu masalah sumber daya manusia adalah menurunnya kinerja pegawai yang biasa disebabkan oleh beberapa faktor, baik itu faktor dari dalam itu sendiri maupun dari luar perusahaan. Lingkungan kerja sangat berperan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan pemantauan dan wawancara dari beberapa karyawan. Permasalahan berkaitan dengan lingkungan kerja fisik berupa tata letak (layout) ruangan kerja yang tidak tertata dengan rapi dimana ruangan manajer dan staff tidak ada pembatas dan semua bagian ditumpuk dalam satu ruangan [5]. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain [6]. lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman, juga diperhartikannya tingkat stress kerja karyawan oleh seorang manager dapat meningkatkan kinerja yang efektif dari seorang karyawan [7]. Faktor selanjutnya yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah reward yang diterapkan oleh atasan. Reward adalah salah satu metode untuk memotivasi seseorang untuk melakukan kebaikan dan meningkatkan prestasinya [8]. Reward adalah ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai. Reward dapat diartikan sebuah bentuk apresiasi kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan, baik oleh dan dari perorangan ataupun suatu lembaga yang biasanya dalam bentuk material atau ucapan . Reward yang diberikan kepada karyawan akan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap

kinerja. Pemberian reward pada pegawai yang berprestasi akan mempengaruhi kinerja pegawai dalam menjalankan tugasnya, dan pemberian reward pada pegawai yang berprestasi akan memotivasi pegawai untuk berlomba-lomba melakukan tugasnya dengan sebaik mungkin dan memperoleh reward tersebut. lingkungan kerja, dan reward merupakan faktor yang perlu diperhatikan oleh perusahaan untuk terus bertahan dalam menghadapi kemajuan zaman. Selain itu faktor tersebut juga dapat mempertahankan kinerja pegawai yang sudah baik menjadi lebih baik lagi. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Moderland Reality, Tbk [9]. Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Cassia Coop Sungai Penuh [10]. Reward tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada sutan raja hotel amurang. Reward berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara [11].

2. Metodologi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil yang beralamat di Jl. Syech Burhanuddin No. 145 Pariaman Kota Pariaman, Sumatera Barat 25133, Telp. 0811-6606-609. populasi adalah keseluruhan dari objek atau individu yang memiliki karakteristik (sifat-sifat) tertentu yang akan diteliti [11]. Populasi juga dapat diartikan sebagai himpunan atau kumpulan dari sebuah objek penelitian yang mana perkumpulan dari karyawan tersebut bisa dikategorikan sebagai populasi, sehingga bisa diperoleh data dari variabel - variabel yang akan diteliti populasi dalam penelitian sebanyak 64 pegawai yang ada pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pariaman. Sampel adalah sebagian dari populasi yang diambil dengan cara-cara tertentu untuk diukur atau diamati karakteristiknya, kemudian ditarik kesimpulan mengenai karakteristik tersebut yang dianggap mewakili populasi [12]. Jumlah sampel yaitu 64 pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pariaman. Maka semua jumlah populasi dijadikan sampel penelitian pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pariaman. Bila populasi besar, dan penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Metode penarikan sampel yang digunakan pada penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh. Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel dalam penelitian ini adalah semua pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota. Metode analisis data menggunakan analisis statistik deskriptif. Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul

sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi Kemudian dilakukan uji normalitas.

Uji Normalitas

Uji normalitas adalah satu asumsi dalam analisis statistik adalah data berdistribusi normal. Untuk menguji dengan lebih akurat, diperlukan alat analisis dan Eviews menggunakan dua cara, yaitu dengan histogram dan uji jarque-Bera [13]. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas dapat ditempuh dengan Uji Jarque-Bera (JB test). Residual dikatakan berdistribusi normal apabila memiliki probability diatas atau sama dengan 0,05. Pada program Eviews, pengujian normalitas dilakukan dengan Jarque-Bera test. Uji Jarque-Bera mempunyai nilai Chi square pada $\alpha = 0,05$, maka hipotesis nol diterima yang berarti data berdistribusi normal. Jika hasil Uji Jarque-Bera lebih kecil dari nilai Chi Square pada $\alpha = 0,05$, maka hipotesis nol ditolak yang artinya tidak berdistribusi normal. Dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. Apabila nilai probability $> 0,05$ maka dapat dikategorikan normal.
2. Apabila nilai probability $< 0,05$ maka dapat dikategorikan tidak normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen. Kemiripan antar variabel independen dalam satu model akan menyebabkan terjadinya korelasi yang sangat kuat antara suatu variabel independen dengan variabel independen yang lain. Selain itu, deteksi terhadap multikolinieritas juga bertujuan untuk menghindari kebiasaan dalam proses pengambilan kesimpulan mengenai pengaruh pada uji parsial masing-masing variabel terhadap variabel dependen. Pengujian multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui hubungan yang terjadi antar variabel independen. Pengujian multikolinieritas dilakukan dengan menggunakan variance inflation factors. Gejala multikolinearitas tidak akan terjadi bila masing-masing variabel independen yang digunakan memiliki centered VIF < 10

Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas merupakan pengujian yang dilakukan terhadap nilai varian variabel pada model regresi yang tidak sama (konstan) Pada penelitian yang menggunakan data cross – section, masalah heteroskedastisitas akan sangat sering terjadi [14]. Pengujian heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi telah terjadi ketidaksamaan varians dari residual atas suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Pengujian heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui pola

sebaran data yang mendukung masing variabel penelitian. Pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan model Breusch – Pagan - Godfrey. Kriteria uji Glejser adalah jika P-value 0,05 maka H_a diterima.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi linier terdapat hubungan yang kuat baik positif maupun negative antara data yang ada variabel-variabel penelitian. Cara untuk mendeteksi adanya autokorelasi adalah dengan menggunakan uji Lagrange Multiplier (LM test) yang akan menghasilkan statistik Breusch-Godfrey. Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah didalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan, pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$. Autokorelasi diuji menggunakan Breush-Godfre LM Test. Kriteria uji Glejser adalah jika P-value 0,05 maka H_a diterima.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji hipotesis secara parsial guna menunjukkan pengaruh tiap variabel independen secara individu terhadap variabel Uji t adalah pengujian koefisien regresi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen [15]. 1. Jika t hitung tabel maka H_0 ditolak dan menerima H_a , artinya tidak ada pengaruh antara variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. 2. Jika t dihitung $>$ tabel maka H_0 ditolak dan menerima H_a , artinya ada pengaruh antara variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Uji t dapat dilakukan hanya dengan melihat nilai signifikansi t masing-masing variabel yang terdapat pada output hasil analisis regresi yang digunakan. Jika angka signifikansi t lebih kecil dari α

(0.05) maka dapat dikatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Uji Persial (Uji f)

Uji F digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas yang terdapat dalam model secara bersama-sama mempengaruhi variabel terikat . Untuk menguji apakah masing-masing variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat secara bersamasama dengan $\alpha = 0,05$. Maka cara yang dilakukan adalah: a. Bila (P-Value) $< 0,05$, artinya variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen. b. Bila (P-Value) $> 0,05$, artinya variabel independen secara simultan tidak mempengaruhi variabel dependen

Uji Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel terika. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil bearti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabelvariabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Secara umum koefisien determinasi untuk data silang (crossection) relatif rendah karena adanya variasi yang sangat besar antara masing-masing pengamatan, sedangkan untuk data runtun waktu (time series) biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi.

3. Hasil dan Pembahasan

Uji statistik deskriptif

Hasil uji statistic deskriptif dijelaskan pada Tabel 2. Dibawah ini.

Tabel 2. Hasil Uji Statistik deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Lingkungan	64	23	35	29.41	2.759
Reward	64	22	40	30.25	3.528
Kinerja	64	22	36	29.88	3.369
Valid N (listwise)	64				

Tabel 2 menjelaskan bahwa jumlah responden (n) adalah 64 pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pariaman sebagai berikut:

a. Lingkungan kerja

Pada variabel lingkungan kerja memiliki nilai tertinggi sebesar 35, nilai terendah sebesar 23 dengan rata-rata sebesar 29,41 serta standar devisiasi 2,759.

b. Reward

Pada variabel reward memiliki nilai tertinggi sebesar 40, nilai terendah sebesar 22 dengan rata-rata sebesar 30,25 serta standar devisiasi 3,528.

c. Kinerja Pegawai

Pada variabel kinerja pegawai nilai tertinggi sebesar 36, nilai terendah sebesar 22 dengan rata-rata sebesar 29,88 serta standar devisiasi 3,369.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Hasil uji normalitas dijelaskan pada Tabel 3. Dibawah ini.

Tabel 3. Hasil uji normalitas

	Standardize d Residual
N	64
Mean	.0000000
Normal	.98399897
Parameters ^{a,b}	
Deviation	.079
Absolute	.079
Most Extreme	-.070
NegativeKolmogorov-Smirnov Z	.628
Asymp. Sig. (2-tailed)	.825

Berdasarkan uji normalitas dengan menggunakan uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov, terlihat bahwa nilai Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,628. dan signifikan sebesar 0,825 diatas 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa data residual terdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas dijelaskan pada Tabel 4. Dibawah ini.

Tabel 4. Hasil uji Heteroskedastisitas

Model	Sig.
(Constant)	.000
1 Lingkungan	.212
Reward	.283

Dari Tabel 4. diatas dapat dilihat untuk variabel lingkungan kerja memiliki nilai signifikan sebesar 0,212>0,05 dan variabel reward memiliki nilai signifikan sebesar 0,283>0,05. diatas 0,05. Maka model ini terbebas dari masalah heteroskedastisitas.

Uji Multikolonieritas

Hasil uji multikolonieritas dijelaskan pada Tabel 5. Dibawah ini.

Tabel 5. Hasil Uji Multikolonieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 Lingkungan	.895	1.117
Reward	.895	1.117

Tabel 5. menunjukkan bahwa semua variabel lingkungan kerja memiliki nilai tolerancesebesar 0,895>0,1 dan VIF sebesar 1,117<10 dan variabel reward memiliki nilai tolerancesebesar 0,895>0,1 dan VIF sebesar 1,117<10. Semua variabel independen mempunyai nilai VIF kurang dari 10 dan nilai tolerancesebesar 0,10. Hal ini mengindikasikan bahwa model ini terbebas dari masalah multikolonieritas.

Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil uji analisis regresi linear berganda disajikan pada Tabel 6. Dibawah ini.

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.689	5.774		.293	.771
L kerja	.536	.184	.332	2.909	.005
Reward	.418	.144	.331	2.899	.005

Berdasarkan tabel diatas maka dapat dilihat persamaan regresinya

$$\text{yaitu : } Y = 1,689 + 0,536X_1 + 0,418X_2 + e$$

Dari persamaan regresi linier berganda di atas dapat disimpulkan penjelasan sebagai berikut. Nilai konstanta sebesar 1,689, artinya jika lingkungan kerja (X1) dan reward (X2) bernilai konstan (tetap), Koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X1) sebesar 0,536; jika variabel lingkungan kerja (X1) mengalami peningkatan satu (1) satuan dengan asumsi dan reward (X2) bernilai konstan (tetap) bernilai konstan (tetap) maka nilai variabel kinerja pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,536. Koefisien regresi variabel reward (X2) sebesar 0,418; jika reward (X2) mengalami peningkatan satu (1) satuan dengan asumsi variabel lingkungan kerja (X1) bernilai konstan (tetap) bernilai konstan (tetap) maka variabel kinerja pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,418.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Hasil Uji t dijelaskan pada Tabel 7. Dibawah ini.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.689	5.774		.293	.771
	.536	.184	.332	2.909	.005
Reward	.418	.144	.331	2.899	.005

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Dari tabel diatas di ketahui t hitung > t tabel (2,909>1,999) dengan tingkat signifikan (0,005<0,05), artinya secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pariaman. Dengan demikian Ha diterima Ho ditolak.

Pengaruh Reward Terhadap Kinerja Pegawai. Dari tabel diatas di ketahui t hitung > t tabel (2,899>1,999) dengan tingkat signifikan (0,005<0,05), artinya secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara reward terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pariaman. Dengan demikian Ha diterima Ho ditolak.

Uji Simultan (Uji f)

Hasil uji simultan dijelaskan pada Tabel 8. Dibawah ini.

Tabel 8. Hasil Uji Simultan

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	364.009	2	182.005	12.471	.000 ^b
Residual	890.225	61	14.594		
Total	1254.234	63			

Dari Tabel 8. diatas dapat kita lihat bahwa secara bersama-sama lingkungan kerja dan reward memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil uji koefisien determinasi disajikan pada Tabel 9. Dibawah ini.

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien determinasi (R^2)

Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.539 ^a	.290	.267	3.820

Berdasarkan tabel di atas diperoleh angka Adjusted R2 (R^2 square) sebesar 0,267 atau 26,7%, hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan variabel lingkungan kerja dan reward terhadap variabel motivasi kerja sebesar 26,7%, sedangkan sisanya sebesar 73,3% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini seperti komitmen kerja, gaya kepemimpinan, disiplin kerja, sikap kerja dan lainnya.

4. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data, interpretasi hasil penelitian dan pembahasan hasil penelitian yang telah disampaikan sebelumnya maka dapat ditemukan beberapa kesimpulan sebagai berikut : secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara reward terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pariaman. Dan terdapat pengaruh secara simultan anatar lingkungan kerja dan reward terhadap kinerja pegawai.

Daftar Rujukan

- [1] Ahmad, M. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cassia Coop Sungai Penuh. *Jurnal Benefita*, 4(2), 377. <https://doi.org/10.22216/jbe.v4i2.3944>
- [2] Effendy, A. A., & Fitria, J. R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Modernland Realty, TBK). *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(3), 264. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v3i3.4864>
- [3] Karlinda, A. E. (2022). Flexibility Terhadap Kinerja Driver Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Mitra Gojek (Go-Ride) Di Kota Bukittinggi. 6(1), 136–148. <https://doi.org/10.52362/jisamar.v6i1.679>
- [4] Karlinda, A. E., Nadilla, N., & Sopali, M. F. (2022). Dukungan Organisasi, Keadilan Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Batanghari Barisan Padang. *Jurnal Ekobistek*, 11, 73–78. <https://doi.org/10.35134/ekobistek.v11i2.31>

- [5] Karlinda, A. E., & Ramadhan, M. F. (2021). Harga Saham (Studi Kausalitas Nilai Tukar Rupiah, Interest Rate, Inflasi, Dan Volume Perdagangan Saham) Pada Perusahaan Pertambangan Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Tahun 2012-2016. *Jurnal Ekobistek*, 10(2), 57–65. <https://doi.org/10.35134/ekobistek.v10i2.54>
- [6] Sofiati, E. (2021). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai. *Ekono Insentif*, 15(1), 34–46. <https://doi.org/10.36787/jei.v15i1.502>
- [7] Wijaya, R. A., Pratiwi, H., Sari, D. P., & Suciati, D. (2021). Pengaruh Penghindaran Pajak Dan Profitabilitas Terhadap Nilai Perusahaan Dengan Leverage Sebagai Variabel Kontrol Pada Perusahaan Yang Listing Di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Ekobistek*, 9(1), 29–40. <https://doi.org/10.35134/ekobistek.v9i1.63>
- [8] Octavianti, S. (2019). Pengaruh Tunjangan Kinerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Direktorat Jenderal Pengelolaan Hutan Produksi Lestari Kementerian Lingkungan Hidup Dan Kehutanan. <https://doi.org/10.33753/mandiri.v3i1.69>
- [9] Sunarno, S. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Bekasi Barat. *Kinerja*, 3(02), 230–244. <https://doi.org/10.34005/kinerja.v3i02.1554>
- [10] Shalahuddin, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Paser. <https://doi.org/10.31219/osf.io/k8frd>
- [11] Pereira, S., & Said, S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *PARADOKS : Jurnal Ilmu Ekonomi*, 2(2), 47–59. <https://doi.org/10.33096/paradoks.v2i2.167>
- [12] Saputra, H. M., & mayliza, R. (2019). Pengaruh Kompensasi Finansial, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pdam Kota Payakumbuh. <https://doi.org/10.31219/osf.io/mr6b4>
- [13] Prasetya, R., Lamidi, L., & Wibowo, E. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Kerja Pegawai (Survei Pada Pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Karanganyar). *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 19(4). <https://doi.org/10.33061/jeku.v19i4.4080>
- [14] Fatmawati, N., Triastity, R., & Widajanti, E. (2021). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Survei Pada Pegawai Bps Kabupaten Sragen). *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 20(4). <https://doi.org/10.33061/jeku.v20i4.5001>
- [15] Noverhadi, R. (2021). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Kerinci. *Jurnal Administrasi Nusantara*, 4(1), 24–34. <https://doi.org/10.51279/jan.v4i1.65>