FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI DI KANTOR DINAS LINGKUNGAN HIDUP DAERAH TAPANULI SELATAN

SKRIPSI

Diajukan untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-Syarat
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
dalam Bidang Ekonomi Syariah

Oleh:

IDA FATMA SANI HARAHAP
NIM. 17 402 00302

PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PADANGSIDIMPUAN
2022

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMENGARUHI KINERJA PEGAWAI DI KANTOR DINAS LINGKUNGAN HIDUP DAERAH TAPANULI SELATAN

SKRIPSI

Diajukan untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-Syarat
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
dalam Bidang Ekonomi Syariah

Oleh**:**

IDA FATMA SANI HARAHAP
NIM. 17 402 00302

PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PADANGSIDIMPUAN
2022

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI DI KANTOR DINAS LINGKUNGAN HIDUP DAERAH TAPANULI SELATAN

SKRIPSI

Diajukan untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-Syarat
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
dalam Bidang Ekonomi Syariah

Oleh:

IDA FATMA SANI HARAHAP
NIM. 17 402 00302

PEMBIMBING I	PEMBIMBING II
Windari, S.E., M.A.	**Arti Damisa, S.H.I., M.E.I**
NIP.19830510 201503 2 003	**NIDN. 2020128902**

PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI

PADANGSIDIMPUAN

2022

Hal : Lampiran Skripsi
a.n. **IDA FATMA SANI HARAHAP**
Lampiran : 6 (Enam Eksemplar)

Padangsidimpuan, Desember 2021
Kepada Yth:
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Islam IAIN Padangsidimpuan
Di-
Padangsidimpuan

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Setelah membaca, menelaah dan memberikan saran-saran perbaikan seperlunya terhadap skripsi a.n. **IDA FATMA SANI HARAHAP** yang berjudul **"Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Lingkungan Hidup Daerah Tapanuli Selatan"** Maka kami berpendapat bahwa skripsi ini telah dapat diterima untuk melengkapi tugas dan syarat-syarat mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dalam bidang Ekonomi Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan.

Untuk itu, dalam waktu yang tidak berapa lama kami harapkan saudari tersebut dapat dipanggil untuk mempertanggung jawabkan skripsinya dalam sidang munaqosyah.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama dari Bapak/Ibu kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

PEMBIMBING I

Windari, S.E., M.A
NIP. 19830510 201503 2 003

PEMBIMBING II

Arti Damisa, S.H.I., M.E.I
NIDN.2020128902

SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI

Dengan menyebut nama Allah Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, bahwa saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama	: IDA FATMA SANI HARAHAP
NIM	: 17 402 00302
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi	: Ekonomi Syariah
Judul Skripsi	: **Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Lingkungan Hidup Daerah Tapanuli Selatan**

Dengan ini menyatakan bahwa saya telah menyusun skripsi ini sendiri tanpa meminta bantuan yang tidak sah dari pihak lain, kecuali arahan tim pembimbing dan tidak melakukan plagiasi sesuai dengan Kode Etik Mahasiswa IAIN Padangsidimpuan pasal 14 ayat 11 tahun 2014.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi sebagaimana tercantum dalam Pasal 19 Ayat 4 Tahun 2014 tentang Kode Etik Mahasiswa IAIN Padangsidimpuan yaitu pencabutan gelar akademik dengan tidak hormat dan sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padangsidimpuan, 22 Desember 2021
Saya yang Menyatakan,

IDA FATMA SANI HARAHAP
NIM. 17 402 00302

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

Sebagai civitas akademika Institut Agama Islam Negeri Padangsidimpuan, saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : IDA FATMA SANI HARAHAP
NIM : 17 402 00302
Program Studi : Ekonomi Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Institut Agama Islam Negeri Padangsidimpuan. Hak Bebas Royalti Nonekslusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul **"Faktor-faktor yang Memengaruhi Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Lingkungan Hidup Daerah Tapanuli Selatan"** Dengan Hak Bebas Royalti Nonekslusif ini Institut Agama Islam Negeri Padangsidimpuan berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir Saya selama tetap mencantumkan nama Saya sebagai peneliti dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini Saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Padangsidimpuan
Pada tanggal : 22 Desember2021
Yang menyatakan,

IDA FATMA SANI HARAHAP
NIM. 17 402 00302

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang, Padangsidimpuan, 22733
Telepon (0634) 22080 Faximile (0634) 24022

DEWAN PENGUJI
SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI

NAMA	**: IDA FATMA SANI HARAHAP**
NIM	**: 17 402 00302**
FAKULTAS/PROGRAM STUDI	**: Ekonomi dan Bisnis Islam/Ekonomi Syariah**
JUDUL SKRIPSI	**: Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Lingkungan Hidup Daerah Tapanuli Selatan**

Ketua

Delima Sari Lubis, M.A
NIP. 19840512 201403 2 002

Sekretaris

Rodame Monitorir Napitupulu, MM
NIP. 19841130 201801 2 011

Anggota

Delima Sari Lubis, M.A
NIP. 19840512 201403 2 002

Rodame Monitorir Napitupulu, MM
NIP. 19841130 201801 2 011

Rini Hayati Lubis, M.P
NIP. 19870413 201903 2 0011

Damri Batubara, M.A
NIDN. 2019108602

Pelaksanaan Sidang Munaqasyah

Di	**: Padangsidimpuan**
Hari/Tanggal	**: Selasa/22 Februari 2022**
Pukul	**: 14.00 WIB s/d 17.00 WIB**
Hasil/Nilai	**: Lulus/70(B)**
Indeks Prestasi Kumulatif	**: 3,67**
Predikat	**: PUJIAN**

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. H.Tengku Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang 22733
Telepon (0634) 22080 Faximile (0634) 24022

PENGESAHAN

JUDUL SKRIPSI : Faktor-faktor yang Memengaruhi Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Lingkungan Hidup Daerah Tapanuli Selatan

NAMA : IDA FATMA SANI HARAHAP
NIM : 17 402 00302

Telah Dapat Diterima untuk Memenuhi Salah Satu Tugas
dan Syarat-Syarat dalam Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi (S.E)
dalam Bidang Ekonomi Syariah

Padangsidimpuan, 22 Februari 2022
Dekan,

Dr. Darwis Harahap, S.HI., M.Si.
NIP. 19780818 200901 1 015

ABSTRAK

Nama : Ida Fatma Sani Harahap
Nim : 1740200302
Judul : Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Lingkungan Hidup Daerah Tapanuli Selatan

Kinerja pegawai di Kantor Dinas Lingkungan Hidup Daerah Tapanuli Selatan masih kurang efektif dipengaruhi oleh motivasi dan lingkungan kerja yang masih kurang baik seperti tingkat kedisiplinan yang kurang baik, tugas-tugas yang masih sering terbengkalai serta rendahnya rasa tanggungjawab dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Lingkungan Hidup Daerah Tapanuli Selatan, apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Lingkungan Hidup Daerah Tapanuli Selatan, dan apakah ada pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Lingkungan Hidup Daerah Tapanuli Selatan secara bersamaan.

Pembahasan dalam penelitian ini berkaitan dengan bidang ilmu manajemen dan organisasi atau sehubungan dengan teori-teori yang berkaitan dengan motivasi, lingkungan kerja dan kinerja pegawai.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi berganda. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan jumlah responden 48 pegawai dengan rumus teknik sampling jenuh. Pengolahan data dilakukan dengan SPSS Versi 23. Alat analisis data yang dugunakan adalah uji validitas untuk melihat apakah data valid atau tidak, uji reliabilitas, uji normalitas untuk melihat apakah data berdistribusi normal, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, uji regresi berganda, uji koefisien determinasi, uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji f).

Hasil penelitian dengan uji parsial menunjukkan bahwa terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai dibuktikan dengan uji $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar 2,756 (2,756>2,014) dan terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dibuktikan dengan uji $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar 7,480 (7,480>2,014). Hasil uji secara simultan menunjukkan terdapat pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai secara bersamaan dibuktikan dengan hasil nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ (70,748>3,20), dengan uji R *square* sebesar 0,759 atau 75,9% yang artinya bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh motivasi dan lingkungan kerja sebesar 75,9% sedangkan sisanya 0,241 atau 24,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang peneliti tidak cantumkan dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Motivasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai

KATA PENGANTAR

Assalaamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Syukur Alhamdulillah peneliti ucapkan ke hadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat, nikmat dan hidayah-Nya yang tiada henti sehingga peneliti dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul penelitian **"Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Lingkungan Hidup Daerah Tapanuli Selatan"** Serta tidak lupa juga shalawat dan salam senantiasa dicurahkan kepada Nabi Besar Muhammad SAW, seorang pemimpin umat yang patut dicontoh dan diteladani kepribadiaannya dan yang senantiasa dinantikan syafaatnya di hari Akhir.

Skripsi ini disusun dengan bekal ilmu pengetahuan yang sangat terbatas dan amat jauh dari kesempurnaan, sehingga tanpa bantuan, bimbingan dan petunjuk dari berbagai pihak, maka sulit bagi peneliti untuk menyelesaikannya. Oleh karena itu, dengan penuh rasa syukur dan kerendahan hati, peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada seluruh pihak yang telah membantu peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini, yaitu:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Darwis Dasopang M.Ag., Selaku Rektor IAIN Padangsidimpuan, serta Bapak Dr. Erawadi, M.Ag., selaku Wakil Rektor Bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga, Dr. Anhar, M.A., Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum, Perencanaan

dan Keuangan, dan Bapak Dr. Ikhwanuddin Harahap, M.Ag., selaku Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan, Alumni dan Kerjasama.

2. Bapak Dr. Darwis Harahap, S.H.I., M.Si., Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan, Bapak Dr. Abdul Nasser Hasibuan, S.E., M.Si., Wakil Dekan Bidang Akademik, Bapak Drs. Kamaluddin, M.Ag., Wakil Dekan Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan dan Bapak Dr. H. Arbanur Rasyid, M.A., Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.
3. Ibu Delima Sari Lubis, M.A. selaku Ketua Program Studi Ekonomi Syariah, Ibu Nurul Izzah, M.Si selaku Sekretaris Program Studi Ekonomi Syariah serta seluruh Civitas Akademika IAIN Padangsidimpuan yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan dan bimbingan dalam proses perkuliahan di IAIN Padangsidimpuan.
4. Ibu Windari, S.E., M.A selaku pembimbing I dan Ibu Arti Damisa, S.H.I., M.E.I selaku pembimbing II yang telah menyediakan waktunya untuk memberikan pengarahan, bimbingan dan ilmu yang sangat berharga bagi peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak/Ibu dosen beserta staf di lingkungan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan.
6. Bapak Kepala Perpustakaan serta Pegawai Perpustakaan yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas bagi peneliti untuk memperoleh buku-buku dalam penyelesaian skripsi.

7. Untuk bapak Sahrir Siregar Selaku Kepala Dinas Kantor Dinas Lingkungan Hidup Daerah Tapanuli Selatan yang telah memberikan izin untuk penelitian di Kantor Dinas Lingkungan Hidup Daerah Tapanuli Selatan, Ibu Ade Suryani Harahap, Bapak Sultoni Harahap, Ibu Leli Khairani Siregar selaku Kepala Tata Usaha yang telah meluangkan waktunya untuk membantu peneliti selama penelitian, serta seluruh jajaran pegawai Kantor Dinas Lingkungan Hidup Daerah Tapanuli Selatan yang memberikan waktunya untuk diwawancarai dan mengisikan angket selama penelitian.
8. Teristimewah Kepada keluarga tercinta (Ayahanda Mikrot Harahap, Ibunda Atika Pohan, Abang Fahrul Rozi Harahap, Adik Ahmad Muharris Harahap, Adik Robianti Harahap Dan Adik Adi Rahmad Hidayat Harahap) yang paling berjasa dan paling disayangi dalam hidup ini, dan tanpa pamrih memberikan cinta dan kasih sayang, memberikan dukungan moral, keikhlasan, kesabaran dan tidak lupa selalu memanjatkan doa-doa mulia hingga sekarang. Untuk saudara-saudara yang selalu memberikan motivasi dan semangat dalam penyelesaian skripi serta yang menjadi penyemangat dalam penyusunan skripsi ini, Semoga Allah nantinya dapat membalas perjuangan mereka dengan surga firdaus-Nya.
9. Terimakasih kepada sahabat tersayang until jannah Nurul Hudha Yani Pane, Nanda Hairani Lubis, Fadila Nabila Lubis, Eka Pebriana Siregar dan Husnul Khotimah Siregar, yang selalu memberikan semangat,

tempat pendengar, tempat bertukar pikiran, teman susah senang dalam penyusunan skripsi.

10. Terimakasih kepada sahabat tersayang Yulia Indriani Daulay, Santi Wahyuni dan Aulia Nur Afifah yang selalu memberikan semangat, tempat pendengar, tempat bertukar pikiran motivasi dan dukungan/support kepada peneliti dan juga telah mendo‘akan peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini.
11. Terimakasih kepada sahabat seperjuangan di Pondok Pesantren Syekh Ahmad Daud Lasdianni Siregar, Eka Pebriana Siregar, Dayana Rosipa Nasution, Nurmyati Harahap, yang selalu memberikan semangat dan motivasi kepada peneliti selama proses perkuliahan dan penyusunan penulisan skripsi ini.
12. Teruntuk teman-teman MB-4 Angkatan 2017 dan rekan-rekan mahasiswa, terimakasih atas dukungan, saran dan semangat yang kalian tularkan kepada peneliti. Mudah-mudahan Allah mempermudah segala urusan kita.
13. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah banyak membantu peneliti dalam menyelesaikan studi dan melakukan penelitian sejak awal hingga selesainya skripsi ini.

Semoga Allah SWT senantiasa memberikan balasan yang jauh lebih baik atas amal kebaikan yang telah diberikan kepada peneliti. Akhirnya peneliti mengucapkan rasa syukur yang tak terhingga kepada Allah SWT, karena atas karunian-Nya peneliti dapat menyelesaikan skripsi

ini dengan baik. Harapan peneliti semoga skripsi ini bermanfaat bagi pembaca dan peneliti. Amin yarobbal alamiin.

Peneliti menyadari sepenuhnya akan keterbatasan kemampuan dan pengalaman yang ada pada diri peneliti. Peneliti juga menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, untuk itu peneliti sangat mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun demi kesempurnaan skripsi ini.

Padangsidimpuan, Desember 2022
Peneliti

Ida Fatma Sani Haharap
NIM. 17 402 00302

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

1. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf, sebagian dilambangkan dengan tanda dan sebagian lain dilambangkan dengan huruf dan tanda sekaligus. Berikut ini daftar huruf Arab dan transliterasinya dengan huruf latin.

Huruf Arab	Nama Huruf Latin	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	ṡa	ṡ	Es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	ḥa	ḥ	Ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	żal	ż	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan ye
ص	ṣad	ṣ	Es(dengan titik di bawah)
ض	ḍad	ḍ	De (dengan titik di bawah)
ط	ṭa	ṭ	Te (dengan titik di bawah)
ظ	ẓa	ẓ	Zet (dengan titik di bawah)
ع	‘ain	.‘.	Koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El

م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	..’..	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

2. Vokal

Vokal bahasa Arab seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri dari vocal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

a. Vokal Tunggal adalah vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
ـــَـــ	fatḥah	A	A
ـــِـــ	Kasrah	I	I
ـــُـــ و	ḍommah	U	U

b. Vokal Rangkap adalah vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabunganan tara harkat dan huruf, transliterasinya gabungan huruf.

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan	Nama
.....ي	fatḥah dan ya	Ai	a dan i
..... و	fatḥah dan wau	Au	a dan u

c. Maddah adalah vokal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda.

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
ى..ـَـا....ـَـ...	fatḥah dan alif atau ya	Ā	a dan garis atas

ى..ِ...	Kasrah dan ya	I	I dan garis dibawah
...ُو	ḍommah dan wau	Ū	u dan garis di atas

3. Ta Mar butah

Transliterasi untuk *tamar butah* ada dua:

1. *Ta Marbutah* hidup yaitu *Ta Marbutah* yang hidup atau mendapat harkat fatḥah, kasrah, danḍommah, transliterasinya adalah /t/.
2. *Ta Marbutah* mati yaitu *Ta Marbutah* yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah /h/.

Kalau pada suatu kata yang akhir katanya *Ta Marbutah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al, serta bacaan kedua kata itu terpisah maka *Ta Marbutah* itu ditransliterasikan dengan ha (h).

4. *Syaddah (Tasydid)*

Syaddah atau *tasydid* yang dalam system tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda *syaddah* atau tanda *tasydid*. Dalam transliterasi ini tanda *syaddah* tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda *syaddah* itu.

5. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaituال **.** Namun dalam tulisan transliterasinya kata sandang itu dibedakan antara kata sandang yang diikuti oleh huruf *syamsiah* dengan kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariah*.

1. Kata sandang yang diikuti huruf *syamsiah* adalah kata sandang yang diikuti oleh huruf *syamsiah* ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf /l/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung diikuti kata sandang itu.
2. Kata sandang yang diikuti huruf *qamariah* adalah kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariah* ditransliterasikan sesuai dengan aturan yang digariskan didepan dan sesuai dengan bunyinya.

6. Hamzah

Dinyatakan didepan Daftar Transliterasi Arab-Latin bahwa hamzah ditransliterasikan dengan apostrof. Namun, itu hanya terletak di tengah dan diakhir kata. Bila hamzah itu diletakkan diawal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

7. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik *fi'il, isim*, maupun *huruf*, ditulis terpisah. Bagi kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab yang sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harakat yang dihilangkan maka dalam transliterasi ini penulisan kata tersebut bisa dilakukan dengan duacara: bisa dipisah perkata dan bisa pula dirangkaikan.

8. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem kata sandang yang diikuti huruf tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD, diantaranya huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal, nama diri

dan permulaan kalimat. Bila nama diri itu dilalui oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Penggunaan huruf awal kapital untuk Allah hanya berlaku dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harakat yang dihilangkan, huruf kapital tidak dipergunakan.

9. Tajwid

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian tak terpisahkan dengan ilmu tajwid. Karena itu keresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai dengan pedoman tajwid.

Sumber: Tim Puslitbang Lektur Keagamaan. *Pedoman Transliterasi Arab Latin, Cetakan Kelima*, Jakarta: Proyek Pengkajian dan Pengembangan Lektur Pendidikan Agama, 2003.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL

HALAMAN PENGESAHAN

SURAT PERNYATAAN PEMBIMBING

ABSTRAK ..... **i**

KATA PENGANTAR ..... **ii**

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB ..... **vii**

DAFTAR ISI ..... **xii**

DAFTAR TABEL ..... **xv**

DAFTAR GAMBAR ..... **xvi**

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah 1
B. Identifikasi Masalah 7
C. Batasan Masalah 8
D. Definisi Operasional Variabel 8
E. Rumusan Masalah 10
F. Tujuan Penelitian 10
G. Manfaat Penelitian 11
H. Sistematika Pembahasan 12

BAB II LANDASAN TEORI

A. Kerangka Teori. 13

1. Kinerja 13

a. Pengertian Kinerja 13
b. Penilaian Kinerja 14
c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja 15
d. Indikator Kinerja 17
e. Kinerja Dalam Islam 18

2. Motivasi 20
   a. Pengertian Motivasi 20
   b. Jenis-Jenis Motivasi 21
   c. Indikator Motivasi Kerja 22
   d. Motivasi Menurut Pandangan Islam 25
3. Lingkungan Kerja 26
   a. Pengertian Lingkungan Kerja 26
   b. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja 29
   c. Indikator Lingkungan Kerja 29

d. Manfaat Lingkungan Kerja 30
4. Hubungan Motivasi dengan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja 30
B. Penelitian Terdahulu 31
C. Kerangka Pikir 33
D. Hipotesis 34

BAB III METODE PENELITIAN

A. Waktu dan Lokasi Penelitian 36
B. Jenis Penelitian 36
C. Populasi dan Sampel 36
D. Sumber Data 38
E. Teknik Pengumpulan Data 38
1. Angket 38
2. Wawancara 40
3. Dokumentasi 40
F. Teknin Analisis Data 40
1. Uji Validitas 40
2. Uji Reliabilitas 41
3. Uji Normalitas 42
4. Uji Asumsi Klasik 42
a. Uji Multikolinearitas 42
b. Uji Heterokedastisitas 42
5. Uji Regresi Berganda 43
6. Uji Koefisien Determinasi (R^2) 43
7. Uji Hipotesis 44
a. Uji Parsial (Uji t) 45
b. Uji Simultan (Uji F) 45

BAB IV HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian 46
1. Sejarah Dinas Lingkungan Hidup Daerah Tapanuli Selatan 46
2. Visi dan Misi Dinas Lingkungan Hidup Daerah Tapanuli Selatan 47
3. Tujuan dan Sasaran 47
B. Struktur Organisasi 48
C. Gambaran Umum Responden 53
D. Hasil Penelitian 54
1. Uji Validitas 54
2. Uji Reliabilitas 56
3. Uji Analisis Deskriptif 57
4. Uji Normalitas 57
5. Uji Asumsi Klasik 58
a. Uji Multikolinearitas 58
b. Uji Heteroskedastisitas 59
6. Uji Regresi Berganda 60
7. Uji Koefisien Determinasi (R^2) 62

8. Uji Hipotesis 62
a. Uji Parsial (Uji t) 62
b. Uji Simultan (Uji F) 64
E. Pembahasan Hasil Penelitian 64
F. Keterbatasan Penelitian 68

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan 70
B. Saran 71

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DAFTAR LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel I. 1 Defenisi Operasional Variabel 9
Tabel II.1 Penelitian Terdahulu 31
Tabel III. 1 Daftar Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Daerah Tapsel 37
Tabel III. 2 Penetapan Skor Alternatif Atas Jawaban Kuesioner 39
Tabel III.3 Kisi-Kisi Angket 39
Tabel IV. 1 Karakteristik Responden 54
Tabel IV. 2 Hasil Uji Validitas Motivasi 54
Tabel IV. 3 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja 55
Tabel IV. 4 Hasil Uji Validitas Kinerja 55
Tabel IV. 5 Hasil Uji Reliabilitas pada Motivasi 56
Tabel IV. 6 Hasil Uji Reliabilitas pada Lingkungan Kerja 56
Tabel IV.7Hasil Uji Reliabilitas Pada Kinerja 56
Tabel IV. 8 Hasil Uji Analisis Deskriptif 57
Tabel IV. 9 Hasil Uji Normalitas 58
Tabel IV. 10 Hasil Uji Multikolinearitas 59
Tabel IV. 11 Hasil Uji Heteroskedastisitas 60
Tabel IV. 12 Hasil Uji Regresi Berganda 61
Tabel IV. 13 HasilUji Koefisien Determinasi (R2) 62
Tabel IV. 14 Uji Parsial (Uji t) 63
Tabel IV. 15 Uji Simultan (Uji F) 64

DAFTAR GAMBAR

Gambar II. 1 Kerangka Pikir 34

Gambar IV. 1 Struktur Organisasi 49

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Seorang pegawai disarankan agar selalu berperan aktif dalam setiap kegiatan organisasi, dan dalam suatu organisasi harus mampu memberikan respon yang positif agar tetap bertahan dalam mencapai tujuan suatu organisasi. Seorang pegawai adalah milik perusahaan yang sangat bernilai yang mestinya digerakkan dengan baik agar dapat memberikan respon yang baik. Pegawai bertanggungjawab penuh bagi pengembangan dan kesuksesan kariernya dalam suatu perusahan.[1]

Jika seorang pegawai merasa kecewa dengan hasil pekerjaannya, maka dia harus bisa menguasai dimana posisi permasalahan sebenarnya. Sebagian orang bisa menyukai pekerjaan mereka, dan organisasi tempat mereka bekerja, tapi tidak dengan struktur pekerjaan mereka. Seorang pegawai yang tidak mengevaluasi diri, bisa saja akan berdampak terhadap kinerja yang dilakukan untuk organisasi tempat bekerja. Pencapaian tujuan suatu organisasi ditentukan oleh hasil kerja suatu pegawai. Tidak terpenuhinya tujuan, ambisi dan kawasan kerja yang kurang serius dapat menurunkan kinerja pegawai.

Suatu organisasi dapat dikatakan sukses bukan hanya ditentukan dari keberhasilan dalam mengelolah manajemen, ataupun dari laporan keuangan yang dibuat, akan tetapi ditentukan dari kesuksesannya

[1]Mathis Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Salemba Empat, 2012). Hlm 89

mengelolah SDM pula. Apabila kinerja pegawai dalam suatu organisasi buruk, maka akan berakibat terhadap tujuan yang sudah dibuat oleh suatu organisasi.

Suatu organisasi akan senantiasa mengelolah dan mengoptimalkan kinerja pegawai dengan maksud apa yang dituju dapat terlaksana.[2] Maka sudah menjadi dasar jika sumber daya manusia juga dijadikan sebagai alat yang bernilai dalam suatu organisasi, dan memiliki kontribusi banyak dalam peningkatan fungsi organisasi.

Kantor Dinas Lingkungan Hidup Daerah Tapanuli Selatan adalah salah satu organisasi dalam pemerintahan Indonesia yang membidangi tentang permasalah pengelolahan lingkungan hidup, seperti pengelolahan sampah, menyelenggarakan perlindungan hutan dan konservasi sumber daya alam. Sebagaimana yang tertera dalam visi Kantor Dinas Lingkungan Hidup Daerah Tapanuli Selatan: "Menjadikan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tapanuli Selatan Berperan Aktif Dalam Pelaksanaan Pembangunan Berkelanjutan".

Kantor Dinas Lingkungan Hidup Daerah Tapanuli Selatan mampu memberikan pelayanan yang baik, akan tetapi kinerja pegawai pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup masih kurang baik. Misalnya tingkat kedisiplinan yang masih kurang, tugas-tugas yang sering terbengkalai, dan kurangnya rasa tanggungjawab dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

---

[2]H. Malayu Hasibuan S.P, *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2017). hlm. 120.

Berdasarkan hasil wawancara bahwa keadaan kinerja pegawai masih rendah disebabkan oleh kurangnya ketelitian dan keberhati-hatian dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan ujar Ibu Ade Suryani Harahap salah satu pegawai tetap.[3]

Kinerja merupakan nilai atau pencapaian seseorang dalam suatu organisasi sesuai dengan kemampuan yang dimiliki dalam menjalankan tugas yang dibebankan, sama halnya dengan Penilaian kinerja memiliki peran dalam meningkatkan kualitas kerja. Penilaian kerja termasuk item terpenting dalam meningkatkan pencapaian tujuan suatu organisasi.[4]

Dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya adalah motivasi. Peningkatan kinerja menuntut perusahaan memberikan motivasi yang sesuai dengan tujuan untuk membangkitkan semangat pegawai dalam lingkungan kerja demi tercapainya tujuan bersama yang telah ditetapkan. Melalui sebuah motivasi yang dimiliki setiap pegawai dalam suatu perusahaan diharapkan dapat memberikan kontribusi yang lebih baik bagi perubahan ataupun kemajuan sebuah perusahaan.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan Ibu Leli Khairani pegawai di Kantor Dinas Lingkungan Hidup mengenai motivasi yang diberikan pemimpin kepada pegawai dilakukan sering, salah satu contoh motivasi yang diberikan adalah apel pagi. Kegiatan tersebut dapat membuat pegawai menjadi lebih terbiasa untuk datang tepat waktu.

[3]Hasil wawancara Dengan Ibu Ade Suryani Harahap.“ Pukul 9.30 10.00 WIB. (Kasubag Administrasi Umum dan Kepegawaian, 2021).

[4] Harindja, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Grasido, 2002).hlm. 195.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti, masih ada beberapa pegawai yang tidak menerapakan hal tersebut dan belum sepenuhnya memotivasi dirinya untuk melakukan tugas yang dibebankan kepadanya dan selalu menunda pekerjaan yang dibebankan, dikarenakan menganggap remeh hal tersebut.[5]

Lingkungan kerja ialah sekumpulan sumber daya kekuatan dan lembaga yang memiliki pengaruh terhadap perusahaan. Lingkungan kerja juga sesuatu yang ada disekitar pekerja dan memengaruhi dirinya dalam menjalakan tugas-tugas yang dibebankan.[6] Adapun Objek dalam penelitian ini adalah di Kantor Dinas Lingkungan Hidup Daerah Tapanuli Selatan.

Pada dasarnya motivasi kerja seseorang berbeda-beda tingkatannya, demikian juga pada pegawai Dinas Lingkungan Hidup Daerah Tapanuli Selatan, masing-masing memiliki motivasi dan lingkungan kerja yang berbeda-beda dalam bekerja, untuk memotivasi dan meningkatkan kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Daerah Tapanuli Selatan memberikan fasilitas untuk menunjang kinerja pegawai dalam bekerja seperti peralatan kantor yang memadai, tempat parkir, mushola, dan kamar mandi, selain itu juga pegawai harus diberikan gaji tepat waktu.

Lingkungan Kerja Kantor Dinas Lingkungan Hidup Daerah Tapanuli Selatan peneliti mengetahui dari wawancara, belum memadai seperti tersedianya tempat parkir yang sempit, tidak adanya ventilasi agar

[5]Hasil Wawancara Dengan Leli Khairani“ Pukul 9.30 10.30 WIB (Kasubbag Perencanaan dan Keuangan, 2021).

[6] Ismail Solihin, *Pengantar Bisnis* (Jakarta:PT. Gelora Aksara Pratama, 2014), Hlm. 11.

sirkulasi udara di ruangan selalu segar, dan ruangan bagi stap pegawai masih kurang sehingga pegawai tidak tenang dalam bekerja, dengan adanya lingkungan kerja yang memadai maka akan dapat membantu pegawai dalam meningkatkan kinerja.

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu pegawai Kantor Dinas Lingkungan Hidup Daerah Tapanuli Selatan Bapak yang bernama Sultoni Harahap, diketahui bahwa kondisi kinerja Pegawai masih rendah, hal ini dapat dilihat dari hasil kinerja pegawai, yang mana diantaranya kurang teliti dan berhati-hati dalam mengerjakan pekerjakan yang dibebankan.[7] Fenomena yang terjadi pada motivasi dan lingkungan kerja pada Dinas Lingkungan Hidup Daerah Tapanuli Selatan tersebut menimbulkan banyak pertanyaan-pertanyaan dalam pemikiran peneliti. Sebelumnya penelitian mengenai motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sudah banyak dilakukan diantaranya:

Aidil Amin Effendi dan Armina Fadhilah yang berjudul" Pengaruh Intensif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Calibramed Jakarta Selatan".[8] Hasil penelitian menunjukkan bahwa intensif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 19, 7% dan motivasi memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 47,6% dan berpengaruh secara simultan atau bersamaan sebesar 58,3%.

[7]Wawancara Dengan Bapak Sultoni, Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Daerah Tapanuli Selatan, Pukul 10.00. 11.15 WIB., 2021.

[8]Aidil Amin Effendi Armina Fadhilah, "Pengaruh Intensif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Calibramed Jakarta Selatan', Jurnal Ilimiah Manajemen Forkamma" Vol.3 No.1 (September 2018). Hlm 86.

Chainar Elli Ria Yang Berjudul ”Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Dinas Bina Marga Provinsi Sumatera Utara”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 7,2% variabel motivasi kerja, pemeliharaan pegawai dan pendidikan mempengaruhi kinerja pegawai 93,8% dipengaruhi oleh variabel lain, uji F variabel motivasi kerja, pemeliharaan pegawai dan pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Bina Marga Provinsi Sumatera Utara.[9]

Fajar Wirawan dan Edy Rahardja, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Warna Alam Indonesia), Jurnal Undip Diponegoro”. hasil penelitian menunjukkan uji normalitas bahwa besarnya uji kolmogrov smirnov adalah sebesar 0,885 dengan signifikan pada 0,880, hal ini berarti data berdistribusi dengan normal karena nilai signifikan lebih besar dari 0,05 (0,88>0,05), jadi dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas dan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan motivasi perpengaruh secara positif dan signifikan.[10]

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai

[9]Chainar Elli Ria, “Analisa Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Dinas Bina Marga Provinsi Sumatera Utara, Jurnal Ekonomika dan Manajemen” Vol. 5 No. 2 (Oktober 2016). Hlm.59

[10]Fajar Wirawan Edy Rahardja, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Warna Alam Indonesia), Jurnal Undip Diponegoro” Vol. 4 No. 2 (Agustus 2015).. Hlm 78.

agar memperoleh informasi yang jelas disertai bukti yang ilmiah dengan judul:

"Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Lingkungan Hidup Daerah Tapanuli Selatan"

B. Identifikasi Masalah

Dari latar belakang masalah diatas, identifikasi masalah penelitian ini diantaranya:

1. Kinerja pegawai pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Daerah Tapanuli Selatan kurang baik dilihat dari kemampuan karyawan ketika menyelesaikan tugas yang di bebankan.
2. Kurang diterapkan sifat kepatuhan oleh pegawai, seperti kurangnya disiplin terhadap waktu.
3. Masih terbatas kepekaan pegawai untuk menyelesaikan kewajiban yang telah dibebankan kepadanya, sehingga banyak tugas yang tidak siap tepat pada waktunya.
4. Masih ada sebagian pegawai yang tidak menerapkan motivasi yang diberikan oleh pimpinan dan kurangnya memotivasi dirinya untuk melakukan pekerjaan tersebut.
5. Lingkungan kerja yang kurang baik sehingga mempengaruhi kinerja pegawai.

6. Lingkungan kerja yang tidak seimbang dengan jumlah pegawai yang berjumlah 48 orang mengakibatkan kinerja sering tidak sesuai dengan harapan.

C. Batasan Masalah

Dari identifikasi masalah di atas, peneliti tidak membahas semua faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, maka batasan masalah dalam penelitian ini yakni untuk mengetahui faktor-faktor yang dipengaruhi oleh kinerja pegawai di Kantor Dinas Lingkungan Hidup Daerah Tapanuli Selatan yaitu faktor motivasi dan lingkungan kerja.

D. Definisi Operasional Variabel

Defenisi operasional variabel adalah deskripsi dari setiap variabel yang ditentukan dalam penelitian terhadap indikator-indikator. Untuk menghindari kesalah pahaman maka dibuatlah definisi operasional dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

Tabel I.1
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Variabel	Indikator Variabel	Skala Pengukuran
Kinerja (Y)	Kinerja merupakan kualitas dan kuantitas hasil kerja individu atau bagian organisasi dalam menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai ketentuan dalam organisasi tersebut.[11]	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Ketepatan Waktu	Ordinal
Motivasi (X1)	Motivasi merupakan sesuatu yang mendorong seseorang berbuat sesuatu. Suatu motivasi dapat bangkit dari dalam diri individu atau dari luar individu kemuadian dijadikan sebagai acuan untuk mengerjakan sesuatu dalam organisasi.[12]	1. Kebutuhan Fisiologis 2. Rasa Aman 3. Kebutuhan Sosial.	Ordinal
Lingkungan Kerja (X2)	Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-	1. Keamanan Kerja 2. Kondisi Kerja 3. Hubungan Antar Pegawai	Ordinal

[11]Yayah Khoeratunnisa DKK, " Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja', Jurnal Investasi" Vol.5 No.2 (November). Hlm. 43.

[12] Sherlie Hikmah, "Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Benwin Indonesia di Kota Batam', *Jurnal Manajemen dan Bisnis"* Vol.5 No.1 (2020).Hlm. 757.

	tugas yang dibebankan.[13]		

E. Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah dan identifikasi masalah di atas, maka dapat di uraikan, rumusan masalah dalam penelitian ini diantaranya:

1. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Daerah Tapanuli Selatan?
2. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Daerah Tapanuli Selatan?
3. Apakah ada pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Daerah Tapanuli Selatan?

F. Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Untuk melihat pengaruh dari faktor motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Daerah Tapanuli Selatan.
2. Untuk melihat pengaruh dari faktor lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Daerah Tapanuli Selatan.

[13]Ronal Donra Sihaloho Hotlin Siregar, "Pengaruh Lingkungan Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Salatiga Medan', *Jurnal Ilmiah Socio Secretum"* Vol. 9 No. 2 (September 2019). Hlm. 275.

3. Untuk melihat pengaruh dari faktor motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Daerah Tapanuli Selatan secara bersamaan.

G. Manfaat Penelitian

Adapun yang menjadi manfaat penelitian ini adalah:

1. Bagi Peneliti

   Dengan adanya penelitian ini dapat menambah wawasan peneliti dan memperluas pengetahuan serta menganalisa pemahaman dari teori yang selama ini didapatkan, dan berharap dapat untuk diimplementasikan terhadap permasalahan yang diteliti dan menjadi syarat agar dapat menyelesaikan pendidikan Sarjana pada Prodi Ekonomi Syariah Konsentrasi Manajemen Bisnis, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Negeri Padangsidimpuan.

2. Bagi Instansi

   Diharapkan dapat memberi informasi dan Sebagai masukan atau tambahan bagi pihak Kantor Dinas Lingkungan Hidup Daerah Tapanuli Selatan mengenai pengaruh motivasi dan lingkungan kerja tersebut untuk meningkatkan atau mengembangkan tujuan organisasi.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

   Sebagai referensi tambahan bagi peneliti selanjutnya, dan dapat dijadikan sebagai materi perbandingan terutama bagi yang meneliti tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

H. Sistematika Pembahasan

Untuk gambaran tentang pembahasan yang lebih rinci, ringkas dan sistematis, maka pembahasan dapat dibagi atas:

Bab I Pendahuluan membahas tentang latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, defenisi operasional variabel, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian.

Bab II Landasan Teori Bab ini berisikan landasan teori yang berhubungan dengan pokok permasalahan yang dipilih yang akan dijadikan sebagai landasan dalam penulisan skripsi. Teori-teori tersebut dikutip dari beberapa literature. selain itu, dijelaskan pula mengenai hasil penelitian, kerangka pemikiran dan hipotesis.

Bab III Metodologi Penelitian yang membahas tentang lokasi dan waktu penelitian, jenis penelitian, populasi dan sampel, sumber data, instrumen pengumpulan data, dan teknis analisis data yang digunakan.

Bab IV Analisis Data yang terdiri dari Gambaran Umum objek penelitian, gambaran umum responden, Hasil Analisis, dan Pembahasan Hasil Penelitian.

Bab V Penutup yang berisikan Kesimpulan dan Saran-Saran Hasil Analisis Data pada Bab-bab sebelumnya.

BAB II
LANDASAN TEORI

A. Kerangka Teori

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja dalam bahasa latin berasal dari kata *job performance* yang memiliki arti performa kerja atau performa sesungguhnya yang diraih oleh individu. Kinerja adalah kualitas implementasi tugas yang dapat diraih individu, unit, atau bagian dengan memanfaatkan keterampilan yang telah dialokasikan untuk mewujudkan tujuan organisasi.

Kinerja adalah kuantitas dan kualitas yang diraih oleh sekelompok individu dalam organisasi dengan memanfaatkan keterampilan yang dimiliki dalam melaksanakan tugas yang dibebankan dalam mewujudkan tujuan suatu organisasai.[14]

Menurut Malayu S.P. Hasibuan kinerja adalah suatu kontribusi yang dicapai individu dalam melakukan kewajiban yang diberikan kepadanya yang dilandaskan atas kemampuan, profesionalisme dan intensitas waktu.[15]

[14] Sadili Samsuddin, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2010), Hlm. 159

[15]Malayu Hasibuan S.P, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2012).hlm. 117.

Jadi kinerja merupakan apa yang dilakukan karyawan secara kuantitas dan kualitas atau hasil kerja suatu individu dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan demi tercapainya tujuan perusahaan.

1) Penilaian Kerja

Penilaian kerja merupakan proses mengevaluasi seberapa baik kinerja yang diperoleh seorang karyawan dalam memenuhi kewajiban yang telah dibebankan untuk meningkatkan motivasi kerja.

Tujuan penilaian kinerja adalah:[16]

a) Untuk mengetahui tingkat perestasi pegawai selama ini.
b) Pemberian imbalan yang serasi.
c) Mendorong pertanggung jawaban dari pegawai.
d) Untuk membeda antar pegawai satu dengan yang lain.
e) Pengembangan SDM yang masih dapat dibedakan lagi.
f) Meningkatkan motivasi kerja.
g) Meningkatkan etos kerja.

[16]M.Yani, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2012).hlm.119-120.

h) Memperkuat hubungan antara pegawai dengan atasan melalui diskusi tantang kemampuan kerja mereka.

i) Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari pegawai untuk memperbaiki desain pekerjaan, lingkungan kerja, dan rencana karir selanjutnya.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Perusahaan sebagai suatu organisasi mempunyai tujuan yakni memperoleh keuntungan. Organisasi dapat beroperasi karena kegiatan atau aktifitas yang dilakukan oleh para pegawai yang ada di dalam organisasi tersebut.

Dalam buku Edy Sutrisno menurut Prawirosentino, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah:[17]

1) Motivasi

Merupakan suatu yang dapat mendorong seseorang berbuat sesuatu. Motivasi dapat bangkit dari dalam atau luar individu kemudian dijadikan sebagai acuan untuk mengerjakan sesuatu.

[17]Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya manusia* (Jakarta: Kencana, 2010).hlm. 45.

2) Lingkungan Kerja

   Segala sesuatu yang ada disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang diberikan.

3) Efektifitas dan efesiensi

   Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efesien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas apakah efektif atau tidak.

4) Tanggung Jawab

   Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas.

5) Disiplin

   menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan.

6) Inisiatif

   berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

c. Indikator Kinerja

1) Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan 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

Ketepatan Waktu (disiplin kerja) adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, ketepatan waktu (disiplin kerja) merupakan salah satu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan yang ditetapkan.

Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi, artinya tanpa dukungan disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi organisasi tersebut untuk mewujudkan

tujuannya, jadi kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan.[18]

d. Kinerja Dalam Islam

Dalam Islam kerja merupakan bagian dari ibadah. Maksudnya, Islam menjadikan dunia kerja bukan hanya sebagai bangunan relasi sosial antar manusia demi pemenuhan kebutuhan hidup, tetapi juga sebagai bentuk ideal dari ibadah kepada Allah SWT.

Kinerja dalam islam sangat menekankan kita agar bekerja dengan baik dan bertanggung jawab. Artinya setiap pekerjaan yang dibebankan kepada kita tentu harus dilakukan dengan baik. Bekerja secara ikhlas akan mendapat keberkahan dunia dan akhirat. Sebagaimana dijelaskan dalam QS. An-Najam Ayat 39 Yang Berbunyi:

وَأَن لَّيْسَ لِلْإِنسَٰنِ إِلَّا مَا سَعَىٰ ﴿٣٩﴾

Artinya: Dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya.(QS. An-Najam Ayat: 39).[19]

Dalam Tafsir *Quraish Shihab* menjelaskan: Bahwasanya perkara sesungguhnya itu ialah (seseorang manusia tidak akan memperoleh selain apa yang telah diusahakannya) yaitu

[18] Yayah Khoerunnisa"Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja*," jurnal investasi* Vol. 5, No. 2 (Nopember 2019). hlm. 44.

[19]Departemen Agama RI, *Al-Qur'an Terjemahan &Asbabun Nuzul* (Surakarta: PT. Indiva Media Kreasi, 2011). hlm.97.

memeperoleh kebaikan dari usahanya yang baik, maka dia akan memperoleh kebaikan sedikit pun dari apa yang diusahakan oleh orang lain.

Asbabun Nuzul ayat ini berkenaan dengan sahabat yang bernama Mujahid dan Ibnu Zaid dalam riwayat Al-Wahidi dan Ibnu Jarir mengatakan, waktu itu Walid Bin Mughirah telah mengikuti agama Rasulallah, lalu sebagian orang musyrik mencibirnya. “Mengapa kamu meninggalkan agama para leluhur dan mengatakan bahwa mereka adalah sesat?”, Walid Bin Mughirah menjawab “ Aku takut kepada azab Allah. Orang-orang itu lantas mengatakan kepada walid, jika ia mau memberikan sejumlah harta dan kembali musyrik, mereka menyatakan bersedia memikul dan mengambil alih azab Allah untuk dirinya. Walid pun memberikan hartanya, kemudian Allah menurunkan rangkaian ayat ini.[20]

Dari ayat diatas memjelaskan bahwa tujuan seorang muslim bekerja adalah untuk mrncari keridhoan Allah SWT dan mendapatkan keutamaan (kualitas dan hikmah) dari hasil yang diperoleh, kalau kedua hal tersebut telah menjadi landasan kerja seseorang dalam bekerja, maka akan tercipta kinerja yang baik, karena manusia tidak akan mencapai sesuatu itu jika tidak dengan berusaha ataupun bekerja keras. Jika dia berusaha dan

[20]*https://bersamadakwah.net.cdn.ammprojec.org, diakses pada10 Oktober 2021*.

bekerja maka dia akan mendapatkan sesuatu itu sesuai dengan hasil kerja kerasnya.

2. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata lain *movere* yang berarti dorongan atau daya penggerak. Sedangkan pengertian dari motivasi adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain suatu dorongan untuk memenuhi tujuan tertentu.

Motivasi artinya dorongan atau item utama untuk memajukan kualitas pegawai, karena ketika tercapainya kualitas yang baik dalam suatu perusahaan tentu sangat membantu kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Motivasi adalah sesuatu yang mendorong seseorang untuk berbuat sesuatu. Motivasi timbul dari dalam diri individu maupun luar individu untuk melakukan atau menunjukan perilaku tertentu.[21]

Menurut Siswanto motivasi diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan dan mengarah atau menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau

[21]Sadili Samsudin, *Manajemen sumber daya manusia*, hlm. 281.

mengurangi ketidakseimbangan.[22] Motivasi adalah proses memengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan kepada seseorang atau organisasi untuk mengarahkan kemampuan terbaiknya dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga maupun waktu untuk melaksanakan tugasnya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan.

b. Jenis-Jenis Motivasi

Dalam sebuah perusahaan motivasi berperan sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Tujuan diberikannya motivasi kerja terhadap karyawan agar karyawan dapat menyelesaikan tugasnya secara efektif dan efesien. Dengan demikian akan mampu meningkatkan semangat kerja. Ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi, yaitu motivasi eksternal dan motivasi internal.

a) Motivasi Eksternal

Motivasi eksternal menafsirkan potensi yang ada di dalam individu yang dapat dipengaruhi oleh faktor internal yang

[22] Ernie Tisnawati dan Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen* (Jakarta: Kencana, 2010), Hlm. 235.

dioperasikan oleh manajer, yaitu meliputi penghargaan, kenaikan pangkat dan tanggung jawab.

b) Motivasi Internal

Motivasi internal merupakan motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang. Efek motivasi terhadap kinerja pegawai akan tercipta jika motivasi internal ini sudah ada. Motivasi internal berperan penting dalam menciptakan prestasi kerja yang tinggi dan terus menerus.[23]

c. Indikator Motivasi Kerja

Motivasi atau dorongan sangat menentukan tercapainya suatu tujuan dalam suatu organisasi maka faktor- faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Daerah Tapanuli Selatan adalah.

a) Kebutuhan fisiologis (*Physiological-need*)

Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan, minum, perumahan, oksigen, dan sebagainya. Perwujudan dari kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan pokok manusia yaitu sandang, pangan, papan dan kesejahteraan individu. Kebutuhan ini dipandang sebagai kebutuhan paling mendasar, karena tanpa

[23]Malayu Hasibuan S.P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2012.hlm. 150.

pemenuhan kebutuhan tersebut seseorang tidak dapat dikatakan hidup normal.

b) Kebutuhan rasa aman (*Safety-need*)

Apabila kebutuhan fisiologis relatif sudah terpuaskan, maka muncul kebutuhan yang kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja. Kebutuhan keamanan harus dilihat dalam arti luas, tidak hanya diartikan dalam arti keamanan fisik semata, tetapi juga keamanan psikologis dan perlakuan yang adil dalam pekerjaan.

c) Kebutuhan sosial (*Social-need*)

Manusia pada hakekatnya adalah makhluk sosial, tidak dapat memenuhi kebutuhan sendiri dan pasti memerlukan bantuan orang lain, sehingga mereka harus berinteraksi dalam memenuhi kebutuhan tersebut.[24]

Memberikan motivasi kepada pegawai merupakan proses kegiatan motivasi kerja, sehingga pegawai akan mampu dalam melaksanakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab.

[24] Suwanto & Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm.176.

Menurut para ahli pemberian motivasi yang dilakukan oleh pemimpin terhadap bawahannya tidaklah begitu sulit, namun ternyata dalam praktiknya jauh lebih rumit dari yang dibayangkan. Kerumitan itu disebabkan oleh:

1) Kebutuhan yang tidak sama pada setiap pegawai dan sering berubah sepanjang waktu.
2) *Feeling* dan *emotions* atau perasaan dan emosi.
3) Aspek yang terdapat dalam diri pribadi pegawai itu sendiri seperti kepribadian sikap, pengalaman, budaya, minat, harapan, keinginan, lingkungan yang turut mempengaruhi pribadi pegawai tersebut.
4) Pemuasan kebutuhan yang tidak seimbang antara tanggung jawab dan wewenang.[25]

Berdasarkan definisi diatas, maka dapat disimpulkan dalam penelitian ini bahwa motivasi kerja merupakan keadaan dimana pribadi seseorang berkeinginan untuk mendorong dalam melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Motivasi kerja juga dapat diartikan sebagai faktor-faktor yang ada dalam diri seseorang dalam menggerakkan dan mengarahkan perilakunya untuk memenuhi tujuan tertentu. Seseorang yang memiliki motivasi pasti akan

[25] Hendy Tannady, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta:Expert, 2017), Hlm. 194.

bertindak dengan energik dan bersemangat dalam mengerjakan pekerjaannya, namun jika seseorang memiliki motivasi yang rendah maka akan sering menampilkan rasa tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaannya yang akan mengakibatkan kinerja seseorang menjadi buruk dan tidak akan mencapai tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan.

d. Motivasi Menurut Pandangan Islam

Motivasi disebut juga tingkah laku atau sikap yang menunjukkan pada situasi yang mendorong, dan memajukan yang timbul dari internal dan dalam diri individu. Sesuai Q.S Al-Nahl:97.

مَنْ عَمِلَ صَٰلِحًا مِّن ذَكَرٍ أَوْ أُنثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهُۥ حَيَوٰةً طَيِّبَةً ۖ وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُم بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا۟ يَعْمَلُونَ ﴿٩٧﴾

Artinya: Barang siapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya kami akan memberikan balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik daripada apa yang telah mereka kerjakan.[26]

Ayat di atas menjelaskan tentang motivasi yang dapat memberikan giat dalam bekerja. Dalam islam seseorang muslim dianjurkan melakukan sesuatu perestasi yang terbaik, baik laki-

[26] Departemen Agama Republik Indonesia, Al-Qur'an dan Terjemahannya (Bandung: Jumatul'Ali,2005),hlm.278

laki maupun perempuan. Kemudian dalam kata (*Auunsa Mukminun Palanuhyiyannahu Hayatan toyyiba*)yang berarti manusia dianjurkan melakukan sesuatu dengan prestasi yang terbaik dan barang siapa mengerjakan amal saleh maka diberikan kehidupan yang baik dan pahala yang lebih baik dari mereka kerjakan, orang-orang yang tidak mau memanfaatkan waktu dan kesempatan ia akan merugi.

3. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan elemen-elemen organisasi yang mempunyai pengaruh dalam pembentukan perilaku individu pada perusahaan dan berpengaruh pada prestasi perusahaan.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor dari fungsi manajemen. Sumber daya manusia, tepatnya fungsi perencanaan. Fungsi perencanaan berhubungan langsung dengan pegawai yang bekerja pada lingkungan organisasi. Dengan demikian lingkungan kerja dalam suatu organisasi akan berpengaruh pada semua kegiatan organisasi. Kondisi lingkungan kerja yang berbeda pada setiap organisasi dapat memberikan tingkat kepuasan yang berbeda bagi pegawai.[27]

[27]Aswadi Lubis, "Lingkungan Kerja Yang Kondusif dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya'Jurnal Al-Masharif" Vol. 3 No. 1 (Juni 2015), http://jurnal.iain-padangsidimpuan.ac.id/index.php/Al-Masharif/article/download/292/273. Hlm 36.

Nitisemito menyatakan bahwa Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan padanya. Karena lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Seorang pegawai yang bekerja dilingkungan kerja mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik.

Serdamayanti lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.[28]

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar tempat bekerja yang dapat mempengaruhi seorang pegawai dalam melakukan tugas yang dibebankan kepadanya.

Islam mengajarkan untuk memberikan ketenangan dan kenyamanan di dalam sebuah lingkungan kerja dan merupakan keharusan yang seharusnya diberikan kepada setiap pegawai agar mereka dapat bekerja dengan baik. Sebagaimana yang terdapat dalam QS.Al-Mujadalah ayat 11.

[28]Lubis.hlm. 52.

يَٰٓأَيُّهَا ٱلَّذِينَ ءَامَنُوٓاْ إِذَا قِيلَ لَكُمۡ تَفَسَّحُواْ فِي ٱلۡمَجَٰلِسِ فَٱفۡسَحُواْ يَفۡسَحِ ٱللَّهُ لَكُمۡۖ وَإِذَا قِيلَ ٱنشُزُواْ فَٱنشُزُواْ يَرۡفَعِ ٱللَّهُ ٱلَّذِينَ ءَامَنُواْ مِنكُمۡ وَٱلَّذِينَ أُوتُواْ ٱلۡعِلۡمَ دَرَجَٰتٖۚ وَٱللَّهُ بِمَا تَعۡمَلُونَ خَبِيرٞ ١١

Artinya: "Hai orang-orang yang beriman apabila dikatakan kepadamu berlapang-lapanglah dalam majlis, maka lapangkanlah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang ber iman diantara kamu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat, dan Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan."(QS. Al-Mujadalah:11).

Isi kandungan Surah Al-Mujadilah ayat 11 diatas terdapat kata "*Fafsahu"* yang artinya lapangkanlah yang bersifat perintah. Jadi makna dari potongan ayat diatas adalah apabila seseorang berada dalam suatu majlis yang dalam penelitian ini kita kaitkan dengan lingkungan kerja, hendaknya saling menghormati dan menjaga suasana damai, dengan memberikan kelapangan dan kenyamanan bagi orang lain yang berada di lingkungan tersebut. Termasuk di saat kita berada di kantor tempat kita bekerja karena bekerja adalah salah satu amal saleh untuk mencukupi kebutuhan hidup kita sehari-hari.

b. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

1) Lingkungan kerja Fiksi

Merupakan kondisi lingkungan kerja yang berbentuk fisik dan dapat dilihat secara kasat mata dan berwujud yang digunakan dalam mempengaruhi pegawai secara langsung maupun tidak langsung seperti meja, kursi, fasilitas kerja lainnya.

2) Lingkungan Kerja Non Fiksi

Merupakan kondisi lingkungan kerja yang tidak dapat dilihat secara kasat mata atau tidak berwujud yang dapat mempengaruhi hubungan kerja pegawai dengan atasan.

c. Indikator Lingkungan Kerja

1) Keamanan Kerja

Keamana ditempat kerja dapat membuat pegawai nyaman dalam bekerja.

2) Kondisi Kerja

Kondisi seperti ruangan kerja yang baik dan nyaman akan memudahkan karyawan dalam berinteraksi baik dengan pegawai lain dalam menyelesaikan tugas yang di berikan.

3) Hubungan Antara Pegawai

Inertaksi yang baik antara Pegawai dan pemimpin mampu membuat hubungan yang baik ditempat kerja sehingga tujuan organisasi lebih mudah untuk di capai.[29]

d. Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut Ishak dan Tanjung, manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairaha kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang sehingga pekerjaan dapat terselesaikan dengan tepat waktu dan sesusi dengan standart yang dan dalam waktu yang ditentukan oleh organisasi.

4. Hubungan Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Pegawai dengan motivasi yang tinggi sanga menyukai tantangan, berani mengambil resiko, sanggup mengambil alih tanggung jawab dan akan bekerja keras. Beberapa pegawai bekerja dengan menanamkan macam-macam motivasi, seperti motivasi agar mendapatkan gaji yang besar, mencapai sasaran karier dan mencari pengalaman. Motivasi untuk mencapai sasaran karier berarti pegawai akan memiliki motivasi untuk bekerja secara baik

[29]Ronal Donra Sihaloho, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Super Setia Sagita Mean, Jurnal Ilmiah Secretum" Vol. 9 No. 2 (November 2019).Hlm. 272.

dan bahkan melebihi standart kerjanya karena ada posisi tinggi yang ingin dicapai.[30]

Lingkungan kerja yang baik akan mempengaruhi kinerja pegawai, karena dengan terciptanya lingkungan kerja yang baik akan menciptakan hasil kerja pengawai yang efesien dan pada akhirnya akan berdampak pada kenaikan kinerja dalam suatu organisasi.[31] dengan demikian, pegawai juga akan memperhatikan dan meningkatkan kemampuannya dan akan menciptakan kinerja yang bagus, sehingga tujuan suatu organisasi akan tercapai sesuai standar yang ditentukan.

B. Penelitian Terdahulu

Untuk mendukung penelitian ini, maka peneliti mencantumkan penelitian terdahulu yang berkaitan atau berhubungan dengan judul penelitian ini, sebegai berikut

Tabel II.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Resa Almustofa (Skripsi, Universitas Diponegoro Semarang, 2014)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Perum Blog Divisi	motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

[30]Bintoro Daryono, *manajemen penilaian kinerja karyawan* (Yogyakarta: Penerbit Gava Media, 2017). Hlm.88-90.
[31]Kustoro Budiarta, *PengantarBisnis* (Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama, 2014).hlm.13.

		Regional Jakarta) 2014 Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas di Ponegoro Semarang, 2014.	
2	Damri Batubara (At-Tirajoh, IAIN Padangsidimpuan) (2018)	Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Kantor Kementerian Agama Kota Padangsidimpuan)	Sistem informasi manajemen memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor kementerian Agama Kota Padangsidimpuan.
3	Nur Abib Asriyanto (Skripsi, Universitas Negeri Semarang, 2013)	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan 2013 Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang, 2013	bahwa motivasi kerja dan lingkungan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
4	Nasyadizi Nilamsar Noor (Skripsi Universitas Brawijaya Malang 2016)	Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Jawa Timur di Surabaya)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara stress kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, dan perpengaruh secara parsial maupun simutan terhadap kinerja pegawai.
5	Hakim Fachrezi (Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Vol. 3 No. 1 Maret 2020)	Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang	Hasil penelitian menunjukan bahwa ada pengaruh dan tidak signifikan antara konunikasi terhadap kinerja, dan motivasi dan lingkungna kerja berpengaruh secara

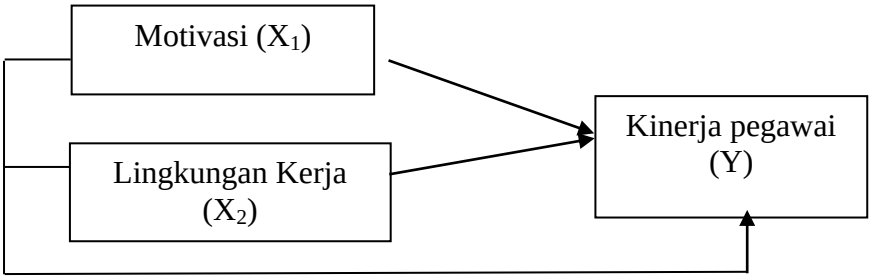
		Kualanamu.	signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu di atas memiliki persamaan dan perbedaan dengan penelitian ini. Persamaannya adalah penelitian terdahulu dan penelitian yang dilakukan peneliti sama-sama meneliti tentang kinerja pegawai sebagai variabel terikatnya. Perbedaanya terletak pada variabel bebas yang digunakan, dimana penelitian terdahulu di atas menganalisis beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja, stres kerja, kepuasan kerja dan komunikasi Sementara penelitian ini sebagai variabel bebasnya adalah motivasi dan lingkungan kerja. Perbedaan lain terletak pada tempat penelitian, dimana penelitian ini dilakukan di Kantor Dinas Lingkungan Hidup Daerah Tapanuli Selatan.

C. Kerangka Pikir

Kerangka pikir menjelaskan permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian. Maka akan diuji bagaimana motivasi (X_1) dan lingkungan Kerja (X_2) sebagai variabel bebas berpengaruh teradap kinerja pegawai (Y) sebagai variabel terikat pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Daerah Tapsel.

Gambar 1.
Kerangka Pikir



Berdasarkan kerangka pikir di atas dapat disimpulkan bahwa, kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya, faktor motivasi, dan lingkungan kerja. Dimana motivasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai, lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja secara parsial, motivasi dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai secara bersama-sama atau secara simultan.

D. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara dari rumusan masalah yang masih harus di uji kebenarannya. Maka rumusan hipotesi dalam penelitian ini adalah:

Ho_1: Tidak terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Lingkungan Hidup Daerah Tapanuli Selatan.

Ha_1 : Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Lingkungan Hidup Daerah Tapanuli Selatan.

Ho_2: Tidak terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Lingkungan Hidup Daerah Tapanuli Selatan.

Ha_2 : Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Lingkungan Hidup Daerah Tapanuli Selatan.

Ho_1: Tidak terdapat pengaruh motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Lingkungan Hidup Daerah Tapanuli Selatan.

Ha_3: Terdapat pengaruh motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Lingkungan Hidup Daerah Tapanuli Selatan.

BAB III
METODE PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Dinas Lingkungan Hidup Daerah Tapanuli Selatan yang Beralamat di Komplek Perkantoran Pemerintahan Tapanuli Selatan. Jln. Prof. Lafran Pane Sipirok, Sumatera Utara 22742. Waktu penelitian dilakukan dari bulan Maret sampai dengan Oktober 2021.

B. Jenis Penelitian

Jenis Penelitian yang dipakai dalam penelitian ini adalah menggunakan penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang memakai analisis data yang berupa numerik/angka.[32] Sehingga akan menciptakan sebuah teori yang dapat menjelaskan sebuah kesimpulan.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Berdasarkan pernyataan Suharsimi Arikunto, populasi ialah keseluruhan dari objek yang akan diteliti.[33] Populasi merupakan wilayah generalisasi dengan kapasitas dan keistimewahan tertentu yang ditentukan oleh peneliti, untuk dibahas dan selanjutnya dijadikan

[32]Suryani Hendryani, *Metode Riset Kuantitatif Teori dan Aplikasi Pada Penelitian Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam* (Jakarta: Kencana, 2015).hlm. 109.

[33] Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian* (Jakarta: Rineka Cipta, 2013).hlm. 131.

kesimpulan. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Dinas Lingkungan Hidup Daerah Tapanuli Selatan.

Tabel III.1
Jumlah Pegawai Kantor Dinas lingkungan Hidup Daerah Tapanuli Selatan

No	Pegawai	Jumlah
1	Laki –Laki	23
2	Perempuan	25
	Jumlah	48

Sumber: Dinas Lingkungan Hidup Daerah Tapanuli Selatan

2. Sampel

Sampel Penelitian merupakan persentase atau bagian dari jumlah populasi tersebut. Sampel pada peneliti ini berpedoman pada pendapat Suharsimi Arikunto, jika subjek lebih dari 100 orang dapat diambil 10-25%, bila kurang dari 100 maka sampelnya keseluruhan subjeknya. Diketahui jumlah pegawai Kantor Dinas Lingkungan Hidup Daerah Tapanuli Selatan adalah 48 orang.

Sampling Jenuh adalah metode penentuan sampel apabila seluruh bagian populasi digunakan sebagai sampel. Sampel jenuh memiliki istilah lain yaitu sensus, dimana semua anggota populasi akan menjadi sampel.[34] Jadi pengambilan sampel dengan menggunakan sampling jenuh yang berjumlah 48.

[34]Juliansyah Noor, *Metode Penelitian: Skripsi, Tesis, Desertasi Dan Karya Ilmiah* (Jakarta: Kencana, 2011).Hlm. 147.

D. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah primer. Sumber data primer adalah sumber data yang memberikan langsung data kepada pengumpul data. Data ini berupa berupa angket dalam bentuk pertanyaan maupun pernyataan yang dijawab oleh setiap responden.

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Angket

Angket adalah daftar pertanyaan yang diberikan kepada orang lain, tujuan dari angket adalah agar orang lain mau memberikan jawaban sesuai permintaan pengguna. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan skala likert untuk menyebarkan kuesioner kepada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Daerah Tapanuli Selatan.

Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, opini, dan opini seseorang atau sekelompok orang terhadap fenomena sosial, gunanya untuk mengubah variabel yang akan diukur menjadi indeks variabel. Kemudian, gunakan indikator tersebut sebagai titik awal penyusunan item-item istrumen yang dapat berupa pertanyaan dan pernyataan. Jawaban setiap item instrumen dengan menggunakan skala likert memiliki gradien dari sangat positif hingga sangat negatif. Kemudian beri skor jawaban untuk analisis kuantitatif.[35]

[35]*Metode Penelitian manajemen* (Bandung: Alfabeta, 2016). hlm. 230.

Tabel.III.2
Penetapan Skor Alternatif Atas Jawaban Kuesioner

Alternatif Jawaban	Bobot	
	Positif	Negative
Sangat Setuju (SS)	5	1
Setuju (S)	4	2
Kurang Setuju (KS)	3	3
Tidak Setuju (TS)	2	4
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

Dalam penyusunan angket, agar tidak lari dalam permasalahan yang diliti. Maka peneliti menyusun kisi-kisi dalam tabel sebagai berikut:

Tabel.III.3
Kisi-kisi Angket

Variabel Penelitian	Indikator Penelitian	Item Soal
Motivasi ($X_{1)}$	a. Kebutuhan Fisiologis b. Rasa Aman c. Kebutuhan Sosial	1,2,3,4,5 6,7,8,9,10
Lingkungan Kerja ($X_{2)}$	a. Keamanan Kerja b. Kondisi Kerja c. Hubungan antar Pegawai	1,2,3,4,5 6,7,8,9,10
Kinerja (Y)	a. Kualitas Kerja b. Kuantitas Kerja c. Ketepatan Waktu	1,2,3,4,5 6,7,8,9,10

Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan angket kepada responden. Kisi-kisi diperoleh dari indikator operasional variabel yang telah diuraikan di atas. Penyebaran angket peneliti lakukan dengan cara memberikan secara langsung ataupun dengan perantara kepada pegawai yang berada pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Daerah Tapanuli Selatan.

2. Wawancara

Wawancara yaitu melakukan tanya jawab langsung dengan pihak-pihak yang terkait dalam penyediaan informasi atau data yang diperlukan dalam penelitian ini. Dimana wawancaranya secara langsung dengan pegawai Kantor Dinas Lingkungan Hidup Daerah Tapanuli Selatan dengan Ibu Ade Suryani, Ibu Leli Khairani dan Bapak Sultoni.

3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan penjelasan data peristiwa masa lalu. Data bisa berbentuk tulisan (sejarah hidup, catatan harian, biografi, cerita, kebijakan, dan peraturan. Dokumentasi juga diartikan metode mencari atau mengumpulkan data mengenai hal-hal yang berupa buku,majalah, notulen rapat, agenda dan sebagainya.[36]

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu item yang digunakan untuk mengukur keakuratan suatu item dalam kuesioner atau skala, apakah item pada kuesioner tersebut sudah benar saat mengukur kuesioner yang akan diukur.[37] Uji validitas yang dilakukan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan korelasi *pearson product moment* $r_{hitung} > r_{tabel}$ taraf signifikan 0.05 dengan aplikasi SPSS dengan kriteria $r_{hitung} > r_{tabel}$

[36]Syamsir Torang, *Organisasi dan Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya dan Perubahan Organisasi)* (Bandung: Alfabeta, 2014).hlm. 299.

[37]duwi priyanto, *Analisis Statistic Data Lebih Cepat Lebih Akurat* (Yogyakarta: Medikom, 2011).hlm.24.

maka dinyatakan valid, dan jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ maka dinyatakan tidak valid dan tidak digunakan untuk mengumpulkan data.

Uji validitas dengan metode kolerasi pearson, yaitu dengan cara mengorelasikan skor item dengan skor totalnya. Kemudian pengujian signifikansi dilakukan dengan kriteria menggunakan r_{tabel} pada tingkat signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi, dimana r_{tabel} dapat diperoleh melalui df *(degree off freedom)* = n-2 (signifikan 5%, n= jumlah sampel), Jika nilai taraf dan r hitung ≥ r tabel maka item dapat dinyatakan valid, jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka item dinyatakan tidak valid.[38]

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah tingkat reliabilitas instrumen penelitian. Pengujian reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur yang digunakan reliabel dan konsisten selama pengukuran berulang. Uji reliabilitas bertujuan untuk mengevaluasi ukuran dan konsistensi jawaban responden terhadap kuesioner, sehingga diperoleh hasil yang konsisten ketika kuesioner diberikan secara berulang, dengan *cronbach's alpha,* dimana secara umum dianggap reliabel apabila nilai *cronbach's alpha*>0,6. Kriteria *cronbach's alpha* di bawah 0,6 dinyatakan tidak reliabel sedangkan 0,6-0,69 kurang reliabel, untuk 0,7-0,79 dinyatakan reliabel dan di atas 0,8 adalah sangat reliabel.[39]

---

[38]Duwi Priyanto, *Belajar Cepat Oleh Data Statistik dengan SPSS* (Yogyakarta: Andi Offset, 2012).hal. 51.

[39]Duwi Priyanto, *SPSS 22 Pengelolahan Data Terpraktis* (Yogyakarta: Andi Offset, 2014).Hlm. 57

3. Uji Analisis Deskriptif

Penelitian deskriptif adalah statistik yang berusaha menjelaskan atau menggambarkan berbagai karakteristik data. Seperti rata-rata, seberapa jauh data-data bervariasi, dan beberapa standar deviasinya, nilai maksimum dan minimum.[40]

4. Uji Normalitas

Digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Uji ini biasanya digunakan untuk mengukur data berskala ordinal, interval, ataupun rasio.[41] Dalam penelitian ini uji normalitas dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 23 dengan menggunakan taraf signifikan 0.05 data dinyatakan berdistribusi normal apabila signifikan lebih dari 5% atau 0.05.

5. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk menguji suatu model apakah layak atau tidak layak digunakan dalam penelitian. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah digunakan untuk analisis regresi ganda yang terdiri dari dua variabel bebas atau lebih. Dengan menggunakan tehnik analisis ini, maka akan diukur pengaruh variabel X melalui besaran koefisien korelasi (r), jika koefisien korelasi antara variabel X lebih besar dari 0,60 maka

[40]Sugiyono, *Metode Penelitian (Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)* (Bandung: Alfabeta, 2016). Hlm 69

[41]Priyanto, *SPSS 22 Pengelolahan Data Terpraktis*., Hlm. 54.

dikatakan multikolinearitas, akan tetapi jika variabel bebas lebih kecil atau sama dengan 0,60 maka dikatakan tidak multikolinearitas.[42]

b. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastieitas memakai teknik *Spearman's rho*, yaitu mengorelasikan antara residual hasil regresi dengan semua variabel bebas. Pengujian menggunakan tingkat signifikan 0,05 dengan uji 2 sisi. Jika korelasi antara variabel independen dengan residual didapat signifikansi lebih dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi masalah.[43]

6. Uji Regresi Berganda

Analisis regresi berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependen.Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Dihitung dengan menggunakan bentuk persamaan regresi berganda sederhana sebagai berikut:[44]

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

[42]Arikunto, *Manajemen Penelitian*. Hlm. 36.

[43]Muhammad Firdaus, *Ekonometrika: Suatu Pendekatan Aplikatif* (Jakarta: Bumi Aksara, 2011).Hlm. 170.

[44]Priyanto, *SPSS 22 Pengelolahan Data Terpraktis*.Hlm. 163.

Keterangan:

Y = Kinerja

a = Konstanta

$b_{1,}b_2$ = Koefisiensi regresi berganda (nilai peningkatan ataupun penurunan)

X_1 = Motivasi

X_2 = Lingkungan kerja

e = error tern.

7. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji Koefisien determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Apabila (R^2) semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat secara kuat. Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menjelaskan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika (R^2) semakin (mendekati nol), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat semakin kecil. Hal ini berarti model yang digunakan tidak kuat untuk menjelaskan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.[45]

[45]*Metode Penelitian (Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*.hlm. 184.

8. Uji hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Koefisiensi regresi secara parsial digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial variabel independen berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel dependen, dalam hal ini untuk mengetahui apakah secara parsial motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan atau tidak terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Daerah Tapanuli Selatan.

Kriteria pengujian:[46]

1) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka Ho diterima dan Ha ditolak.
2) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka Ho ditolak dan Ha diterima.

b. Uji F (Simultan)

Uji koefisien secara bersama-sama digunakan untuk mengetahui apakah secara bersama-sama variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, dalam hal ini untuk mengetahui apakah secara simultan motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan atau tidak terhadap kinerja di Kantor Dinas Lingkungan Hidup Daerah Tapanuli Selatan. Kriteria pengujiannya sebagai berikut:[47]

1) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka Ho ditolak dan Ha diterima.
2) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka Ho diterima dan Ha ditolak.

[46]Jonathan Sarwono, *Rumus-Rumus Populer SPSS 22 untuk Riset Skiripsi* (Yogyakarta: Andi Offset, 2015). hlm. 138.

[47] Sarwono., hlm. 121.

BAB IV
HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Dan Perkembangan Dinas Lingkungan Hidup Daerah Tapanuli Selatan

Dengan dikeluarkannya UU. No. 23 Tahun 2014 tentang pemerintahan Daerah, maka sebagian besar urusan pemerintahan telah diberikan kepada pemerintahan kabupaten/kota, khusus mengenai bidang Lingkungan Hidup berdasarkan PP. No. 25 Tahun 2000 yang terdapat di wilayah Kabupaten/Kota menjadi kewenangan dari pemerintah yang bersangkutan untuk melaksanakan kewenangan Otonomi Daerah di Bidang Lingkungan Hidup di bentuk Badan Lingkungan Hidup Daerah berdasarkan PERDA No. 17 Tahun 2011 tentang perubahan Atas peraturan Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan Nomor 14 Tahun 2010 tentang organisasi dan tata kerja lembaga teknis Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan.

Pada tahun 2015 dengan terbitnya UU No. 09 Tahun 2015 tentang perubahan kedua atas UU No. 23 Tahun 2014 tentang pemerintahan daerah yang ditindaklanjuti dengan peraturan Pemerintah No. 18 Tahun 2016 tentang perangkat daerah, Badan Lingkungan Hidup Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan berubah nomenklatur menjadi Dinas Lingkungan Hidup Daerah Tapanuli Selatan.

Dinas Lingkungan Hidup mempunyai tugas membantu Bupati melaksanakan urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah

dan tugas pembantuan di bidang lingkungan hidup, kebersihan dan persampahan.

2. Visi dan Misi Dinas Lingkungan Hidup Daerah Tapanuli Selatan

   Adapun Visi dan Misi Kantor Dinas Lingkungan Hidup Daerah Tapanuli Selatan

   adalah sebagai berikut.

   a. Visi

      Menjadikan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tapanuli Selatan Berperan Aktif Dalam Pelaksanaan Pembangunan Berkelanjutan.

   b. Misi

      1) Menyelenggarakan pengelolahan sampah yang komprehensif dan terpadu mulai dari hulu ke hilir.
      2) meningkatkan upaya pengendalian pencemaran dan/ atau kerusakan lingkungan.
      3) menyelenggarakan perlindungan hutan dan konservasi sumber daya alam.

3. Tujuan dan Sasaran Dinas Lingkungan Hidup

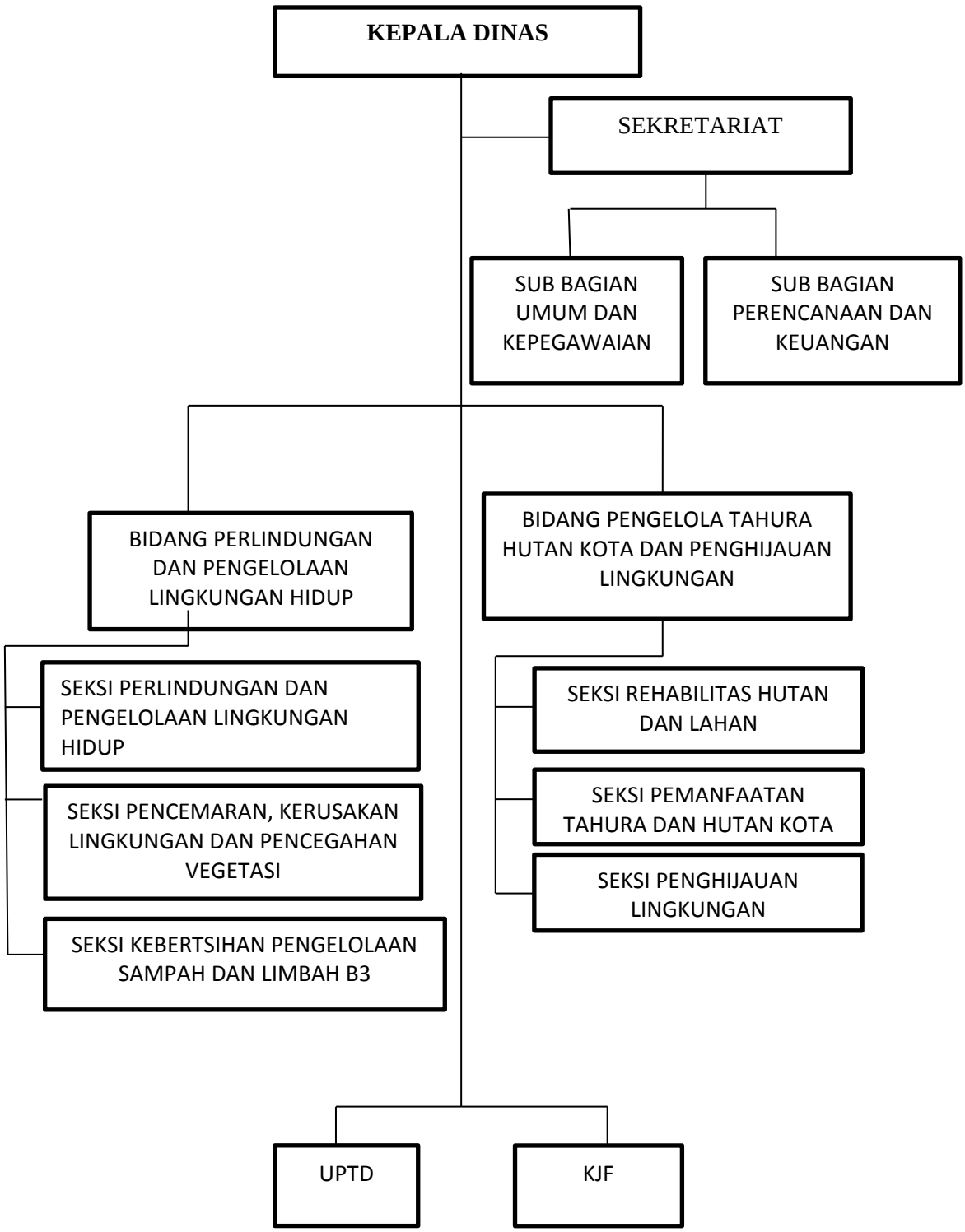
   Mewujudkan lingkungan yang sehat, bersih dan bebas dari sampah, mewujudkan penggunaan sumber daya alam yang selaras, serasi, dan seimbang dengan fungsi lingkungan hidup, dan melestarikan fungsi dan memulihkan kemampuan sumber daya alam serta pemanfaatanya bagi kesejahteraan masyarakat.[48]

[48]*Dokumen Kantor Dinas Lingkungan Hidup Daerah Tapsel*.

B. Struktur Organisasi

Struktur organisasi Dinas Lingkungan Hidup mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 18 tahun 2016 tentang pedoman organisasi perangkat daerah. Menindaklanjuti ketentuan tersebut dikeluarkan Peraturan Daerah no. 97 tahun 2016 yang memuat susunan organisasi dan tata kerja Pemerintahan Dinas Lingkungan Hidup. Berdasarkan PERDA tersebut,maka susunan organisasi dari Dinas Dinas Lingkungan Hidup Daerah Tapanuli Selatan adalah sebagai berikut.

Gambar IV.1
Struktur Organisasi Dinas Lingkungan Hidup Daerah Tapanuli Selatan



Penjelasan struktur organisasi:

Struktur organisasi atau susunan kerja Dinas Lingkungan Hidup Daerah Tapanuli Selatan yang berdasarkan pada PERDA No.97 tahun 2016 yang memuat tentang susunan kerja dinas lingkungan hidup daerah tapsel yaitu:

a. Kepala Dinas Lingkungan Hidup Daerah Tapanuli Selatan yang bertugas sebagai perumus kebijakan operasional kantor, mengendalikan ,membina, mengkoordinasi dan memberi pelayanan teknis dibidang lingkungan hidup sesuai kebijakan yang ditetapkan oleh Bupati berdasarkan perundang-undangan.
b. Sekretariat yang dipimpin oleh seorang sekretaris yang bertugas untuk menyelenggarakan koordinasi pelaksanaan kegiatan, pembinaan dan dukungan pelayanan administrasi yang terdiri dari bagian umum dan kepegawaian, dan sub bagian perencanaan dan keuangan .

   Sekretariat membawahi dua sub bagian yang meliputi:

   1) Sub Bagian Umum dan Kepegawaian

      Yang bertugas untuk melakukan pelayanan umum dan kepegawaian, menyiapkan dan melaksanakan ketatausahaan perkantoran, kearsipan data kantor, ketatalaksanaan kepegawaian, administrasi kepegawaian dan melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh sekretaris sesuai dengan tugas dan fungsinya.

2) Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan

Yang bertugas untuk melaksanakan pengelolahan anggaran, pembendaharaan gaji, melaksanakan verifikasi dan akuntansi pelaporan keuangan, dan tugas lain yang diberikan oleh sekretaris sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Dibawah sub bagian umum dan keuangan membawahi dua bagian bidang, yaitu bagian perlindungan lingkungan hidup dan bagian pengelolaan hutan atau tahura.

1) Bidang Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup, memiliki tiga seksi (bagian) yaitu
   a) Seksi Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup, yang bertugas melaksanakan perlindungan sumber daya alam, melaksanakan pencadangan sumber daya alam, memantau dan mengawasi pelaksanaan konservasi dan pengendalian kerusakan lingkungan hidup.
   b) Seksi Pencemaran, Kerusakan Lingkungan dan Pencegahan Vegetasi, yang bertugas untuk melaksanakan penanggulangan pencemaran dan kerusakan lingkungan, melaksanakan pemulihan pencemaran lingkungan dan pembinaan tindak lanjut serta mengembangkan sistem informasi kondisi, potensi dampak akan pencemaran atau kerusakan lingkungan.

c) Seksi Kebersihan Pengelolaan Sampah dan Limbah, yang bertugas untuk melaksanakan perumusan kebijakan pengelolaan sampah,melaksanakan perizinan penyimpanan sementara limbah, pemantauan dan pengawasan dalam suatu daerah, melaksanakan perizinan penimbunan limbah dalam suatu daerah, serta menyusun kebijakan perizinan danpenetapan lokasi dan penyediaan tempat daur ulang sampah terpadu, pengumpulan dan pengangkutan limbah dalam suatu daerah.

2) Bidang Pengelolaan Tahura, Hutan dan Penghijauan memiliki tiga seksi atau bagian yaitu:

a) Seksi Rehabilitasi Hutan dan Lahan (RHL), yang bertugas melaksanakan perlindungan dan memulihkan, mempertahankan dan meningkatkan fungsi hutan dan lahan.

b) Seksi Pemanfaatan Taman Hutan Raya (TAHURA) dan hutan kota, yang bertugas menyusun rencana pengembangan kawasan taman hutan raya, serta pengembangan dan pemanfaatannya.

c) Seksi Penghijauan Lingkungan Hidup, yang bertugas menyelenggarakan pengembangan pemeliharaan taman, hutan kota, pelaksaan penyediaan dan pembibitan dan

penanaman pohon penghijauan dan monitoring serta evaluasi kegiatan pengembangan dan pemeliharaan taman.

c. UPTD (Unit Pelayanan Teknis Daerah) bertugas untuk membantu kepala dinas dan kehutanan dalam merencanakan perumusan kebijakan, melaksanakan koordinasi, monitoring serta pengendalian pelaksanaan program dan kegiatan.
d. KJF (Koordinasi Jabatan Fungsional), membantu kepala dinas dalam menentukan jabatan bagian pengelolaan lingkungan hidup dan hutan dalam suatu daerah.

C. Gambaran Umum Responden

Pengambilan data primer pada penelitian ini menggunakan instrumen kuesioner yang disebar keseluruh pegawai yang berada pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Daerah Tapanuli Selatan. Kuesioner tersebut terdiri dari bagian yaitu variabel motivasi, lingkungan kerja dan variabel kinerja pegawai. Penyebaran dan pengumpulan kuesioner untuk digunakan pada uji validitas dan reliabilitas dilakukan pada tanggal 05 Oktober sampai dengan tanggal 08 Oktober 2021. Berdasarkan tabel di atas, terlihat jumlah responden perempuan lebih banyak daripada responden laki-laki, dengan jumlah 25 orang untuk perempuan dan 23 orang untuk responden laki-laki dan total pegawai adalah sebanyak 48 orang.[49]

[49]*Hasil wawancara Dengan Ibu Ade Suryani Harahap.“ Pukul 9.30 10.00 WIB.*

Tabel IV.1
Karakteristik Responden

Karakteristik	Golongan		
	SMA	S_1	S_2
Laki-Laki	13	15	2
Perempuan	11	7	
Total	24	22	48

Sumber: Data kepegawaian Kantor Dinas Lingkungan Hidup Daerah Tapanuli Selatan

D. Hasil Penelitian

1. Hasil Uji Validitas

Adapun r_{hitung} untuk tiap item bisa dilihat pada kolom *pearson correlation,* sedangkan r_{tabel} menggunakan taraf signifikan 0,5 dengan derajat kebebasan (df) = n (jumlah sampel) – 2 jadi df = 48 – 2 = 46, maka diperoleh r_{tabel} 0,2485.

Berikut hasil uji validitas yang telah di olah dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel IV.2
Hasil Uji Validitas Motivasi (X1)

No	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Item 1	0,645	Instrument valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan df=n-2(48-2)= 46 pada tarafsignifikan 5% sehingga diperoleh rtabel 0,2845	Valid
Item 2	0,595		Valid
Item 3	0,520		Valid
Item 4	0,645		Valid
Item 5	0,520		Valid
Item 6	0,549		Valid
Item 7	0,807		Valid
Item 8	0,807		Valid
Item 9	0,666		Valid
Item 10	0,575		Valid

Sumber: *Hasil Output* (data diolah, 2021)

Dari hasil uji validitas motivasi (X1) dapat disimpulkan bahwa item pertanyaan dari item 1 sampai item 10 adalah valid. Berdasarkan hasil output bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$ sebesar 0,2845.

Tabel IV.3
Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2)

No	r_{tabel}	r_{hitung}	Kesimpulan
Item 1	0,687	Instrument valid jika $r_{hitung}>r_{tabel}$ dengan df=n-2(48-2)= 46 pada tarafsignifikan 5% sehingga diperoleh rtabel 0,2845	Valid
Item 2	0,737		Valid
Item 3	0,350		Valid
Item 4	0,589		Valid
Item 5	0,759		Valid
Item 6	0,429		Valid
Item 7	0,636		Valid
Item 8	0,648		Valid
Item 9	0,690		Valid
Item 10	0,621		Valid

Sumber: *Hasil Output* (data diolah, 2021)

Dari hasil uji validitas Lingkungan Kerja (X2) dapat disimpulkan bahwa item pertanyaan dari item 1 sampai item 10 adalah valid. Berdasarkan hasil output bahwa $r_{hitung}>r_{tabel}$ sebesar 0,2845.

Tabel IV.4
Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)

No	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
Item 1	0,533	Instrument valid jika $r_{hitung}>r_{tabel}$ dengan df=n-2(48-2)= 46 pada tarafsignifikan 5% sehingga diperoleh rtabel 0,2845	Valid
Item 2	0,582		Valid
Item 3	0,665		Valid
Item 4	0,474		Valid
Item 5	0,517		Valid
Item 6	0,524		Valid
Item 7	0,545		Valid
Item 8	0,595		Valid
Item 9	0,543		Valid
Item 10	0,637		Valid

Sumber: *Hasil Output* (data diolah, 2021)

Dari hasil uji validitas kinerja (Y) dapat disimpulkan bahwa item pertanyaan dari item 1 sampai item 10 adalah valid. Berdasarkan hasil output bahwa $r_{hitung}>r_{tabel}$ sebesar 0,2845.

2. Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas motivasi, lingkungan kerja dan kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel IV.5
Hasil Uji Reliabilitas Motivasi (X1)

Cronbach's alpha	**N of Item**
,825	10

Sumber: *hasil output* (data diolah, 2021)

Hasil uji reliabilitas motivasi pada tabel diperoleh dari *cronbach's Alpha* sebesar (0,825)>0,60 sehingga variabel motivasi dinyatakan reliabel dan dapat diterima.

Tabel IV.6
Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (X2)

Cronbach's alpha	**N of Item**
,800	10

Sumber: *hasil output (*data diolah 2021)

Hasil uji reliabilitas motivasi pada tabel diperoleh dari *cronbach's Alpha* sebesar (0,800)>0,60 sehingga variabel motivasi dinyatakan reliabel dan dapat diterima.

Tabel IV.7
Hasil Uji Reliabilitas Kinerja (Y)

Cronbach's alpha	**N of Item**
,723	10

Hasil uji reliabilitas motivasi pada tabel diperoleh dari *cronbach's Alpha* sebesar (0,723)>0,60 sehingga variabel motivasi dinyatakan reliabel dan dapat diterima.

3. Hasil Uji Analisis Deskriptif

Hasil uji analisis deskriptif motivasi, lingkungan kerja dan kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel IV.8
Hasil Uji Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Daviation
Kinerja	48	37	50	41.63	3.187
Motivasi	48	30	48	40.02	4.225
Lingkungan Kerja	48	35	49	40.58	3.542
Valid N ((Listwise)	48				

Hasil Output (data diolah 2021)

Berdasarkan hasil tabel IV.8 di atas dapat dilihat pada variabel kinerja dengan jumlah sampel (N) sebanyak 48 mempunyai *mean* 41,63 dengan nilai *minimum* 37 dan nilai *maximum* 50 serta *standard deviation* 3,187. Variabel motivasi dengan jumlah sampel (N) sebanyak 48 mempunyai *mean* 40,02 dengan nilai *minimum* 30 dan nilai *maximum* 48 serta *standard deviation* 4,225. Variabel lingkungan kerja dengan jumlah sampel (N) sebanyak 48 mempunyai *mean* 40,58 dengan nilai mnimum 35 dan *maximum* 49 serta *standard deviation* 3,542.

4. Hasil Uji Normalitas

Hasil uji normalitas dengan *one- sample kolmogrov-smirnov* dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel. IV.9
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogrov- Smirnov Test

		Unstandardized Residual
	N	48
Normal Parameters[a,b]	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,565293722
Most Extreme Differences	Absolute	,114
	Positive	,114
	Negative	-,106
	Test Statistic	,787
	Asymp. Sig. (2-tailed)	,566[c,d]

Sumber: *Hasil Output* (data diolah, 2021)

Berdasarkan tabel IV.9 diatas dapat dilihat bahwa hasil uji dengan metode *One-Sample- Kolmogrov-Smirnov Test* menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,566 > 0,5. Berdasarkan hasil uji dapat disimpulkan bahwa variabel pada penelitian ini berdistribusi normal.

5. Uji Asumsi Klasik

a. Uji multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas motivasi, lingkungan kerja dan kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel IV.10
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	3,390	3,770		,899	,373		
Motivasi (X1)	,339	,123	,255	2,75	,008	,627	1,595
Lingkungan Kerja (X2)	,622	,083	,692	67,480	,000	,627	1,595

a. Dependent Variable: kinerja(y)

Sumber: *Hasil Output* (data diolah 2021)

Hasil uji multikolinearitas pada tabel IV. 10 dapat diperoleh nila VIF dari variabel motivasi adalah 1,595 dan variabel lingkungan kerja adalah 1,595 dapat disimpulkan bahwa nilai VIF dari kedua variabel < 10. Nilai *tolerance* motivasi adalah 0,627 dan untuk lingkungan kerja adalah 0,627. Nilai *tolerance* dari kedua variabel >0,1. Hasil uji multikolinearitas bahwa VIF dan *tolerance* dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas antara variabel bebas.

b. Hasil Uji Heterokedastisitas

Hasil uji heterokedastisitas motivasi, lingkungan kerja dan kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel IV.11
Hasil Uji Heteroskedastisitas
correlations

Sumber:			Motivasi (X1)	L.Kerja (X2)	ABS_RES
Spearman's rho	Motivasi	Correlation Coefficient	1.000	.612**	.061
		Sig. (2-tailed)	.	.000	.683
		N	48	48	48
	L.Kerja	Correlation Coefficient	.612**	1.000	.016
		Sig. (2-tailed)	.000	.	.911
		N	48	48	48
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	.061	.016	1.000
		Sig. (2-tailed)	.683	.911	.
		N	48	48	48

Sumber: *Hasil Output* (data diolah 2021)

Dari tabel IV.11 hasil uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan metode *spearman'srho*, diketahui bahwa nilai signifikan dari variabel motivasi sebesar 0,683 > 0,05 dan variabel lingkungan kerja sebesar 0,911 > 0,05. Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

6. Uji Analisis Regresi Berganda

Hasil uji regresi linear berganda motivasi, lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel. IV.13
Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,390	3,770		,899	,373
Motivasi (X1)	,339	,123	,225	2,756	,008
Lingkungan Kerja (X2)	,622	,083	,692	7,480	,000

Sumber: *Hasil Output* (data diolah 2021)

Berdasarkan hasil uji regresi berganda pada tabel IV.13 diatas dapat disimpulkan bahwa:

$KP = \alpha + b_1(x1)+b_2(X2)+e$

KP = 3,390 + 0,339X1 + 0622 X2 +e

Dari persamaan regresi diatas dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Nilai konstanta (α) bernilai positif sebesar 3,390 angka tersebut menunjukkan bahwa mitivasi dan lingkungan kerja sama dengan nol, maka kinerja pegawai sebesar 3,390.
2. Nilai koefisien variabel motivasi sebesar 0,339 menyatakan bahwa apabila motivasi meningkat sebesar satu satuan maka kinerja pegawai mengalami peningkatan sebesar 0,339. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara motivasi dan kinerja pegawai.
3. Nilai koefisien variabel lingkungan kerja sebesar 0,622 menyatakan bahwa apabila motivasi meningkat sebesar satu satuan maka

kinerja pegawai mengalami peningkatan sebesar 0,622. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai.

7. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil uji koefisien determinasi (R^2) motivasi, lingkungan kerja dan kinerja dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel.IV.12
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,871[a]	,759	,748	1,600

Sumber: *Hasil Output (*data diolah 2021**)**

Berdasarkan tabel IV.12 nilai *R Square* sebesar 0,759 atau 75,9%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh variabel motivasi dan lingkungan kerja sebesar 75,9% sedangkan sisanya sebesar 0,241 atau 2,41 % dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

8. Hasil Uji Hipotesis

a. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Hasil uji parsial (uji t) faktor motivasi, lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel IV.14
Hasil Uji parsial (Uji t)
Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,390	3,770		,899	,373
	Motivasi (X1)	,339	,123	,225	2,756	,008
	Lingkungan Kerja (X2)	,622	,083	,692	7,480	,000

Sumber: *Hasil Output* (data diolah, 2021)

Berdasarkan tabel IV.14 dapat disimpulkan bahwa nilai t_{tabel} dapat dicari dengan cara t_{tabel} = df = (n-k-1), dengan α (tingkat kepercayaan) adalah 0,05, n (jumlah responden) adalah 48 , k (jumlah variabel X) adalah 2 yaitu motivasi dan lingkungan kerja. t_{tabel} = df = (48-2-1), t_{tabel} = df = 45) = 2,014.

Hasil uji parsial untuk variabel motivasi adalah t_{hitung} sebesar 2,756>2,014 maka Ho ditolak dan Ha diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di kantor dinas lingkungan hidup daerah tapsel. Dan hasil t_{hitung} untuk variabel lingkungna kerja adalah 7,480>2,014 maka Ho ditolak dan Ha diterima dan dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Lingkungan Hidup Daerah Tapanuli Selatan.

b. Hasil Uji Signifikan (Uji F)

Hasil uji signifikan simultan (uji F) motivasi, lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel IV.15
Uji Simultan (Uji F)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	362,093	2	181,047	70,748	,000[b]
	Residual	115,157	45	2,559		
	Total	447,250	47			

a. Dependent Variable: kinerja (y)

b. Predictors: (Constant), lingkungan kerja (x2), motivasi (x1)

Sumber: *Hasil Output* (data diolah, 2021)

Berdasarkan hasil uji signifikan simultan pada tabel IV.15 diatas dapat dijelaskan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 70,748. F_{tabel} dapat dicari dengan cara df = (n-k), n adalah jumlah responden yaitu sebanyak 48 dan k adalah jumlah variabel X ada 2, yaitu motivasi dan lingkungan kerja. F_{tabel} = F (48-2)= 46. Diperoleh hasilnya adalah 3,20, sehingga dapat disimpulkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ (70,748 > 3,20) dengan signifikan 0,000 <0,05. Artinya Ha diterima. Dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Lingkungan Hidup Daerah Tapanuli Selatan.

E. Pembahasan Hasil Penelitian

Setelah peneliti melakukan penelitian secara langsung dengan melakukan penyebaran angket yang diajukan kepada pegawai kantor dinas lingkungan hidup daerah tapsel dan mengolah hasil jawaban responden dari angket yang peneliti sebarkan melalui aplikasi SPSS

versi 23 adalah sebagai berikut:

1. **Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Lingkungan Hidup Daerah Tapanuli Selatan**

   Dari hasil uji t menunjukkan bahwa variabel motivasi menunjukkan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} (2,756 > 2,014) berarti variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Daerah Tapanuli Selatan.

   Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Ida Nuraida dalam buku Manajemen Administrasi Perkantoran Edisi Revisi yang menyatakan bahwa motivasi merupakan salah satu faktor utama dalam memajukan kualitas kerja dalam sebuah perusahaan. Karena ketika tercapainya kualitas yang baik dalam suatu perusahaan tentu sangat membantu kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuan suatu perusahaan.

   Penelitian ini sejalan dengan penelitian terhahulu yang dilakukan oleh Aidil Amin Effendi dan Armina Fadhilah yang berjudul "Pengaruh Intensif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Calibramed Jakarta Selatan", menyatakan bahwa intensif dan motivasi memiliki pengaruh secara signifikan dan simultan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Calibramed Jakarta Selatan.

   Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Motivasi merupakan

salah satu faktor penentu dalam penilaian kinerja pegawai, karena motivasi merupakan dorongan kepada seseorang atau organisasi dalam bentuk keahlian atau keterampilan dengan terciptanya motivasi yang baik maka pencapaian tujuan akan semakin mudah untuk di capai.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Lingkungan Hidup Daerah Tapanuli Selatan

Dari hasil uji t dapat dilihat bahwa variabel lingkungan kerja menunjukkan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} (7,480> 2,014) berarti variabel lingkungan kerja (X2) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di kantor Dinas Lingkungan Hidup Daerah Tapanuli Selatan tapsel.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Kustoro Budiarto dalam buku yang berjudul" Pengantar Bisnis", menyatakan bahwa kinerja pegawai dalam suatu organisasi juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Lingkungsn kerja yang baik akan membuat pegawai nyaman dalam bekerja. Faktor ini sangat berpengaruh, oleh karena itu seorang manajer harus benar-benar memperhatikannya agar pencapaian kinerja dapat tercapai secara efesien.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nur Abib Asriyanto yang berjudul " pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja

karyawan", menyatakan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang bagus akan meningkatkan kinerja pegawai, pegawai akan merasa nyaman ketika bekerja sehingga pekerjaan dapat terselesaikan dengan tepat waktu sesuai standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

3. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Lingkungan Hidup Daerah Tapanuli Selatan.

Berdasarkan hasil uji signifikan simultan (Uji F) di atas dapat dejelaskan bahwa nilai F_{hitung} sebesar70,748 lebih besar dari F_{tabel} 3,20. Dapat diambil kesimpulan bahwa secara bersama-sama motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Daerah Tapanuli Selatan.

Hasil penelitian ini sejalan denga teori Ida Nuraida dalam bukunya yang berjudul Manajemen Administrasi Perkantoran Edisi Revisi yang menyatakan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil atau pencapaian seseorang dalam suatu organisasi yang sangat berdampak terhadap kinerja, motivasi dan lingkungan kerja tidak terlalu berdampak terhadap

organisasi, namun faktor ini sangat berguna untuk mengidentifikasi pegawai dalam meningkatkan kinerjanya dalam suatu perusahaan.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hakim Fahrezi yang berjudul "Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura Kantor Cabang Kualanamu", menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh akan tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, dan motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Lingkungan Hidup Daerah Tapanuli Selatan, dimana dengan meningkatkan motivasi dan lingkungan kerja dalam suatu perusahaan akan sangat berpengaruh terhadap pencapaian hasil kerja sehinggan kinerja akan tercapai sesuai rencana.

F. Keterbatasan Peneliti

Seluruh rangkaian dalam penelitian ini telah dilaksanakan sesuai dengan langkah-langkah yang sudah ditetapkan dalam metodologi penelitian, agar hasil yang diperoleh benar-benar objektif dan sistematis, namun peneliti menyadari bahwa penelitian ini masih jauh

dari kesempurnaan dan masih banyak memiiki kekurangan dan beberapa keterbatasan, diantaranya:

1. Pada saat penyebaran angket peneliti tidak tidak mengetahui apakah responden memberikan kejujuran dalam menjawab setiap pertanyaan yang diberikan sehingga mempengaruhi hasil yang di peroleh.
2. Keterbatasan variabel yang digunakan yaitu peneliti hanya mengambil dua variabel yaitu variabel motivasi dan lingkungan kerja dari beberapa faktor yang memengaruhi kinerja pegawai seperti gaya kepemimpinan, stress kerja, disiplin kerja dan masih banyak lagi.

Meskipun demikian, peneliti mengupayakan agar keterbatasan yang dihadapi tidak mengurangi makna (hasil) penelitian ini. Akhirnya dengan segala upaya kerja keras dan bantuan semua pihak yang tergantung dalam penelitian ini sehingga skripsi ini dapat selesai.

BAB V
KESIMPULAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dalam skripsi ini maka peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Lingkungan Hidup Daerah Tapanuli Selatan, dapat dilihat dari hasil uji parsial (uji t) pada motivasi terhadap kinerja pegawai dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2,756>2,014).
2. Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Lingkungan Hidup Daerah Tapanuli Selatan, dapat dilihat dari hasil uji parsial (uji t) pada variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$(7,480>2,014).
3. Terdapat pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Lingkungan Hidup Daerah Tapanuli Selatan secara simultan atau bersamaan, dapat dilihat uji simultan (Uji F) menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen, dan hasil F_{hitung} 70,748> F_{tabel} 3,20 maka Ha diterima dan Ho ditolak.

B. Saran

Berdasaran kesimpulan di atas, maka saran yang dapat diberikan peneliti dalam penelitian ini adalah:

1. Bagi peneliti selanjutnya

   Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan atau bahan referensi bagi peneliti selanjutnya dan sebagai bahan pertimbangan variabel lain di luar variabel yang sudah ada dalam penelitian ini.

2. Bagi Kantor Dinas Lingkungan Hidup Daerah Tapanuli Selatan

   Disarankan untuk lebih memberikan motivasi dan lingkungan kerja yang lebih baik bagi setiap pegawai sehingga akan mencapai kinerja yang efektif dan efesien. Pencapaian tujuan suatu organisasi dipengaruhi oleh lembaga itu sendiri tidak terpenuhinya kepentingan, ambisi dan harapan serta lingkungan yang kurang baik akan menimbulkan kinerja pegawai akan menurun. Motivasi dan lingkungan kerja termasuk hal utama yang harus diperhatikan dan di awasi oleh kelompok manajemen jika ingin setiap pegawai bisa menganjurkan kontribusi yang baik dan positif untuk pencapaian tujuan suatu organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

Agama RI, Departemen. *Al-Qur'an Terjemahan &Asbabun Nuzul*. Surakarta: PT. Indiva Media Kreasi, 2011.

———. *Al-Qur'an:Tajwid& Terjemahan*. Jakarta: Fitrah Rabbani, 2010.

———. *Mushaf Al-Qur'an dan Terjemahannya*. Jakarta: Sahifa, 2014.

Almustofa, Resa. *"Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Perum Blog Divisi Regional Jakarta."* Semarang: Skripsi Universitas Diponegoro, 2014.

Arikunto, Suharsimi. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta, 2013.

Armina Fadhilah, Aidil Amin Effendi. "'Pengaruh Intensif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Calibramed Jakarta Selatan', Jurnal Ilimiah Manajemen Forkamma" Vol.3 No.1 (September 2018).

Asriyanto, Nur Abib. *" Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan"*. Semarang: Skripsi Universitas Semarang, 2013.

Batubara, Damri. "Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Kantor Kementerian Agama Kota Padangsidimpuan),‖ At-tijaroh: Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis Islam 4" Vol. 4 No. 1 (2018).

Budiarta, Kustoro. *PengantarBisnis*. Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama, 2014.

Daryono, Bintoro. *manajemen penilaian kinerja karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media, 2017.

DKK, Yayah Khoeratunnisa. "' Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja', Jurnal Investasi" Vol.5 No.2 (November).

Dokumen Kantor Dinas Lingkungan Hidup Daerah Tapanuli Selatan.

Edy Rahardja, Fajar Wirawan. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Warna Alam Indonesia), Jurnal Undip Diponegoro" Vol. 4 No. 2 (Agustus 2015).

Effendi, Aidil Amin, Armina Fadhilah, "Pengaruh Intensif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Calibramed Jakarta Selatan', Jurnal Ilimiah Manajemen Forkamma" Vol.3 No.1 (September 2018).

Elli Ria, Chainar. "Analisa Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Dinas Bina Marga Provinsi Sumatera Utara, Jurnal Ekonomika dan Manajemen" Vol. 5 No. 2 (Oktober 2016).

Fachrezi, Hakim. "'Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu', Jurnal Ilmiah Magister Manajemen" No. 3 (Maret 2020).

Firdaus, Muhammad. *Ekonometrika: Suatu Pendekatan Aplikatif*. Jakarta: Bumi Aksara, 2011.

Harindja. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasido, 2002.

Hasibuan S.P, H. Malayu. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2017.

Hasibuan S.P, Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media, 2012.

———. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2012.

Hasil wawancara Dengan Ibu Ade Suryani Harahap." Pukul 9.30 10.00 WIB. Kasubag Administrasi Umum dan Kepegawaian, 2021.

Hasil Wawancara Dengan Leli Khairani" Pukul 9.30 10.30 WIB. Kasubbag Perencanaan dan Keuangan, 2021.

Hendryani, Suryani. *Metode Riset Kuantitatif Teori dan Aplikasi Pada Penelitian Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam*. Jakarta: Kencana, 2015.

Hikmah, Sherlie. "'Pengaruh Motivasi,Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Benwin Indonesia di Kota Batam', Jurnal Manajemen dan Bisnis" Vol.5 No.1 (2020).

Hotlin Siregar, Ronal Donra Sihaloho. "' Pengaruh Lingkungan Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Satiga Medan', Jurnal Ilmiah Socio Secretum" Vol. 9 No. 2 (September 2019).

https://bersamadakwah.net.cdn.ammprojec.org, diakses pada10 Oktober 2021, t.t.

Jackson, Mathis. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat, 2012.

Lubis, Aswadi. "'Lingkungan Kerja Yang Kondusif dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya'Jurnal Al-Masharif" Vol. 3 No. 1 (Juni 2015). http://jurnal.iain-padangsidimpuan.ac.id/index.php/Al-Masharif/article/download/292/273,.

M. Yani. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media, 2012.

Maman Sulaeman, Riza Faizal. "'Pengaruh Budaya, Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan', Jurnal Eba" Vol. 5 No. 1 (Februari 2019).

Metode Penelitian manajemen. Bandung: Alfabeta, 2016.

Noor, Juliansyah. *Metode Penelitian: Skripsi, Tesis, Desertasi Dan Karya Ilmiah*. Jakarta: Kencana, 2011.

Priyanto, Duwi. *Analisis Statistic Data Lebih Cepat Lebih Akurat*. Yogyakarta: Medikom, 2011.

Priyanto, Duwi. *Belajar Cepat Oleh Data Statistik dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi Offset, 2012.

———. *SPSS 22 Pengelolahan Data Terpraktis*. Yogyakarta: Andi Offset, 2014.

Sarwono, Jonathan. *Rumus-Rumus Populer SPSS 22 untuk Riset Skiripsi*. Yogyakarta: Andi Offset, 2015.

Sihaloho, Ronal Donra. ""Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Super Setia Sagita Mean, Jurnal Ilmiah Secretum" Vol. 9 No. 2 (November 2019).

Sugiyono. *Metode Penelitian (Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta, 2016.

Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta: Kencana, 2010.

Suwanto & Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis* Bandung: Alfabeta, 2013

Solihin,Ismail, *Pengantar Bisnis* (Jakarta:PT. Gelora Aksara Pratama, 2014

Torang, Syamsir. *Organisasi dan Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya dan Perubahan Organisasi)*. Bandung: Alfabeta, 2014.

Tisnawati, Ernie dan Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen* Jakarta: Kencana, 2010.

Tannady, Hendy, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Yogyakarta:Expert, 2017.

Wawancara Dengan Bapak Sultoni, Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Daerah Tapsel, Pukul 10.00. 11.15 WIB., 2021.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DATA PRIBADI

Nama : Ida Fatma Sani Harahap
Nim : 17 402 00302
Tempat/ Tanggal Lahir : Pargarutan Julu/ 17 Agustus 1998
Alamat :Pargarutan Julu
Jenis Kelamin : Perempuan
Anak Ke : 2 Dari 5 Bersaudara
Email : idafatmasaniharahap98@gmail.com
No Hp : 0853 – 6134 - 5736
Motto : Sebaik Baik Manusia Adalah Yang Bermanfaat Bagi Manusia Lainnya

RIWAYAT PENDIDIKAN

1. Sda Kita Yadika Membangun tambusai utara
2. Mts syekh ahmad daud
3. Mas syekh ahmad daud

DATA ORANG TUA WALI

Nama ayah : Mikrot Harahap
Pekerjaan : Wiraswasta
Nama Ibu : Atika Pohan
Pekerjaan : Wiraswasta
Alamat :Pargarutan Julu, Kec. Angkola Timur, Kab. Tapanuli Selatan

Lampiran 1

Tabulasi variabel Kinerja

No	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	JML
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
6	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	38
7	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	37
8	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	39
9	2	4	4	2	4	4	2	2	4	4	32
10	1	4	4	1	4	4	4	4	4	4	34
11	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
12	4	4	2	4	2	5	3	3	3	4	34
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
14	5	4	4	5	4	4	2	2	4	4	38
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
19	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	48
20	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	48
21	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	45
22	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	45
23	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	43
24	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	48
25	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	47
26	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	48
27	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	45
28	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	45
29	5	5	3	5	3	4	4	4	3	5	41
30	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	43
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
32	3	3	4	3	4	4	2	2	2	3	30
33	5	4	2	5	2	4	4	4	4	4	38
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40

37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
39	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	38
40	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	37
41	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	39
42	2	4	4	2	4	4	2	2	4	4	32
43	1	4	4	1	4	4	4	4	4	4	34
44	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
45	4	4	2	4	2	5	3	3	3	4	34
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
47	5	4	4	5	4	4	2	2	4	4	38
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40

Tabulasi Motivasi Kerja

No	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	JML
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
6	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	38
7	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	37
8	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	39
9	2	4	4	2	4	4	2	2	4	4	32
10	1	4	4	1	4	4	4	4	4	4	34
11	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
12	4	4	2	4	2	5	3	3	3	4	34
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
14	5	4	4	5	4	4	2	2	4	4	38
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
19	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	48
20	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	48
21	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	45
22	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	45
23	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	43
24	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	48

25	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	47
26	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	48
27	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	45
28	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	45
29	5	5	3	5	3	4	4	4	3	5	41
30	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	43
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
32	3	3	4	3	4	4	2	2	2	3	30
33	5	4	2	5	2	4	4	4	4	4	38
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
39	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	38
40	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	37
41	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	39
42	2	4	4	2	4	4	2	2	4	4	32
43	1	4	4	1	4	4	4	4	4	4	34
44	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
45	4	4	2	4	2	5	3	3	3	4	34
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
47	5	4	4	5	4	4	2	2	4	4	38
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40

Tabulasi Angket Lingkungan Kerja

1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	37
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	35
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	37
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	38
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
7	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	40
8	5	3	4	4	4	4	5	4	4	5	36
9	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	38
10	4	4	4	2	3	4	4	3	4	4	40
11	4	3	4	2	4	4	4	3	4	3	35
12	4	4	5	5	5	4	4	3	5	2	39

13	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	38
14	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	34
15	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	41
16	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	37
17	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	38
18	4	2	4	4	4	4	4	3	4	3	41
19	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	40
20	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	39
21	5	5	5	5	4	3	4	4	5	5	36
22	5	5	5	5	4	3	4	4	5	5	38
23	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	34
24	5	3	5	5	4	5	5	3	4	3	35
25	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	37
26	4	4	4	4	4	5	5	1	5	4	41
27	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	41
28	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	40
29	5	4	4	4	4	4	4	3	4	2	35
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	37
31	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	41
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	42
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	42
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	40
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	38
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	39
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	35
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	37
40	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	33
41	5	3	4	4	4	4	5	4	4	5	41
42	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	36
43	4	4	4	2	3	4	4	3	4	4	37
44	4	3	4	2	4	4	4	3	4	3	39
45	4	4	5	5	5	4	4	3	5	2	41
46	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	40
47	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	38
48	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	34

Lampiran 2

Hasil Uji Validitas item pernyataan variabel Motivasi (X1)

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	TOTAL_X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.341*	-.035	1.000**	-.035	.287*	.309*	.309*	.227	.325*	.645**
	Sig. (2-tailed)		.018	.814	.000	.814	.048	.033	.033	.120	.024	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X1.2	Pearson Correlation	.341*	1	.077	.341*	.077	.383**	.424**	.424**	.364*	.930**	.595**
	Sig. (2-tailed)	.018		.604	.018	.604	.007	.003	.003	.011	.000	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X1.3	Pearson Correlation	-.035	.077	1	-.035	1.000**	.240	.315*	.315*	.431**	.071	.520**
	Sig. (2-tailed)	.814	.604		.814	.000	.100	.029	.029	.002	.632	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X1.4	Pearson Correlation	1.000**	.341*	-.035	1	-.035	.287*	.309*	.309*	.227	.325*	.645**
	Sig. (2-tailed)	.000	.018	.814		.814	.048	.033	.033	.120	.024	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X1.5	Pearson Correlation	-.035	.077	1.000**	-.035	1	.240	.315*	.315*	.431**	.071	.520**
	Sig. (2-tailed)	.814	.604	.000	.814		.100	.029	.029	.002	.632	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X1.6	Pearson Correlation	.287*	.383**	.240	.287*	.240	1	.365*	.365*	.258	.322*	.549**
	Sig. (2-tailed)	.048	.007	.100	.048	.100		.011	.011	.076	.026	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X1.7	Pearson Correlation	.309*	.424**	.315*	.309*	.315*	.365*	1	1.000**	.555**	.415**	.807**
	Sig. (2-tailed)	.033	.003	.029	.033	.029	.011		.000	.000	.003	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X1.8	Pearson Correlation	.309*	.424**	.315*	.309*	.315*	.365*	1.000**	1	.555**	.415**	.807**
	Sig. (2-tailed)	.033	.003	.029	.033	.029	.011	.000		.000	.003	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X1.9	Pearson Correlation	.227	.364*	.431**	.227	.431**	.258	.555**	.555**	1	.350*	.666**
	Sig. (2-tailed)	.120	.011	.002	.120	.002	.076	.000	.000		.015	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X1.10	Pearson Correlation	.325*	.930**	.071	.325*	.071	.322*	.415**	.415**	.350*	1	.575**
	Sig. (2-tailed)	.024	.000	.632	.024	.632	.026	.003	.003	.015		.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
TOTAL_X1	Pearson Correlation	.645**	.595**	.520**	.645**	.520**	.549**	.807**	.807**	.666**	.575**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48

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

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

Hasil Uji Validitas item pernyataan variabel Lingkungan Kerja (X2)

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	total_X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.301*	.393**	.375**	.455**	.260	.754**	.297*	.575**	.309*	.687**
	Sig. (2-tailed)		.038	.006	.009	.001	.074	.000	.040	.000	.033	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X2.2	Pearson Correlation	.301*	1	.193	.285*	.493**	.267	.173	.512**	.518**	.481**	.737**
	Sig. (2-tailed)	.038		.189	.049	.000	.067	.241	.000	.000	.001	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X2.3	Pearson Correlation	.393**	.193	1	.467**	.348*	-.121	.141	-.011	.582**	-.159	.350*
	Sig. (2-tailed)	.006	.189		.001	.015	.413	.338	.943	.000	.279	.015
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X2.4	Pearson Correlation	.375**	.285*	.467**	1	.464**	.076	.246	.272	.460**	.103	.589**
	Sig. (2-tailed)	.009	.049	.001		.001	.609	.092	.061	.001	.486	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X2.5	Pearson Correlation	.455**	.493**	.348*	.464**	1	.427**	.494**	.396**	.670**	.224	.759**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.015	.001		.003	.000	.005	.000	.127	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X2.6	Pearson Correlation	.260	.267	-.121	.076	.427**	1	.666**	.073	.286*	.088	.429**
	Sig. (2-tailed)	.074	.067	.413	.609	.003		.000	.621	.049	.553	.002
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X2.7	Pearson Correlation	.754**	.173	.141	.246	.494**	.666**	1	.131	.542**	.338*	.636**
	Sig. (2-tailed)	.000	.241	.338	.092	.000	.000		.376	.000	.019	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X2.8	Pearson Correlation	.297*	.512**	-.011	.272	.396**	.073	.131	1	.078	.590**	.648**
	Sig. (2-tailed)	.040	.000	.943	.061	.005	.621	.376		.598	.000	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X2.9	Pearson Correlation	.575**	.518**	.582**	.460**	.670**	.286*	.542**	.078	1	.149	.690**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.000	.049	.000	.598		.312	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X2.10	Pearson Correlation	.309*	.481**	-.159	.103	.224	.088	.338*	.590**	.149	1	.621**
	Sig. (2-tailed)	.033	.001	.279	.486	.127	.553	.019	.000	.312		.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
total_X2	Pearson Correlation	.687**	.737**	.350*	.589**	.759**	.429**	.636**	.648**	.690**	.621**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.015	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.000	
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48

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

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

Hasil Uji Validitas item pernyataan variabel Kinerja (Y)

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Total_Y
Y.1	Pearson Correlation	1	.617**	-.015	.456**	.508**	.535**	-.136	.000	.442**	.564**	.533**
	Sig. (2-tailed)		.000	.921	.001	.000	.000	.356	1.000	.002	.000	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
Y.2	Pearson Correlation	.617**	1	.002	.575**	.368**	.582**	-.091	.205	.406**	.611**	.582**
	Sig. (2-tailed)	.000		.989	.000	.010	.000	.537	.163	.004	.000	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
Y.3	Pearson Correlation	-.015	.002	1	-.141	.053	-.086	.773**	.621**	.195	.063	.665**
	Sig. (2-tailed)	.921	.989		.340	.720	.560	.000	.000	.185	.670	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
Y.4	Pearson Correlation	.456**	.575**	-.141	1	.331*	.543**	-.080	-.011	.465**	.560**	.474**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.340		.022	.000	.589	.941	.001	.000	.001
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
Y.5	Pearson Correlation	.508**	.368**	.053	.331*	1	.737**	-.032	.023	.321*	.495**	.517**
	Sig. (2-tailed)	.000	.010	.720	.022		.000	.829	.878	.026	.000	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
Y.6	Pearson Correlation	.535**	.582**	-.086	.543**	.737**	1	.064	-.028	.236	.478**	.524**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.560	.000	.000		.667	.850	.106	.001	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
Y.7	Pearson Correlation	-.136	-.091	.773**	-.080	-.032	.064	1	.539**	-.125	-.060	.545**
	Sig. (2-tailed)	.356	.537	.000	.589	.829	.667		.000	.396	.686	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
Y.8	Pearson Correlation	.000	.205	.621**	-.011	.023	-.028	.539**	1	.046	.260	.595**
	Sig. (2-tailed)	1.000	.163	.000	.941	.878	.850	.000		.755	.074	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
Y.9	Pearson Correlation	.442**	.406**	.195	.465**	.321*	.236	-.125	.046	1	.499**	.543**
	Sig. (2-tailed)	.002	.004	.185	.001	.026	.106	.396	.755		.000	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
Y.10	Pearson Correlation	.564**	.611**	.063	.560**	.495**	.478**	-.060	.260	.499**	1	.637**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.670	.000	.000	.001	.686	.074	.000		.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
Total_Y	Pearson Correlation	.533**	.582**	.665**	.474**	.517**	.524**	.545**	.595**	.543**	.637**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48

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

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

Lampiran 3
Hasil Uji Realibilitas

Hasil Uji Reliabilitas Motivasi (X1)

Cronbach's alpha	N of Item
,825	10

Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (X2)

Cronbach's alpha	N of Item
,800	10

Hasil Uji Reliabilitas Kinerja (Y)

Cronbach's alpha	N of Item
,723	10

Lampiran 4
Hasil uji deskriptif

Hasil Uji Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Daviation
Kinerja	48	37	50	41.63	3.187
Motivasi	48	30	48	40.02	4.225
Lingkungan Kerja	48	35	49	40.58	3.542
Valid N ((Listwise)	48				

Lampiran 5
Hasil uji normalitas

One-Sample Kolmogrov- Smirnov Test

		Unstandardized Residual
	N	48
Normal Parameters[a,b]	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,565293722
Most Extreme Differences	Absolute	,114
	Positive	,114
	Negative	-,106
	Test Statistic	,787
	Asymp. Sig. (2-tailed)	,566[c,d]

Lampiran 6
Hasil uji multikolinearitas

Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
(Constant)	3,390	3,770		,899	,373		
Motivasi (X1)	,339	,123	,255	2,75	,008	,627	1,595
Lingkungan Kerja (X2)	,622	,083	,692	67,480	,000	,627	1,595

c. Dependent Variable: kinerja(y)

Lampiran 7
Hasil uji heteroskedastisitas

correlations

			Motivasi (X1)	L.Kerja (X2)	ABS_RES
Spearman's rho	Motivasi	Correlation Coefficient	1.000	.612**	.061
		Sig. (2-tailed)	.	.000	.683
		N	48	48	48
	L.Kerja	Correlation Coefficient	.612**	1.000	.016
		Sig. (2-tailed)	.000	.	.911
		N	48	48	48
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	.061	.016	1.000
		Sig. (2-tailed)	.683	.911	.
		N	48	48	48

Lampiran 8
Hasil uji regresi berganda

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,390	3,770		,899	,373
Motivasi (X1)	,339	,123	,225	2,756	,008
Lingkungan Kerja (X2)	,622	,083	,692	7,480	,000

Sumber: *Hasil Output* (data diolah 2021)

Lampiran 9
Hasil uji koefisien determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,871[a]	,759	,748	1,600

Sumber: *Hasil Output (*data diolah 2021**)**

Lampiran 10
Hasil uji parsial

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,390	3,770		,899	,373
	Motivasi (X1)	,339	,123	,225	2,756	,008
	Lingkungan Kerja (X2)	,622	,083	,692	7,480	,000

Lampiran 11
Hasil uji simultan

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	362,093	2	181,047	70,748	,000[b]
	Residual	115,157	45	2,559		
	Total	447,250	47			

a. Dependent Variable: kinerja (y)

b. Predictors: (Constant), lingkungan kerja (x2), motivasi (x1)

KATA PENGANTAR UNTUK ANGKET (KUESIONER)

Padangsidimpuan, November 2021

KepadaYth.
Bapak/Ibu
Di
Tempat

Bapak/Ibu/Saudara/I dalam rangka menyelesaikan karya ilmiah (Skripsi) pada program studi Ekonomi Syari'ah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam di Institut Agama Islam Negeri Padangsidimpuan maka saya,

Nama : Ida Fatma Sani Harahap
Nim : 17 402 00302

Untuk membantu kelancaran penelitian ini, dengan segala kerendahan hati dan harapan, peneliti memohon kesediaan bapak/Ibu untuk mengisi daftar pernyataan ini dengan sejujurnya sesuai dengan kenyataan yang ada.

Informasi yang saudara/i berikan sangatlah berarti dalam penyelesaian skripsi penelitian dengan judul: **Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Lingkungan Hidup Dearah Tapsel.** Untuk mencapai maksud tersebut, peneliti mohon kesediaan Saudara/i untuk mengisi kuesioner ini dengan memilih jawaban yang telah disediakan.

Atas kesediaan Bapak/Ibu meluangkan waktu membantu peneliti mengisi kuesioner ini, peneliti ucapkan terimakasih.

Peneliti

Ida Fatma Sani Harahap

IDENTITAS RESPONDEN

Kami mohon kesediaan bapak/ibu untuk menjawab beberapa pertanyaan berikut ini, dengan mengisi titik-titik dan memberi tanda centang (√) pada kotak yang tersedia.

Nama :
Umur :
Jabatan :
Lama Bekerja :
Alamat :

PETUNJUK PENGISIAN

1. Bacalah dengan seksama setiap pernyataan dan jawaban yang tersedia.
2. Jawab dan isilah sesuai dengan pernyataan dibawah ini dengan memberikan tanda centang (√) pada alternatif yang tersedia pada kolom jawaban.
3. Mohon jawaban diberikan secara objektif untuk akurasi hasil penelitian, pada salah satu pilihan jawaban:

Sangat Setuju (SS)	Setuju (S)	Kurang Setuju (KS)	Tidak Setuju (TS)	Sangat Tidak Setuju (STS)

4. Semua jawaban bapak/ibu dijamin kerahasiaannya.
5. Pernyataan ini semata untuk tujuan penelitian.

LEMBAR VALIDASI ANGKET
MOTIVASI

Petunjuk :

1. Kami mohon, kiranya Bapak/Ibu memberikan penilaian ditinjau dari aspek soal-soal yang kami susun.
2. Berilah tanda (√) pada kolom Valid (V), Valid dengan Revisi (VR), dan Tidak Valid (TV) pada tiap soal.
3. Untuk revisi, Bapak/Ibu dapat langsung menuliskannya pada naskah yang perlu direvisi atau menuliskannya pada kolom saran yang kami berikan.
4. Lembar soal terlampir.

Indikator	**No. Soal**	**Valid**	**Valid dengan Revisi**	**Tidak Valid**
Kebutuhan Fisiologis	1,2,3			
Rasa Aman	4,5,6			
Kebutuhan Sosial	7,8,9,10			

Catatan :.....
.....
.....
.....
.....
.....

Padangsidimpuan, November 2021
Validitor

H.Ali Hardana, S.Pd., M.Si
NIDN. 2013018301

A. Variabel Motivasi (X_1)

Indikator	No	Pernyataan	Tanggapan Responden				
			SS	S	KS	TS	STS
Kebutuhan Fisiologis	1.	Saya bekerja di kantor dinas lingkungan hidup daerah tapsel karena kebutuhan					
	2.	Kantor dinas lingkungan hidup daerah tapsel ini memenuhi rasa aman sehingga saya tenang dalam bekerja					
	3.	Pegawai di kantor dinas lingkungan hidup daerah tapsel berjiwa sosial yang baik					
Rasa Aman	4.	Sosialisasi sesama pegawai sering tidak terjadi					
	5.	Bekerja di kantor dinas lingkungan hidup daerah tapsel ini dapat jaminan kehidupan saya di hari tua					
	6.	Dalam menyelesaikan tugas terkadang ada tantangan dalam pekerjaan					
Kebutuhan Sosial	7.	Motivasi yang diberikan atasan membuat pegawai bekerja lebih giat karena diberikan kepercayaan dalam bekerja					
	8.	Pegawai tidak giat dalam bekerja karena gaji yang diberikan sering terlambat					
	9.	Tiap tahun ada motivasi kerja yang diberikan oleh pemimpin					
	10.	Hamper semua ruangan kantor dinas lingkungan hidup dipenuhi CCTV					

LEMBAR VALIDASI ANGKET
LINGKUNGAN KERJA

Petunjuk :

1. Kami mohon, kiranya Bapak/Ibu memberikan penilaian ditinjau dari aspek soal-soal yang kami susun.
2. Berilah tanda (√) pada kolom Valid (V), Valid dengan Revisi (VR), dan Tidak Valid (TV) pada tiap soal.
3. Untuk revisi, Bapak/Ibu dapat langsung menuliskannya pada naskah yang perlu direvisi atau menuliskannya pada kolom saran yang kami berikan.
4. Lembar soal terlampir.

Indikator	No. Soal	Valid	Valid dengan Revisi	Tidak Valid
Keamana Kerja	1,2,3			
Kondisi Kerja	4,5,6,7			
Hubungan Antar Pegawai	8,9,10			

Catatan :.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Padangsidimpuan, November 2021
Validitor

H.Ali Hardana, S.Pd., M.Si
NIDN. 2013018301

B. Variabel Lingkungan Kerja (X_2)

Indikator	No	Pernyataan	Tanggapan Responden				
			SS	S	KS	TS	STS
Keamanan Kerja	1.	Lingkungan kerja yang sempit memberikan ketidak nyamanan dalam bekerja					
	2.	Suara bising mengganggu kenyamanan dalam bekerja					
	33 3.	Dengan adanya satpam dalam lingkungan kantor membuat pegawai tenang dalam bekerja					
Kondisi Kerja	4.	Ventilasi udara yang kurang baik menghambat pekerjaan					
	44 5. 66	Diskusi mengenai pekerjaan dapat meningkatkan pencapaian hasil kerja					
	6.	Kantor yang bersih dan nyaman akan meningkatkan semangaat kerja pegawai					
	46 7.	Kebersihan di tempat kerja membuat saya nyaman dalam bekerja					
Hubungan antar Pegawai	8.	Komunikasi yang baik dengan pegawai akan membuat pekerjaan menjadi cepat selesai					
	9.	Kerja sama yang baik dengan pegawai lainnya dapat memperlancar pekerjaan					
	10.	Hubungan pegawai dengan atasan dapat meningkatkan semangat dalam bekerja					

LEMBAR VALIDASI ANGKET
KINERJA

Petunjuk :

1. Kami mohon, kiranya Bapak/Ibu memberikan penilaian ditinjau dari aspek soal-soal yang kami susun.
2. Berilah tanda (√) pada kolom Valid (V), Valid dengan Revisi (VR), dan Tidak Valid (TV) pada tiap soal.
3. Untuk revisi, Bapak/Ibu dapat langsung menuliskannya pada naskah yang perlu direvisi atau menuliskannya pada kolom saran yang kami berikan.
4. Lembar soal terlampir.

Indikator	No. Soal	Valid	Valid dengan Revisi	Tidak Valid
Kualitas Kerja	1,2,3,			
Kuantitas Kerja	4, 5,6,7			
Ketepatan waktu	8,9 10			

Catatan :.....
.....
.....
.....
.....
.....

Padangsidimpuan, November 2021
Validitor

H.Ali Hardana, S.Pd., M.Si
NIDN. 2013018301

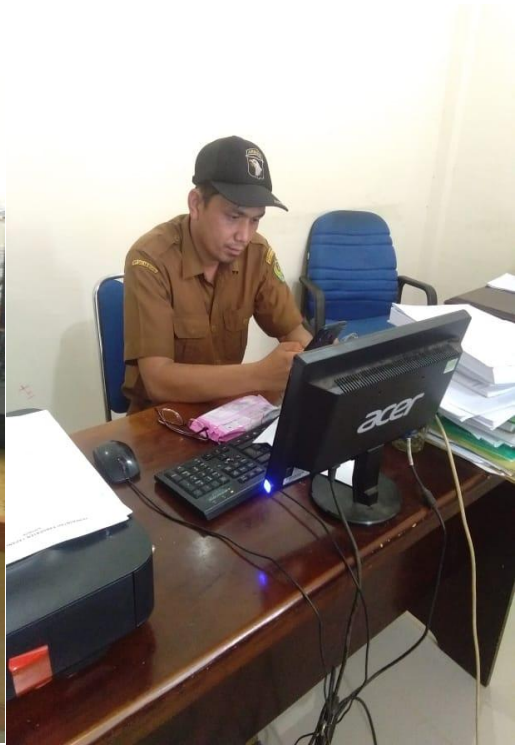
C. Variabel Kinerja (Y)

Indikator	No	Daftar Pertanyaan	Tanggapan Responden				
			SS	S	KS	TS	STS
Kualitas Kerja	1.	Pegawai bertanggung jawab dalam memeyelesaikan tugasnya sesuai dengan pekerjaan yang diberikan					
	2.	Pegawai memiliki kualitas dalam meleksanakan tugas masing-masing					
	3.	Pegawai dalam bekerja saling menghargai satu dengan yang lain					
Kuantitas Kerja	4.	Peningkatan pencapaian kerja pegawai kurang baik					
	5.	Pegawai memberikan contoh yang baik bagi orang lain dalam bekerja					
	6.	Sering diadakan motivasi untuk memperbaiki pekerjaan saya yang keliru					
	7.	Aturan-aturan yang ada harus di taati agar pencapaian kerja tercapai secara baik					
Ketepatan Waktu	8.	Saya datang sebelum waktu bekerja dimulai					
	9.	Tanggung jawab yang baik diperlukan dalam bekerja					
	10.	Banyaknya tugas yang menumpuk karena kelalaian					

Padangsidimpuan, November 2021
Responden

( )

DOKUMENTASI


acer

PEMERINTAH KABUPATEN TAPANULI SELATAN
DINAS LINGKUNGAN HIDUP DAERAH
KOMPLEK PERKANTORAN PEMERINTAHAN TAPANULI SELATAN
JL.Prof. LAFRAN PANE SIPIROK Kode Pos:22742
EMail: dlh.tapseL@yahoo.com Website

IDA FATMA SANI

ORIGINALITY REPORT

49%	48%	19%	24%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	etd.iain-padangsidimpuan.ac.id Internet Source	29%
2	Submitted to IAIN Padangsidimpuan Student Paper	2%
3	Submitted to Universitas Negeri Jakarta Student Paper	2%
4	id.123dok.com Internet Source	1%
5	adoc.pub Internet Source	1%
6	repository.radenintan.ac.id Internet Source	1%
7	repositori.umsu.ac.id Internet Source	1%
8	ojs.umsida.ac.id Internet Source	1%
9	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	<1%

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang 22733
Telepon (0634) 22080 Faximile (0634) 24022

Nomor : 2460/In.14/G.1/G.4c/TL.00/10/2021
Hal : **Mohon Izin Riset**

22 Oktober 2021

Yth. Kepala Dinas Lingkungan Hidup Daerah Tapanuli Selatan

Dengan hormat, Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan menerangkan bahwa:

Nama	: Ida Fatma Sani Harahap
NIM	: 1740200302
Semester	: IX (Sembilan)
Program Studi	: Ekonomi Syariah
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis Islam

adalah benar Mahasiswa Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan yang sedang menyelesaikan Skripsi dengan Judul: "Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Lingkungan Hidup Daerah Tapanuli Selatan".

Sehubungan dengan itu, kami mohon bantuan Bapak/Ibu dalam memberikan izin riset dan data sesuai dengan maksud judul di atas.

Demikian surat ini kami sampaikan, atas kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

a.n Dekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik

Abdul Nasser Hasibuan

Tembusan:
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.

PEMERINTAH KABUPATEN TAPANULI SELATAN
DINAS LINGKUNGAN HIDUP DAERAH
KOMPLEK PERKANTORAN PEMERINTAH TAPANULI SELATAN
JL.PROF.LAFRAN PANE- SIPIROK KODE POS 22742
Email : dlh.tapsel@gmail.com Website :

Sipirok, 24 November 2021

Nomor : 660 / 415 /2021
Sifat : -
Lampiran : -
Perihal : Mohon Izin Riset

Kepada Yth.
Wakil Dekan Bidang Akademik
Institut Agama Islam Negeri
Padangsidimpuan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

di -
Tempat

Sehubungan dengan surat Wakil Dekan Bidang Akademik nomor 2460/In.14.1/G.4c/TL.00/10/2021 tanggal 22 Oktober 2021 Perihal Permohonan Izin Riset An.:

Nama	: Ida Fatma Sani Harahap
NIM	: 1740200302
Semester	: IX (Sembilan)
Program Studi	: Ekonomi Syariah
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis Islam

Berkenaan dengan hal tersebut, kami tidak keberatan/menyetujui Permohonan Izin Riset tersebut dengan ketentuan dapat mengikuti aturan Dinas Lingkungan Hidup Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan antara lain :

1. Menjaga Rahasia Negara
2. Menjaga Keamanan selama pelaksanaan Riset
3. Menjaga Tata Tertib/Etika

Demikian disampaikan, atas kerjasamanya diucapkan terimakasih.

Ap. KEPALA DINAS LINGKUNGAN HIDUP DAERAH
KABUPATEN TAPANULI SELATAN,
SEKRETARIS

MUHAMMAD SYARIF PANE, SH.
PEMBINA TK.I
NIP. 19670721 199703 1 003