

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, STRES KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PETUGAS KEBERSIHAN PADA DINAS LINGKUNGAN HIDUP KABUPATEN DAIRI

¹Imelda Siburian, ²Meriaty Simanullang, ³Eva Julianti Lubis, ⁴Setiono, ⁵Morina Annelita

^{1,2,3,4,5}Universitas Islam Sumatera Utara

¹imelda.siburian@gmail.com, ²meriaty.simanullang@gmail.com, ³evajulianti.lbs@gmail.com, ⁴setiono.mm@gmail.com, ⁵morina.annelita@gmail.com

ABSTRACT

The problems is influence influence between work environment, work stress and motivation on the performance of janitors at the Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Dairi. Where proposed three independent variables and one independent variable, namely the work environment (X1), work stress (X2) and motivation (X3) and performance (Y1) as the dependent variable. This study aims to determine whether there is an influence between work environment, work stress and motivation on the performance of janitors at the Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Dairi. The study was a quantitative study using survey methods. Subjects were study were janitors at the Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Dairi with 100 respondents. Validity and Reliability is performed to see validity of the study questionnaire was valid or not. T test performed to determine whether the independent variable partially has a significant influence on the dependent variable and the F test is performed to determine whether the independent variable simultaneously has a significant influence on the dependent variable. The results showed : (1) Work environment variables had a positive and significant effect on the performance of janitors at the Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Dairi by 0.506 or 50.60%, (2) Work stress variables had a positive but not significant effect on the performance of janitors at the Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Dairi by 0.169 or 16.90%, (3) the variable of work motivation has a positive and significant effect on the performance of janitors at the Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Dairi by 0.364 or 36.40% and (4) the variable of work environment, work stress and work motivation have a positive and significant effect on performance janitors at the Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Dairi by 60.90%, while the remaining 39.10% is influenced by other factors not examined

Keywords : *Work Environment, Work Stress, Motivation and Performance*

ABSTRAK : *Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh lingkungan kerja, stres kerja dan motivasi terhadap kinerja petugas kebersihan pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Dairi. Dimana diajukan tiga variabel bebas dan satu variabel bebas yaitu lingkungan kerja (X₁), stres kerja (X₂) dan motivasi (X₃) dan kinerja (Y₂) sebagai variabel terikat.*

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, stres kerja dan motivasi terhadap kinerja petugas kebersihan pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Dairi. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode survey. Subjek penelitian adalah petugas kebersihan di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Dairi dengan jumlah responden 100 orang. Uji Validitas dan Reliabilitas dilakukan untuk melihat valid atau tidaknya kuesioner penelitian. Uji t dilakukan apakah variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat dan uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Hasil penelitian menunjukkan : (1) Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja petugas kebersihan di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Dairi sebesar 0.506 atau 50.60%, (2) Variabel stress kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja petugas kebersihan di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Dairi sebesar 0.169 atau 16.90%, (3) Variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja petugas kebersihan di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Dairi sebesar 0.364 atau 36.40% dan (4) Variabel lingkungan kerja, stress kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja petugas

kebersihan di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Dairi sebesar 60.90%, sedangkan sisanya sebesar 39.10% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Kata kunci : Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Motivasi dan Kinerja

1. Pendahuluan

Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Dairi merupakan instansi di lingkungan Pemerintah Kabupaten Dairi dengan tugas melaksanakan urusan bidang lingkungan hidup yang menjadi kewenangan kabupaten. Secara garis besar, fungsi strategis yang diemban adalah untuk memfasilitasi tujuan pembangunan berkelanjutan dan disesuaikan dengan amanat Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2009 tentang Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup. Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Dairi terbentuk setelah diberlakukannya Peraturan Daerah Kabupaten Dairi Nomor 4 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Kabupaten Dairi Nomor 7 Tahun 2016 tentang Pembentukan Perangkat Daerah Kabupaten Dairi. Yang kemudian ditindaklanjuti dengan Peraturan Bupati Dairi Nomor 15 Tahun 2019 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Dairi.

Adapun yang menjadi landasan utama dalam pelaksanaan kegiatan di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Dairi adalah konsep pembangunan berkelanjutan yang berwawasan lingkungan, yang mengandung makna bahwa setiap orang memiliki kewajiban dan tanggung jawab dalam pemeliharaan dan kelestarian lingkungan hidup, baik untuk saat sekarang ini dan kelangsungannya di masa yang akan datang. Konsep pembangunan berkelanjutan ini mengisyaratkan kepada keseimbangan dalam aspek sosial, aspek lingkungan hidup dan aspek ekonomi dalam pelaksanaan pembangunan di Provinsi Sumatera Utara.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawannya. Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan (Handoko 2001, h.135). Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. Karena

seringkali perusahaan menghadapi masalah mengenai sumber daya manusianya. Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen dan yang lain itu tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Apabila individu dalam perusahaannya itu SDM-nya dapat berjalan efektif maka perusahaan tetap berjalan efektif. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawannya. Menurut Siagian (2002) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu : gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja (*motivation*), disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya.

Salah satu keberhasilan pimpinan didukung oleh kinerja karyawan. Dalam pekerjaan adanya peraturan, operasional dan administratif menjadi bagian konstruktif dalam menggerakkan karyawan, tetapi dengan adanya dukungan motivasi, lingkungan nyaman dan kondusif, dan pengarahan bimbingan masalah akibat stress pada karyawan akan mendukung pengawasan dan tercapainya kinerja yang lebih baik seiring dengan perkembangan manajemen dan tenaga kerja saat ini. Tentunya dalam upaya menciptakan sumber daya manusia dengan melihat sulitnya untuk selektif memilih tenaga kerja yang bervariasi, perusahaan akan mencari yang terbaik untuk sumber daya manusianya yang merupakan modal perusahaan yang utama. Maka karyawan merupakan modal utama yang harus diberdayakan dengan maksimal diikuti dengan pengembangan karyawan yang tepat. Biaya rekrutmen dan seleksi yang besar, tingkat penerimaan tenaga kerja akan menjadikan pimpinan perusahaan berhati-hati menjaga sumber daya manusia yang dimiliki dengan baik seiring perubahan jaman.

Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar lingkungan pekerja yang dapat mempengaruhi karyawan didalam melakukan pekerjaannya. Penciptaan lingkungan kerja yang baik juga akan membantu memelihara kondisi fisik sehingga kesegaran fisik karyawan terjaga, tidak lekas capek, tidak lesu dalam bekerja, dan dapat

bekerja lebih lama. Kondisi fisik karyawan yang terjaga ini membuat karyawan mempunyai mental yang baik (tidak stres atau tegang, tidak tertekan, tidak bosan, merasa nyaman, senang) dalam menyelesaikan tugasnya (Nitisemito, 2006 : 199).

Lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong efektivitas perusahaan dalam menjalankan aktivitasnya, serta akan menimbulkan semangat dan gairah kerja karyawan. Hal ini sangat bermanfaat bagi kelangsungan hidup perusahaan dan akan meningkatkan produktivitas sehingga tercapainya tujuan perusahaan. Karena apabila suatu lingkungan yang kurang baik seperti suara bising, suhu udara panas, kebersihan tidak terjaga dan sebagainya, dapat menurunkan kondisi fisik dan kondisi mental karyawan. Indikasi penurunan kondisi fisik dapat berupa kelelahan, kelesuan kerja, gangguan kesehatan atau sakit, akibat kerja bahkan kecelakaan kerja (Robin, 2008 : 181).

Penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Nurdyansyah (2009) menunjukkan hasil adanya pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Menurut Kusani, (2008) lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta penelitian yang dilakukan Randall Schuller, stres yang dihadapi tenaga kerja berhubungan dengan penurunan prestasi kerja, peningkatan ketidakhadiran kerja dan kecenderungan mengalami kecelakaan.

Stres kerja adalah faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan selain lingkungan kerja. Stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang (Handoko, 2008:200). Kondisi tersebut dapat diperoleh dalam diri seseorang maupun lingkungan di luar diri seseorang. Menurut Anorga (2009:108), stres kerja adalah suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasa mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam. Stres dapat berdampak negatif terhadap keadaan psikologis dan biologis karyawan. Di sisi lain, stres kerja dapat disebabkan oleh masalah dalam perusahaan. Masalah dalam perusahaan tersebut salah satunya adalah konflik pribadi antar kelompok atau bisa juga berbagai bentuk perubahan dalam perusahaan itu.

Motivasi adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya (Hakim, 2006). Robbins (2006) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Motivasi sebagai proses yang bermula dari kekuatan dalam hal fisiologis dan psikologis atau kebutuhan yang mengakibatkan perilaku atau dorongan yang ditujukan pada sebuah tujuan dan insentif (Moekijat dalam Reza, 2010).

Lingkungan kerja atau kondisi kerja petugas kebersihan tempat mereka bekerja berada di lingkungan yang dipinggir jalan yang tidak terlindung dari panas dan hujan, parit – parit yang tersumbat dan berbau tidak sedap, kebisingan lalu lintas dan lalu lintas pejalan kaki, debu, tempat pembuangan akhir yang berbau dan mungkin menyebar bibit penyakit, pasar yang penuh tumpukan sampah. Kondisi lingkungan kerja yang tidak nyaman, panas dan membahayakan mungkin menyebabkan stress dan tekanan pada para petugas kebersihan dalam melaksanakan pekerjaannya. Diperlukan motivasi yang kuat dan tinggi untuk tetap dapat bertahan dan mampu mencapai target yang telah ditentukan.

1.1. Rumusan Masalah

- a. Apakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja petugas kebersihan pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Dairi?
- b. Apakah pengaruh stres kerja terhadap kinerja petugas kebersihan pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Dairi?
- c. Apakah pengaruh motivasi terhadap kinerja petugas kebersihan pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Dairi?
- d. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja, stress kerja dan motivasi terhadap kinerja petugas kebersihan secara simultan pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Dairi?
- e. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja, stress kerja dan motivasi terhadap kinerja petugas kebersihan pada pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Dairi?

1.2. Batasan Masalah

Untuk menghindari kekeliruan dalam penafsiran mengenai masalah yang dibahas

serta terbatasnya waktu dan pengetahuan yang dimiliki penulis, maka dalam hal ini permasalahan hanya dibatasi pada masalah lingkungan kerja, stres kerja dan motivasi terhadap kinerja petugas kebersihan pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Dairi.

1.3. Hipotesis

Berdasarkan teori dan kerangka konsep, maka hipotesis penelitian ini sebagai berikut :

- H1 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja Petugas Kebersihan pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Dairi.
- H2 : Stres Kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja Petugas Kebersihan pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Dairi.
- H3 : Motivasi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja Petugas Kebersihan pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Dairi.
- H4 : Lingkungan kerja, stres kerja dan motivasi dan secara simultan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja Petugas Kebersihan pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Dairi

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka dapat disusun tujuan dari penelitian ini sebagai berikut :

- Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja petugas kebersihan pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Dairi
- Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja petugas kebersihan pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Dairi
- Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja petugas kebersihan pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Dairi
- Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, stress kerja dan motivasi terhadap kinerja petugas kebersihan secara simultan pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Dairi
- Untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja, stress kerja dan motivasi terhadap kinerja petugas kebersihan pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Dairi

2. Metode Penelitian

2.1. Populasi

Menurut Sugiyono (2009:90) populasi adalah wilayah generasi yang terdiri dari atas objek/subjek yang mempunyai kualitas karakteristik tertentu yang disajikan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan definisi tersebut, maka populasi dalam penelitian ini adalah para Petugas Kebersihan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Dairi yang berjumlah 100 orang. Populasi ini tidak termasuk peneliti.

2.2 Sampel

Pemilihan sampel untuk penelitian ini dilakukan secara Pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan teknik *probability sampling* yaitu *proportionate stratified random sampling* dengan menggunakan rumus slovin. Menurut Sugiyono (2010:63), *Probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel.

Besarnya sampel dalam penelitian ini ditentukan teori Slovin dengan rumus sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Dimana :

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

d² = Presisi (ditetapkan 10% dengan tingkat kepercayaan 95%)

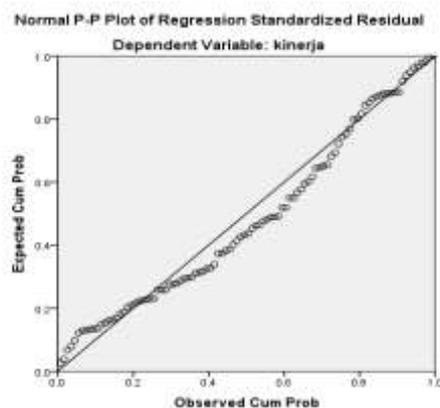
$$n = \frac{100}{1 + (100)(0.1)^2} = 50$$

Sampel dalam penelitian ini diambil sebanyak 50 orang.

2.3. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Jadi uji normalitas bukan dilakukan pada masing-masing variabel tetapi pada nilai residualnya. Sering terjadi kesalahan yang jamak yaitu bahwa uji normalitas dilakukan pada masing-masing variabel. Hal ini tidak dilarang tetapi model regresi memerlukan normalitas pada nilai residualnya bukan pada masing-masing variabel penelitian. Pengujian normalitas data penelitian adalah untuk menguji apakah dalam model statistik variabel-variabel penelitian

berdistribusi normal atau tidak normal. Model regresi yang tinggi adalah memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak, salah satunya dengan menggunakan metode gambar normal Probabilitas Plots digunakan untuk menyimpulkan apakah model analisis memenuhi asumsi normal, dengan penyebaran data di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka data tersebut memenuhi asumsi normal dalam model analisis, yang dapat dilihat pada gambar dibawah ini :



Gambar 1. Uji asumsi normalitas

2.4. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas berarti adanya hubungan yang kuat diantara beberapa atau semua variabel bebas pada model regresi. Jika terdapat multikolinieritas maka koefisien regresi menjadi tidak tentu, tingkat kesalahannya menjadi sangat besar dan biasanya ditandai dengan koefisien determinasi yang sangat besar tetapi pada pengujian parsial koefisien regresi, tidak ada atau pun kalau ada sangat sedikit sekali koefisien regresi yang signifikan. Pada penelitian ini digunakan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) sebagai indikator ada tidaknya multikolinieritas di antara variabel bebas.

Tabel 1. Uji asumsi multikolinieritas Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 lingkungan	.928	1.078
stress	.969	1.032
motivasi	.921	1.086

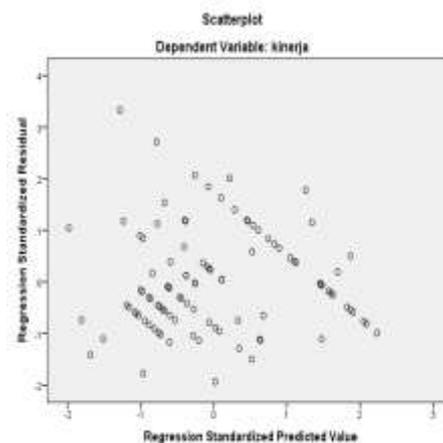
a. Dependent Variable: kinerja

Berdasarkan nilai VIF yang diperoleh seperti terlihat pada tabel 5.17 diatas sebesar 1.078, 1.032 dan 1.086, hal ini menunjukkan adanya korelasi yang cukup tinggi/kuat antara sesama variabel bebas, dimana nilai VIF dari kedua varibel bebas lebih kecil dari 10 dan dapat disimpulkan tidak terdapat multikolinieritas diantara variabel bebas.

2.5. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas untuk melihat apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika varians berbeda di heteroskedastisitas dan model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

Pada output SPSS dibagian scatterplot, terlihat titik-titik yang menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai, dan dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 2. Uji asumsi heteroskedastisitas

3. Hasil dan pembahasan

3.1. Hasil Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda antara variabel pengaruh lingkungan kerja, stress kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja petugas kebersihan di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Dairi, maka dapat dilihat dari persamaan regresinya, dan dari output SPSS diperoleh data sebagai berikut.

Tabel 3. Hasil uji statistik koefisien regresi
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	12.909	3.938		3.278	.001
1 lingkungan	.506	.067	.502	7.573	.000
stress	.107	.037	.189	2.910	.004
motivasi	.364	.052	.464	6.979	.000

a. Dependent Variable: kinerja

Berdasarkan Tabel diatas dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut

$$Y = 12.909 + 0.506X_1 + 0.107X_2 + 0.364X_3$$

Nilai kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Dairi, sebesar 12.909, yang mana nilai dari variabel lingkungan kerja, stress kerja dan motivasi kerja diabaikan.

Persamaan di atas menjelaskan bahwa koefisien regresi X_1 (lingkungan kerja) mempunyai nilai positif yaitu 0.506, hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap petugas kebersihan di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Dairi. Hal bila lingkungan kerja meningkat 1%, maka kinerja pegawai akan bertambah 5.06%.

Koefisien regresi X_2 (stress kerja) juga mempunyai nilai positif yaitu 0.107, hal ini menunjukkan bahwa variabel stress kerja

Tabel 3. Anova^b pengaruh lingkungan kerja, stress kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	545.087	3	181.696	49.885	.000 ^b
Residual	349.663	96	3.642		
Total	894.750	99			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), motivasi, stress, lingkungan

Dari tabel di atas diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 49.885. Penelitian ini menggunakan taraf signifikansi (α : 0.05) dan Derajat Kebebasan (DK) dengan ketentuan numerator : jumlah variabel - 1 atau $4 - 1 = 3$, dan jumlah sampel dikurang 3 atau $100 - 3 = 97$. Dengan ketentuan tersebut, diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 2.70. Dengan kriteria hipotesis sebagai berikut :

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja petugas kebersihan di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Dairi. Hal bila stress kerja meningkat 1%, maka kinerja pegawai akan menurun sebesar 1.07%.

Koefisien regresi X_3 (motivasi kerja) juga mempunyai nilai positif yaitu 0.364, hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap petugas kebersihan di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Dairi. Hal bila motivasi kerja meningkat 1%, maka kinerja pegawai akan bertambah 3.64%.

3.2. Uji F (secara simultan)

Hasil pengujian hipotesis secara simultan antara variabel lingkungan kerja, stress kerja dan motivasi terhadap kinerja petugas kebersihan di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Dairi dapat dilihat pada Tabel 5.18 dibawah ini.

Tabel 3. Anova^b pengaruh lingkungan kerja, stress kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	545.087	3	181.696	49.885	.000 ^b
Residual	349.663	96	3.642		
Total	894.750	99			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), motivasi, stress, lingkungan

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($49.885 > 2.70$) dan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya ada pengaruh lingkungan kerja, stress kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja petugas kebersihan di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Dairi. Dengan demikian model regresi ini sudah layak dan benar dan dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja, stress kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja petugas

kebersihan di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Dairi.

3.3. Uji t (secara parsial)

3.3.1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Petugas Kebersihan di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Dairi.

Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap petugas kebersihan di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Dairi digunakan uji-t, sedangkan untuk melihat besarnya pengaruh digunakan angka Beta atau *Standardized Coefficient*.

Tabel. 4. Coefficients^a pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.909	3.938		3.278	.001
lingkungan	.506	.067	.502	7.573	.000

a. Dependent Variable: kinerja

Dari tabel diatas diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 7.573. Penelitian ini menggunakan taraf signifikansi (α ; 0,05) dan Derajat Kebebasan (DK) dengan ketentuan $DK = n - 2$, atau $100 - 2 = 98$. Dengan ketentuan tersebut, diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1.661. Dengan kriteria hipotesis sebagai berikut :

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7.573 > 1.661$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya ada pengaruh variabel

lingkungan kerja terhadap kinerja petugas kebersihan di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Dairi. Besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0.506 atau 50.6%.

3.3.2. Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Petugas Kebersihan di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Dairi.

Untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap kinerja petugas kebersihan di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Dairi digunakan uji-t, sedangkan untuk melihat besarnya pengaruh digunakan angka Beta atau *Standardized Coefficient*.

Tabel. 5. Coefficients^a pengaruh stress kerja terhadap kinerja
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.909	3.938		3.278	.001
stress	.107	.037	.189	2.910	.004

a. Dependent Variable: kinerja

Dari tabel diatas diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2.910. Penelitian ini menggunakan taraf signifikansi (α ; 0,05) dan Derajat Kebebasan (DK) dengan ketentuan $DK = n - 2$, atau $100 - 2 = 98$. Dengan ketentuan tersebut, diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1.661. Dengan kriteria hipotesis sebagai berikut :

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.910 > 1.661$) dan nilai signifikansi $0,004 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya ada pengaruh variabel stress kerja terhadap kinerja petugas kebersihan di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Dairi. Besarnya pengaruh stress kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0.107 atau 10.7%.

3.3.3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Petugas Kebersihan di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Dairi.

Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja petugas kebersihan di

Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Dairi digunakan uji-t, sedangkan untuk melihat besarnya pengaruh digunakan angka Beta atau *Standardized Coefficient*.

Tabel 6. Coefficients^a pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.909	3.938		3.278	.001
	motivasi	.364	.052	.464	6.979	.000

a. Dependent Variable: kinerja

Dari tabel diatas diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 6.979. Penelitian ini menggunakan taraf signifikansi (α ; 0,05) dan Derajat Kebebasan (DK) dengan ketentuan $DK = n - 2$, atau $100 - 2 = 98$. Dengan ketentuan tersebut, diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1.661. Dengan kriteria hipotesis sebagai berikut :

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6.979 > 1.661$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya ada pengaruh variabel

motivasi kerja terhadap kinerja petugas kebersihan di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Dairi. Besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0.364 atau 36.4%.

3.2.3. Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk melihat pengaruh lingkungan kerja, stress kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja petugas kebersihan di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Dairi, dapat dilihat dari hasil perhitungan dalam model *summary*, khususnya angka R_{square} dibawah ini :

Tabel 7. Model summary^b pengaruh lingkungan kerja, stress kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.781 ^a	.609	.597	1.908

a. Predictors: (Constant), motivasi, stress, lingkungan

b. Dependent Variable: kinerja

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa besarnya angka R_{square} (R^2) adalah 0.609. Angka tersebut mempunyai maksud bahwa pengaruh lingkungan kerja, stress kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja petugas kebersihan di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Dairi, sebesar 60.90%, sedangkan sisanya sebesar 39.10% ($100\% - 60.90\%$) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti. Dengan kata lain variabilitas kinerja pegawai dapat diterangkan oleh variabel lingkungan kerja, stress kerja dan motivasi kerja adalah 60.90%, sedangkan sisanya sebesar 39.10% disebabkan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti atau tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

4. Kesimpulan

Berdasarkan pada analisis dan evaluasi data di atas, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah :

- Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja petugas kebersihan di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Dairi.
- Variabel stress kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja petugas kebersihan di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Dairi
- Variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja petugas kebersihan di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Dairi

- d. Variabel lingkungan kerja, stress kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja petugas kebersihan di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Dairi, sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : Aswaja Pressindo.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung : Refika Aditama
- Baccal, Robert. 2005. *Performance Management*. Jakarta : GM
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Darma, Surya. (2009). *Manajemen Kinerja : Falsafah, Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Eko, Widodo Suparno. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Fahmi, Irham. (2010). *Manajemen Kinerja : Teori dan Aplikasi*. Bandung : Alfabeta, CV
- Gibson, Ivancevich, dan Donnely, (2004). *Organisasi*. Jakarta : PT Erlangga
- Handoko, T. Hani. (2010). *Manajemen Personalialia & Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFPE
- Hariandja, Marihot Tua Efendi (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta : PT Gramedia
- Hasibuan, Malayu S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu, (2007). *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Dua. Cetakan Keempat. Bandung: Alfabeta, CV
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (online), (<http://www.kajianpustaka.com/2014/01/pengertian-indikator-faktor-mempengaruhi-kinerja.html?m=1>, diakses tanggal 20 Desember 2019
- Mangkuprawira, Sjafrin, (2009). *Bisnis, Manajemen, Dan Sumber Daya Manusia*. PT. Gramedia : Jakarta
- Robbins, S. P., dan Judge, Timothy A., (2008). *Perilaku Organisasi*. Edisi kedua belas Salemba Empat, Jakarta
- Riniwati, Harsuko. (2011). *Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM*. UB Press: Malang
- Rivai, Veithza dan Sagala, Ella Jauvani. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo
- Rivai, Veithzal. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*, Jakarta :Raja Grafindo Persada
- Sadili Samsudin. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : CV. Pustaka Setia.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Cetakan Kelima, PT Refika Aditama, Bandung
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV
- Sugiono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV
- Sutrisno, (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sunyoto, Danang & Burhanuddin. (2011). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : CAPS.
- Thoha, Miftah. (2007). *Perilaku Organisasi; Konsep dan Dasar Aplikasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Uno, Hamsa B & Nina, Lamatenggo. (2014). *Teori Kinerja dan Pengukuran*. Jakarta : BumiAksara.