

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU
TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING PADA BADAN PENDAPATAN DAERAH KABUPATEN
LABUHANBATU**

Imas Riana Sirait

Universitas Prima Indonesia

Yusuf Ronny Edward

Universitas Prima Indonesia

Enda Noviyanti Simorangkir

Universitas Prima Indonesia

Laura Juita Pinem

Universitas Prima Indonesia

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu berpengaruh terhadap Kinerja melalui Motivasi sebagai variabel intervening pada pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten LabuhanBatu. Penelitian dilakukan terhadap pegawai tetap (PNS) pada Badan Pendapatan Daerah LabuhanBatu. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 57 orang. Dikarenakan jumlah populasi sedikit, maka teknik pengambilan sampel pada penelitian ini yaitu sampel jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 57 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah data primer berupa kuesioner dan data sekunder yang diperoleh melalui studi dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan data kuantitatif yang diolah dengan program SPSS versi 25, yaitu uji t, uji sobel dan analisis jalur. Hasil yang didapat dalam penelitian ini menunjukkan 1) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Motivasi, 2) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Karakteristik Individu terhadap Motivasi, 3) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja, 4) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Karakteristik Individu terhadap Kinerja, 5) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja, 6) Terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja melalui Motivasi sebagai variabel intervening, 7) Terdapat pengaruh antara Karakteristik Individu terhadap Kinerja melalui Motivasi sebagai variabel intervening.

Kata Kunci : Karakteristik Individu, Kinerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi.

Digital Object Identifier (DOI): <https://doi.org/10.5281/zenodo.13197951>

1. Latar Belakang

Pada era globalisasi perusahaan dituntut untuk dapat memaksimalkan kinerja pegawai. Dalam sebuah perusahaan atau organisasi pegawai merupakan aset yang sangat penting karena tanpa adanya pegawai perusahaan atau organisasi akan sulit untuk mencapai tujuannya. Kemampuan dari seorang individu dalam melakukan pekerjaannya tergantung dari apa yang telah mereka kerjakan dan mereka dapatkan. Untuk mendapatkan hasil yang terbaik tentunya juga diperlukan adanya sumber



daya manusia yang berkualitas. Banyak faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Salah satunya adalah pegawai, karena berkaitan langsung dengan kegiatan organisasi.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci untuk mendapatkan kinerja terbaik, karena SDM merupakan faktor penentuan dalam pencapaian tujuan yang efektif dan efisien. Douglas (1998) menjelaskan bahwa organisasi membutuhkan pegawai yang mampu bekerja lebih baik dan lebih cepat, sehingga diperlukan pegawai yang mempunyai kinerja (job performance) yang tinggi.

Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang baik akan memberikan dampak positif terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan dan usaha organisasi dalam mencapai tujuannya. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik yang dimaksudkan adalah keberhasilan manajemen untuk mensinergiskan persepsi dan cara pandang pegawai dengan tujuan organisasi. Maka dari itu kepuasan kerja pegawai dibutuhkan agar tujuan-tujuan tersebut dapat tercapai secara maksimal.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Menurut Afandi (2018) lingkungan kerja ialah suatu yang berada sekitar karyawan yang mampu memberikan suasana nyaman atau sebaliknya. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia yang berada didalamnya dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat berdampak dalam waktu yang lama, demikian juga dengan lingkungan kerja yang buruk akan mengakibatkan sulitnya memperoleh sistem kerja yang efektif dan efisien (Heriyanti dan Putri, 2021). Keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan dapat mempengaruhi pekerjaan meliputi tempat bekerja, fasilitas, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat pekerjaan tersebut.

Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu melaksanakan fungsi penunjang pemerintahan di bidang pendapatan daerah. Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu merupakan instansi pemerintah daerah yang terus berupaya meningkatkan kualitas sumber daya aparatur melalui diklat, pelatihan, bimbingan teknis dan studi banding atau pengalaman dengan daerah-daerah lain di Indonesia sehingga diharapkan akan mampu meningkatkan pemahaman dan pada akhirnya akan mampu memberikan sosialisasi kepada masyarakat guna meningkatkan kesadaran masyarakat dibidang perpajakan dan retribusi baik yang berhubungan dengan pajak perusahaan/badan usaha maupun perorangan yang secara tehnik operasional telah diatur didalam peraturan Bupati Labuhanbatu.

Dalam upaya pencapaian tujuan yang dimilikinya akan memerlukan dukungan sumber daya manusia yang bertanggung jawab, berdedikasi dan memiliki integritas serta profesionalisme yang tinggi dari masing-masing personil selain itu didukung pula dengan adanya manajemen sumber daya manusia untuk mengelola seluruh sumber daya manusia yang ada dalam instansi.

Motivasi adalah unsur penting dalam mengelola sumber daya manusia, setiap pegawai harus memiliki semangat yang tinggi dalam bekerja, semangat yang tinggi akan dapat menghasilkan kepuasan kerja yang maksimal. Semangat yang tinggi dalam melakukan pekerjaan sehari-hari dapat juga diartikan sebagai motivasi. Menurut Wibowo (2016) Motivasi merupakan unsur penting dan sangat menentukan peningkatan kinerja. Menciptakan motivasi yang besar pada keseluruhan pegawai adalah merupakan tanggung jawab organisasi, penting sekali merawat dan menjaga motivasi kerja semua pegawai, motivasi dalam bekerja bisa naik turun, sedikit memiliki ketergantungan dengan situasi dan kondisi organisasi. Motivasi kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu dinilai masih belum maksimal, hal ini terlihat dari sebagian pegawai yang terkesan kurang termotivasi dalam bekerja dikarenakan kurangnya perhatian atasan terhadap hasil kinerja pegawai.

Melihat akan pentingnya pengaruh lingkungan kerja, dan karakteristik individu melalui motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai, maka sudah sepatutnya pimpinan atau kepala dinas menyediakan

tempat bekerja, fasilitas, kebersihan, pencahayaan, ketenangan ditempat kerja, dan motivasi kerja adalah mutlak diperlukan untuk mendorong pegawai dalam berprestasi yang pada akhirnya akan memperlancar tugas-tugas organisasi.

Berdasarkan fenomena yang terjadi di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu maka peneliti tertarik untuk melakukan suatu penelitian yang berhubungan dengan fenomena tersebut dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu”**.

2. Pembahasan

Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu berdiri pada tahun 2016, terletak di Kota Rantauprapat tepatnya di Jalan Gose Gautama No. 096 Rantauprapat Kelurahan Ujung Bandar Kecamatan Rantau Selatan hingga saat ini. Tugas Pokok Badan Pendapatan Daerah adalah melaksanakan urusan pemerintahan daerah berdasarkan azas otonomi dan tugas pembantuan di bidang pendapatan daerah.

Terbentuknya Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu didasarkan pada :

Perda Nomor 2 Tahun 2016 Tentang Pembentukan Perangkat Daerah Kabupaten Labuhanbatu Badan Pendapatan Daerah Tipe B Melaksanakan Fungsi Penunjang Pemerintahan Di Bidang Pendapatan Daerah

Perbup Labuhanbatu Nomor 23 Tahun 2019 Tentang Kedudukan Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu

Visi & Misi Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu adalah sebagai berikut:

Visi :

Meningkatkan Tata Kelola Pemerintahan yang Baik dan Bersih serta Layanan Publik yang Berkualitas Berbasis Teknologi Informasi.

Misi :

Meningkatnya Penggunaan Sistem Informasi Daerah.

Meningkatnya Kualitas Pelayanan Data dan Statistik.

Peningkatan Potensi Pendapatan Daerah

Optimalisasi Pendapatan PBB dan BPHTB.

Terwujudnya Sumber Daya dan Manajemen Perangkat Daerah Yang Profesional.

Karakteristik Responden

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden yang ada pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu tahun 2023 berdasarkan jenis usia adalah sebagai berikut :

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Jumlah	Persentase
1.	20-30 Tahun	2	3,5%
2.	31-40 Tahun	18	31,6%
3	41-50 Tahun	34	59,6%
4	> 50 Tahun	3	5,3%
Total		57	100%

Sumber : Data Primer Diolah, 2023

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa mayoritas responden berusia 41-50 tahun dengan jumlah responden sebanyak 34 orang pegawai (59,6%). Sedangkan jumlah responden berusia 20-30 tahun sebanyak 2 orang pegawai (3,5%), jumlah responden berusia 31-40 tahun sebanyak 18 orang pegawai (31,6%) dan jumlah responden berusia diatas 50 tahun sebanyak 3 orang pegawai (5,3%).

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden yang ada pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kabupaten Labuhanbatu tahun 2023 berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut :

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1.	Laki – laki	12	21,1%
2.	Perempuan	45	78,9%
Total		57	100%

Sumber : Data Primer Diolah, 2023

Dari tabel di atas, dapat di ketahui bahwa mayoritas responden berjenis kelamin Perempuan dengan jumlah responden sebanyak 45 orang pegawai (78,9%). Sedangkan jumlah responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 12 orang pegawai (21,1%).

Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Karakteristik responden yang ada pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kabupaten Labuhanbatu tahun 2023 berdasarkan tingkat pendidikan adalah sebagai berikut :

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
1.	SMA/SMK Sederajat	11	19,3%
2.	Diploma (1/2/3)	4	7,0%
3.	S1	39	68,4%
4.	S2	3	5,3%
Total		57	100%

Sumber : Data Primer Diolah, 2023

Dari tabel 3, dapat diketahui bahwa mayoritas responden berpendidikan S1 yang berjumlah 39 orang pegawai (68,4%). Sedangkan jumlah responden yang berpendidikan SMA/SMK Sederajat sebanyak 11 orang pegawai (19,3%), jumlah responden yang berpendidikan Diploma (1/2/3) sebanyak 4 orang pegawai (7,0%) dan jumlah responden yang berpendidikan S2 hanya 3 orang pegawai (5,3%).

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik responden yang ada pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu tahun 2023 berdasarkan masa kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No.	Masa Kerja	Jumlah	Persentase
1	< 5 Tahun	2	3,5%
2	5 – 10 Tahun	1	1,8%
3	> 10 Tahun	54	94,7%
Total		57	100%

Sumber : Data Primer Diolah, 2023

Dari tabel 4, dapat di ketahui bahwa mayoritas responden memiliki masa kerja > 10 tahun yang berjumlah 54 orang pegawai (94,7%). Sedangkan jumlah responden yang memiliki masa kerja < 5 tahun sebanyak 2 orang pegawai (3,5%) dan jumlah responden yang memiliki masa kerja 5 - 10 tahun sebanyak 1 orang pegawai (1,8%).

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas Ghazali, (2016:59) digunakan untuk mengukur valid atau sah tidaknya suatu kuesioner. Hasil uji validitas penelitian dilihat pada tabel 8 berikut ini.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Kuesioner	r-hitung	Sig	Hasil
Kinerja (Y)	1	Y1	0.517	0.017	Valid
	2	Y2	0.576	0.017	Valid
	3	Y3	0.650	0.018	Valid
	4	Y4	0.620	0.020	Valid
	5	Y5	0.529	0.018	Valid
Lingkungan Kerja (X ₁)	1	X1.1	0.788	0.020	Valid
	2	X1.2	0.548	0.017	Valid
	3	X1.3	0.603	0.017	Valid
Karakteristik Individu (X ₂)	1	X2.1	0.554	0.000	Valid
	2	X2.2	0.538	0.000	Valid
	3	X2.3	0.569	0.000	Valid
	4	X2.4	0.604	0.000	Valid
Motivasi (Z)	1	Z1	0.569	0.018	Valid
	2	Z2	0.597	0.017	Valid
	3	Z3	0.511	0.018	Valid
	4	Z4	0.520	0.021	Valid
	5	Z5	0.542	0.020	Valid
	6	Z6	0.569	0.017	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan uji validitas instrumen penelitian pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa keseluruhan item pernyataan dinyatakan valid dengan ketentuan perbandingan nilai t-hitung yang diperoleh $> 0,361$ dan $\text{sig} < 0,05$. Dengan demikian instrumen penelitian dalam penelitian ini dapat digunakan secara keseluruhan pada uji selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali, (2016:60) Uji reliabilitas adalah uji yang dilakukan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Hasil uji reliabilitas dari penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel Penelitian	Conbrach's Alpha	Hasil
Kinerja (Y)	0.726	Reliabel
Lingkungan Kerja (X ₁)	0.736	Reliabel
Karakteristik Individu (X ₂)	0.793	Reliabel
Motivasi (Z)	0.740	Reliabel

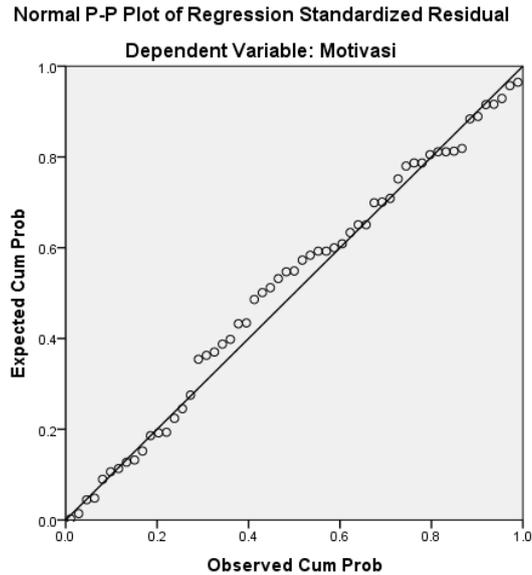
Sumber : Data Primer Diolah, 2023

Nilai reliabilitas instrumen diatas menunjukkan tingkat reliabilitas instrumen penelitian yang sudah memadai ditunjukkan dari nilai *Conbrach's Alpha* $> 0,6$. Dapat disimpulkan bahwa butir pertanyaan dari masing-masing variabel sudah menjelaskan atau memberikan gambaran tentang variabel yang diteliti.

Uji Asumsi Klasik Sub Model I

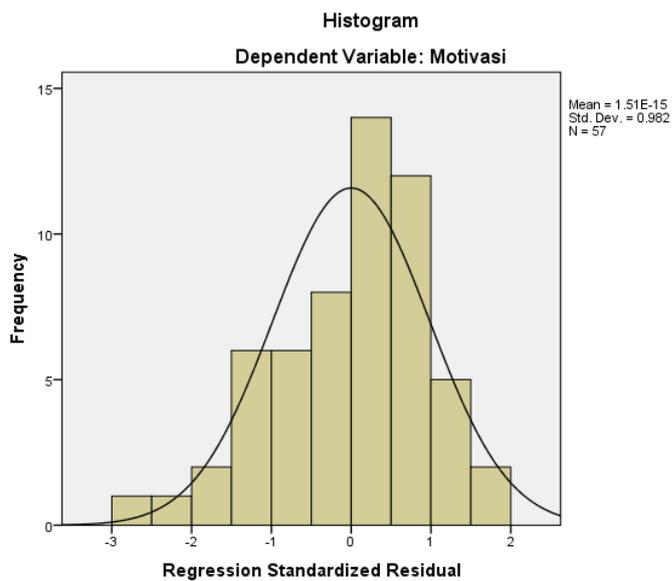
Uji Normalitas

Uji normalitas data yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan dengan uji *normality plot* dengan melihat grafik P-Plot. Dasar pengambilan keputusan yakni jika data menyebar disekitar diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model jalur memenuhi asumsi normalitas. Hasil uji normalitas yang dilakukan ditunjukkan oleh gambar berikut:



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas Sub Model I

Berdasarkan grafik normal plot di atas, dapat disimpulkan bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonalnya. Hal ini menunjukkan data residual berdistribusi normal.



Gambar 2. Histogram Sub Model I

Demikian pula dengan hasil grafik histogram pada gambar di atas yang menunjukkan bahwa data residual berdistribusi normal yang dilihat dari gambar berbentuk lonceng yang hampir sempurna (simetris).

Selain itu, dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas dapat dilakukan melalui uji *statistic non-parametrik Kolmogrov-Smirnov* (K-S) yakni dengan melihat nilai value pada kolom *Asimp. Sig (2-tailed)* > *level of significant* ($\alpha = 5\%$). Hasil uji statistik *non-parametrik Kolmogrov-Smirnov* (K-S) dapat dilihat pada tabel 7.

Tabel 7. Hasil Uji Statistik Non-Parametrik Kolmogrov-Smirnov (K-S) Sub Model I One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		57
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0E-7
	Std. Deviation	1.67991430
	Absolute	.082
Most Extreme Differences	Positive	.054
	Negative	-.082
Kolmogorov-Smirnov Z		.620
Asymp. Sig. (2-tailed)		.836

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan data pada Tabel 7, diperoleh nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0.836. Karena nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikoleniaritas

Multikolinieritas adalah suatu kondisi di mana terjadi korelasi signifikan antara variabel bebasnya. Jika terdapat gejala multikolinieritas relatif sempurna, maka penafsiran lewat kuadrat terkecil menjadi tak tertentu dan variansi serta standar deviasinya menjadi tak terdefiniskan. Hal tersebut menyebabkan meningkatnya penyimpangan mengenai ketepatan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat.

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinieritas Sub Model I Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	25.775	2.470		10.435	.000		
1 Lingkungan Kerja	.691	.138	.543	4.992	.000	.983	1.018
Karakteristik Individu	.421	.127	.361	3.317	.002	.983	1.018

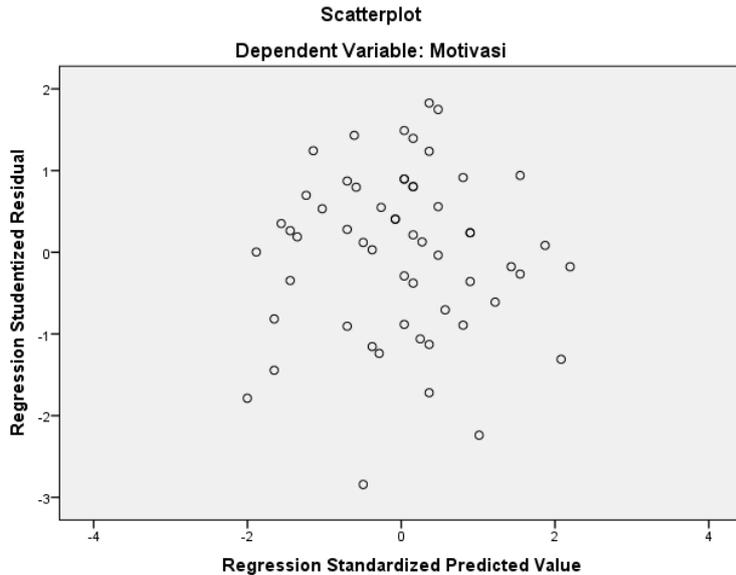
a. Dependent Variable: Motivasi

Sumber : Data Primer Diolah, 2023

Hasil pengujian multikolinieritas dapat diketahui bahwa nilai VIF dan tolerance sebagai berikut: Variabel Lingkungan Kerja (X_1) mempunyai nilai VIF sebesar 1,018 dan tolerance sebesar 0,983. Variabel Karakteristik Individu (X_2) mempunyai nilai VIF sebesar 1.018 dan tolerance sebesar 0,983. Dari ketentuan tersebut bahwa jika nilai VIF < 10 dan tolerance > 0,10 maka tidak terjadi gejala multikolinieritas dan nilai-nilai yang didapat dari perhitungan adalah sesuai dengan ketentuan nilai VIF dan tolerance, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas sehingga model tersebut telah memenuhi syarat asumsi klasik dalam analisis regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model jalur terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas, sebaliknya jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Dengan pengolahan SPSS, maka diperoleh hasil sebagai berikut :



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas Sub Model I

Grafik *scatterplots* pada gambar di atas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu yang teratur, hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi. Jadi dapat disimpulkan secara keseluruhan bahwa model regresi memenuhi syarat uji asumsi klasik.

Selain itu, dasar pengambilan keputusan dalam uji heterokedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan Uji glejser, yaitu dengan membandingkan nilai signifikansi yang dihasilkan. Jika nilai signifikansi > 0,05, maka tidak terjadi heterokedastisitas, tetapi jika nilai signifikansi < 0,05, maka terjadi heterokedastisitas. Hasil Uji Heterokedastisitas dengan Metode Glejser dapat dilihat pada tabel 9

Tabel 9. Hasil Uji Glejser Sub Model I

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.751	1.479		1.860	.068
Lingkungan Kerja	-.016	.083	-.026	-.192	.849
Karakteristik Individu	-.076	.076	-.136	-1.001	.321

a. Dependent Variable: Abs_Res1

Berdasarkan data pada Tabel 17, diperoleh nilai sig. > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

Uji Hipotesis Sub Model I

Hipotesis menyatakan bahwa Lingkungan Kerja (X₁) dan Karakteristik Individu (X₂), berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Motivasi (Z). Berikut ini Tabel 18 hasil perhitungan uji-t masing-masing variabel :

Tabel 10. Hasil Uji t Sub Model I

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	25.775	2.470		10.435	.000
Lingkungan Kerja	.691	.138	.543	4.992	.000
Karakteristik Individu	.421	.127	.361	3.317	.002

a. Dependent Variable: Motivasi

Sumber : Data Primer Diolah, 2023

Pada tabel tersebut, uji statistik t diperoleh, sebagai berikut :

Variabel Lingkungan Kerja (X_1) dengan nilai t-hitung (4,992) > t-tabel (2,005) dengan tingkat probabilitas signifikansi (Sig) sebesar 0,000 (< 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel Motivasi.

Variabel Karakteristik Individu (X_2) dengan nilai t-hitung (3,317) > t-tabel (2,005) dengan tingkat probabilitas signifikansi (Sig) sebesar 0,002 (< 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel Motivasi.

Dengan demikian dapat disusun persamaan analisis jalur sebagai berikut :

$$Z = 25,775 + 0,691 X_1 + 0,421 X_2$$

Model persamaan analisis tersebut bermakna :

Nilai Konstanta sebesar 25,775 yang berarti bahwa jika variabel independen yaitu Lingkungan Kerja (X_1), dan Karakteristik Individu (X_2) sama dengan nol, maka Motivasi (Z) adalah sebesar 25,775.

Nilai koefisien regresi $X_1 = 0,691$ menunjukkan apabila Lingkungan Kerja mengalami kenaikan sebesar 100%, maka akan meningkatkan Motivasi sebesar 69,1%.

Nilai koefisien regresi $X_2 = 0,421$ menunjukkan apabila Karakteristik Individu mengalami kenaikan sebesar 100%, maka akan meningkatkan Motivasi sebesar 42,1%.

Analisis Jalur Sub Model I

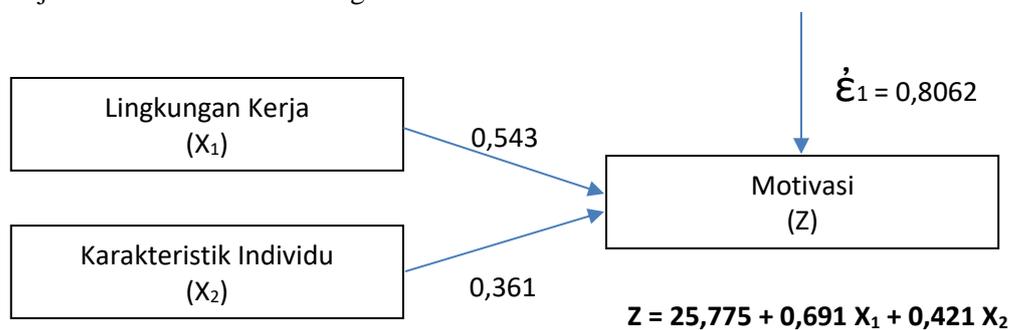
Mengacu pada output regresi Sub Model I, dapat diketahui bahwa nilai probabilitas signifikansi (Sig) dari kedua variabel yaitu Lingkungan Kerja (X_1) = 0,000 dan Karakteristik Individu (X_2) = 0,002. Hasil ini memberikan kesimpulan bahwa regresi Sub Model I, yakni variabel Lingkungan Kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Motivasi (Z), dan variabel Karakteristik Individu (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Motivasi (Z).

Besarnya Nilai R^2 atau R-square yang terdapat pada tabel 11 :

Tabel 11. Hasil Uji Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted Square	RStd. Error of the Estimate
1	.611	.373	.350	1.711

Data di atas menunjukkan bahwa kontribusi atau sumbangan pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X_1) dan Karakteristik Individu (X_2) terhadap variabel Motivasi (Z) sebesar 35,0 %, sementara sisanya 65,0 % merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian. Sementara itu, untuk nilai ϵ_1 dapat dicari dengan rumus $\epsilon_1 = \sqrt{1 - 0,350} = 0,8062$ Dengan demikian diperoleh diagram jalur model struktur I sebagai berikut:



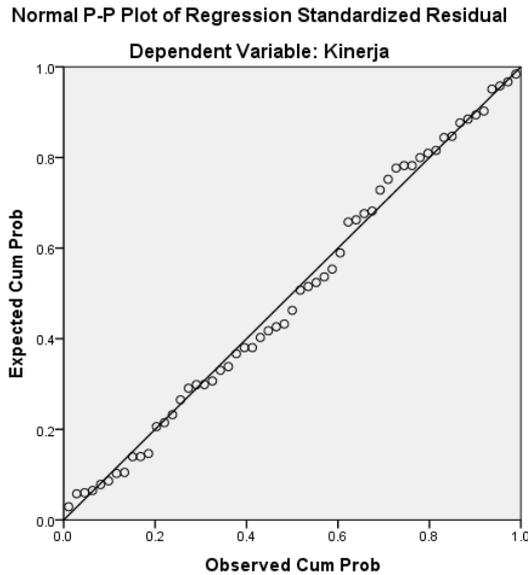
Gambar 4. Diagram Jalur Sub Model I

Uji Asumsi Klasik Sub Model II

Uji Normalitas

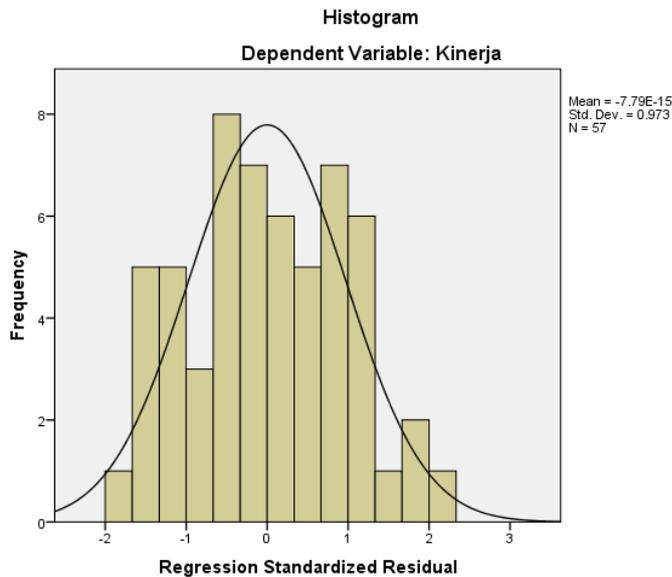
Uji normalitas data yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan dengan uji *normality plot* dengan melihat grafik *P-Plot*. Dasar pengambilan keputusan yakni jika data menyebar disekitar diagonal dan

mengikuti arah garis diagonal, maka model jalur memenuhi asumsi normalitas. Hasil uji normalitas yang dilakukan ditunjukkan oleh gambar berikut:



Gambar 5. Hasil Uji Normalitas Sub Model II

Dengan melihat tampilan grafik normal plot di atas, dapat disimpulkan bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonalnya. Hal ini menunjukkan data residual berdistribusi normal.



Gambar 6. Histogram Sub Model II

Demikian pula dengan hasil grafik histogram pada gambar di atas yang menunjukkan bahwa data residual berdistribusi normal yang dilihat dari gambar berbentuk lonceng yang hampir sempurna (simetris).

Selain itu, dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas dapat dilakukan melalui uji *statistic non-parametrik Kolmogrov-Smirnov (K-S)* yakni dengan melihat nilai value pada kolom *Asimp. Sig (2-tailed) > level of significant ($\alpha = 5\%$)*. Hasil uji statistik *non-parametrik Kolmogrov-Smirnov (K-S)* dapat dilihat pada tabel 20.

**Tabel 12. Hasil Uji Statistik *Non-Parametrik Kolmogrov-Smirnov (K-S)* Sub Model I
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		57
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	.44601781
	Absolute	.064
Most Extreme Differences	Positive	.061
	Negative	-.064
Kolmogorov-Smirnov Z		.481
Asymp. Sig. (2-tailed)		.975

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan data pada Tabel 12, diperoleh nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,975. Karena nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikoleniaritas

Multikoleniaritas adalah suatu kondisi di mana terjadi korelasi signifikan antara variabel bebasnya. Jika terdapat gejala multikoleniaritas relatif sempurna, maka penafsiran lewat kuadrat terkecil menjadi tak tertentu dan variansi serta standar deviasinya menjadi tak terdefiniskan. Hal tersebut menyebabkan meningkatnya penyimpangan mengenai ketepatan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat.

**Tabel 13. Hasil Uji Multikolinieritas Sub Model II
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	14.311	1.150		12.448	.000		
1 Lingkungan Kerja	.192	.045	.540	4.285	.000	.672	1.487
Karakteristik Individu	.113	.037	.346	3.029	.004	.816	1.225
Motivasi	.062	.036	.220	1.690	.007	.627	1.595

a. Dependent Variable: Kinerja

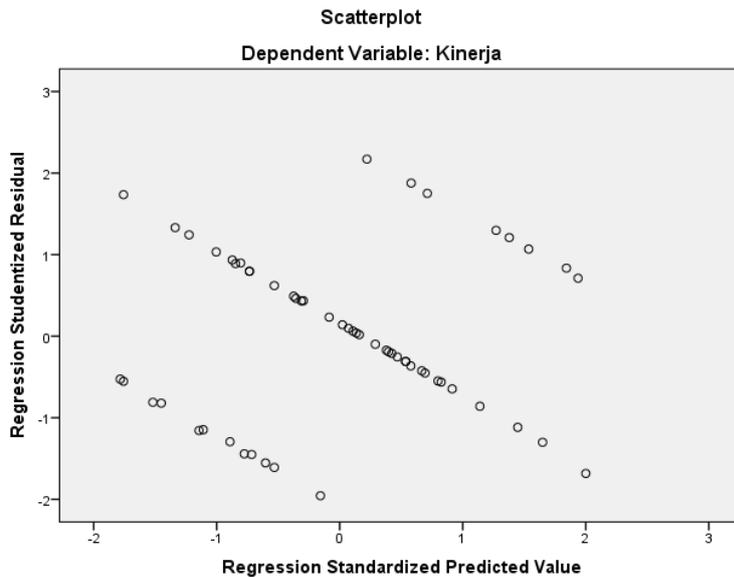
Sumber : Data Primer Diolah, 2023

Hasil pengujian multikoleniaritas dapat diketahui bahwa nilai VIF dan tolerance sebagai berikut: Variabel Lingkungan Kerja (X_1) mempunyai nilai VIF sebesar 1,487 dan tolerance sebesar 0,672. Variabel Karakteristik Individu (X_2) mempunyai nilai VIF sebesar 1.225 dan tolerance sebesar 0,816. Variabel Motivasi (Z) mempunyai nilai VIF sebesar 1.595 dan tolerance sebesar 0,627. Dari ketentuan tersebut bahwa jika nilai VIF < 10 dan tolerance > 0,10 maka tidak terjadi gejala multikoleniaritas dan nilai-nilai yang didapat dari perhitungan adalah sesuai dengan ketentuan nilai VIF dan tolerance, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas sehingga model tersebut telah memenuhi syarat asumsi klasik dalam analisis regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model jalur terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu

pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas, sebaliknya jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Dengan pengolahan SPSS, maka diperoleh hasil sebagai berikut :



Gambar 7. Hasil Uji Heteroskedastisitas Sub Model II

Grafik *scatterplots* pada gambar di atas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu yang teratur, hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi. Jadi dapat disimpulkan secara keseluruhan bahwa model regresi memenuhi syarat uji asumsi klasik.

Selain itu, dasar pengambilan keputusan dalam uji heterokedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan Uji glejser, yaitu dengan membandingkan nilai signifikansi yang dihasilkan. Jika nilai signifikansi > 0,05, maka tidak terjadi heterokedastisitas, tetapi jika nilai signifikansi < 0,05, maka terjadi heterokedastisitas. Hasil Uji Heterokedastisitas dengan Metode Glejser dapat dilihat pada tabel 22.

Tabel 14. Hasil Uji Glejser Sub Model I
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.936	.634		1.476	.146
1 Lingkungan Kerja	-.016	.025	-.111	-.665	.509
Karakteristik Individu	.003	.021	.023	.154	.879
Motivasi	-.017	.020	-.149	-.864	.391

a. Dependent Variable: Abs_Res2

Berdasarkan data pada Tabel 22, diperoleh nilai sig. > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

Uji Hipotesis Sub Model II

Hipotesis menyatakan bahwa Lingkungan Kerja (X₁) dan Karakteristik Individu (X₂), berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Motivasi (Z). Berikut ini Tabel 18 hasil perhitungan uji-t masing-masing variabel :

Tabel 15. Hasil Uji t Sub Model II Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	14.311	1.150		12.448	.000
1 Lingkungan Kerja	.192	.045	.540	4.285	.000
Karakteristik Individu	.113	.037	.346	3.029	.004
Motivasi	.062	.036	.220	2.690	.007

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Primer Diolah, 2023

Pada tabel tersebut, uji statistik t diperoleh, sebagai berikut :

Variabel Lingkungan Kerja (X_1) dengan nilai t-hitung (4,285) > t-tabel (2,006) dengan tingkat probabilitas signifikansi (Sig) sebesar 0,000 (< 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja.

Variabel Karakteristik Individu (X_2) dengan nilai t-hitung (3,029) > t-tabel (2,006) dengan tingkat probabilitas signifikansi (Sig) sebesar 0,004 (< 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa Karakteristik Individu berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja.

Variabel Motivasi (Z) dengan nilai t-hitung (1,690) > t-tabel (2,006) dengan tingkat probabilitas signifikansi (Sig) sebesar 0,007 (< 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja.

Dengan demikian dapat disusun persamaan analisis jalur sebagai berikut :

$$Y = 14,311 + 0,192X_1 + 0,113X_2 + 0,062Z$$

Model persamaan analisis tersebut bermakna :

Nilai Konstanta sebesar 14,311 yang berarti bahwa jika variabel independen yaitu Lingkungan Kerja (X_1), Karakteristik Individu (X_2) dan Motivasi (Z) sama dengan nol, maka Kinerja (Y) adalah sebesar 14,311.

Nilai koefisien regresi $X_1 = 0,192$ menunjukkan apabila Lingkungan Kerja mengalami kenaikan sebesar 100%, maka akan meningkatkan Motivasi sebesar 19,2%.

Nilai koefisien regresi $X_2 = 0,113$ menunjukkan apabila Karakteristik Individu mengalami kenaikan sebesar 100%, maka akan meningkatkan Motivasi sebesar 11,3%.

Nilai koefisien regresi $Z = 0,062$ menunjukkan apabila Motivasi mengalami kenaikan sebesar 100%, maka akan meningkatkan Motivasi sebesar 6,2%.

Analisis Jalur Sub Model II

Mengacu pada output regresi Sub Model II, dapat diketahui bahwa nilai probabilitas signifikansi (Sig) dari kedua variabel yaitu Lingkungan Kerja (X_1) sebesar 0,000, Karakteristik Individu (X_2) sebesar 0,004 Dan Motivasi (Z) sebesar 0,007. Hasil ini memberikan kesimpulan bahwa regresi Sub Model II, yakni variabel Lingkungan Kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y), variabel Karakteristik Individu (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) dan variabel Motivasi (Z) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y).

Besarnya Nilai R² atau R-square yang terdapat pada tabel 24 :

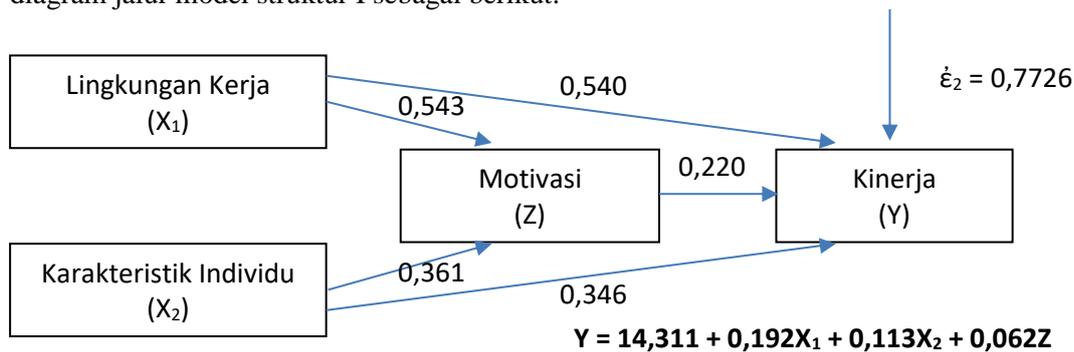
Tabel 16. Hasil Uji *Model Summary* Sub Model II

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate
1	.660	.435	.403	.458

Data di atas menunjukkan bahwa kontribusi atau sumbangan pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X_1) dan Karakteristik Individu (X_2) terhadap variabel Motivasi (Z) sebesar 40,3 %, sementara sisanya 59,7

% merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian. Sementara itu, untuk nilai ϵ_1 dapat dicari dengan rumus $\epsilon_1 = \sqrt{1 - 0,403} = 0,7726$ Dengan demikian diperoleh diagram jalur model struktur I sebagai berikut:



Gambar 8. Diagram Jalur Sub Model II

Hasil analisis menunjukkan bahwa pengaruh langsung yang diberikan Lingkungan Kerja (X_1) terhadap Kinerja (Y) sebesar 0,540. Sedangkan pengaruh tidak langsung Lingkungan Kerja (X_1) terhadap Y (Y) melalui Motivasi (Z), yaitu $0,543 \times 0,220 = 0,119$. Maka pengaruh total yang diberikan variabel Lingkungan Kerja (X_1) terhadap Kinerja (Y) adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung, yaitu $0,540 + 0,119 = 0,659$. Berdasarkan hasil perhitungan di atas dapat diketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar 0,540 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,659, yang berarti nilai pengaruh langsung lebih kecil dibanding dengan nilai pengaruh tidak langsung. Hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung variabel Lingkungan Kerja (X_1) melalui Motivasi (Z) mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y).

Hasil analisis menunjukkan bahwa pengaruh langsung yang diberikan Karakteristik Individu (X_2) terhadap Kinerja (Y) sebesar 0,346 Sedangkan pengaruh tidak langsung Karakteristik Individu (X_2) terhadap Kinerja (Y) melalui Z (Z), yaitu $0,361 \times 0,220 = 0,079$. Maka pengaruh total yang diberikan variabel Karakteristik Individu (X_2) terhadap Kinerja (Y) adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung, yaitu $0,346 + 0,079 = 0,425$. Berdasarkan hasil perhitungan di atas dapat diketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar 0,346 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,425, yang berarti nilai pengaruh langsung lebih kecil dibanding dengan nilai pengaruh tidak langsung. Hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung variabel Karakteristik Individu (X_2) melalui Motivasi (Z) mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y).

Tabel 17. Nilai Pengaruh Total

No.	Pengaruh	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung	Pengaruh Total
1	Lingkungan Kerja → Kinerja	0,540	$0,543 \times 0,220 = 0,119$	0,659
2	Karakteristik Individu → Kinerja	0,346	$0,361 \times 0,220 = 0,079$	0,425

Uji Sobel

Uji Sobel digunakan untuk mengetahui Hipotesis 6 dan Hipotesis 7. Uji sobel dilakukan untuk dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu terhadap variabel Kinerja melalui variabel Motivasi.

Untuk melihat *indirect effect* dapat dilakukan dengan alat uji yaitu menggunakan *Calculation for the Sobel Test* yang tersedia dengan memasukkan *original sample* dan *standard error* dari setiap variabel independennya terhadap variabel dependen jika ada mediator dan tanpa mediator. Dengan kriteria apabila *sobel test statistic* $\geq 1,96$ dengan signifikansi < 0.05 , maka variabel tersebut dapat dikatakan mampu memediasi antara variabel independen dan variabel dependen.

Tabel 18. Hasil Uji Sobel

Variabel	Unstandardized	Std. Error	Test Statistic	Std. Error	P-Value
Lingkungan Kerja terhadap Motivasi	0.630 (a)	0.149 (S _a)	2.431	0.027	0.015
Motivasi terhadap Kinerja	0.107 (b)	0.036 (S _b)			
Karakteristik Individu terhadap Motivasi	0.337 (a)	0.151 (S _a)	0.704	0.012	0.480
Motivasi terhadap Kinerja	0.026 (b)	0.035 (S _b)			

Sumber: Data Diolah Dengan *Calculation for the Sobel Test*, 2023

Dari Tabel 18 diatas nilai *test statistic* dari pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja melalui Motivasi sebagai variabel intervening memiliki nilai *test statistic* 2,431 > 1,96 dengan signifikan sebesar 0,015 < 0,05 yang berarti Hipotesis 6 diterima dimana Motivasi mampu memediasi pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja.

Nilai *test statistic* dari pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja melalui Motivasi sebagai variabel intervening memiliki nilai *test statistic* 0,704 < 1,96 dengan signifikan sebesar 0,480 > 0,05 yang berarti Hipotesis 7 tidak diterima dimana Motivasi tidak mampu memediasi pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi

Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi pada Badan Pendapatan Daerah Labuhanbatu. Variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,691 menunjukkan apabila Lingkungan Kerja mengalami kenaikan sebesar 100%, maka akan meningkatkan Motivasi sebesar 69,1%.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama diketahui bahwa Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh yang berarti terhadap Motivasi Badan Pendapatan Daerah Labuhanbatu. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Mufti Iriawan (2022) dengan judul Pengaruh Job Insecurity Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja, Husna Purnama, Meilinda Safitri, dan Mira Agustina (2020) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Bina Marga Dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung, Diah Pranitasari (2020) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (S3) Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Motivasi.

Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Motivasi

Variabel Karakteristik Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi pada Badan Pendapatan Daerah Labuhanbatu. Variabel Karakteristik Individu memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,421 menunjukkan apabila Karakteristik Individu mengalami kenaikan sebesar 100%, maka akan meningkatkan Motivasi sebesar 42,1%.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama diketahui bahwa Karakteristik Individu mempunyai pengaruh yang berarti terhadap Motivasi Badan Pendapatan Daerah Labuhanbatu. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Destia Aktarina (2015) dengan judul Pengaruh Karakteristik Individu, Pekerjaan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Anggota Polri Di Polresta Palembang, Petrus Antonius Fofid (2021) dengan judul Pengaruh Karakteristik Individu Dan Karakteristik Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Aparatur Sipil Negara Boven Digoel Papua, Dinar Kridharta dan Endang Rusdianti (2017) dengan judul Analisis Pengaruh Karakteristik Individu, Komitmen Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pada Badan Pendapatan Daerah Labuhanbatu. Variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,192 menunjukkan apabila Lingkungan Kerja mengalami kenaikan sebesar 100%, maka akan meningkatkan Motivasi sebesar 19,2%.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama diketahui bahwa Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh yang berarti terhadap Kinerja Badan Pendapatan Daerah Labuhanbatu. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Lyta Lestari dan Harmon Chaniago (2017) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, Endang Sugiarti (2020) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sukses Expamet, Ronal Donra Sihaloho dan Hotlin Siregar (2020) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan.

Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja

Variabel Karakteristik Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pada Badan Pendapatan Daerah Labuhanbatu. Variabel Karakteristik Individu memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,113 menunjukkan apabila Karakteristik Individu mengalami kenaikan sebesar 100%, maka akan meningkatkan Motivasi sebesar 11,3%.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama diketahui bahwa Karakteristik Individu mempunyai pengaruh yang berarti terhadap Kinerja Badan Pendapatan Daerah Labuhanbatu. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh I Gusti Ayu Made Parwati (2022) dengan judul Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Tim Pembebasan Tanah Jalan Tol Gilimanuk-Mengwi, Agustya Hariski Nisakurohma dan Bambang Swasto Sunuharyo (2018) dengan judul Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt Tigaraksa Satria Tbk Cabang Malang), Erni Sukmawati, Sri Langgeng Ratnasari, dan Zulkifli (2020) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pelatihan, Etos Kerja, Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pada Badan Pendapatan Daerah Labuhanbatu. Variabel Motivasi memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,062 menunjukkan apabila Motivasi mengalami kenaikan sebesar 100%, maka akan meningkatkan Motivasi sebesar 6,2%.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama diketahui bahwa Motivasi mempunyai pengaruh yang berarti terhadap Kinerja Badan Pendapatan Daerah Labuhanbatu. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Dimas Novianto Rasetyo (2019) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Gresik, Koirul Rofi (2021) dengan judul Pengaruh Motivasi, Insentif, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Az-Zahra Cakrawala Nusantara Malang, Salman Farisi, Juli Irnawati, dan Muhammad Fahmi (2020) dengan judul Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja melalui Motivasi

Berdasarkan hasil perhitungan sobel tes, diketahui bahwa nilai nilai test statistic $2,431 > 1,96$ dengan signifikan sebesar $0,015 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi mampu memediasi hubungan pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pengaruh Lingkungan Kerja akan lebih besar meningkatkan Kinerja jika dilakukan melalui Motivasi.

Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja melalui Motivasi

Berdasarkan hasil perhitungan sobel tes, diketahui bahwa nilai nilai test statistic $0,704 < 1,96$ dengan signifikan sebesar $0,480 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi tidak mampu memediasi hubungan pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pengaruh Karakteristik Individu tidak memiliki pengaruh dalam meningkatkan Kinerja jika dilakukan melalui Motivasi.

3. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah dengan Motivasi sebagai variabel intervening, dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu berpengaruh signifikan terhadap Motivasi dan Kinerja pegawai. Motivasi juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja. Selain itu, Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu berpengaruh terhadap Kinerja melalui Motivasi sebagai variabel intervening di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu.

REFERENCES

- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing. Riau
- Ahiruddin, A., Purnama, H., & Ayu, M. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai dinas bina marga dan bina konstruksi provinsi lampung. *Ekombis Sains: Jurnal Ekonomi, Keuangan dan Bisnis*, 5(1), 11-20.
- Aktarina, D. (2015). Pengaruh karakteristik individu, pekerjaan dan lingkungan kerja terhadap motivasi dan dampaknya terhadap kinerja anggota polri di Polresta Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 12(3).
- Amstrong dan Baron. 2016, *Manajemen Kinerja, Terjemahan Irham Fahmi*, Bandung, Alfabeta
- Aryono, I. A. (2017). *Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. KAI DAOP 6 Yogyakarta dengan Variabel Motivasi Sebagai Intervening (Doctoral dissertation, Universitas Islam Indonesia)*.
- Danang Sunyoto. 2015. *Strategi Pemasaran*. Yogyakarta : Center for Academic Publishing Service (CAPS).
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Fahmi, Irham. 2016. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Farisi, S., Imawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 15-33.
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P., Haji. 2017. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Bumi Aksara: Jakarta.
- Husaini, Usman. 2013. *Manajemen Teori, Praktik, Dan Riset Pendidikan*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Ibrahim, M. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. EMKL Surya Kasih*. Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Prodi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Iriawan, M. (2022). *Pengaruh Job Insecurity Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja (Doctoral dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta)*.
- Kridharta, D., & Rusdianti, E. (2017). Analisis pengaruh karakteristik individu, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 10(3), 232-247.
- Lestary, L., & Chaniago, H. (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 94-103.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (Cetakan Kesebelas)*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Morissan. 2014. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Nitisemito, Alex S. 1992. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nur Hanifah. (2014). Pengaruh Karakteristik Individu dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Twisting Pada PT . Dewa Sutratex II Cimahi. *Prosiding Manajemen*, 5(1), 11–19.
- PARWATI, I. GUSTI AYU. *PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, KARAKTERISTIK PEKERJAAN, DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR TIM PEMBEBASAN TANAH JALAN TOL GILIMANUK-MENGWI*. Diss. Universitas Mahasaraswati Denpasar, 2022.
- PRASETYO, D. N. (2019). *PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA, KEPEMIMPINAN, DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN GRESIK (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Gresik)*.
- Priyatno, D. 2014. *SPSS 22: Pengolahan Data Terpraktis*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Rahman, A. A. (2013). *Psikologi Sosial: Integrasi Pengetahuan Wahyu dan. Pengetahuan Empirik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rofi, K. (2021). *PENGARUH MOTIVASI, INSENTIF, DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. AZ-ZAHRA CAKRAWALA NUSANTARA MALANG (Doctoral dissertation, STIE Malangkucecwara)*.

- Sanusi, A. 2011. Metode Penelitian Bisnis. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.
- Sopiah. 2008. Perilaku Organisasional. Yogyakarta : C.V Andi Offset
- Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: CV Alfabeta.
- Sutrisno, Edy , 2016. Manajemen Sumber Daya manusia. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, Edy, 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta, Kencana.
- Sutrisno, Edy, 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia.
- Torang, Dr.Syamsir.2014.Organisasi dan Manajemen. ALFABETA. Bandung. Winardi. 2016.Kepemimpinan dalam Manajemen. Rineka Cipta. Jakarta.
- Winardi. 2002. Motivasi dan Pemasukan dalam Manajemen. PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.