Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan, Februari 2025, 11 (2.A), 31-42
DOI: https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/11434
p-ISSN: 2622-8327 e-ISSN: 2089-5364
Accredited by Directorate General of Strengthening for Research and Development
Available online at https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP

Analysis of the Influence of Work Motivation, Work Environment, and Leadership Style on Employee Performance in the Field of Water Resources (SDA) att the Public Works and Spatial Planning Office of Alor Regency

Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Bidang Sumber Daya Air (SDA) Pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Alor

Alvonso Fanisius Gorang

Fakultas Ekonomi – Universitas Tribuana Kalabahi - NTT

Received: 3 Desember 2024
Revised: 12 Desember 2024
Accepted: 5 Januari 2025

Abstract

The purpose of this study is to determine the effect of Work Motivation, Work Environment, and Leadership Style on employee performance in the Water Resources (SDA) Sector at the Public Works and Spatial Planning Office of Alor Regency. This study used a saturated sample with 18 respondents. Data analysis in this study used instrument tests, classical assumption tests and multiple linear regression analysis using the SPSS 22 for Windows calculation tool. Based on the results of the multiple linear regression test data analysis in this study, it is known that the significance value is 0.000. Thus it can be concluded that the results of this study accept Ha and reject HO which states that together the Work Motivation, Work Environment and Leadership Style variables have a significant and simultaneous effect on the Employee Performance variable in the Water Resources (SDA) Sector at the Public Works and Spatial Planning Office of Alor Regency.

Keywords: *Work Motivation, Work Environment Leadership Style and Performance.*

(*) Corresponding Author: alonso.goran@gmail.com

How to Cite: Gorang, A. (2025). Analysis of the Influence of Work Motivation, Work Environment, and Leadership Style on Employee Performance in the Field of Water Resources (SDA) att the Public Works and Spatial Planning Office of Alor Regency. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, *11*(2.A), 31-42. Retrieved from https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/11434

PENDAHULUAN

Setiap kantor memiliki berbagai sasaran yang akan diraih guna mencapai tujuannya. Sasaran-sasaran itu akan dapat tercapai melalui aktivitas-aktivitas yang dilakukan dengan cara melibatkan aspek-aspek sumber daya yang terdapat dalam kantor tersebut misalnya; disiplin kerja, sarana dan prasarana, cara komunikasi, sumber daya manusia, dan sebagainya. Di antara aspek tersebut yang paling penting adalah aspek sumber daya manusia. Sumber daya manusia sering di sebut sebagai modal utama yang terdiri dari orang-orang yang ada dalam kantor yang mempunyai kemampuan, bakat, dan semangat untuk bekerja. Begitu pentingnya sumber daya manusia maka pimpinan perlu memberikan semangat kerja kepada pegawai, sehingga dapat merangsang pegawai untuk dapat bekerja dengan giat dan dapat meyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Hal ini akan mempengaruhi tingkat produktivitas pegawai agar tercapainya tujuan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Alor. Pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Alor,terlihat pula para pegawai ada yang semangat dalam bekerja dan ada pegawai yang tidak semangat dalam menjalan tugas dan tangung jawab yang diberikan. Dalam pengamatan peneliti saat melakukan Praktek

Kerja Lapangan (PKL) di Kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Alor,penelitii mencurigai bahwa hal ini terjadi karena kurangnya motivasi terhadap para pegawai dalam melihat kebutuhan yang dominan dari para pegawai, baik kebutuhan fisiologis ataupun kebutuhan-kebutuhan lain, seperti kebutuhan keselamatan dan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, serta kebutuhan aktualisasi diri.

Pada Bidang Sumber Daya Air (SDA) Pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Alor,terlihat juga ada pegawai yang tidak begitu nyaman dalam menjalankan pekerjaannya di ruang kerja. Peneliti juga melihat ada pegawai yang bekerjanya bagus ada pula yang bekerjanya tidak begitu bagus dan ada pegawai yang tidak bertahan dalam ruangan pekerjaannya. Terkadang pegawai lebih memilih untuk pulang lebih awal dan melakukan pekerjaannya di rumah saja karena merasa ketidaknyamanan dalam lingkungan kerjanya. Dari beberapa kejadian diatas, peneliti melihat bahwa hal itu terjadi karena kurangnya perhatian Pemimpin dalam melihat faktor lingkungan kerja pegawai yang meliputi siklus udara,tata ruangan, dan kebersihan ruangan. Hal-hal inilah yang mempengaruhi dan berdampak padaPegawai Dibidang Sumber Daya Air(SDA) Pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Alor. Peranan Seorang pemimpin Kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Alor sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi. Berkaitan dengan peningkatan kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.Seorang pemimpin harus menggunakan gaya kepemimpinan yang tepat karena setiap pegawai memiliki karakter individu yang berbeda-beda. Dibidang Sumber Daya Air pada Kontor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Alor peneliti mengcurigai bahwa kurangnya seorang pimpinan memberikan perhatian untuk membina, melakukan komunikasi serta menggerakkan semua potensi pegawai di lingkungannya.

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja

Mohammad Pabundu dalam Harahap (2006 : 11) mendefinisikan bahwa kinerja merupakan hasil-hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode tertentu. mangkunegara dalam Harahap (2005:11) mendefenisikan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dari beberapa pendapat para ahli ini dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah cara seseorang untuk mencapai suatu hasil yang baik dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Menurut (Siagian Dalam Harahap 2004:28) motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keterampilan dan keahliannya, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan organisasi.

Motivasi Kerja

Menurut winardi dalam Harahap (2001:28) Adapun manfaat motivasi bagi seseorang pegawai selain memberikan keuntungan kepada pegawai itu sendiri juga

menguntungkan organisasi seperti : Mendorong gairah dan semangat kerja pegawai, Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai, Meningkatkan produktifitas kerja pegawai, Mempertahankan loyalitas dan kestabilan pegawai, Meningkatkan kedisplinan dan menurunkan tingkat absen pegawai, Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi pegawai, Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugasnya, Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito dalam Harahap (2000:33) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebani olehnya. Jenis lingkungan kerja terbagi atas dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik, yakni : (1)Lingkungan Kerja Fisik : Menurut Sedarmayanti dalam Harahap (2001 : 34), lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lain-lain. (2). Lingkungan Kerja Non Fisik : Menurut Alex Nitisemito dalam Harahap(2004 : 35),perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri.

Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan Dalam melaksanakan aktivitasnya, pemimpinan dipengaruhi oleh berbagai macam faktor. Berikut adalah beberapa faktor gaya kepemimpinan yang dikemukakan oleh H. Jodeph Reitz yang dikutip oleh Nanang Fattah dalam Aldila(2015:20): Kepribadian (personality), yaitu pengalaman masa lalu dan harapan pemimpin yang mencakup nilainilai, latar belakang dan pengalamannya akan mempengaruhi pilihan akan gaya kepemimpinan. Harapan dan perilaku pemimpin. Karakteristik, harapan dan perilaku karyawan mempengaruhi terhadap gaya kepemimpinan yang digunakan. Kebutuhan tugas, yaitu setiap tugas karyawan akan mempengaruhi gaya kepemimpinan. Iklim dan kebijakan organisasi mempengaruhi harapan dan perilaku karyawan. Harapan dan perilaku rekan.

METODE PENELITIAN

Menurut sumanto (2014 :159) sampel adalah yang diharapkan 100% mewakii populasi sama dengan jumlah angota populasi itu sendiri.Sampel dalam penelitian ini sampling jenuh.sampling jenuh adalah penelitian pemilihan sampel sesuai dengan dengan banyaknya populasi (N=n), yaitu 18 orang. Teknik Pengumpulan Data yang digunakan adalah : Observasi, Interview (wawancara), Kuesioner, dan Studi Dokumentasi. Teknik Analisis Data yang digunakan adalah : uji instrument, uji aumsi klasik dan analisis regeresi linear berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Kuesioner

A. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur kevaliliditas atau keaslihan suatu instrument dan Suatu item pertanyaan dikatakan valid jika Pearson Correlation < 0.3.

1). Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja(X_1)

Hasil uji validitas variabel Motivasi Kerja tabel ter;ihat pada tabel berikut :

Tabel 1

Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja(X_1)

Pernyataann	*Pearson Correlation*	Batas validitas	Keterangan
P1	0.802	0,3	Valid
P2	0.664	0,3	Valid
P3	0.781	0,3	Valid
P4	0.848	0,3	Valid
P5	0.714	0,3	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 22 for windows

Berdasarkan hasil uji validitas Variabel Motivasi Kerja seperti terlihat dalam tabel di atas diketahui nilai batas validitas untuk semua item pernyataan lebih besar dari 0,3.Dengan demikian, maka seluruh item pernyataan pada kuesioner dikatakan valid dan mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh Variabel Motivasi Kerja terhadap kinerja Pegawai Di Bidang Sumber Daya Air (SDA) Pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Alor.

2). Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Hasil uji validitas variabel lingkungan Kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2

Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja(X_2)

Pernyataan	*Pearson Correlation*	Batas validitas	Keterangan
P1	0.827	0.3	Valid
P2	0.847	0.3	Valid
P3	0.776	0.3	Valid
P4	0.723	0.3	Valid
P5	0.540	0.3	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 22 for windows

Berdasarkan hasil uji validitas Variabel Lingkungan Kerja seperti terlihat dalam tabel di atas diketahui nilai batas validitas untuk semua item pernyataan lebih besar dari batas validitas 0,3. Dengan demikian, maka seluruh item pernyataan pada kuesioner dikatakan valid dan mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Di Bidang Sumber Daya Air (SDA) Pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Alor.

3). Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X3)

Hasil uji validitas variabel Gaya Kepemimpinan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3

Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X_3)

Pernyataan	*Pearson Correlation*	Batas validitas	Keterangann
P1	0.729	0,3	Valid
P2	0.597	0,3	Valid

P3	0.621	0,3	Valid
P4	0.860	0,3	Valid
P5	0.729	0,3	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 22 for windows

Berdasarkan hasil uji validitas variabel Gaya Kepemimpinan(X3) seperti terlihat dalam tabel di atas diketahui nilai batas validitas untuk semua item pernyataan lebih besar dari 0,3.Dengan demikian, maka seluruh item pernyataan pada kuesioner dikatakan valid dan mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh Variabel Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Bidang Sumber Daya Air (SDA) Pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Alor.

4). Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Hasil uji validitas variabel Kinerja Pegawai dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.

Hasil Uji Validitas kinerja pegawai (Y)

Pernyataan	*Pearson Correlation*	Batas validitas	Keterangan
P1	0.280	0,3	Valid
P2	0.611	0,3	Valid
P3	0.802	0,3	Valid
P4	0.759	0,3	Valid
P5	0.784	0,3	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 22 for windows

Berdasarkan hasil uji validitas Variabel Kinerja Pegawai seperti terlihat dalam tabel di atas diketahui nilai batas validitas untuk semua item pernyataan lebih besar dari 0,3.Dengan demikian, maka seluruh item pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh variabel kinerja pegawai terhadap Kinerja Pegawai Di Bidang Sumber Daya Air (SDA) Pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Alor.

B. Hasil Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan pada tingkat kehandalan (dapat dipercaya) dari suatu indikator yang digunakan dalam penelitian. Dalam penelitian ini teknik yang digunakan untuk mengetahui reliabilitas instrumen adalah Alpha Cronbach dengan syarat pengambilan keputusan sebagai berikut : Jika nilai Cronbach Alpha kurang dari 0,6 maka tidak Reliabel.

Rangkuman hasil uji reliabilitas variabel Motivasi Kerja, lingkungan kerja dan variabel Kinerja pegawai dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 5

Rangkuman Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	*Cronbach alpha aalpAlpha*	Batas Reliabilitas	Keterangan
Motivasi Kerja(X_1)	0.819	0,6	Reliabel
lingkungan Kerja (X_2)	0.800	0,6	Reliabel
Gaya kepemimpinan(X_3)	0.737	0,6	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0.694	0,6	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 22 for windows

Berdasarkan tabel tersebut di atas, diketahui bahwa nilai cronbach alpha setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini lebih besar dari 0.6, maka dengan demikian hasil yang didapat dalam perhitungan ini semua variabel memiliki nilai reliabel karena memiliki nilai di atas dari batas reliabilitas.

3. Hasil Uji Asumsi Klasik

1) Hasil Uji Normalitas

Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Adapun dasar pengambilan keputusan dengan mengunakan uji shapiro wilk dengan ketentuan sebagai berikut (Ghozali, 2012): Jika nilai signifikan uji shapiro wilk >0,5 maka dikatakan normal dan jika nilai signifikan shapiro wilk <0,5 maka dikatakan tidak normal. Hasil uji normalitas shapiro wilk dapat diliat pada tabel berikut ini:

Tabel 6
Hasil Uji Normalitas

Shapiro-Wilk		
Statistic	Df	Sig.
.918	18	.119
.917	18	.115
.914	18	.102
.923	18	.144

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 22 for windows

berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa nilai signifikan shapiro wilk dari variabel Motivasi Kerja(X1), Lingkungan Kerja(X2),Gaya Kepemimpinan(X3 dan Kinerja Pegawai(Y) lebih besar dari 0,5 maka hasil uji normalitas berdistribusi normal.

2) Hasil Uji Heterokedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain.dalam penelitian ini mengunakan metode uji glejser dengan ketentuan sebagai berikut: Jika nilai signifikan uji glejser >0,5 maka tidak terjadi heteroskedastisitas dan mapabila signifikan uji glejser <0,5 maka terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji glejser dapat dilihat pada tabel dibawa ini:

Tabel 7
Uji Glejser

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.903	1.950		.463	.651
	MOTIVASI KERJA	.027	.043	.166	.630	.539
	LINGKUNGAN KERJA	.019	.044	.117	.442	.665
	GAYA KEPEMIMPINAN	-.040	.071	-.150	-.568	.579

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 22 for windows

Berdasarkan tabel diatas,diketahui bahwa signifikan hasil uji glejser dari Variabel Motivasi KerjaX1, Lingkungan KerjaX2, Dan Gaya kepemimpinanX3 lebih >0,5. maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.maka uji glsjser terpenuhi.

3) Hasil Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinieritas bertujuan menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Ghozali, 2012) cara mendeteksi adanya Multikolinieritas dalam model regresi adalah sebagai berikut :

- Besarnya Variabel Inflation Factor/ VIF pedoman suatu model regresi yang bebas Multikolinieritas yaitu nilai VIF <10.
- Besarnya tolerance pedoman suatu model regresi yang bebas Multikolinieritas yaitu nilai tolerance >0,1.

Tabel 8
Uji Multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.929	3.188		.919	.374		
	X1	.241	.071	.470	3.394	.004	.975	1.026
	X2	.289	.072	.559	4.015	.001	.963	1.038
	X3	.405	.116	.485	3.479	.004	.961	1.041

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 22 for windows

Dari tabel diatas semuah variabel dengan nilai VIF <10 dan semuah variabel dengan nilai tolerance >0,1 maka dapat disimpulkan semua variabel tidak terjadi multikolinearitas. maka uji multikolinearitasnya terpenuhi.

4) Hasil Uji Linearitas

Uji linearitas dapat dipakai untuk mengetahui apakah variabel terikat dengan variabel bebas memiliki hubungan lidear atau tidak secara signifikan. Uji linearitas dapat dilakukan melalui diviation from linearity sebagai berikut: jika signifikan uji f < 0,5, maka tidak ada hubungan yang linearitas antara variabel bebas dan variabel terikat. jika signifikan uji f >0,5 maka terdapat hubungan yang linear antara variabel bebes dan variabel terikat. hasil uji linearitas dapat diliat pada tabel berikut:

Tabel 9. Uji Linearitas Pada Kinerja Pegawai

Variabel Bebas	Uji F	Sig
Motivasi Kerja(X1)	1.053	0.484
Lingkungan Kerja(X2)	0.998	0.513
Gaya Kepemimpinan(X3)	1.525	0.272

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 22 for windows

Dari tabel diatas menunjukan nilai deviation from linearity untuk Variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengag f hitung sebesar 1.053 dan signifikan 0,484. dan nilai deviation from linearity untuk variabel Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai dengan nilai f hitung sebesar 0,998 dan signifikan 0,513. sedangkan nilai deviation from linearity untuk variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dengan nilai f hitung sebesar 1.525 dan signifikan 0,272 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yg linear antara Variabel Motivasi Kerja(X1), Lingkungan Kerja(X2),Dan Gaya Kepemimpinan(X3) Terhadap Kinerja Pegawai(Y).

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas yaitu variabel motivasi kerja, lingkungan Kerja dan Gaya

Kepemimpinan terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai Di Bidang Sumber Daya Air (SDA) Pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Alor. Berdasarkan data yang telah dikumpulkan melalui kuesioner dan perhitungan dengan menggunakan program SPSS 22 *for windows* maka diperoleh *output* pengujian data sebagai berikut :

Tabel 10
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.929	3.188		.919	.374
	X1	.241	.071	.470	3.394	.004
	X2	.289	.072	.559	4.015	.001
	X3	.405	.116	.485	3.479	.004

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 22 for windows

Berdasarkan hasil analisis data seperti terlihat pada tabel di atas, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 2.929+0,241X_1 +0.289X_2+ 0.405X_3$$

Persamaan regresi linier berganda di atas memiliki makna sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 2.929 mengandung arti bahwa semua variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini yakni Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan bernilai konstan (2), maka nilai variable Y akan bertamba 2.929 atau 292,9%
2. Nilai koefisien regresi Variabel Motivasi Kerja sebesar 0.241 mengandung arti bahwa setiap kenaikan Variabel Motivasi Kerja sebesar satu kali, maka akan mengakibatkan variabel Kinerja Pegawai Di Bidang Sumber Daya Air(SDA) Pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Alor akan bertambah menjadi 0.241 atau 24,1%
3. Nilai koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja sebesar 0.289 mengandung arti bahwa variabel lingkungan Kerja mengalami kenaikan sebesar satu kali, maka akan mengakibatkan variabel Kinerja Pegawai Di Bidang Sumber Daya Air(SDA) Pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Alor Bertamba 0.289 atau 28,9%
4. Nilai koefisien regresi Variable Gaya Kepemimpinan sebesar 0,405 mengandung arti bahwa setiap kenaikan Variable Gaya Kepemimpinan sebesar satu kali, maka akan mengakibatkan variabel kinerja Pegawai Di Bidang Sumber Daya Air(SDA) Pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Alor bertamba 0.405 atau 40,5%

Uji Parsial (Uji t)

Untuk menguji variabel yang berpengaruh antara X_1, X_2, X_3 terhadap Y secara individual (parsial) maka digunakan uji t. Adapun kriteria pengujian uji t adalah sebagai berikut: Jika Sig < 0,05 maka H0 ditolak dan Ha diterima berarti ada pengaruh signifikan variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Jika Sig ≥0,05 maka Ha ditolak dan H0 diterima berarti tidak ada pengaruh signifikan variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Hasil analisis dengan menggunakan bantuan program *SPSS 22 for windows* diperoleh hasil pada tabel dibawah ini.

Tabel 11 Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.929	3.188		.919	.374
	X1	.241	.071	.470	3.394	.004
	X2	.289	.072	.559	4.015	.001
	X3	.405	.116	.485	3.479	.004

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 22 for windows

Pengujian ini dimaksudkan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

Pengujian Hipotesis motivasi kerja(H_{a1})

Pengujian ini dimaksudkan untuk menguji pengaruh variabel Motivasi Kerja Terhadap Variabel Kinerja Pegawai Di Bidang Sumber Daya Air (SDA) Pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Alor. Berdasarkan hasil analisis data seperti terlihat pada tabel tersebut di atas, diketahui bahwa nilai Variabel Motivasi Kerja memiliki nilai nilai signifikan sebesar 0.004 Dengan demikian, maka hasil penelitian ini menyatakan ada pengaruh signifikan dari Variabel Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai. Sehingga pengambilan keputusan untuk X1 adalah menerima H_a dan menolak H_0. Dengan demikian maka hipotesis 1 menyatakan bahwa Variabel Motivasi Kerja berpengaruh signifikan dan individual terhadap variabel Kinerja Pegawai Di Bidang Sumber Daya Air(SDA) Pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Alor

Pengujian Hipotesis lingkungan Kerja(Ha2).

Pengujian ini dimaksudkan untuk menguji pengaruh Variabel Lingkungan Kerja terhadap variabel Kinerja Pegawai Di Bidang Sumber Daya Air(SDA) Pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Alor. Berdasarkan hasil analisis data seperti terlihat pada tabel tersebut di atas, diketahui bahwa nilai signifikan sebesar 0.001. Dengan demikian maka Hasil Penenlitian ini menyatakan ada pengaruh signifikan dari variabel lingkungan kerja Terhadap Kinerja Pegawai.Sehingga Pengambilan keputusan untuk X2 adalah menerima Ha dan menolak H0. Dengan demikian maka hasil penelitian ini menerima Hipotesis 2. Dengan menyatakan bahwa Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan dan individual terhadap variabel Kinerja Pegawai Di Bidang Sumber Daya Air (SDA) Pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Alor.

Pengujian Hipotesis Gaya Kepemimpinan(Ha3)

Pengujian ini dimaksudkan untuk menguji pengaruh Variabel Gaya Kepemimpinan terhadap variabel Kinerja Pegawai Di Bidang Sumber Daya Air (SDA) Pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Alor. Berdasarkan hasil analisis data seperti terlihat pada tabel tersebut di atas, diketahui bahwa nilai signifikan sebesar 0.004. Dengan demikian maka hasil penelitian ini menyatakan ada pengaruh signifikan dari Variabel Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.sehingga pengambilan keputusan untuk X3 adalah menerima Ha dan menolak H0.Dengan demikian maka hipotesis 3 menyatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan dan individu terhadap kinerja Pegawai

Di Bidang Sumber Daya Air (SDA) Pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Alor.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F pada dasarnya untuk uji fit model atau untuk mengetahui baik/ buruknya model. Adapun kriteria dalam pengujian f adalah sebagai berikut : Jika Sig < 0,05 maka H0 ditolak dan Ha diterima berarti ada pengaruh signifikan variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Jika Sig ≥ 0,05 maka Ha ditolak dan H0 diterima berarti tidak ada pengaruh signifikan variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Hasil uji F dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 12. Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	71.292	3	23.764	13.195	.000[b]
	Residual	25.208	14	1.801		
	Total	96.500	17			

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 22 for windows

Berdasarkan hasil analisis data seperti terlihat pada tabel tersebut di atas, diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0.000. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian ini menerima H_a dan menolak H_O yang menyatakan bahwa secara bersama-sama variabel Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan dan simultan terhadap variabel Kinerja Pegawai Di Bidang Sumber Daya Air (SDA) Pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Alor.

KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan diatas maka dapat ditarik bebrapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian ini, diketahui bahwa nilai variabel motivasi kerja memiliki nilai t hitung sebesar 3.394, nilai signifikan sebesar 0.004 Dengan demikian, maka hasil penelitian ini menyatakan ada pengaruh signifikan dari variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Sehingga pengambilan keputusan untuk X1 adalah menerima H_a dan menolak H_0. Dengan demikian maka hipotesis 1 menyatakan bahwa Variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan dan individual terhadap variabel Kinerja Pegawai Di Bidang Sumber Daya Air (SDA) Pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Alor.
2. Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian ini, diketahui bahwa nilai t hitung sebesar 4.015, dan signifikan sebesar 0.001. Dengan demikian maka Hasil Penenlitian ini menyatakan ada pengaruh signifikan dari variabel lingkungan kerja Terhadap Kinerja Pegawai.Sehingga Pengambilan keputusan untuk X2 adalah menerima Ha dan menolak H0. Dengan demikian maka hasil penelitian ini menerima Hipotesis 2. Dengan menyatakan bahwa Variabel lingkungan Kerja berpengaruh signifikan dan individual terhadap variabel Kinerja Pegawai Di Bidang Sumber Daya Air (SDA) Pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Alor.

3. Berdasarkan hasil analisis datadalam penelitian ini, diketahui bahwa nilai t hitung sebesar 3.479, dan signifikan sebesar 0.004. Dengan demikian maka hasil penelitian ini menyatakan ada pengaruh signifikan dari variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.sehingga pengambilan keputusan untuk X3 adalah menerima Ha dan menolak H0.Dengan demikian maka hipotesis 3 menyatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan dan individu terhadap kinerja Pegawai Di Bidang Sumber Daya Air(SDA) Pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Alor.
4. Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian ini, diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 13.195, dan signifikan sebesar 0.000. Dengan demikian maka hasil penelitian ini menyatakan ada pengaruh signifikan dari variabel motivasi kerja, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan secara bersama – sama (simultan) terhadap kinerja pegawai. Maka pengambilan keputusan untuk hipotesis ke empat adalah menerima Ha dan menolak H0. Dengan demikian maka hipotesis 4 menyatakan bahwa variabel motivasi kerja, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan secara bersama – sama (simultan) terhadap kinerja pegawai Di Bidang Sumber Daya Air(SDA) Pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Alor.

DAFTAR PUSTAKA

Amelia, D., Setiaji, B., Primadewi, K., Habibah, U., Lounggina, T., Peny, L., ... & Dharta, F. Y. (2023). Metode Penelitian Kuantitafi. *Yayasan Penerbit Muhammad Zaini*.

Duka, A., Peny, T., Hermayanti, H., & Gorang, A. (2023). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Beban Kerja Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, *9*(23), 1018-1039. https://doi.org/10.5281/zenodo.10440930

Firdaus, F., Yufrinalis, M., Fil, S., Putri, R., Supriyanto, S. A. B., Peny, T. L., ... & Ardi Afrizal, S. E. (2021). *Metodologi Penelitian Ekonomi*. Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.

Gorang, A., Abodalaka, J., & Man, S. (2024). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Perindustrian Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, *10*(12), 1034-1048. https://doi.org/10.5281/zenodo.13311758

Illu, S., Gorang, A., Peny, T., & Hermayanti, H. (2023). Analisis Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, Komitmen Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Alor (Studi Kasus Pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, *9*(22), 965-979. https://doi.org/10.5281/zenodo.10213330

Jakra, S., Peny, T., Hermayanti, H., & Gorang, A. (2023). Analisis Pengaruh Karakteristik Individu Gaya Kepemimpinan Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, *9*(22), 943-964. https://doi.org/10.5281/zenodo.10212208

Karmani, A., Hermayanti, H., Gorang, A., & Peny, T. (2023). Analisis Pengaruh Motivasi Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Alor Barat Daya Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, *9*(23), 1072-1085. https://doi.org/10.5281/zenodo.10444350

Manilau, Y., Gorang, A., Hermayanti, H., & Peny, T. (2023). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman Dan Pertanahan Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, *9*(22), 995-1009. https://doi.org/10.5281/zenodo.10213494

Moumalai, F., Gorang, A., Peny, T., & Hermayanti, H. (2023). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Abad Selatan Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, *9*(25), 942-956. https://doi.org/10.5281/zenodo.10460928

Onmau, S., Hermayanti, H., Gorang, A., & Peny, T. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Pembangkit Listrik Tenaga Diesel (PLTD) Di Desa Fanating Kecamatan Teluk Mutiara Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, *9*(22), 980-994. https://doi.org/10.5281/zenodo.10213419

Pally, M., H, H., Gorang, A., & Peny, T. (2023). Analisis Pengaruh Kompetensi Komunikasi Internal dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (SAMSAT) Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, *9*(21), 911-935. https://doi.org/10.5281/zenodo.10219255

Peny, T. L., Bainhana, I., & Esehana, Y. (2024). Pengaruh Kompetensi Pegawai Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Badan Meteorologi Klimatologi dan Geofisika (Bmkg) Stasiun Meteorologi Mali – Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, *10*(21), 846-866. https://doi.org/10.5281/zenodo.14522277

Peny, T., Hina, H., & Perseveranda, M. (2024). Pengaruh Kompetensi Pegawai Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, *10*(12), 933-948. https://doi.org/10.5281/zenodo.13295037