

**PENGARUH LINGKUNGAN DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BAGIAN
UMUM SEKRETARIAT KOTA MAKASSAR**

SKRIPSI

MILIK PERPUSTAKAAN
UNISMUH MAKASSAR



PUTRI NANDA SARI

NIM 105721102318

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

MAKASSAR

2022

KARYA TUGAS AKHIR MAHASISWA

JUDUL PENELITIAN:

**PENGARUH LINGKUNGAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA BAGIAN UMUM SEKRETARIAT KOTA MAKASSAR**

SKRIPSI

Disusun dan Diajukan Oleh:

PUTRI NANDA SARI

NIM: 105721102318

**Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

Universitas Muhammadiyah Makassar

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

MAKASSAR

2022

27/05/2022

1 cug
Subo Alumnus

R/6304/MAW/2209
SAR
P⁷

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Tidak ada kesuksesan tanpa kerja keras. Tidak ada keberhasilan tanpa kebersamaan. Tidak ada kemudahan tanpa doa.” (Ridwan Kamil)

Dan

“Dan barangsiapa yang bertakwa kepada Allah, niscaya Allah menjadikan baginya kemudahan dalam urusannya”. (Q.S At-Talaq: 4)

PERSEMBAHAN

Puji syukur kepada Allah atas Ridho-Nya serta karunianya sehingga

Skripsi ini terselesaikan dengan baik.

Alhamdulillah Rabbil'alamin

Skripsi ini kupersembahkan untuk kedua orang tuaku dan tanteku tercinta, sahabat-sahabatku, orang-orang yang saya sayangi dan almamaterku.



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866 972 Makassar



LEMBAR PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan dan Motivasi Kerja Terhadap
Kinerja Pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Kota
Makassar

Nama Mahasiswa : Putri Nanda Sari
NIM : 105721102318
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, diperiksa, dan diujikan didepan panitia
penguji skripsi strata (S1) pada tanggal 14 Mei 2022 di Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 14 Mei 2022

Menyetujui,

Pembimbing I,

Pembimbing II,

Dr. H. Muh. Majib Kasim, SE., M.Si
NIDN: 8823690019

Aulia, S.IP., M.Si.M
NIDN: 0923058802

Mengetahui,

Dekan,

Ketua Program Studi,



Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si
NBM: 651 507

Muh. Nur Rasyid, SE., MM
NBM: 108 5576



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas Nama : Putri Nanda Sari, Nim : 105721102318 diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor :0011/SK-Y/61201/091004/2022 Tanggal 14 Mei 2022 M / 13 Syawal 1443 H. Sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen SDM Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 13 Syawal 1443 H
14 Mei 2022 M

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag (.....)
(Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si (.....)
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : Agusdiwana Suarni SE., M. ACC (.....)
(Wakil dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
4. Penguji : 1. Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si (.....)
2. Dr. Syarifuddin Sulaiman, S.E.M.S (.....)
3. Ir. Muhammad Akib, MM (.....)
4. Dr. Muchriady Muchran, S.Kom., M.M (.....)

Disahkan Oleh
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar

Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si
NBM : 651 507



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar

SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Putri Nanda Sari
Stambuk : 105721102318
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja
Pegawai Pada Bagian Umum Sekretariat Kota Makassar

Dengan ini menyatakan bahwa:

Skripsi yang saya ajukan di depan Tim Penguji adalah ASLI hasil karya sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapa pun.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, Mei 2022

Yang Membuat Pernyataan



Putri Nanda Sari
NIM: 105721102318

Diketahui Oleh:

Dekan

Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si
NBM : 651507

Ketua Program Studi

Muh. Nur Rasyid, SE., MM
NBM: 1085576

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Makassar, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Putri Nanda Sari
Nim : 105721102318
Program Studi : Manajemen SDM
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada universitas Muhammadiyah Makassar **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

Pengaruh Lingkungan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Umum Sekretariat Kota Makassar.

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Makasar berhak menyimpan, mengalimedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Makassar, Mei 2022

Yang Membuat Pernyataan,




Putri Nanda Sari
Nim: 105721102318

ABSTRAK

PUTRI NANDA SARI, 2022 Pengaruh Lingkungan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Kota Makassar, Skripsi. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar, Dibimbing Oleh : Muh. Najib Kasim dan Aulla.

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan tujuan untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Kota Makassar. Jenis data yang digunakan yaitu data kuantitatif yang diperoleh dari observasi dan kuesioner yang dibagikan kepada para responden yang berjumlah 40 orang. Dalam penelitian ini sumber data yang digunakan yaitu data primer. Hasil uji hipotesis menunjukkan lingkungan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Kota Makassar. Maka perlu adanya peningkatan lingkungan dan motivasi kerja dan hubungan antar karyawan dengan pimpinan sehingga berdampak terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Kata kunci : Lingkungan, Motivasi kerja, Kinerja pegawai

ABSTRACT

PUTRI NANDA SARI, 2022 The Effect of Environment and Work Motivation on Employee Performance at the General Section of the Makassar City Secretariat, Thesis. Department of Management, Faculty of Economics and Business, University of Muhammadiyah Makassar, Supervised by :Muh. Najib Kasim and Aulla.

This research is a type of quantitative research with the aim of knowing the Effect of Environment and Work Motivation on Employee Performance at the General Section of the Makassar City Secretariat. The type of data used is quantitative data obtained from observations and questionnaires distributed to 40 respondents. In this study, the data source used is primary data. The results of the hypothesis test show that the environment and work motivation have a positive and significant effect on employee performance at the General Section of the Makassar City Secretariat. So it is necessary to improve the environment and work motivation and the relationship between employees and leaders so that it has an impact on increasing employee performance.

Keywords: Environment, work motivation, employee performance

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillah, puji syukur saya panjatkan kepada Allah Swt atas segala rahmat dan hidayahnya saya dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Adapun judul skripsi yang saya ajukan yaitu "Pengaruh Lingkungan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Umum Sekretariat Kota Makassar" skripsi ini diajukan penulis bertujuan untuk memenuhi syarat kelulusan dalam menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Tidak dapat disangkal bahwa membutuhkan usaha yang keras dalam menyelesaikan pengerjaan skripsi ini. Namun karya ini tidak akan selesai tanpa adanya dorongan dari orang-orang tercinta di sekitar saya mendukung dan membantu. Terima kasih sampaikan dengan hormat kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag, Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar
2. Bapak Dr. H. Andi Jam'an, SE, M.Si, Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Muh. Nur Rasyid, SE.,MM selaku ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak Dr. H. Muh. Najib Kasim, SE., M.Si selaku Pembimbing I dan Bapak Aulia, S.IP.,M.Si.M selaku Pembimbing II yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikirannya dalam memberikan bimbingannya kepada penulis sampai akhirnya terselesaikannya skripsi ini.
5. Serta seluruh Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

6. Terima Kasih yang tak terhingga untuk para sahabatku Hasnidar, Isnardianti, Nurul Fitriani, Sukmawati, Sulistiani Astuti, dan Wahyuni Dwi Astuti yang selalu memberikan dukungan dan dorongan tanpa kalian saya tidak akan mampu berada dititik ini, terima kasih atas kesabarannya dan semua bantuan kalian selama ini, dan terima kasih telah memberikan kenangan indah selama 4 tahun selama dimasa kuliah.
7. Rekan-Rekan Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Angkatan 2018 yang tidak saya sebutkan satu persatu yang telah berjuang bersama-sama dan saling memberikan motivasi untuk mencapai cita-cita. Semoga skripsi ini memberikan banyak manfaat bagi pembaca dan bagi peneliti itu sendiri.

Wassalamu Alaikum Warahmattulahi Wabarakatuh

Makassar, April 2022

Mahasiswa

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iii
LEMBAR PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN.....	v
SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN	vi
HALAMAN PERNYATAAN PUBLIKASI AKHIR.....	vii
ABSTRAK.....	viii
ABSTRACT.....	ix
KATA PENGANTAR.....	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	4
D. Manfaat Penelitian	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	6
A. Landasan Teori	6
B. Tinjauan Empiris/Penelitian Terdahulu	19
C. Kerangka Pikir Penelitian	22
D. Hipotesis	23
BAB III METODE PENELITIAN.....	24
A. Jenis Penelitian	24
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	24
C. Jenis dan Sumber Data.....	25
D. Populasi dan Sampel	25

E. Metode Pengumpulan Data	26
F. Definisi Operasional Variabel.....	27
G. Metode Analisis Data	27
H. Uji Hipotesis	29
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	31
A. Gambaran umum Kantor Walikota Makassar	31
B. Tugas dan Fungsi Bagian Umum	32
C. Penyajian Data (Hasil Penelitian)	35
D. Pembahasan Hasil Penelitian.....	46
BAB V PENUTUP	49
A. Kesimpulan	49
B. Saran	49
DAFTAR PUSTAKA.....	50
LAMPIRAN	
BIOGRAFI PENULIS	

DAFTAR TABEL

Table 2.1 Penelitian Terdahulu	19
Tabel 4.1 Berdasarkan jenis kelamin	35
Tabel 4.2 Berdasarkan usia	36
Tabel 4.3 Berdasarkan pendidikan	36
Tabel 4.4 Berdasarkan status	37
Tabel 4.5 Berdasarkan masa kerja	38
Tabel 4.6 Hasil jawaban responden mengenai lingkungan	38
Tabel 4.7 Hasil jawaban responden mengenai motivasi kerja	39
Tabel 4.8 Hasil jawaban responden mengenai kinerja pegawai	39
Tabel 4.9 Hasil uji validitas	39
Tabel 4.10 Hasil uji reliabilitas	41
Tabel 4.11 Hasil uji analisis deskriptif	42
Tabel 4.12 Analisis regresi linear berganda	43
Tabel 4.13 Hasil uji simultan (Uji F)	44
Tabel 4.14 Hasil uji parsial (Uji T)	45
Tabel 4.15 Koefisien determinasi	46

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir Penelitian	22
Gambar 4.1 Struktur organisasi	32



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat penting di dalam suatu organisasi atau perusahaan, sumber daya dipandang sebagai faktor pendorong yang utama dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Dalam mencapai tujuan suatu organisasi instansi yang harus terus menggerakkan sumber daya manusia dengan berbagai macam motivasi. Motivasi yang membuat arah pekerjaan lebih positif, atau membuat para pegawai lebih produktif. Motivasi dapat diberikan dengan melakukan pemberian reward atau penghargaan kepada yang berpartisipasi.

Lingkungan kerja mempunyai peranan penting bagaimana suatu pekerjaan dapat dilaksanakan. Lingkungan kerja tidak hanya dapat apa yang dirasakan secara fisik oleh pegawai tetapi juga terkait dengan suasana yang dirasakannya. Suasana kerja yang sangat kondusif mampu memaksimalkan kinerja pegawai akan berdampak pada tercapainya suatu tujuan instansi. Lingkungan kerja dalam sebuah instansi sangat penting untuk diperhatikan dalam pengolahannya. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan suatu proses operasional dalam suatu pemerintahan atau instansi, namun lingkungan kerja memiliki pengaruh secara langsung terhadap para pegawai yang melaksanakan suatu proses operasional tersebut.

Selain itu lingkungan motivasi kerja ikut menetapkan apakah suatu tujuan dapat dicapai sesuai dengan suatu target yang telah ditentukan

sebelumnya. Lingkungan kerja merupakan sebuah tempat atau suasana dimana para pegawai melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif atau mendukung dapat memberikan rasa aman dan dapat memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja dengan optimal. Jika pegawai menyukai lingkungan kerja dimana mereka bekerja, maka pegawai tersebut akan senang ditempat kerjanya, membuat aktivitasnya sehingga waktu kerja dapat dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak cukup memadai akan dapat menurunkan efektivitas kinerja pegawai.

Motivasi adalah dorongan yang berasal baik dari dalam maupun dari luar individu. Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individual. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen yaitu arah perilaku dan kekuatan perilaku. Motivasi menjadi suatu kekuatan, tenaga atau daya, atau suatu keadaan yang signifikan dan kesiapsediaan dalam diri individu ke suatu arah tujuan tertentu, baik itu disadari atau tidak disadari.

Salah satu profesi yang sangat membutuhkan motivasi yang sangat kuat adalah pegawai. Pekerjaan sebagai pegawai dalam suatu instansi atau pemerintahan berkaitan langsung dengan masyarakat atau dalam suatu hal pelayanan. Seorang pegawai diharapkan memiliki suatu kesiapan dalam menghadapi tantangan suatu pekerjaan serta tahan terhadap tekanan baik itu dari lingkungan pekerjaannya atau pun diluar pekerjaannya. Disisi lain lingkungan kerja juga adalah suatu hal yang perlu diperhatikan dalam melaksanakan

aktivitas pekerjaan. Instansi harus selalu memfasilitasi pegawainya dalam mengerjakan tugas-tugas.

Motivasi dan lingkungan kerja pegawai harus perlu diperhatikan oleh pihak manajemen instansi jika ingin lebih meningkatkan kinerja para pegawai. Adapun manfaat motivasi kerja yaitu dapat menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena pegawai bekerja dengan termotivasi dan pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang sudah ditentukan, serta pegawai senang melakukan pekerjaannya.

Maksud peneliti melakukan penelitian di bagian umum untuk mengetahui dan memahami salah satu tugas pokok pada bagian umum yaitu perencanaan kegiatan operasional di bidang tata usaha dan rumah tangga dan pengendalian, evaluasi dan pelaporan kegiatan di bidang tata usaha dan rumah tangga.

Berdasarkan uraian diatas, dengan melihat tugas pokok pada bagian umum Sekretariat Kota Makassar yaitu menentukan bahan kebijakan, panduan dan petunjuk teknis dengan pembinaan dan pelayanan administrasi di bidang penatausahaan dan pengelolaan administrasi umum pimpinan, kearsipan, dan urusan rumah tangga serta akumulasi pembentukan perencanaan formasi pegawai, ,menuntun / membina kearsipan dan pengolahan laporan di bidang kepegawaian pada lingkup Sekretariat Kota Makassar.

Fenomena yang ditemukan peneliti pada Bagian Umum Sekretariat Kota Makassar belum terpenuhinya lingkungan kerja dan motivasi kerja yang baik karena kurangnya pencahayaan, masih adanya suara bising yang berasal dari luar ruangan dan kurangnya kerja sama menjaga kebersihan sehingga

menimbulkan bau tidak sedap dalam ruangan dan dapat mengganggu aktifitas bekerja. Dan kurangnya motivasi kerja dalam menyelesaikan tugas dengan waktu yang telah ditentukan.

Berkaitan dengan uraian pada latar belakang tersebut, maka penulis memilih judul "***Pengaruh Lingkungan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Umum Sekretariat Kota Makassar***".

B. Rumusan Masalah

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pada Bagian Umum Sekretariat Kota Makassar ?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pada Bagian Umum Sekretariat Kota Makassar?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Kota Makassar
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Kota Makassar.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat bagi penulis

Dengan adanya penelitian ini, penulis dapat mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Bagian Umum Sekretariat Kota Makassar

2. Manfaat bagi Bagian Umum Sekretariat Kota Makassar

Manfaat dari penelitian ini dapat di jadikan sebagai informasi atau masukan yang bermanfaat untuk lebih meningkatkan lingkungan dan motivasi kerja karyawan Bagian Umum Sekretariat Kota Makassar

3. Manfaat bagi pembaca

Sekiranya dapat memberikan sumbangan pemikiran dan sebagai referensi bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian serupa.

4. Manfaat bagi akademik

Menjadi sumber referensi untuk penelitian berikutnya yang membahas mengenai lingkungan, motivasi kerja dan kinerja pegawai.

BAB II

TINJUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. (Syafil et al 2019.)

Lingkungan kerja dapat memiliki pengaruh yang besar terhadap motivasi, produktivitas dan kepuasan kerja. Hal ini terjadi melalui pembentukan jenis harapan-harapan tertentu mengenai akibat-akibat yang akan timbul dari tindakan-tindakan yang berbeda. Seseorang akan mengharapkan imbalan, kepuasan dan tingkat prestasi yang didasarkan atas prestasinya tentang iklim organisasi atau lingkungan (Ngadianto, p. 2017).

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi Pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan

maupun dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.
(Sedarmayanti, 2009)

Lingkungan kerja menunjuk pada hal-hal yang berada di sekeliling dan melingkupi kerja pegawai pada suatu organisasi. Lingkungan kerja tidak hanya terbatas dari bentuk fisik tempat bekerja. Lingkungan kerja bisa dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti sarana dan prasarana yang disediakan oleh perusahaan, rekan kerja, tingkat persaingan, kepemimpinan, komunikasi, sehingga lingkungan kerja yang mendukung akan membuat karyawan tetap bertahan dan dapat menurunkan tingkat stres kerja pada karyawan, sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada organisasi tersebut.
(Rahim et al. 2017)

Selain lingkungan kerja yang mampu memberikan kenyamanan bagi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, pegawai juga harus memiliki kemampuan ataupun kompetensi yang tepat di dalam melakukan pekerjaannya.

a. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja sangat berperan penting dalam keberlangsungan perusahaan, sehingga sangat penting diperhatikan oleh seorang pemimpin di suatu perusahaan akan kenyamanan lingkungan kerja, sebab lingkungan kerja yang nyaman sangat mempengaruhi efektivitas karyawan dalam bekerja di perusahaan. Didalam setiap kegiatan usaha perlu membuat rancangan atau lay out tata letak lingkungan kerja sehingga perlu mengkaji dan menentukan aspek-aspek

dalam pembentukan lingkungan kerja itu sendiri. Menurut Siagian “Menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terdapat dua jenis yaitu:

b. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan. Ada beberapa kondisi fisik dari tempat kerja yang baik yaitu:

1. Bangunan tempat kerja disamping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja.
2. Tersedianya peralatan kerja yang memadai.
Tersedianya tempat istirahat untuk melepas lelah, seperti kafetaria baik dalam lingkungan perusahaan atau sekitarnya yang mudah dicapai karyawan.
3. Tersedianya tempat ibadah keagamaan seperti mesjid dan musholla untuk karyawan.
4. Tersedianya sarana angkutan, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah diperoleh.

c. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan, karena pada hakekatnya manusia dalam bekerja tidak hanya mencari uang

saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan” Lyta Lestari et al, dalam (Siagian, 2014).

d. Indikator Lingkungan Kerja

Adapun indikator lingkungan kerja menurut Wayan Sukada dalam Sedamayanti (2019) adalah sebagai berikut:

- 1) Penerangan/cahaya ditempat kerja
- 2) Sirkulasi udara ditempat kerja
- 3) Kebisingan ditempat kerja
- 4) Bau tidak sedap ditempat kerja
- 5) Keamanan ditempat kerja.

2. Motivasi Kerja

Menurut Moekijat dalam Ngadianto (2017), motivasi merupakan upaya-upaya individu dalam mencapai tujuan organisasi melalui terpenuhinya kebutuhan. Selanjutnya kebutuhan tersebut meliputi kebutuhan instrinsik dan ekstrinsik. Motivasi kerja pegawai tercermin pada disiplin kerjanya, Seorang pegawai semakin disiplin dalam bekerja, maka akan semakin meningkat motivasi kerjanya. Disamping itu seorang pegawai dikatakan memiliki motivasi kerja baik apabila yang bersangkutan memiliki sikap kemandirian, semangat dalam bekerja, memiliki kemauan kerja serta terlibat aktif dalam menyelesaikan tugas-tugas kerja.

Menurut Hasibuan dalam Rizky Nur Adha et al, (2019) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu

bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja. Dengan secara teoritis motivasi terbentuk karena manusia memiliki kategori kebutuhan pokok seperti kebutuhan fisiologi, rasa aman, sosial, ego, dan perwujudan diri. Kebutuhan tersebut membentuk suatu hirarki dan masing-masing akan aktif jika kebutuhan yang lebih rendah telah terpenuhi. Kebutuhan fisiologi merupakan kebutuhan pokok misalnya kebutuhan makanan, minuman, tempat tinggal dan sejenisnya. Kebutuhan rasa aman adalah kebutuhan yang muncul setelah kebutuhan pokok terpenuhi, misalnya kebutuhan jaminan keamanan. Kebutuhan sosial antara lain memberi dan menerima kasih sayang dan persahabatan. Kebutuhan ego mencakup kebutuhan yang berkaitan dengan kehormatan diri dan reputasi seseorang.

Menurut Robbins dalam Rizky Nur Adha et al, (2019) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Tiga elemen utama dalam definisi tersebut adalah intensitas, arah, dan ketekunan. Intensitas berhubungan dengan seberapa giat seseorang berusaha. Ini adalah elemen yang paling banyak mendapat perhatian ketika membicarakan tentang motivasi. Namun intensitas yang tinggi seperti ini tidak akan menghasilkan prestasi kerja yang memuaskan kecuali upaya tersebut dikaitkan dengan arah yang menguntungkan organisasi. Dengan demikian kita harus mempertimbangkan kualitas

serta intensitas upaya secara bersamaan. Upaya yang diarahkan dan konsisten dengan tujuan-tujuan organisasi merupakan jenis upaya yang seharusnya kita lakukan. Terakhir, motivasi memiliki dimensi ketekunan. Dimensi ini merupakan ukuran mengenai seberapa lama seseorang bisa mempertahankan usahanya. Individu-individu yang terinovasi bertahan melakukan suatu tugas dalam waktu yang cukup lama demi mencapai tujuan mereka

Menurut Manullang dalam Rangga Mahardhika et al (2020) menyatakan bahwa jika perusahaan menyediakan kondisi-kondisi kerja, upah, tunjangan, atau keselamatan kerja yang tidak mencukupi, maka ia akan mendapat kesulitan dalam menarik karyawan-karyawan yang baik, dan perputaran, kemangkiran serta keluhan-keluhan akan meningkat.

a. Teori-teori Motivasi

Menurut Syafril et al dalam Veithzal Rival (2018), mengatakan bahwa terdapat beberapa teori motivasi adalah sebagai berikut :

1) Hierarki Teori Kebutuhan (*Hierarchical of Needs Theory*)

Menurut Abraham Maslow bahwa pada setiap diri manusia itu terdiri atas lima kebutuhan antara lain Kebutuhan Fisik terdiri dari kebutuhan akan perumahan, makanan, minuman, dan kesehatan. Kebutuhan rasa aman dalam dunia kerja, pegawai membutuhkan adanya jaminan sosial tenaga kerja, pensiun, perlengkapan keselamatan kerja, dan kepastian dalam status kepegawaian. Kebutuhan

sosial, kebutuhan ini berkaitan dengan menjadi bagian dari orang lain, dicintai orang lain, dan mencintai orang lain. Kebutuhan pengakuan, kebutuhan yang berkaitan tidak hanya menjadi bagian dari orang lain. Sedangkan kebutuhan untuk aktualisasi diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, dan potensi.

2) Teori Kebutuhan McClelland's (*McClelland's Theory of Needs*)

McClelland theory of needs memfokuskan kepada dua hal, yaitu:

- a) Kebutuhan dalam memenuhi: kemahiran untuk mencapai hubungan akan standar perusahaan yang telah ditentukan juga perjuangan untuk menuju suatu keberhasilan.
- b) Kebutuhan dalam kekuasaan atau otoritas kerja: kebutuhan untuk memperhatikan orang yang berperilaku dalam suatu keadaan yang wajar didalam tugasnya masing-masing.

b. Jenis-jenis Motivasi Kerja

Menurut Richard L. Daft (2006) adapun jenis-jenis motivasi yang dapat mendorong kinerja karyawan yaitu:

1. Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik merupakan motivasi yang terdapat dari perasaan dalam mengerjakan pekerjaan tersebut. Nilai kerja merupakan nilai kerja yang berkaitan itu sendiri. Nilai kerja

intrinsik terdapat ketertarikan terhadap pekerjaan, tertantang pada suatu pekerjaan, belajar tentang hal baru, dan membuat suatu kontribusi penting, mengandalkan potensi kerja sepenuhnya, tanggung jawab dan kreatif

2. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik merupakan yang ada hubungannya dengan upah yang diterima seseorang setelah melakukan pekerjaan.

c. Tujuan Pemberian Motivasi

Adapun tujuan pemberian motivasi terhadap karyawan menurut Sunyato, dalam Noni Ardian 2019 antara lain:

- 1) Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
- 2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- 3) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- 4) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan
- 5) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik

d. Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi

Menurut, Siagian dalam Mega Ayu Pratiwi (2017) ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang yaitu:

- 1) Karakteristik Biografi terdiri dari usia, jenis kelamin, status perkawinan, masa kerja.

- 2) Kepribadian apabila keseluruhan cara yang dipakai oleh seseorang oleh seseorang untuk membalas dan berinteraksi dengan orang lain.
- 3) Persepsi interpretasi seseorang tentang kesan sensorinya menimpa lingkungan sekitarnya akan sangat berpotensi pada perilaku yang pada gilirannya menetapkan faktor-faktor yang pandangnya sebagai faktor organisasional yang energik.
- 4) Kemampuan belajar pendidikan formal yang ditujukan seseorang diberbagai tingkat lembaga Pendidikan. Selain bentuk nyata jadi sudah belajarnya seseorang yaitu dalam persepsi, perubahan dalam kemauan, maupun perubahan dalam tindakan.
- 5) Nilai-nilai yang dianut adalah sistem nilai pribadi seseorang biasanya terjaln dengan sistem nilai sosial yang berlaku diberbagai macam masyarakat yang dimana seseorang menjadi anggota.
- 6) Sikap adalah sebuah pernyataan evaluatif seseorang terhadap objek tertentu, seseorang tertentu atau peristiwa tertentu.
- 7) Kepuasan kerja merupakan sikap umum pada seseorang yang positif tentang kehidupan organisasionalnya.
- 8) Kemampuan dapat dikelompokkan atas dua jenis antara lain kemampuan fisik dan kemampuan intelektual. Kemampuan fisik mencakup seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas

yang bersifat teknis, mekanistik dan repetitif, sedangkan kemampuan intelektual mencakup cara berfikir dalam menyelesaikan suatu masalah.

e. Indikator Motivasi Kerja

Adapun indikator yang dapat mendorong kinerja pegawai menurut Siswanto dalam Sagir (2017) yaitu:

- 1) Kinerja, Seorang karyawan yang memiliki motivasi akan mendorong mereka aktif menyelesaikan berbagai tugas sesuai tanggung jawab yang dipegang.
- 2) Penghargaan, Pemberian penghargaan merupakan suatu tanda apresiasi dari perusahaan dan bertujuan untuk meningkatkan motivasi karyawan.
- 3) Tantangan, yaitu bagaimana seorang karyawan dapat menyelesaikan tugas yang sudah menjadi tanggung jawabnya.
- 4) Tanggung Jawab, Sejak awal bekerja sifat tanggung jawab memang wajib dimiliki oleh seorang karyawan untuk siap melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan.
- 5) Pengembangan, Jika seorang karyawan mendapatkan motivasi kerja yang baik dan maksimal karyawan akan lebih produktif dalam mengembangkan kemampuan untuk menjalankan tugas yang diberikannya.

3. Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah fungsi dari motivasi dan kemampuan. Agar dapat melakukan tugas dan pekerjaan, harus memiliki kemauan dan kemampuan tertentu. Kemauan dan keterampilan seseorang tidak cukup efektif untuk melakukan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang harus dilakukan dan bagaimana cara melakukannya. Kinerja karyawan adalah sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Menurut Mangkunegara dalam Risky Nur Adha et al, (2019) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sedangkan menurut Harsuko (2011:50) kinerja adalah unsur pencatatan hasil kerja SDM dari waktu ke waktu sehingga diketahui sejauh mana hasil kerja SDM dan perbaikan apa yang harus dilakukan agar di masa mendatang lebih baik. Untuk mencapai sasaran dan tujuan perusahaan, organisasi disusun dalam unit-unit kerja yang lebih kecil, dengan pembagian kerja, sistem kerja dan mekanisme kerja yang jelas.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan suatu hasil pekerjaan yang dapat dicapai dengan tingkat kapasitas tertentu berdasarkan tugas masing-masing.

a. Penilaian Kinerja Pegawai

Menurut Mathis dan Jackson dalam Faisal Jalal (2019) penilaian kinerja pegawai merupakan suatu proses evaluasi

bagaimanapun baiknya karyawan melaksanakan mereka ketika dibandingkan dengan satu standar dan segera mengkomunikasikannya dengan masing-masing karyawan.

Tujuan penilaian pelaksanaan kinerja pegawai yaitu:

- 1) Mengetahui waktu keterampilan dalam perencanaan setiap karyawan secara rutin
- 2) Sebagai tiang perencanaan dibidang personalia, khususnya kesempurnaan keadaan kerja, pengembangan mutu, dan hasil kerja.
- 3) Apabila dasar peningkatan dan pedayagunaan karyawan semaksimal mungkin.
- 4) Mendorong terwujudnya hubungan timbal balik yang optimal antara atasan dan bawahan.
- 5) Memahami keadaan prestasi kerja karyawan dalam bekerja.
- 6) Memahami kekuatan dan kelemahan masing-masing karyawan lalu dapat memacu perkembangannya. Jika lebih memahami karyawan sehingga dapat membantu dalam memajukan motivasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.
- 7) Hasil penilaian dalam melaksanakan pekerjaan dapat dimanfaatkan bagi penelitian dan peningkatan dibidang personalia secara menyeluruh.

b. Faktor-faktor Yang Memengaruhi Kinerja Pegawai

Ada beberapa faktor yang dapat memengaruhi kinerja pegawai Menurut Ruky dalam Faisal Jalal (2019) faktor yang memengaruhi pencapaian kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Teknologi yang meliputi perlengkapan kerja dan cara kerja yang digunakan untuk mewujudkan produk atau jasa yang memanifestasikan produk dan jasa yang dihasilkan oleh organisasi. Semakin bermutu teknologi yang digunakan, maka akan semakin tinggi tingkat kinerja organisasi.
- 2) Kualitas input atau material yang dipakai oleh organisasi.
- 3) Kualitas lingkungan fisik yang meliputi keselamatan kerja, penataan ruangan, dan kebersihan.
- 4) Budaya organisasi sebagai pola tingkah laku dan pola kerja yang ada dalam organisasi yang bersangkutan.
- 5) Kepemimpinan sebagai upaya untuk mengendalikan anggota organisasi agar bekerja sesuai dengan standar dan tujuan organisasi.
- 6) Pengelolaan sumber daya manusia yang meliputi aspek kompensasi, imbalan, promosi, dan lain-lainnya.

c. Indikator Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai pada dasarnya sesuai dengan kepentingan organisasi, sehingga indikator dalam pegukurannya disesuaikan dengan kepentingan organisasi itu sendiri. Menurut Chirsti (2010) dalam Suhendra et al, Indikator kinerja yaitu:

- 1) Kuantitas pekerjaan

Seseorang dapat menyelesaikan pekerjaannya dalam periode waktu yang telah ditentukan.

2) Ketepatan waktu

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran pegawai dalam mengerjakannya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

3) Kualitas pekerjaan

Setiap pegawai mampu mengenal dan menyelesaikan masalah yang relevan serta memiliki sikap kerja yang positif di tempat kerja.

d. Metode Penilaian Kinerja Pegawai

Berbagai metode dapat digunakan untuk menilai kinerja pegawai, dapat dikelompokkan menjadi tiga antara lain:

- 1) Pelayanan yang tepat waktu dan berkualitas,
- 2) Tingkat keterampilan pendidikan yang sesuai dengan bidang kerja,
- 3) Kehadiran/keterlambatan.

B. Tinjauan Empiris/Penelitian Terdahulu

Ringkasan penelitian terdahulu dapat dikemukakan pada tabel berikut:

Table 2.1 Penelitian Terdahulu

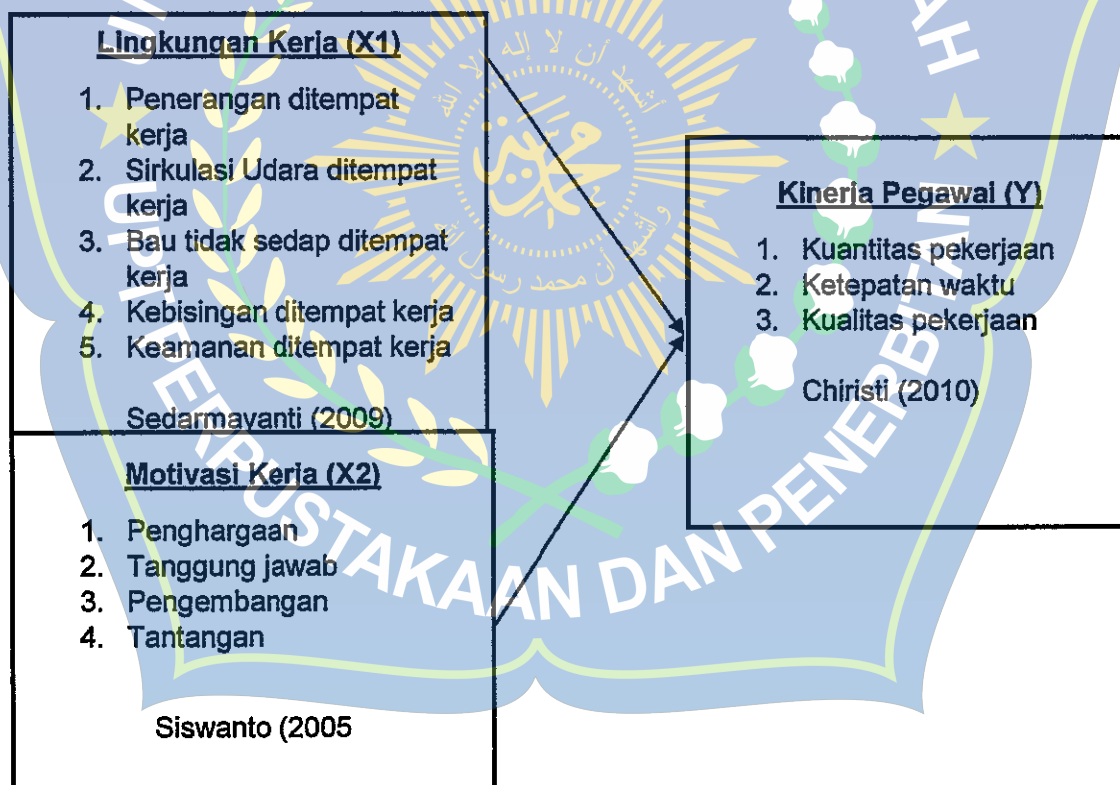
No	Nama Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	Rudi Azhar 2019	Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan	Variabel yang digunakan	analisis regresi sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi

		Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Musi Rawas	n dalam penelitian ini adalah: Motivasi kerja (X1) Lingkungan kerja (X2) Kinerja Pegawai (Y)	a, uji korelasi, uji t, regresi linear berganda, uji determinasi, dan uji f	dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas lingkungan hidup kabupaten musirawis berpengaruh signifikan dan terbukti kebenarannya hipotesis diterima.
2.	Lilis Sulastri, Wisnuuriawan 2020	Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Pegawai di Era Industri 4.0	Adapun variable yang digunakan dalam penelitian ini yaitu: Lingkungan Kerja (X1) Motivasi (X2) Efikasi diri (X3) Kinerja pegawai (Y)	uji korelasi, uji regresi linier berganda, uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi	Hasil penelitian membuktikan bahwa kondisi lingkungan kerja, motivasi pegawai dan efikasi diri pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun secara simultan.
3.	Ngadianto 2017	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pabrik Gula	Adapun variable yang digunakan dalam penelitian ini merepukan: Lingkungan Kerja (X1) Motivasi (X2) Kinerja Pegawai	teknik uji statistik melalui alat bantu program SPSS	Hasil analisis data menunjukkan bahwa Lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada pabrik Gula Lestari di Kertono. Pengaruh kedua variabel tersebut pada kinerja

			(Y)		pegawai sebesar 62.7% oleh karena itu kinerja pegawai sebesar 37.3% dipengaruhi oleh variabel lain.
4.	Fiansi, Sarifuddin T 2019	Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi Dan Umkm Kabupaten Tolitoli	Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah: Motivasi (X1) Lingkungan kerja (X2) Kinerja Pegawai (Y)	Sampel jenuh	Hasil penelitian menyatakan bahwa: 1). Terhadap kinerja, 2). Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Tolitoli, 3). Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Tolitoli.
5.	M. Hilman Zainuri 2021	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tanggerang	Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu: Lingkungan Kerja (X1) Motivasi (X2) Kinerja Pegawai (Y)	uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier sederhana, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis.	Hasil penelitian membuktikan bahwa kondisi lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil kota tanggerang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun secara simultan.

C. Kerangka Pikir Penelitian

Hal yang penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah mengenai kinerja pegawai. Kinerja pegawai sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hal yang dapat mendukung kinerja pegawai tersebut adalah lingkungan kerja dan motivasi kerja. Dengan lingkungan kerja yang nyaman dan motivasi kerja yang tinggi dari pegawai akan meningkatkan kinerja pegawai. Adapun kerangka pikir yang dikemukakan dengan bentuk gambar dibawah :



Gambar 2.1 Kerangka pikir Peneliti

D. Hipotesis

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah dan tujuan penelitian maka:

1. Diduga lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Kota Makassar
2. Diduga motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Kota Makassar



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode deskriptif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif / statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan, (Sugiyono 2019) dalam Ananda Rezky Aulia et al.

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif dengan tujuan mendeskripsikan objek penelitian ataupun hasil penelitian. Deskriptif adalah metode yang bersifat untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data atau sampel yang telah terkumpul sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku umum.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di kantor Walikota Makassar dengan alamat Jl. Ahmad Yani No.2, Bulu Gading, Kec. Ujung Pandang, Kota Makassar, Sulawesi Selatan. Adapun waktu yang diperlukan dalam melaksanakan penelitian ini dimulai dari bulan Februari sampai dengan bulan April 2022.

C. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis data

Data kuantitatif, adalah jenis data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung, berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dengan bilangan atau bentuk angka. Seperti jumlah pegawai.

2. Sumber Data

Data primer, adalah data yang dikumpulkan oleh peneliti sendiri yang diperoleh dari tempat obyek penelitian tersebut melalui kuesioner atau data hasil dari wawancara peneliti kepada responden.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah sekelompok, orang, kejadian atau segala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga kemudian dapat ditarik kesimpulannya. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah 40 orang terkhususnya pada Bagian Umum Sekretariat Kota Makassar.

2. Sampel

Menurut Sugiono dalam Ananda Rezky Aulia (2019) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jika populasi tersebut besar, sehingga para peneliti tentu tidak memungkinkan untuk mempelajari keseluruhan yang terdapat pada populasi tersebut oleh beberapa kendala akan dihadapkan nantinya seperti: keterbatasan dana, tenaga dan waktu. Maka dalam hal ini

perlunya menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Dan selanjutnya, apa yang akan dipelajari dari sampel tersebut maka akan mendapatkan kesimpulan yang nantinya diberlakukan untuk populasi. Oleh karena itu sampel yang didapatkan dari populasi harus benar-benar representative (mewakili). Dalam penentuan sampel pada penelitian ini menggunakan sampel jenuh yaitu jumlah dari keseluruhan populasi pada Bagian Umum Sekretariat Kota Makassar yaitu sebanyak 40 orang.

E. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah salah satu aspek yang berperan dalam kesuksesan dan kelancaran dalam suatu penelitian. Menurut Ricky Wijaya dalam Sugiyono (2017) teknik pengumpulan data adalah suatu langkah yang dinilai strategis dalam penelitian, karena mempunyai tujuan yang utama dalam memperoleh data. Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan adalah:

1. Observasi, Menurut Sudjana dalam artikel Zakky (2020), observasi adalah metode penelitian yang digunakan untuk mengukur suatu proses dan tindakan individu dalam sebuah peristiwa yang sedang di amati. Adapun tujuan observasi yaitu untuk memperoleh informasi yang jelas atau infomarsi mengenai pengaruh lingkungan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Kota Makassar.
2. Kuesioner, merupakan sebuah daftar pertanyaan yang harus diisi atau dijawab oleh responden. Hal yang mendapatkan melalui kuesioner adalah kita dapat mengetahui keadaan atau data pribadi seseorang, pengalaman, pengetahuan, dan lain sebagainya yang kita peroleh dari responden.

F. Definisi Operasional Variabel

1. Variabel bebas (*Independent Variable*)

a) Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal.

b) Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan upaya-upaya individu dalam dalam mencapai tujuan organisasi melalui terpenuhinya kebutuhan dan seorang pegawai semakin disiplin dalam bekerja maka akan semakin meningkat motivasi kerjanya. Adapun indikator yang dapat mengukur motivasi kerja:

2. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Kinerja pegawai

Kinerja pegawai merupakan suatu hasil pekerjaan yang dapat dicapai dengan tingkat kapasitas tertentu berdasarkan tugas masing-masing.

G. Metode Analisis Data

1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan keadaan yang menggambarkan apakah instrument yang kita gunakan mampu mengukur apa yang kita ukur. Hasil yang diperoleh dari uji validitas adalah suatu instrumen yang valid atau sah

apabila pertanyaan yang ada pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner itu sendiri.

2. Uji Realibilitas

Menurut Sugiyono dalam Ghazali (2017) realibilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variable atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Jika koefisien Cronbach Alpha $> 0,60$ maka pernyataan dinyatakan andal atau suatu konstruk maupun variable dinyatakan reliabel.

3. Analisis Data

a) Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Analisis deskriptif dalam penelitian ini menjelaskan penerapan lingkungan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai yang disebarkan kepada seluruh responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini.

b). Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah analisis yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari lebih satu variable bebas terhadap satu variable terikat secara signifikan.

Adapun persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y: Variabel dependen (kinerja pegawai)

a: Konstanta

b₁, b₂: Koefisien garis regresi

X₁, X₂: Variabel independent (lingkungan, dan motivasi kerja)

e: Variable pengganggu

H. Uji Hipotesis

1. Uji Koefisien Determinasi

Menurut Rian Saputra dalam Ghazali (2019) koefisien determinasi (R^2) merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerapkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol atau satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independent dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Dan sebaliknya jika nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independent memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen.

2. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh dari seluruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Tingkatan yang digunakan adalah sebesar 0.5 atau 5%, jika nilai signifikan $F < 0.05$ maka dapat diartikan bahwa variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen ataupun sebaliknya Nur Aziza dalam (Ghozali 2017).

3. Uji T (Parsial)

Menurut Nur Aziza dalam Ghozali (2017) uji T digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas, pada penelitian ini variabel bebas yang digunakan yaitu lingkungan dan motivasi kerja berpengaruh pada variabel terikat pada penelitian ini variabel terikat yang digunakan yaitu kinerja pegawai. Pengujian dilakukan dengan membandingkan antara T_{hitung} dengan T_{tabel} dan jika nilai signifikan $< 0,05$ atau $\alpha = 5\%$ maka hipotesis diterima

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran umum Kantor Walikota Makassar

1. Sejarah Kantor Walikota Makassar

Gemeentehuis (Museum Kota) didirikan pada tahun 1918 oleh Pemerintah Kolonial Belanda dengan menggunakan desain arsitektur neo klasik. Gedung ini digunakan sebagai Kantor Walikota Makassar pertama dengan J.E Dan Brink sebagai Wali Kota. Luas bangunan sekira 2. 108 m2 di atas lahan seluas 2. 709 m2 dan terletak di jalan Gouverneurs Laan.

Gemeentehuis digunakan sebagai Museum Kota Makassar dan nama jalannya dirubah menjadi jalan Balaikota. Gedung tersebut merupakan lambang keberadaan Kota Makassar dan tempat para pemimpin kota menjalankan kebijaksanaannya. Gedung tersebut digunakan sebagai Kantor Walikota Makassar hingga akhir kekuasaan pemerintah Belanda pada tahun 1942 dan gedung ini dilindungi sebagai peninggalan sejarah melalui undang-undang dengan nomor register 323 oleh Suaka Peninggalan Sejarah dan Purbakala Provinsi Sulawesi Selatan dan Tenggara.

2. Visi dan Misi

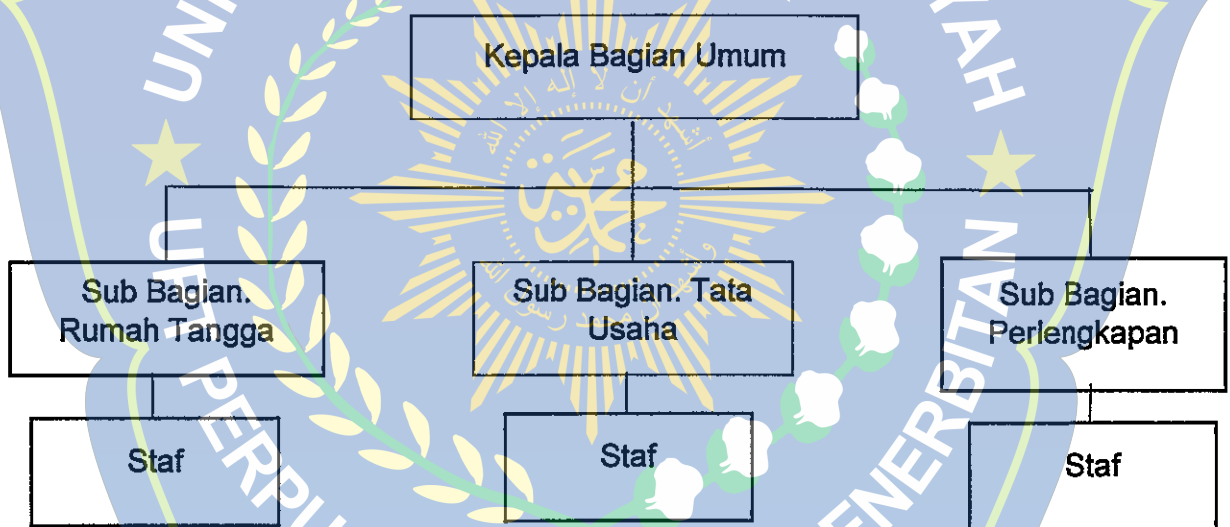
VISI

Percepatan mewujudkan Makassar Kota dunia yang Sombere & Smart City dengan imunitas untuk semua.

MISI

- a. Revolusi SDM dan percepatan reformasi birokrasi menuju SDM Kota yang unggul dengan pelayanan publik kelas dunia bersih dari indikasi korupsi.
- b. Rekonstruksi kesehatan, ekonomi, sosial dan budaya menuju masyarakat sejahtera dengan imunitas ekonomi dan kesehatan kota yang kuat untuk semua.
- c. Restorasi ruang kota yang inklusif menuju kota nyaman kelas dunia 'sombere' & smart' city untuk semua.

3. Struktur Organisasi Bagian Umum



Gambar 4.2 Struktur Organisasi

B. Tugas dan Fungsi Bagian Umum

1. Bagian Umum

Bagian Umum yang memiliki tugas menentukan bahan kebijakan, panduan dan petunjuk teknis dengan pembinaan dan pelayanan administrasi di bidang penatausahaan dan pengelolaan administrasi umum pimpinan, kearsipan, dan urusan rumah tangga serta akumulasi bahan

pembentukan perencanaan formasi pegawai, menuntun / membina kerarsipan dan pengolahan laporan di bidang kepegawaian pada lingkup Sekretariat Kota Makassar.

Bagian Umum melaksanakan fungsi sebagai berikut:

- a. Penyediaan bahan perumusan kebijaksanaan teknis penyelenggara urusan ketatausahaan umum dan rumah tangga sekretariat.
- b. Penyediaan bahan panduan pengaturan acara dan tamu pimpinan.
- c. Penyediaan bahan pembentukan perencanaan formasi pegawai, membimbing / membina kerarsipan dan pengolahan laporan di bidang kepegawaian pada lingkup Sekretariat Daerah Makassar.
- d. Penyelenggaraan administrasi tertentu.

2. Sub Bagian Rumah Tangga

★ Sub Bagian Rumah Tangga memiliki tugas menyediakan bahan pengoordinasian dan indikasi pelaksanaan pemibinaan urusan Rumah Tangga.

Sub Bagian Rumah Tangga memiliki fungsi sebagai berikut:

- a. Penjadwalan kegiatan di bidang rumah tangga
- b. Pelaksanaan kegiatan di bidang rumah tangga
- c. Penguraian tugas dan mengontrol pelaksanaan kegiatan di bidang rumah tangga
- d. Mempersiapkan akomodasi, peralatan dan konsumsi untuk kegiatan-kegiatan yang dilakukan di ruang pola.
- e. Merawat serta menjaga perlengkapan kantor di lingkungan sekretariat daerah kota dan rumah jabatan kepala daerah / wakil kepala daerah.

- f. Menjaga dan mengawasi pemakaian telepon, listrik, air, gas dan lain-lain beserta kebersihan ruangan / wc kamar mandi dan lingkup balaikota.

3. Sub Bagian Tata Usaha

Sub Bagian Tata Usaha memiliki tugas menyediakan bahan pengordisasiaan dan indikasi ketatausahaan, mengendalikan dan meningkatkan kearsipan.

Sub Bagian Tata Usaha memiliki fungsi sebagai berikut:

- a. Penjadwalan kegiatan di bidang tata usaha.
- b. Penguraian tugas dan memantau pelaksanaan acara di bidang tata usaha.
- c. Mengagenda surat yang masuk yang disampaikan kepada walikota, wakil walikota, dan sekretaris daerah kota beserta mengelompokkan sifat dan tujuan surat.
- d. Melakukan registrasi surat-surat keluar (naskah dinas) yang di tanda tangani oleh pejabat substitusi berlandaskan kewenangan yang disampaikan.

4. Sub Bagian Perlengkapan

Sub Bagian Perlengkapan memiliki tugas menentukan bahan kebijakan, pedoman dan petunjuk teknis beserta pemeliharaan dan pelayanan administrasi di bidang analisa kebutuhan perlengkapan, pengadaan, perdistribusian, penatausahaan dan penjagaan beserta pembinaan administrasi barang lingkup sekretariat Daerah.

Sub Bagian Perlengkapan memiliki fungsi sebagai berikut:

- a. Penjadwalan kegiatan operasional di bidang perlengkapan.

- b. Pengoperasian kegiatan di bidang perlengkapan.
- c. Penyusunan pengoperasian kegiatan di bidang perlengkapan.
- d. Pengenalan, evaluasi dan pelaporan pengoperasian kegiatan di bidang perlengkapan.
- e. Pengoperasian fungsi lain yang di sampaikan oleh atasan tergantung tugas dan fungsingnya.

C. Penyajian Data (Hasil Penelitian)

1. Karakteristik Responden

a. Karakteristik berdasarkan jenis kelamin

Adapun karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yang disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel 4.1 Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Peresentase %
Laki-Laki	25	62.5%
Perempuan	15	37.5%
Total	40	100.0%

Sumber : Bagian Umum Sekretariat Kota Makassar, 2022

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas mengenai karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, maka jumlah responden terbanyak adalah responden laki-laki yang dimana sebanyak 62.5% sedangkan perempuan hanya berjumlah sebanyak 37.5% sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Kota Makassar dominan laki-laki.

b. Karakteristik Berdasarkan Usia

Tingkat usia responden pada bagian umum Sekretariat

Kota Makassar dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

Tabel 4.2 Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Peresentase %
20-30	9	22.5%
31-40	20	50.0%
41-50	12	30.0%
Total	40	100.0%

Sumber : Bagian Umum Sekretariat Kota Makassar, 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat dari tingkat usia responden terbanyak berada pada tingkat 31-40 tahun yaitu sebanyak 20 orang dengan peresentase 50.0%. pada usia 41-50 tahun yang berjumlah 12 orang dengan peresentase 30.0%, dan usia 20-30 tahun sebanyak 9 orang dengan peresentase 22.5%. hal ini dapat disimpulkan bahwa pada bagian umum didominasi oleh pegawai yang berusia 31-40 tahun.

c. Karakteristik Berdasarkan Pendidikan

Adapun karakteristik responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

Tabel 4.3 Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Peresentase %
S1	18	45.0%
D3	2	5.0%
SMA	14	35.0%
SMK	6	15.0%
Total	40	100.0%

Sumber : Bagian Umum Sekretariat Kota Makassar, 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa tingkat pendidikan yang terbanyak berada pada tingkat pendidikan S1 yang sebanyak 10 orang dengan peresentase 45.0%. dan responden D3 sebanyak 2 orang dengan peresentase 5.0% yang berpendidikan SMA sebanyak 14 orang sebesar 35.0%, dan disusul oleh responden yang berpendidikan SMK sebanyak 6 orang dengan peresentase 15.0%. Hal dapat simpulkan bahwa pada bagian umum didominasi oleh pegawai yang berpendidikan S1.

d. Karakteristik Berdasarkan Status

Adapun karakteristik responden berdasarkan status pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.4 Berdasarkan Status

Status	Frekuensi	Peresentase %
Menikah	32	80.0%
Belum Menikah	8	20.0%
Total	40	100.0%

Sumber : Bagian Umum Sekretariat Kota Makassar, 2022

Pada tabel diatas dapat dilihat status terbanyak adalah menikah sebanyak 32 orang dengan peresentase 80.0%, dan yang belum menikah sebanyak 8 orang peresentase sebesar 20.0%. Maka dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa pegawai pada Bagian Umum didominasi oleh pegawai yang sudah berstatus menikah.

e. Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja

Adapun karakteristik responden berdasarkan masa kerja pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.5 Berdasarkan Masa Kerja

masa kerja	Frekuensi	Persentase%
1-10	20	50.0%
11-20	17	42.5%
21-30	2	5.0%
31-40	1	2.5%
Total	40	100.0%

Sumber : Bagian Umum Sekretariat Kota Makassar, 2022

Berdasarkan pada tabel diatas dapat dilihat bahwa masa kerja terbanyak yaitu 1-10 tahun yang berjumlah 20 orang sebesar 50.0% disusul oleh masa kerja 11-20 tahun sebanyak 17 orang dengan persentase 42.5% dan masa kerja 21-30 sebanyak 2 orang dengan persentase 5.0% kemudian masa kerja paling sedikit berada pada 31-40 tahun yang hanya berjumlah 1 orang atau sebesar 2.5%.

2. Analisis dan pembahasan pengaruh lingkungan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai

a. Frekuensi skor pernyataan responden mengenai lingkungan

Tabel 4.6 Hasil jawaban responden mengenai lingkungan

Item	ss		S		ks		ts		sts		MEAN
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X1.1	8	20.00%	31	77.50%	1	2.50%	-	-	-	-	4.18
X1.2	12	30.00%	26	65.00%	2	5.00%	-	-	-	-	4.25
X1.3	8	20.00%	31	77.50%	1	2.5%	-	-	-	-	4.18
X1.4	10	25.00%	26	65.00%	4	10.00%	-	-	-	-	4.15
X1.5	12	30.00%	26	65.00%	2	5.00%	-	-	-	-	4.25

Sumber : Hasil Olah Data IBM SPSS Statistics 25, Tahun 2022

Berdasarkan pada tabel diatas dapat dilihat bahwa variabel lingkungan nilai mean tertinggi berada pada indikator X1.2 dan X1.5 sedangkan nilai mean terendah berada pada indikator X1.4.

b. Frekuensi skor pernyataan responden mengenai motivasi kerja

Tabel 4.7 Hasil jawaban responden mengenai motivasi kerja

Item	Ss		s		ks		ts		Sts		mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X2.1	10	25.0%	26	65.0%	4	10.0%	-	-	-	-	4.15
X2.2	15	37.5%	23	57.5%	2	5.0%	-	-	-	-	4.33
X2.3	8	20.0%	31	77.5%	1	2.5%	-	-	-	-	4.18
X2.4	11	27.5%	26	65.0%	3	7.5%	-	-	-	-	4.2
X2.5	13	32.5%	27	67.5%			-	-	-	-	4.33

Sumber : Hasil Olah Data IBM SPSS Statistics 25, Tahun 2022

Berdasarkan pada tabel diatas dapat dilihat bahwa variabel motivasi kerja nilai mean tertinggi berada pada indikator X2.2, X2.5 dan X2.3 sedangkan nilai mean terendah berada pada indikator X2.1 dan X2.4.

c. Frekuensi skor pernyataan responden mengenai kinerja pegawai

Tabel 4.8 Hasil jawaban responden mengenai kinerja pegawai

Item	ss		s		ks		ts		sts		mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y1.1	15	37.5%	23	57.5%	2	5.0%	-	-	-	-	4.33
Y2.2	8	20.0%	31	77.5%	1	2.5%	-	-	-	-	4.18
Y3.3	12	30.0%	26	65.0%	2	5.0%	-	-	-	-	4.25
Y4.4	7	17.5%	31	77.5%	1	2.5%	-	-	-	-	4.18
Y5.5	10	25.0%	26	65.0%	4	10.0%	-	-	-	-	4.15
Y6.6	12	30.0%	26	65.0%	2	5.0%	-	-	-	-	4.25

Sumber : Hasil Olah Data IBM SPSS Statistics 25, Tahun 2022

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa variabel kinerja pegawai nilai mean tertinggi yaitu pada indikator Y1 dengan angka 4.33 dan nilai mean terendah berada pada indikator Y.5 dengan angka 4.15

3. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya sebuah kuesioner. Suatu kuesioner atau hasil penelitian dapat dinyatakan valid jika pernyataan pada kuesioner dan mampu untuk mengungkapkan sesuatu sehingga hasil penelitian tersebut dapat menaksir apa yang hendak diukur oleh peneliti. Berikut ini hasil uji validitas :

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas

No	Item pernyataan	r-hitung	t-tabel	Keterangan
1	X1.1	0.400	0.320	Valid
	X1.2	0.826	0.320	Valid
	X1.3	0.700	0.320	Valid
	X1.4	0.826	0.320	Valid
	X1.5	0.700	0.320	Valid
2	X2.1	0.523	0.320	Valid
	X2.2	0.752	0.320	Valid
	X2.3	0.723	0.320	Valid
	X2.4	0.752	0.320	Valid
	X2.5	0.607	0.320	Valid
3	Y1	0.477	0.320	Valid
	Y2	0.717	0.320	Valid
	Y3	0.833	0.320	Valid
	Y4	0.717	0.320	Valid
	Y5	0.559	0.320	Valid
	Y6	0.833	0.320	Valid

Sumber : Hasil Olah Data IBM SPSS Statistics 25, Tahun 2022

Berdasarkan pada tabel diatas bahwa semua item pernyataan variabel X1 (Lingkungan), X2 (Motivasi kerja), dan Y (Kinerja pegawai) dinyatakan valid karena nilai r-hitung lebih besar dari t-tabel.

4. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ialah sejauh mana hasil pengujian dengan memakai obyek yang sama, tetap mendapatkan data yang sesuai pula. Suatu kuesioner dapat dinyatakan terbukti dan terpercaya jika jawaban seseorang dari penjelasan tidak berubah setiap saat. Metode ini digunakan dengan *cronbach alpha*, dimana kuesioner dapat dinyatakan terbukti jika terbukti jika nilai *cronbach alpha* > 0.60. Berikut ini hasil uji reliabilitas :

Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas

No	Cronbach Alpha	Nilai Standar	Keterangan
1	0.739	0.60	Realibel
2	0.674	0.60	Realibel
3	0.768	0.60	Realibel

Sumber : Hasil Olah Data IBM SPSS Statistics 25, Tahun 2022

Dari hasil data diatas dapat dilihat bahwa nilai Cronbach Alpha variabel X1 adalah 0,739, variabel X2 adalah 0,674 dan variabel Y adalah 0,768 nilai ini lebih besar dari 0,60. Dikatakan reliable karena memiliki nilai Cronbach Alpha > 0,60 sehingga dapat digunakan sebagai alat ukur instrumen pada penelitian ini.

5. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul. Berikut ini hasil uji statistic deskriptif :

Tabel 4.11 Hasil Uji Deskriptif
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Lingkungan	40	16	25	21.00	1.935
motivasi kerja	40	18	24	21.18	1.615
kinerja pegawai	40	20	30	25.32	2.141
Valid N (listwise)	40				

Sumber : Hasil Olah Data IBM Statistic 25, Tahun 2022

Berdasarkan dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai minimum dari variabel lingkungan yaitu sebesar 16, nilai maximum sebesar 25, nilai meannya sebesar 21.00 dan tingkat deviasi standarnya sebesar 1.935. Pada variabel motivasi kerja nilai minimum 18, nilai maximum 24, nilai meannya 21.18 dari tingkat deviasi standarnya sebesar 1.615. Sedangkan variabel kinerja pegawai nilai minimumnya 20, nilai maximum 30, nilai meannya 25.32 dan tingkat deviasi standarnya 2.141.

6. Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda ialah suatu analisis untuk melihat sejauh mana pengaruh variabel lingkungan dan motivasi kerja dalam meningkatkan kualitas kinerja pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Kota Makassar. Berikut ini hasil uji regresi linear berganda:

Tabel 4.12 Analisis regresi linear berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	.654	1.029		.636
	Lingkungan	.901	.059	.814	15.162
	motivasi kerja	.271	.071	.205	3.811

Sumber : Hasil Olah Data IBM SPSS Statistics 25, Tahun 2022

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda diatas, maka diperoleh diskripsi sebagai berikut :

$$Y=0,654+0,901X_1+0,271X_2$$

Persamaan regresi linear berganda ini dapat diartikan yaitu sebagai berikut :

- Nilai konstanta sebesar 0,654 tanpa adanya lingkungan dan motivasi kerja maka kinerja pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Kota Makassar akan meningkat sebesar 0,654 bernilai positif.
- Variabel li (X1) memiliki koefisien regresi sebesar 0.901 jika lingkungan meningkat sebesar 1% maka kinerja pegawai pada Bagian Umum di Sekretariat Kota Makassar meningkat sebesar 0,540 mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
- Variabel motivasi kerja (X2) memiliki koefisien regresi sebesar 0,271 jika motivasi kerja meningkat sebesar 1% maka kinerja pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Kota Makassar meningkat sebesar 0,271 mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

7. Uji Hipotesis

- Uji Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh dari seluruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Tingkat yang digunakan adalah sebesar 0,5 atau 5% jika nilai signifikan $F < 0,05$ maka dapat diartikan bahwa variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen atau sebaliknya (Ghozali, 2017).

Berikut data hasil uji F :

Tabel 4.13 Hasil Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	170.093	2	85.046	362.433	.000 ^b
	Residual	8.682	37	.235		
	Total	178.775	39			

Sumber : Hasil Olah Data IBM SPSS Statistics 25, Tahun 2022

Berdasarkan hasil olah data diatas maka diperoleh nilai signifikan uji simultan yaitu $0,000 < 0,05$ atau nilai $f\text{-hitung} > f\text{-tabel}$ ($362,433 > 3,24$). sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen secara bersama-sama.

b. Uji Parsial (Uji T)

Menurut Nur Aziza dalam Ghozali (2017) uji T digunakan untuk mengetahui pengaruh dari setiap variabel independen terhadap dependen. Pengujian ini menguji tingkat kesignifikansian dari setiap variabel bebas. Berikut ini hasil uji T :

Tabel 4.14 Hasil Uji Parsial (Uji T)

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.654	1.029		.636	.529
	Lingkungan	.901	.059	.814	15.162	.000
	motivasi kerja	.271	.071	.205	3.811	.001

Sumber : Hasil Olah Data IBM SPSS Statistics 25, Tahun 2022

- 1) Uji signifikasi variabel lingkungan (X1) terhadap kinerja pegawai pada Bagian Umum di Kantor Walikota Makassar diperoleh hasil pvalue = 0,000 dan < nilai standar yaitu 0,05 sedangkan nilai t-hitung = 15.162 dimana angka ini > 2.026 dari hasil tersebut maka diperoleh hasil lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Kota Makassar.
- 2) Uji signifikasi variabel motivasi kerja (X2) terhadap kinerja pegawai pada Bagian Umum di Kantor Walikota Makassar diperoleh hasil pvalue = 0,001 dan < nilai standar 0,05 sedangkan t-hitung = 3.811 dimana angka ini > 2.026 dari hasil tersebut maka diperoleh hasil motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Kota Makassar.

c. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi dipakai dalam menguji seberapa jauh kekuatan model dalam rangka menerangkan variasi variabel *dependen*.

Berikut ini hasil uji koefisien determinasi :

Tabel 4.15 Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.975 ^a	.951	.949	.48441

Sumber : Hasil Olah Data IBM SPSS Statistics 25, Tahun 2022

Berdasarkan dari tabel diatas dapat diketahui nilai $R = 0,975$ atau 97,5% yang mempunyai hubungan yang sangat kuat karena mendekati nilai 1, sedangkan untuk mengetahui besarnya hubungan variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat dapat dilihat dari nilai koefisien R Square sebesar 0,951. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 95,1% kinerja pegawai di Bagian Umum dipengaruhi oleh variabel independen yang digunakan adalah lingkungan dan motivasi kerja dan sisanya 4,9% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model.

D. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh lingkungan (X1) terhadap kinerja pegawai

Hasil uji hipotesis menunjukkan lingkungan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bagian Umum. Oleh karena itu semakin baik lingkungan kerja seorang pegawai maka akan memberikan pengaruh yang baik pula terhadap pekerjaannya dan aktivitasnya ditempat kerja sehingga akan meningkatkan kinerja pada Bagian umum Sekretariat Kota Makassar.

Dalam uji signifikasi hasil penelitian menunjukkan bahwa, Lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

dapat di lihat dari hasil $p\text{value} = 0,000$ dan $<$ nilai standar yaitu $0,05$ sedangkan nilai $t\text{-hitung} = 15.162$ dimana angka ini > 2.026 dari hasil tersebut maka diperoleh hasil lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan yang artinya searah dan jika lingkungan meningkat maka kinerja pegawai ikut meningkat pada Bagian Umum Sekretariat Kota Makassar. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang sebelumnya oleh Syafril, Gunawan Bata Ilyas, Hasmin Tamsah (2018) bahwa lingkungan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh motivasi kerja (X2) terhadap kinerja pegawai

Hasil hipotesis menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bagian Umum. Oleh karena itu semakin tinggi motivasi kerja seorang pegawai maka akan semakin meningkatkan kinerjanya pada Bagian Umum. Begitupun sebaliknya apabila motivasi kerja seorang pegawai rendah maka akan mengurangi kinerjanya pada Bagian Umum Sekretariat Kota Makassar.

Dalam uji signifikasi variabel motivasi kerja menunjukkan bahwa diperoleh hasil $p\text{value} = 0,001$ dan $<$ nilai standar $0,05$ sedangkan $t\text{-hitung} = 3.811$ dimana angka ini > 2.026 dari hasil tersebut maka diperoleh hasil motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan yang artinya searah dan jika motivasi kerja meningkat maka kinerja pegawai ikut meningkat pada Bagian Umum Sekretariat Kota Makassar. Hasil penelitian ini sejaln dengan penelitian sebelumnya oleh Rahim, Saiyid Syech, Muhammad Zahari (2017) bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selanjutnya penelitian yang juga sejalan dengan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Lilis Sulastri, Wisnu Uriawan yang berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Efikasi Diri terhadap Kinerja Pegawai Di Era Industri 4.0". Hasil penellian ini menunjukkan bahwa lingkunga kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai bagian shift pagi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja (X1), maka dengan sendirinya kinerja (Y) akan meningkat. Begitu pula sebaliknya, jika lingkungan kerja kurang baik, maka kinerja (Y) akan menurun. Secara simultan variabel lingkungan kerja, motivasi dan efikasi diri terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan dari perhitungan koefisien determinasi lingkungan kerja, motivasi dan efikasi diri mempunyai pengaruh terhadap kinerja sebesar 41,4%.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pada penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa :

- 1) Lingkungan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Kota Makassar. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan oleh sebuah organisasi atau instansi karena sangat berpengaruh kinerja pegawai.
- 2) Motivasi Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Kota Makassar. Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting di dalam suatu instansi karena sangat berpengaruh atau berperan penting untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai untuk menyelesaikan tugas yang sudah menjadi tanggung jawabnya.

B. Saran

Saran yang dapat disampaikan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Lingkungan di Bagian Umum Sekretariat Kota Makassar masih perlu untuk ditingkatkan seperti halnya menambah pencahayaan di dalam ruangan, menjaga kebersihan di dalam ruangan kerja, dan sebagainya untuk kenyamanan pegawai dalam bekerja.
- b. Motivasi Kerja di Bagian Umum Sekretariat Kota Makassar perlu diperhatikan dengan adanya dukungan atau arahan dari pimpinan atau sesama rekan kerja untuk lebih meningkatkan motivasi kerja dalam menyelesaikan tugas yang telah ditetapkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ananda Rizki Aulia, A. L. (2019). Pengaruh city branding "a land of harmony". *Jimea*, 71.
- Ardian, Noni. 2019. "Pengaruh insentif berbasis kinerja , motivasi kerja , dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja pegawai UNPAB *Jurnal* 4(2):119-32
- Aziza, Nur. 2017. "Metode Penelitian Metode Penelitian." *Metode Penelitian Kualitatif* 43
- Azhar, R. (2019). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas lingkungan hidup kabupaten musi rawas. *ekonomi*, 98.
- L. Lestary, H. Harmon. 2018. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan" *Jurnal Riset dan Investasi* 3(2):94
- Mega,Ayu Pratiwi. 2017. " Pengaruh Motivasi , Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wijaya Elenusa Semarang" *Jurnal Bisnis*.
- Ngadianto. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap. *Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online)*, 99.
- Ngadianto. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pabrik Gula. *Jurnal mitra manajemen (JMM Online)*, 100.
- Purwoko, Bambang Pujo, dan Rian Saputra. 2019. "Pengaruh Kompetensidan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.TELEFAST indonesia." *Journal Of Management Studies* 6(2):85-96
- Rahim, A., Syech, S., & Muhammad Zahari, M. (2017). Pengaruh lingkungan kerja dan kompetensi terhadap pegawai pada dinas pendidikan kabupaten tanjung. *Manajemen*, 135.
- Rahim, Syech, Saiyid, & Zahari, & M. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Tanjung. *Manajemen*, 135.
- Rangga Mahardhika, D. H. (2017). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (survei karyawan pada PT.AXA Financial Indonesia Sales Office Makassa. *maajemen*, 3.
- Risky Nur Adha, N. Q. (2019). Pengaruh Motivasi kerja, Lingkungan kerja, Budaya kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *jurnal penelitian IPTEKS*, 53.

- Risky Nur Adha, N. Q. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *jurnal penelitian ipteks*, 53.
- Rahim, Abdul, Saiyid Syech, dan Muhammad Zahari MS. 2017. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Tanjung Jabung Timur." *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)* 2(2):133. doi: 10.33087/jmas.v2i2.2
- Sedarmayanti. (2009). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Segita. *Manajemen*, 276.
- Syafril, & al, e. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Dan Kepemimpinan. *Jurnal Manajemen*, 13.
- Syaiful Bahri, Y. C. (2017). Pengaruh Pengembangan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 12-15.
- Sinar Manajemen, Jurnal, dan Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi Dan Umkm Kabupaten Tolitoli. 2019. "41 | P a g e Influence Of Motivation And Work Environment On The Performance Of Employees In The Department Of Cooperation And Umkm Tolitoli." 6(2):141-45.
- Sulastri, Lilis, dan Wisnu Uriawan. 2020. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Pegawai Di Era Industri 4.0." *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen* 1(1):43-49. doi: 10.15575/jim.v1i1.8288.
- Syafril, Gunawan Bata Ilyas, dan Hasmin Tamsah. n.d. "Pengaruh Lingkungan Kerja , Motivasi , Dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Pattalassang Kabupaten takalar The Effect of Work Environment , Motivation , and Office Officials of Takalar District." *Jurnal Mirai Management*.
- Sukada, I. Wayan. 2020. "Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Abang Kecamatan Abang Kabupaten Karangasem." *Jurnal Ilmiah Satyagraha* 2(2):59-74. doi: 10.47532/jis.v2i2.64
- Shiddiq, Feby Wulandari. 2019. "Pengaruh Kompetisi Sumber Day Manusia Dan Penarapan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Daerah (Survei pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Bandung." (i):28.

- Suhendra, Asep Dony, Ratih Dwi Asworowati, dan Tri Ismawati. 2020. "Analisis Kompensasi, Stres dan Dislin terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Tulungagung." *Akrab Juara* 5(1):43–54.
- Subariyanti, Herudini. 2017. "Hubungan Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTLR Batan." *Jurnal Ecodemica* 1(2):224–32.
- Wijaya, Ricky. 2017. "Desain Gaji Pokok Pt Trans Mitra Samudra Semarang ga oke". *Metode Penelitian* 37-54.
- Win Konadi, Faisal Jalal. 2019. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Sekreteriat DPRK Bireuen." *Jurnal Kebangsaan* 8(15):38-43
- Zakky. *zonareferensi.com* 2020 Pengertian Observasi menurut ahli Diakses pada 30 November 2020. <https://www.zonareferensi.com>
- Zainuri, M. H. (2021). "Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada dinas kependudukan dan pencatatan sipilkota tanggerang. *Jurnal ekonomi efektif*, 156





1. KUESIONER PENELITIAN

KUESIONER YANG AKAN DI ISI OLEH PARA RESPONDEN

Nama :
Jenis kelamin :
Usia :
Pendidikan :
Status :
Masa kerja :
Bidang pekerjaan :

Keterangan cara pengisian:

Berilah tanda ceklis pada kolom jawaban dari pernyataan yang paling menggambarkan situasi yang dirasakan responden dengan alternatif jawaban sebagai berikut:

Sangat setuju : SS
Setuju : S
Kurang setuju : KS
Tidak setuju : TS
Sangat tidak setuju : STS

Lingkungan Kerja (X1)

Pernyataan	SS	S	KS	TS	ST S
Penerangan/cahaya di tempat kerja telah sesuai dengan kebutuhan					
Sirkulasi udara di tempat kerja memberikan kenyamanan pada saya selama bekerja					
Saya ikut serta dalam menjaga kebersihan ditempat kerja					
Lingkungan kerja pegawai tenang dan bebas dari suara bising					

Tempat kerja saya menjamin keamanan pegawainya dalam bekerja					
---	--	--	--	--	--

Motivasi kerja (X2)

Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Pegawai dapat menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan tanggung jawabnya					
Instansi memberikan penghargaan bagi pegawai yang berprestasi sebagai tanda apresiasi					
Pegawai bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaannya					
Instansi memberi kesempatan kepada saya untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan dalam bekerja					
Saya selalu optimis terhadap semua pekerjaan yang diberikan					

Kinerja pegawai (Y)

Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan					
Saya dapat memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan instansi					
Saya selalu tepat waktu datang ditempat kerja					
Saya tidak pernah menunda pekerjaan yang ditetapkan instansi					
Saya mengerjakan tugas yang dibebankan kepada saya dengan teliti					
Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan rapi					

Demikianlah akhir dari kuesioner ini, saya mengucapkan banyak terima kasih atas waktu dan partisipasinya.

2. Skor Jawaban Responden

Kuesioner pernyataan variabel lingkungan (X1)

R	P.1	P.2	P.3	P.4	P.5	TOTAL
1	4	4	4	5	4	21
2	4	4	4	5	4	21
3	4	5	4	5	5	23
4	4	4	4	4	4	20
5	4	4	4	4	4	20
6	4	4	4	5	4	21
7	5	4	5	5	4	23
8	4	5	4	4	5	22
9	4	5	4	4	5	22
10	4	4	4	4	4	20
11	5	5	5	4	5	24
12	4	3	4	3	3	17
13	5	4	5	4	4	22
14	4	4	4	4	4	20
15	5	5	5	4	5	24
16	4	5	4	4	5	22
17	4	4	4	4	4	20
18	4	4	4	5	4	21
19	4	4	4	3	4	19
20	4	4	4	4	4	20
21	4	4	4	4	4	20
22	5	5	5	5	5	25
23	4	4	4	3	4	19
24	4	4	4	4	4	20
25	4	4	4	4	4	20
26	4	4	4	4	4	20
27	5	4	5	4	4	19
28	4	5	4	4	5	22
29	4	4	4	4	4	20
30	4	4	4	4	4	20
31	4	4	4	5	4	21
32	4	4	4	4	4	20
33	5	5	5	4	5	24
34	4	4	4	4	4	20
35	4	4	4	4	4	20
36	4	4	4	3	4	19
37	4	5	4	5	5	23
38	4	5	4	4	5	22
39	5	5	5	5	5	25
40	3	3	3	4	3	16

Kuesioner pernyataan variabel motivasi kerja (X2)

R	P.1	P.2	P.3	P.4	P.5	TOTAL
1	5	5	4	4	4	22
2	5	5	4	5	4	23
3	5	4	4	5	5	23
4	4	5	4	4	4	21
5	4	5	4	5	4	22
6	5	3	4	4	4	20
7	5	4	5	4	5	23
8	4	5	4	4	4	21
9	4	5	4	4	4	21
10	4	4	4	5	4	21
11	4	4	5	4	5	22
12	3	3	4	4	4	18
13	4	5	5	4	4	22
14	4	5	4	4	4	21
15	4	4	5	4	5	22
16	4	4	4	4	4	20
17	4	4	4	4	5	21
18	5	4	4	4	5	22
19	3	4	4	4	4	19
20	4	4	4	4	4	20
21	4	4	4	4	4	20
22	5	5	5	5	4	24
23	3	4	4	4	4	19
24	4	4	4	4	4	20
25	4	4	4	4	4	20
26	4	4	4	4	5	21
27	4	5	5	4	4	22
28	4	5	4	5	5	23
29	4	5	4	4	4	21
30	4	4	4	5	5	22
31	5	5	4	5	5	24
32	4	4	4	5	4	21
33	4	4	5	3	5	21
34	4	4	4	4	4	20
35	4	5	4	4	4	21
36	3	4	4	3	4	18
37	5	5	4	5	5	24
38	4	4	4	4	4	20
39	5	4	5	5	5	24
40	4	4	3	3	4	18

Kuesioner pernyataan variabel kinerja pegawai (Y)

R	P.1	P.2	P.3	P.4	P.5	P.6	TOTAL
1	5	4	4	4	5	4	26
2	5	4	4	4	5	4	26
3	4	4	5	4	5	5	27
4	5	4	4	4	4	4	25
5	5	4	4	4	4	4	25
6	3	4	4	4	5	4	24
7	4	5	4	5	5	4	27
8	5	4	5	4	4	5	27
9	5	4	5	4	4	5	27
10	4	4	4	4	4	4	24
11	4	5	5	5	4	5	28
12	3	4	3	4	3	3	20
13	5	5	4	5	4	4	27
14	5	4	4	4	4	4	25
15	4	5	5	5	4	5	28
16	4	4	5	4	4	5	26
17	4	4	4	4	4	4	24
18	4	4	4	4	5	4	25
19	4	4	4	4	3	4	23
20	4	4	4	4	4	4	24
21	4	4	4	4	4	4	24
22	5	5	5	5	5	5	30
23	4	4	4	4	3	4	23
24	4	4	4	4	4	4	24
25	4	4	4	4	4	4	24
26	4	4	4	4	4	4	24
27	5	5	4	5	4	4	27
28	5	4	5	4	4	5	27
29	5	4	4	4	4	4	25
30	4	4	4	4	4	4	24
31	5	4	4	4	5	4	26
32	4	4	4	4	4	4	24
33	4	5	5	5	4	5	26
34	4	4	4	4	4	4	24
35	5	4	4	4	4	4	25
36	4	4	4	4	3	4	23
37	5	4	5	4	5	5	28
38	4	4	5	4	4	5	26
39	4	5	5	5	5	5	29
40	4	3	3	3	4	3	20

1. KARAKTERISTIK RESPONDEN

jenis kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	15	37.5	37.5	37.5
	2.00	25	62.5	62.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	8	20.0	20.0	20.0
	2.00	23	57.5	57.5	77.5
	3.00	9	22.5	22.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	20	50.0	50.0	50.0
	2.00	2	5.0	5.0	55.0
	3.00	18	45.0	45.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

status

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	32	80.0	80.0	80.0
	2.00	8	20.0	20.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

masakerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	21	52.5	52.5	52.5
	2.00	16	40.0	40.0	92.5

3.00	2	5.0	5.0	97.5
4.00	1	2.5	2.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

2. OUTPUT UJI VALIDITAS DATA

		Correlations					
		X1.1	X2.2	X3.3	X4.4	X5.5	TOTAL
X1.1	Pearson Correlation	1	.378*	-.116	.378*	-.116	.400*
	Sig. (2-tailed)		.016	.477	.016	.477	.010
	N	40	40	40	40	40	40
X2.2	Pearson Correlation	.378*	1	.236	1.000**	.236	.826**
	Sig. (2-tailed)	.016		.143	.000	.143	.000
	N	40	40	40	40	40	40
X3.3	Pearson Correlation	-.116	.236	1	.236	1.000**	.700**
	Sig. (2-tailed)	.477	.143		.143	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40
X4.4	Pearson Correlation	.378*	1.000**	.236	1	.236	.826**
	Sig. (2-tailed)	.016	.000	.143		.143	.000
	N	40	40	40	40	40	40
X5.5	Pearson Correlation	-.116	.236	1.000**	.236	1	.700**
	Sig. (2-tailed)	.477	.143	.000	.143		.000
	N	40	40	40	40	40	40
TOTAL	Pearson Correlation	.400*	.826**	.700**	.826**	.700**	1
	Sig. (2-tailed)	.010	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40

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

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

3. OUTPUT UJI RELIABILITAS DATA

Variabel lingkungan (X1)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.739	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	16.9500	3.279	.169	.794
X2.2	17.1250	2.266	.683	.618
X3.3	16.9500	2.562	.494	.696
X4.4	17.1250	2.266	.683	.618
X5.5	16.9500	2.562	.494	.696

Variabel motivasi kerja (X2)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.674	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	16.7500	2.244	.217	.722
X2.2	16.9000	1.990	.598	.558
X3.3	16.8250	1.892	.506	.585
X4.4	16.9000	1.990	.598	.558
X5.5	16.9250	2.071	.321	.676

Variabel kinerja pegawai (Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.768	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	21.0000	3.744	.232	.808
Y2	21.1500	3.413	.589	.718
Y3	21.0750	2.943	.723	.674
Y4	21.1500	3.413	.589	.718
Y5	21.1750	3.533	.328	.784
Y6	21.0750	2.943	.723	.674

4. NILAI-NILAI DALAM DISTRIBUSI F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	170.093	2	85.046	362.433	.000 ^b
	Residual	8.682	37	.235		
	Total	178.775	39			

- a. Dependent Variable: kinerja pegawai
b. Predictors: (Constant), motivasi kerja, Lingkungan

5. NILAI-NILAI DALAM DISTRIBUSI T

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	.654	1.029		.529
	Lingkungan	.901	.059	.814	.000
	motivasi kerja	.271	.071	.205	.001

- a. Dependent Variable: kinerja pegawai

6. NILAI-NILAI DALAM DISTRIBUSI R

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.975 ^a	.951	.949	.48441

- a. Predictors: (Constant), motivasi kerja, Lingkungan



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Alamat kantor: Jl. Sultan Alauddin NO.259 Makassar 90221 Tlp.(0411) 866972,881593, Fax.(0411) 865588

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT

UPT Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar,
Menerangkan bahwa mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini:

Nama : Putri Nanda Sari

NIM : 105721102318

Program Studi : Manajemen

Dengan nilai:

No	Bab	Nilai	Ambang Batas
1	Bab 1	9 %	10 %
2	Bab 2	25 %	25 %
3	Bab 3	10 %	10 %
4	Bab 4	10 %	10 %
5	Bab 5	5 %	5 %

Dinyatakan telah lulus cek plagiat yang diadakan oleh UPT- Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar Menggunakan Aplikasi Turnitin.

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan seperlunya.

Makassar, 28 April 2022

Mengetahui

Kepala UPT- Perpustakaan dan Penerbitan,

Nursinah, S.Hum.,M.I.P

NBM. 964 591

Jl. Sultan Alauddin no 259 makassar 90222
Telepon (0411)866972,881 593,fax (0411)865 588
Website: www.library.unismuh.ac.id
E-mail: perpustakaan@unismuh.ac.id

BAB I Putsi Manda Sari

105721102318

by Tahap Tutup



Submission date: 27-Apr-2022 11:34AM (UTC+0700)

Submission ID: 1821582214

File name: PENDAHULUAN_BAB_1_T.docx (40.28K)

Word count: 2626

Character count: 17661

ORIGINALITY REPORT

9% SIMILARITY INDEX
15% INTERNET SOURCES
8% PUBLICATIONS
4% STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

- 1 jmas.unbari.ac.id Internet Source 2%
- 2 repository.ub.ac.id Internet Source 2%
- 3 repository.ub.ac.id Internet Source 2%
- 4 Submitted to Sekolah Cikal Jakarta Student Paper 2%
- 5 jurnal.unismuhpalu.ac.id Internet Source 2%

Exclude quotes On

Exclude bibliography On

Exclude matches < 2%

BAB II Putri Nanda Sari

105721102318

by Tahap Tutup



Submission date: 27-Apr-2022 11:35AM (UTC+0700)

Submission ID: 1821583157

File name: TINJUAN_PUSTAKA_BAB_2_T.docx (39.82K)

Word count: 2626

Character count: 17661

BAB II Putri Nanda Sari 105721102318

ORIGINALITY REPORT

25%

LULUS

SIMILARITY INDEX

29%

INTERNET SOURCES

13%

PUBLICATIONS

13%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1 download.garuda.kemdikbud.go.id
Internet Source

5%

2 digilib.unila.ac.id
Internet Source

5%

3 digilibadmn.unismuh.ac.id
Internet Source

2%

4 id.123dok.com
Internet Source

2%

5 journal.uinsgd.ac.id
Internet Source

2%

6 jmas.unhara.ac.id
Internet Source

2%

7 repository.up.ac.id
Internet Source

2%

8 repository.uib.ac.id
Internet Source

2%

9 Submitted to Sekolah Cikal Jakarta
Student Paper

2%

BAB III Putri Nanda Sari

165721102318

by Tahap Tutup



Submission date: 28-Apr-2022 11:36AM (UTC+0700)

Submission ID: 1822545998

File name: Metode_Penelitian_BAB_3_T.docx (25.54K)

Word count: 1021

Character count: 6712

ORIGINALITY REPORT

100%

SIMILARITY INDEX

PRIMARY SOURCES

LULUS

12%

INTERNET SOURCES

13%

PUBLICATIONS

15%

STUDENT PAPERS

1

Mega Naliyah Syahfitri, Danang Kusnanto.
"Pengaruh Kualitas Pelayanan terhadap
Kepuasan Pelanggan Loyal", Al-Kharaj : Jurnal
Ekonomi, Keuangan & Bishis Syariah, 2021
Publication

4%

2

Submitted to Universitas Sang Bumi Ruwa
Jurai
Student Paper

3%

3

eprints.umm.ac.id
Internet Source

3%

Exclude quotes

On

Exclude bibliography

On

Exclude matches

BAB IV Putri Nanda Sari

195721102318

by Tahap Tutup



Submission date: 27-Apr-2022 11:37AM (UTC+0700)

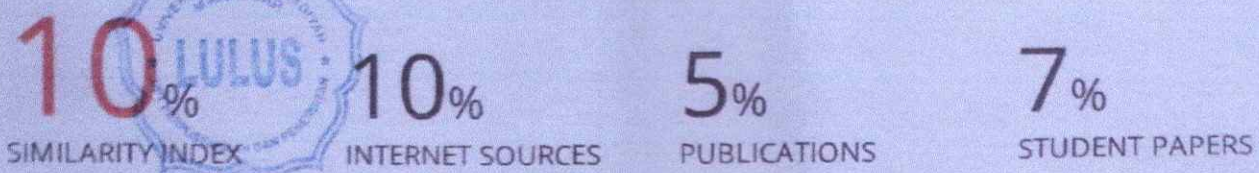
Submission ID: 1821585020

File name: BAB_IV_HASIL_PENELITIAN_DAN_PEMBAHASAN_T.docx (56.04K)

Word count: 2567

Character count: 15213

ORIGINALITY REPORT



PRIMARY SOURCES

1	repository.umpalopo.ac.id	2%
	Internet Source	
2	bahasa.makassar.kota.go.id	2%
	Internet Source	
3	123dok.com	2%
	Internet Source	
4	repository.unj.ac.id	2%
	Internet Source	
5	Submitted to IAIN Pekalongan	2%
	Student Paper	

Exclude quotes ☒ On Exclude matches ☒ < 2%
Exclude bibliography ☒ On



BAB V Putri Nanda Sari

1605721102310
by Tahap Tutup



Submission date: 27-Apr-2022 11:38AM (UTC+0700)

Submission ID: 1821585429

File name: BAB_V_PENUTUP_T.docx (22.09K)

Word count: 146

Character count: 925

Putri Nanda Sari 105721102318

ORIGINALITY REPORT

5%

SIMILARITY INDEX

5%

INTERNET SOURCES

4%

PUBLICATIONS

0%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

docplayer.info

Internet Source

5%

Exclude quotes

Exclude bibliography

Exclude matches





PEMERINTAH KOTA MAKASSAR
BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK

Jalan Ahmad Yani No 2 Makassar 90111
Telp +62411 - 3615867 Fax +62411 - 3615867
Email : Kesbang@makassar.go.id Home page : <http://www.makassar.go.id>

Makassar, 23 Februari 2022

Kepada

Yth. KEPALA BAGIAN UMUM DAN PERLENGKAPAN
SETDA KOTA MAKASSAR

Di
MAKASSAR

SURAT IZIN PENELITIAN

Nomor : 070/ P/6 -I/8KBPM/2022

- Dasar :
1. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2019 tentang Sistem Nasional Ilmu Pengetahuan dan Teknologi
 2. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 11 Tahun 2016 tentang Pedoman Penelitian dan Pengembangan di Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintahan Daerah
 3. Peraturan Daerah Kota Makassar Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Makassar (Lembaran Daerah Kota Makassar Tahun 2016 Nomor 4)

Mengingat :

Surat Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Selatan nomor 26886/S.01/PTSP/2022 Tanggal 16 Februari 2022 perihal Izin Penelitian.

Setelah membaca maksud dan tujuan penelitian yang tercantum dalam proposal penelitian, maka pada prinsipnya Kami menyetujui dan memberikan Izin Penelitian kepada :

Nama : **PUTRI NANDA SARI**
NIM / Jurusan : 105721102318 / Manajemen
Pekerjaan : Mahasiswa (S1) UNISMUH
Tanggal pelaksanaan : 23 Februari s/d 13 April 2022
Jenis Penelitian : Skripsi
Alamat : Jl. Sri Alauddin No. 259, Makassar
Judul : "PENGARUH LINGKUNGAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP INERJA PEKAWAI PADA KANTOR WALIKOTA MAKASSAR"

Demikian Surat Izin Penelitian ini diberikan agar digunakan sebagaimana mestinya dan selanjutnya yang bersangkutan melaporkan hasilnya kepada Walikota melalui Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Makassar Melalui Email Bidanghublabkesbangpolmks@gmail.com.

a.n. WALIKOTA MAKASSAR
KEPALA BADAN KESBANGPOL
u.n.
SEKRETARIS.

DR. HARI, S.IP., S.H., M.H., M.Si
Pangkat : Pembina Tingkat IV.b
NIP. : 19730607 199311 1 001

Tembusan :

1. Walikota Makassar di Makassar (sebagai laporan);
2. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Prov. Sul – Sel. di Makassar;
3. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Makassar (sebagai laporan);
4. Kepala Unit Pelaksana Teknis P21 Badan Koordinasi Penanaman Modal Daerah Prov. Sul Sel di Makassar;
5. Kepala L.P.M. UNISMUH Makassar di Makassar;
6. Mahasiswa yang bersangkutan;
7. Arsip.

BIOGRAFI PENULIS



Putri Nanda Sari, lahir pada tanggal 27 Desember 1999 di Makassar, anak ketiga dari tiga bersaudara dari pasangan ayahanda Muharram dan Ibunda Nursina. Peneliti bertempat tinggal di Poros Lantebung Jl Mattoagin Kecamatan Tamalanrea Kelurahan Bira.

Pendidikan yang ditempuh peneliti yaitu pada tahun 2013 mampu menyelesaikan Sekolah Dasar di SDN Pangandongan, pada tahun 2015 mampu menyelesaikan Sekolah Menengah Pertama di SMP Negeri 9 Makassar, tahun 2018 mampu menyelesaikan Sekolah Menengah Atas di SMA Negeri 6 Makassar, dan mulai tahun 2018 mengikuti Program S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Kampus Universitas Muhammadiyah Makassar sampai dengan sekarang. Sampai dengan penulisan skripsi ini peneliti masih terdaftar sebagai mahasiswa Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.