

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN SUASANA KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DINAS PEKERJAAN UMUM DAN TATA RUANG
KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR**

SKRIPSI



AMRI MUAMMAR

105721116620

**PRODI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR**

2024

KARYA TUGAS AKHIR MAHASISWA

JUDUL PENELITIAN:

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN SUASANA KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DINAS PEKERJAAN UMUM DAN TATA RUANG
KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR**

SKRIPSI

Disusun dan Diajukan Oleh:

AMRI MUAMMAR

NIM:1057211166220

***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**

2024

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

Sesungguhnya beserta kesulitan itu ada kemudahan. Maka apabila engkau telah selesai (dari suatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (untuk urusan yang lain) dan hanya kepada tuhanmulah engkau berharap (Q.S. Al Insyirah: 6-8)

PERSEMBAHAN

Puji syukur kepada Allah SWT atas Ridho-Nya serta karunianya sehingga skripsi ini telah terselesaikan dengan baik

Alhamdulillah Rabbil'alamin

Skripsi ini kupersembahkan untuk kedua orang tuaku tercinta

Orang orang yang saya sayang dan almamaterku

PESAN DAN KESAN

Hidup yang tidak pernah dipertaruhkan, tak akan dimenangkan

(Sutan Sjahrir)



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

Jl. Sultan Alauddin No. 295 gedung iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972 Makassar



HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Penelitian : Pengaruh Motivasi kerja dan Suasana Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Kab. Kepulauan Selayar
Nama Mahasiswa : Amri Muammar
No. Stambuk/NIM : 105721116620
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa penelitian ini telah diperiksa, dan diujikan didepan panitia Penguji Skripsi strata (S1) pada tanggal 11 Mei 2024 di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 13 Mei 2024

Menyetujui

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Dg Maklassa, S.Pd., M.M
NIDN. 0015036214

Dr. Sitti Nurbaya, S.Pd., M.M
NIDN. 0921077601

Mengetahui

Ketua Program Studi



Dr. Andriam'an, S.E., M.Si
NBM. 651-507

Nasrullah, S.E., MM
NBM. 1151132



**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 : Amri Muammar, Nim : 105721116620 diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 0006/SK-Y/61201/091004/2024, Tanggal 02 Dzulkaidah 1445 H/11 Mei 2024 M. Sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **SARJANA MANAJEMEN** pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 05 Dzulqaidah 1445 H

13 Mei 2024 M

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag

(Rektor Unismuh Makassar)

2. Ketua : Dr. Andi Jam'an, SE., M.SI

(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)

3. Sekretaris : Agusdiwana Suarni, S.E., M.Acc

(Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)

4. Penguji : 1. Moh. Aris Pasigai, S.E., M.M

2. Zalkha Soraya, S.E., M.M

3. Dr.m Ahmad Ac, ST., M.M

4. Ismail Rasulong, S.E., M.M



Disahkan Oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar

Dr. 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 : Amri Muammar
Stambuk : 105721116620
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja Dan Suasana Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Kabupaten Kepulauan Selayar

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, 13 Mei 2024



at Pernyataan,

Amri Muammar
NIM: 105721116620

Diketahui Oleh:



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

Ketua Program Studi

Nasrullah, SE.,M.M
NBM : 1151132

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR

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

Nama : Amri Muammar
NIM : 105721116620
Program Studi : Manajemen
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 Free Right**) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN SUASANA KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PEKERJAAN UMUM DAN TATA RUANG KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Makassar berhak menyimpan, mengalihmedia/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, 13 Mei 2024



Pernyataan,

Amri Muammar
NIM: 105721116620

ABSTRAK

AMRI MUAMMAR. 2024. Pengaruh Motivasi Kerja dan Suasana Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Kabupaten Kepulauan Selayar. Skripsi. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh : Dg Maklassa dan Sitti Nurbaya

Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan suasana kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Kabupaten Kepulauan Selayar ini merupakan jenis penelitian bersifat kuantitatif. Sampel ini diambil dari kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Kabupaten Kepulauan Selayar. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yang diperoleh dari kuesioner yang dibagikan dan berhubungan dengan masalah yang diteliti. Pengumpulan data dilakukan dengan observasi dan pembagian kuesioner. Dalam penelitian ini sumber data yang digunakan dalam pengumpulan data mencakup data primer dan data sekunder. Instrument penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode skala Likert. Berdasarkan hasil penelitian data dengan menggunakan perhitungan statistik melalui aplikasi Statistical Package for the Social Science (SPSS) versi 25 mengenai pengaruh motivasi kerja dan suasana terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Kabupaten Kepulauan Selayar, motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai Thitung sebesar $2,294 > 1,689$ dan nilai sig. $0,028 < 0,05$. Suasana Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai Thitung sebesar $-2,343 > 1,689$ dan nilai sig. $0,025 < 0,05$. Motivasi kerja dan suasana kerja yang ada harus lebih ditingkatkan dan di jaga karena dapat dilihat dari hasil penelitian bahwa motivasi kerja dan suasana kerja yang ada masih cukup normal dan stabil.

Kata kunci : *Motivasi Kerja, Suasana Kerja, Kinerja Pegawai*

ABSTRACT

AMRI MUAMMAR. 2024. The Influence of Work Motivation and Work Atmosphere on the Performance of Employees of the Public Works and Spatial Planning Department of Selayar Islands Regency. Thesis. Department of Management, Faculty of Economics and Business, Muhammadiyah University of Makassar. Supervised by: Dg Maklassa and Sitti Nurbaya

The aim of the research is to determine the influence of work motivation and work atmosphere on the performance of employees of the Selayar Islands Regency Public Works and Spatial Planning Service. This is a type of quantitative research. This sample was taken from the Selayar Islands Regency Public Works and Spatial Planning Office. The type of data used in this research is quantitative data obtained from distributed questionnaires and is related to the problem being studied. Data collection was carried out by observation and distribution of questionnaires. In this research, the data sources used in data collection include primary data and secondary data. The research instrument used in this research used the Likert scale method. Based on the results of data research using statistical calculations through the Statistical Package for the Social Science (SPSS) version 25 application regarding the influence of work motivation and atmosphere on the performance of employees of the Selayar Islands Regency Public Works and Spatial Planning Service, work motivation has a significant positive effect on employee performance with a value of Tcount is **2.294 > 1.689** and the sig value. **0.028 < 0.05**. Work atmosphere has a significant negative effect on employee performance with a T value of **-2.343 > 1.689** and a sig. **0.025 < 0.05**. The existing work motivation and working atmosphere must be further improved and maintained because it can be seen from the research results that the existing work motivation and working atmosphere are still quite normal and stable.

Keywords: *Work Motivation, Work Atmosphere, Employee Performance*

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji dan Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hamba-Nya. Shalawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulisan skripsi yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Suasana Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Tat Ruang Kabupaten Kepulauan Selayar. Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua penulis bapak Alm Muh Juki dan Ibu Akhirati yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa tulus. Dan saudara-saudaraku tercinta yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini. Dan seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, serta dukungan baik materi maupun moral, dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu. Semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan di akhirat. Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula penghargaan yang setinggi-tingginya dan terima kasih banyak disampaikan dengan hormat kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag, Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.

2. Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Nasrullah, SE., M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Dr. Dg Maklassa S.Pd., M.M. selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga Skripsi selesai dengan baik.
5. Dr. Sitti Nurbaya S.Pd., M.M, selaku Pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam penyusunan skripsi hingga ujian skripsi.
6. Bapak/Ibu dan Asisten Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.
7. Segenap Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
8. Rekan-rekan Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Angkatan 2020 yang selalu belajar bersama yang tidak sedikit bantuannya dan dorongan dalam aktivitas studi penulis.
9. Secara khusus Terima Kasih kepada ibu saya tersayang Akhirati yang telah luar biasa mendukung, mendoakan secara lahir dan batin dan mendengarkan keluh kesah penulis selama hidup dan menempuh pendidikan.
10. Almarhum bapak tercinta, Muh. Juki yang selalu menjadi motivasi untuk menyelesaikan skripsi ini. Semoga Beliau bangga dengan perjuangan anaknya dan bisa tenang di surga.

11. Terima kasih kepada seluruh keluarga besar yang selalu membantu dan memotivasi.
12. Terimah Kasih pemilik NIM 10572117720 yang selalu kebersamai dan mensupport penulis.
13. Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang (PUTR) Kabupaten Kepulauan Selayar yang telah memberikan kesempatan penulis untuk melakukan penelitian.
14. Terima kasih teruntuk semua kerabat yang tidak bisa saya tulis satu persatu yang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi, dan dukungannya sehingga penulis dapat merampungkan penulisan Skripsi ini.

Akhirnya, sungguh penulis sangat menyadari bahwa Skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya para pembaca yang budiman, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritiknya demi kesempurnaan Skripsi ini.

Mudah-mudahan Skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almamater tercinta Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar. Billahi fii Sabilil Haq, Fastabiqul Khairat, Wassalamu'alaikum Wr.Wb

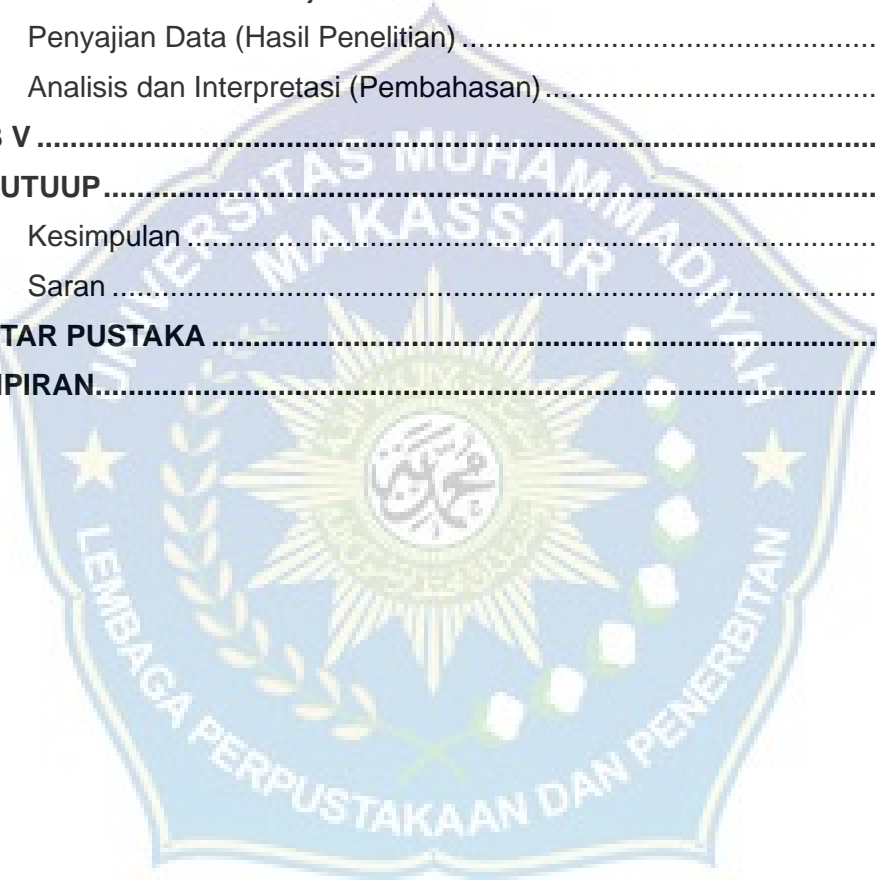
Makassar, 13 Mei 2024

Amri Muammar

DAFTAR ISI

SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN	vi
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I	2
PENDAHULUAN	2
A. Latar Belakang.....	2
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat Penelitian.....	7
BAB II	8
TINJAUAN PUSTAKA	8
A. Tinjauan Teori.....	8
B. Penelitian Terdahulu.....	19
C. Kerangka Pikir.....	26
D. Hipotesis	26
BAB III	27
METODE PENELITIAN	27
A. Jenis Penelitian	27
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	27
C. Jenis dan Sumber Data.....	27

D. Populasi dan Sampel	28
E. Teknik Pengumpulan Data	29
F. Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran.....	30
G. Metode Analisis Data	32
H. Uji Hipotesis	36
BAB IV	38
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	38
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	38
B. Penyajian Data (Hasil Penelitian)	41
C. Analisis dan Interpretasi (Pembahasan).....	57
BAB V	61
PENUTUP	61
A. Kesimpulan	61
B. Saran	61
DAFTAR PUSTAKA	63
LAMPIRAN.....	65



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pikir.....	26
Gambar 4. 1 Hasil Uji Normalitas.....	50
Gambar 4. 2 Hasil Uji Heterokedastisitas.....	53



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	30
Tabel 3. 2 Skala Likert	32
Tabel 4. 1 Jenis Kelamin	41
Tabel 4. 2 Umur Responden	42
Tabel 4. 3 Latar Belakang Pendidikan.....	43
Tabel 4. 4 Distribusi Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja (X1)	44
Tabel 4. 5 Distribusi Jawaban Responden Variabel Suasana Kerja (X2)	46
Tabel 4. 6 Distribusi Jawaban Responden Variabel kinerja Pegawai (Y)	47
Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas	48
Tabel 4. 8 Hasil Uji Reabilitas Motivasi Kerja (X1).....	49
Tabel 4. 9 Hasil Uji Reliabilitas Suasana Kerja (X2)	49
Tabel 4. 10 hasil Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai (Y)	50
Tabel 4. 11 Hasil Uji Multikolinearitas	51
Tabel 4. 12 Hasil Uji Autokorelasi	52
Tabel 4. 13 Analisis Regresi Linear Berganda.....	54
Tabel 4. 14 Hasil Uji Parsial (Uji T).....	55
Tabel 4. 15 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	56
Tabel 4. 16 Hasil Koefisien Determinas (R^2).....	57

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Kusioner.....	65
Lampiran 2: Tabulasi Data Mentah.....	70
Lampiran 3: Deskripsi Responden	75
Lampiran 4: Distribusi Jawaban Variabel Motivasi Kerja (X1).....	76
Lampiran 5: Distribusi Jawaban Variabel Suasana Kerja (X2).....	79
Lampiran 6: Distribusi Jawaban Variabel Kinerja Pegawai (Y)	82
Lampiran 7: Uji Keabsahan Data	85
Lampiran 8: Uji Asumsi Klasik.....	90
Lampiran 9: Hasil Uji Regresi Linear Berganda	91
Lampiran 10: Hasil Uji Hipotesis	91
Lampiran 11: Dokumentasi	93
Lampiran 12: Keterangan Surat Penelitian	94
Lampiran 13: Surat Keterangan Bebas Plagiasi.....	99



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah inti dari kehidupan organisasi; secara keseluruhan, keberhasilan organisasi sangat bergantung pada kemampuan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia adalah seni dan ilmu mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar efektif dan efisien, membantu mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat, menurut Hasibuan (2012: 10). Perusahaan dan organisasi harus mempekerjakan karyawan yang disiplin, berbakat, berpengalaman, dan berprestasi. Selain itu, sumber daya manusia memiliki banyak potensi, termasuk pengetahuan, keterampilan, dan karya. Jika sumber daya manusia tidak ada, tujuan tersebut tidak akan tercapai meskipun teknologi semakin maju.

Selain itu, dengan pertumbuhan ekonomi, teknologi, dan pendidikan yang terus meningkat, orang-orang yang menghadapi tantangan di bidang ekonomi, budaya, dan bidang lain dapat mempengaruhi tujuan organisasi yang akan dicapai kedepannya. Menyediakan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi merupakan langkah penting untuk menghadapi tantangan dari luar. Karena sumber daya manusia sangat penting bagi suatu organisasi, pengawasan kinerja karyawan dan penyediaan fasilitas pendukung diperlukan untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia. Menurut Wibowo (2014:70), "Kinerja di dalam suatu organisasi dilakukan segenap sumber daya manusia dalam organisasi, baik unsur pimpinan maupun pekerja."

Salah satu hal yang harus jadi perhatian utama perusahaan/instansi adalah mengenai bagaimana menjaga dan megelolah motivasi pegawai dalam bekerja agar selalu fokus pada tujuan perusahaan/instansi. Menjaga motivasi pegawai itu sangatlah penting karena motivasi merupakan sesuatu yang mendasari setiap individu untuk bertindak dan melakukan sesuatu. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan/pegawai akan lebih giat di dalam melaksanakan pekerjaannya. Wibowo, (2014:322). menyatakan "motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (intensity), arah (direction), dan usaha terus-menerus (persistence) individu menuju pencapaian puncak".

Kinerja yang dihasilkan juga akan baik jika ada motivasi yang baik dan lingkungan kerja yang baik. Kinerja sangat dipengaruhi oleh motivasi, menurut Griffin, 2003:38. Menurut Wursanto (2005:301), motivasi adalah "dorongan, keinginan, hasrat dan tenaga penggerak yang berasal dari diri manusia untuk berbuat atau melakukan sesuatu". Oleh karena itu, jika perusahaan atau organisasi ingin mencapai target yang telah ditetapkan, mereka harus memberikan motivasi kepada karyawan agar mereka ingin dan bersedia mencurahkan semua energi dan pikiran mereka untuk pekerjaan. Tidak mudah untuk memotivasi karyawan karena kebutuhan, keinginan, dan harapan karyawan berbeda. Oleh karena itu, jika manajemen organisasi dapat memahami masalah motivasi dan mengatasi masalah tersebut, mereka akan dapat mencapai tingkat kinerja karyawan yang tinggi sesuai dengan standar.

Selain faktor motivasi kerja, suasana tempat kerja karyawan juga penting untuk meningkatkan kinerja mereka. Suasana kerja yang nyaman

menjadi masalah yang cukup menarik dan penting karena sangat besar manfaatnya untuk kepentingan pegawai atau individu yang menyelidiki upaya untuk meningkatkan kesejahteraan hidup mereka di tempat kerja. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, tempat kerja yang nyaman diperlukan.

Suasana kerja juga memainkan peran penting dalam pengaruh terhadap kinerja pegawai. Suasana kerja yang positif, termasuk dukungan dari rekan kerja dan atasan, serta lingkungan kerja yang kondusif, dapat meningkatkan semangat dan produktivitas pegawai.

Ada banyak pendapat yang berbeda tentang apa yang dimaksud dengan suasana kerja dan apa yang mempengaruhinya. Dalam bukunya "Manajemen Sumber Daya Manusia" (2016:80), Edi mengatakan bahwa jika perusahaan atau instansi dapat memenuhi faktor psikologis, sosial, fisik, dan finansial bagi karyawannya, mereka akan merasakan nyaman di tempat kerja.

Kinerja adalah istilah yang mengacu pada suatu sistem formal yang mencakup pekerjaan, perilaku dari hasil, dan tingkat kehadiran. Mereka dapat meningkatkan kepuasan karyawan dan memberikan umpan balik kepada perusahaan tentang seberapa baik mereka bekerja. Kinerja karyawan adalah hasil dari kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan saat melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya. Artinya, kinerja adalah tindakan yang menunjukkan bahwa seseorang memiliki kemampuan untuk bekerja secara efektif dan efisien sebagai anggota kelompok. Kinerja menunjuk atau mengacu pada bagaimana seseorang berperilaku dalam suatu kelompok atau organisasi.

Kinerja, atau prestasi kerja, didefinisikan oleh Mangkunegara (2011:67) sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya..

Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang (PUTR) di Kabupaten Kepulauan Selayar memiliki peran penting dalam mengawasi dan melaksanakan berbagai proyek pembangunan infrastruktur di wilayah tersebut, seperti jalan, jembatan, dan bangunan lainnya.

Namun, dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang (PUTR) Kepulauan Selayar dihadapkan pada beberapa tantangan, termasuk efektivitas dan efisiensi dalam melaksanakan proyek-proyek tersebut. Kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang (PUTR) menjadi hal krusial dalam memastikan bahwa proyek-proyek ini dapat berjalan dengan baik dan memberikan manfaat maksimal bagi masyarakat.

Hasil wawancara yang dilakukan oleh calon peneliti dengan salah satu pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang (PUTR) Kabupaten Kepulauan Selayar menunjukkan bahwa ada kemungkinan bahwa karyawan belum mampu menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu, dan bahwa ada beberapa karyawan yang tidak mengikuti jadwal mereka. Ini disebabkan oleh kurangnya interaksi antara atasan dan bawahan dalam hal memberikan arahan, motivasi, dan insentif kepada seluruh tim untuk mencapai tujuan. Selain itu tidak adanya alat untuk memotivasi yang menarik bagi pegawai yang membuat mereka mau bekerja keras dan bertanggung jawab, sehingga pada akhirnya kinerja menjadi rendah.

Masalah lain yang ada pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang (PUTR) Kabupaten Kepulauan Selayar yaitu suasana kerja, pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang aktivitas kerjanya kebanyakan langsung turun kelapangan dimana kondisi geografis Kabupaten Kepulauan Selayar yang membuat sebagian sulit dijangkau sehingga pelayanan kinerja tidak tercapai, kondisi lingkungan tempat kerja yang kurang bersih salah satunya itu toilet yang kurang bersih dan tidak tersedianya Cleanig Service (CS) yang membuat kinerja pegawai rendah atupun mengalami penurunan.

Faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang (PUTR) adalah motivasi kerja dan suasana kerja. Motivasi kerja mencakup dorongan atau alasan internal yang mendorong individu untuk bekerja dengan lebih baik dan lebih giat. Motivasi kerja yang tinggi akan mendorong pegawai untuk memberikan kontribusi terbaiknya dalam melaksanakan tugas-tugas mereka.

Oleh karena itu, penelitian mengenai **Pengaruh Motivasi Kerja Dan Suasana Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang (PUTR) Kepulauan Selayar** sangat relevan untuk dilakukan. Dengan menganalisis faktor-faktor ini, diharapkan dapat ditemukan strategi dan kebijakan yang tepat untuk meningkatkan kinerja pegawai dan efisiensi pelaksanaan proyek-proyek pembangunan di wilayah tersebut.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Kepulauan Selayar?
2. Apakah suasana kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Kepulauan Selayar?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Kepulauan Selayar.
2. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh suasana kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Kepulauan Selayar.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori motivasi kerja dan suasana kerja dalam konteks Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang. Hasil penelitian juga dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya dalam bidang ini.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih baik tentang pentingnya motivasi kerja dan suasana kerja yang kondusif dalam meningkatkan kinerja pegawai. Rekomendasi perbaikan yang dihasilkan juga dapat digunakan sebagai dasar pengembangan kebijakan dan program manajemen sumber daya manusia di Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Kepulauan Selayar.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer, dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:15) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapainya tujuan.

Dalam buku Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Handoko, T. Hani (1995:4) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan pribadi dan organisasi.

Dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia, Melayu S.P Hasibuan (2006:10) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah seni dan ilmu yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja sehingga mereka dapat secara efektif dan aktif membantu mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Dalam bukunya yang berjudul Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja, Anna

Sedarmayanti (2017:3-4) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses pendayagunaan tenaga kerja secara manusiawi untuk memaksimalkan potensi fisik dan mental mereka untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Satu-satunya sumber daya yang memiliki perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya adalah sumber daya manusia. Potensi SDM ini memengaruhi upaya organisasi untuk mencapai tujuan. Tidak peduli kemajuan teknologi perkembangan informasi, modal, dan bahan yang cukup, organisasi tidak dapat mencapai tujuannya tanpa SDM.

Sumber daya manusia adalah "pegawai yang mampu, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan organisasi", menurut Werther dan Davis (1996) dalam Edy Sutrisno (2012:14). Disebutkan bahwa dimensi pokok sumber daya manusia adalah perlakuan kontribusinya terhadap organisasi, yang akan menentukan kualitas dan kapabilitas hidupnya.

Menurut Ndraha (1999) dalam Edy Sutrisno (2009:4), sumber daya manusia berkualitas tinggi adalah sumber daya manusia yang mampu menciptakan bukan saja nilai komparatif tetapi juga nilai generatif dan inovatif dengan menggunakan energi tertinggi seperti kecerdasan, kreativitas, dan intuisi. Mereka tidak lagi menggunakan energi kasar seperti bahan mentah, lahan, air, dan tenaga otot.

Berdasarkan pendapat di atas, kita harus memahami bahwa sumber daya manusia harus diartikan sebagai sumber dari kekuatan yang berasal dari manusia-manusia yang dapat didayagunakan oleh organisasi. Dengan definisi di atas, istilah sumber daya manusia adalah manusia bersumber

daya dan merupakan kekuatan (*power*). Pendapat tersebut relevan dalam kerangka pikir bahwa agar menjadi sebuah kekuatan, sumber daya manusia harus ditingkatkan kualitas dan kompetensinya

Fungsi manajemen diperlukan untuk mencapai tujuan manajemen sumber daya manusia. Fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

- a) Perencanaan adalah proses mengumpulkan puluhan tindakan dari berbagai pilihan yang tersedia, termasuk strategi kebijakan, program, proyek, dan prosedur, untuk mencapai tujuan organisasi;
- b) Pengorganisasian adalah proses mengelompokkan pekerjaan yang diatur melalui struktur organisasi sehingga setiap unit kerja memiliki sasaran untuk mencapai tujuan organisasi; dan
- c) Penyusunan staf (departemen) Pengendalian usaha memantau, mengajar, dan membangun upaya karyawan dan unit kerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
- d) Pengendalian usaha memantau, mengajar, dan membangun upaya karyawan dan unit kerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut pendapat di atas, fungsi manajemen digunakan untuk mendukung kegiatan yang diatur secara sistematis sehingga tujuan tersebut dapat dicapai dengan tertib, efisien, dan efektif. Kegiatan yang dilaksanakan untuk mencapai tujuan tersebut disebut sebagai fungsi manajemen.

2. Motivasi Kerja

Pemimpin pada dasarnya sosok yang sangat berpengaruh pada peningkatan motivasi pegawai. Teori motivasi harus diahami oleh pemimpin sehingga mampu mengidentifikasi apa yang memotivasi Pegawai untuk bekerja, motivasi merupakan sebuah dorongan, baik dorongan dari diri sendiri maupun dorongan yang timbul dari orang lain. Dorongan tersebut dapat menyebabkan seseorang atau kelompok orang tertentu bergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendakinya atau mendapat kepuasan dengan perbuatannya.

Menurut Zaini et al., (2020) Berpendapat bahwa motivasi kerja merupakan suatu kekuatan yang didorong, mengarahkan, dan menggerakkan individu untuk mencapai suatu tujuan. Sejalan dengan Halbesleben dan Wheeler (Ma'ruf et al., 2019) Berpendapat bahwa proses dasar motivasi terjadi dari kebutuhan. Kebutuhan membentuk impuls yang diikuti untuk mencapai tujuan. Dalam konteks sistem motivasi meliputi tiga unsur yang saling terintegrasi dan saling bergantung antara lain yaitu; kebutuhan, dorongan dan tujuan. Sedangkan Menurut (Sutrisno et al., 2021) bahwa Motivasi merupakan keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.

Menurut Kurniawan et al., (2020) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan dalam bekerja. Sedangkan Simamora (Yuningsih & ., 2019) Motivasi pegawai

dapat di pengaruhi oleh faktor minat, gaji yang diterima, kebutuhan akan rasa aman, dan kesempatan untuk bekerja. Menurut (Pham & Nguyen, 2020) motivasi merupakan proses pemuasan kebutuhan, artinya Ketika kebutuhan, individu dipenuhi atau dimotivasi oleh faktor-faktor tertentu, individu itu akan mengerahkan upaya yang luar biasa untuk mencapai tujuan organisasi/instansi.

Menurut Manane & Redikson (2020) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar bawahan mau bekerjasama, bekerja efektif dan berinteraksi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Sedangkan menurut Herzberg, (Manane, 2020) yaitu Teori yang dikembangkannya dikenal dengan model dua faktor dari motivasi, yaitu faktor motivasional dan pemeliharaan atau hygiene.

Menurut Robbins dan Judge dalam Manajemen Talenta, (2022: 226) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan. Sedangkan menurut (Samsudin 2005) memberikan pengertian motivasi sebagai proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi dapat juga diartikan sebagai dorongan (driving force) dimaksudkan sebagai desakan yang alami untuk memuaskan dan mempertahankan kehidupan.

Menurut teori ini yang dimaksud dengan faktor motivasional adalah halhal pendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dari dalam diri seseorang, sedangkan yang di maksud dengan

faktor hygiene atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri seseorang, misalnya dari organisasi, tetapi turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan kerjanya.

Berdasarkan beberapa penjelasan para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi pada dasarnya merupakan sebuah alat penggerak untuk mencapai suatu tujuan, penggerak itu sendiri dapat bersumber dari orang lain maupun bersumber dari diri sendiri selain itu, kehadiran pemimpin sangat mempengaruhi motivasi dari bawahan sehingga akan semakin mudah dalam pencapaian suatu tujuan.

Adapun Berpendapat bahwa ada beberapa faktor mempengaruhi motivasi menurut Harahap & Tirtayasa, (2020) antara lain:

- 1) Faktor Internal Faktor internal yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk memperoleh pengakuan, keinginan berkuasa.
- 2) Faktor Eksternal Faktor eksternal juga tidak kalah melemahkan motivasi kerja seseorang faktor-faktor eksternal yaitu kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, adanya jaminan pekerjaan, status dan bertanggung jawab yang fleksibel.

Adapun tujuan motivasi yang lain adalah sebagai berikut menurut Indrawati, (2021).

- 1) Untuk mengubah perilaku pegawai/karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan.
- 2) Untuk meningkatkan gairah dan semangat kerja.

- 3) Untuk meningkatkan disiplin kerja.
- 4) Untuk meningkatkan prestasi kerja.
- 5) Untuk meningkatkan rasa tanggung jawab.
- 6) Untuk meningkatkan produktivitas dan efisien dan
- 7) Untuk menumbuhkan loyalitas pegawai/perusahaan di sebuah instansi/organisas

Menurut Teori motivasi yang dikemukakan oleh Abraham Maslow (Asmin & Supu, 2019) bahwa motivasi kerja pegawai dipengaruhi oleh kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan keamanan, kebutuhan social, kebutuhan akan penghargaan diri, kebutuhan aktualisasi diri. Kemudian dari faktor tersebut diturunkanlah indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi pada pegawai yaitu:

- 1) Gaji (salaries)

Gaji adalah sebuah bentuk pembayaran atau sebuah hak yang diberikan oleh sebuah perusahaan atau instansi kepada pegawai atau karyawan

- 2) Kondisi kerja (work condition)

Kondisi kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas kerja.

- 3) Kebijakan dan administrasi perusahaan (company policy and administrasion) Kebijakan dan administrasi perusahaan adalah tingkat kesesuaian yang dirasakan tenaga kerja terhadap semua kebijakan dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan.

4) Hubungan antar pribadi (interpersonal relation)

Interpersonal relation menunjukkan hubungan perseorangan antara bawahan dengan atasannya dan antara bawahan dengan rekan kerjanya, dimana kemungkinan bawahan merasa tidak dapat bergaul dengan atasannya atau rekan kerjanya.

5) Kualitas supervisi (quality supervisor)

Kualitas pengawasan yang kurang baik dapat menimbulkan kekecewaan bagi karyawan. Pimpinan harus paham cara mensupervisi karyawan sesuai dengan tanggung jawabnya. Pimpinan harus memiliki kecakapan untuk mengawasi karyawan dalam bekerja agar mereka merasa nyaman. Oleh karena itu, para pimpinan harus berusaha memperbaiki dirinya dengan jalan mengikuti pelatihan dan pendidikan.

3. Suasana Kerja

Dalam melaksanakan tugasnya, setiap orang harus memiliki kesempatan yang wajar, fasilitas yang cukup, dan lingkungan kerja yang mendukung untuk mengekspresikan potensi terbaiknya. Menurut Terry (1986), unsur individu dalam suatu perusahaan mempunyai arti yang sangat penting, yang terletak pada kemampuannya untuk bereaksi secara sukarela dan secara positif terhadap sasaran-sasaran pelaksanaan pekerjaan serta kesempatan-kesempatan dan dalam rangka usaha melaksanakannya, mereka mencapai kepuasan dari hasil pekerjaan dan karena berada dalam lingkungan kerja yang bersangkutan. Menurut Sarwoto (1991), suasana lingkungan kerja adalah keadaan fisik dan nonfisik ditempat kerja yang berkaitan dengan sistem organisasi,

komunikasi, fasilitas, perlengkapan kerja dan keadaan lingkungan kerja, yang dapat mempengaruhi pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang ditetapkan oleh perusahaan. Menurut Boshoff dan Allen (2000), Renaud (2002) dalam Prianto(2007), yang mempengaruhi suasana kerja adalah kualitas hubungan antarsesama, teamwork, lingkungan tempat kerja serta kualitas hubungan atasan dan bawahan.

Setiap orang harus memiliki kesempatan yang wajar, fasilitas yang cukup, dan tempat kerja yang mendukung untuk menunjukkan potensinya. Menurut Sarwoto (1991), suasana lingkungan kerja adalah keadaan fisik dan nonfisik di tempat kerja yang berkaitan dengan sistem organisasi, komunikasi, fasilitas, perlengkapan kerja dan keadaan lingkungan kerja, yang dapat mempengaruhi pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang ditetapkan oleh perusahaan. Suasana kerja yang kondusif akan mendukung bekerjanya sebuah sistem dalam suatu organisasi yang akan berpengaruh terhadap komitmen pegawai (Prianto, 2007).

Menurut Polly (2002), bahwa kualitas layanan pegawai sangat dipengaruhi oleh suasana kerja yang dimanifestasikan oleh hubungan atasan dengan bawahan dan dukungan organisasi yang dirasakan. Hal ini sesuai dengan pendapat Watkin dan Hubbard (dalam Prianto, 2007) yang menjelaskan bahwa kualitas pelayanan para pegawai sangat dipengaruhi oleh suasana kerja.

4. Kinerja Pegawai

Seiring dengan perubahan paradigma dalam mengelola organisasi, baik publik atau privat dalam upaya mencapai tujuan, maka persoalan kinerja menjadi suatu yang sangat penting sekaligus krusial. Sehingga

dalam penggunaannya muncul banyak pengertian dan definisi kinerja sesuai dengan pendekatan, kepentingan dan tujuan masing-masing organisasi, terutama jika dikaitkan dengan indikator dan parameter serta bagaimana mengukur atau melihat kinerja.

Istilah kinerja dimaksudkan sebagai terjemahan dari istilah "performance". Menurut Kurniawan et al., (2020) pengertian kinerja (prestasi kerja) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut (Tumanggor & Girsang, 2021) Kinerja merupakan kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah diberikan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

Menurut Halomoan (2020) kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Menurut (Barsah, 2019) Kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan- kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode tertentu.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat diartikan bahwa kinerja merupakan pencapaian suatu hasil berupa kualitas dan kuantitas sebuah barang atau jasa dengan melalui proses kerja yang dilakukan oleh

pegawai berdasarkan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Abijaya (2019) berpendapat bahwa ada beberapa indikator kinerja yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai antara lain:

1) Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja yaitu seberapa baik seseorang mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan yang mencakup antara lain: ketepatan, ketelitian, dan keterampilan.

2) Kualitas Kerja

Kualitas kerja mencakup pada hasil dari pelaksanaan kerja, bukan hanya pelaksanaan kerja yang rutin, melainkan seberapa cepat menyelesaikan kerja ekstra dengan hasil yang baik.

3) Kehandalan/Kemampuan

Kehandalan/kemampuan yang dimaksud yaitu untuk menyediakan pelayanan cepat dan akurat. Kinerja harus sesuai dengan harapan masyarakat tanpa kesalahan yang antara lain: instruksi, inisiatif, dan kerajinan.

4) Sikap Perasaan

Sikap perasaan, pikiran, dan kecenderungan seseorang yang kurang lebih bersifat permanen mengenal aspek-aspek tertentu dalam lingkungannya yang mencakup antara lain: sikap pimpinan terhadap bawahan, sikap dalam pekerjaan, dan keinginan untuk meningkatkan hasil pekerjaan.

5. Pengaruh Motivasi Kerja dan Suasana Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa motivasi kerja yang tinggi dan suasana kerja yang positif dapat berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang termotivasi dan bekerja dalam suasana kerja yang kondusif cenderung mencapai hasil kerja yang lebih baik dan memberikan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat.

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

NO	Nama Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Variabel (Kuantitatif)	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	Hendri Sembiring (2020)	PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK SINARMAS MEDAN	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif	Teknik analisa data menggunakan analisa regresi linier berganda	Kesimpulan dari penelitian ini adalah motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Sinarmas Medan. Motivasi dan lingkungan kerja menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) pada Bank Sinarmas Medan sebesar 65,3%. Sedangkan sisanya sebesar 34,7% merupakan pengaruh dari variabel bebas lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti kepemimpinan, gaji, stres kerja dan lain sebagainya

2	Rima Handayani, Via Soliha (2020)	PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN SUSANA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. GUNUNG AGUNG TANGERAN G SELATAN	Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian assosiatif kuantitatif, dengan semua populasi dijadikan sampel dalam penelitian ini sebanyak 80 karyawan..	Metode analisis data dengan menggunakan Uji Validitas , Uji Realibilitas, Uji Asumsi Klasik, Uji Regresi Linear Berganda, Uji Korelasi Product Moment, Uji Determinasi, Uji Hipotesis (Uji t) dan Uji Hipotesis (Uji f) dibantu dengan program SPSS versi 24	Hasil Penelitian, dari skor rata-rata variabel disiplin kerja sebesar 4,59, suasana kerja 4,48 dan kinerja 4,44 yang diperoleh berdasarkan rentang skala 4,20-5,00 yang berarti masuk penilaian tertinggi dengan menjelaskan bahwa karyawan yang memiliki disiplin tinggi dapat memanfaatkan waktu dengan baik, dengan suasana yang nyaman dapat bekerjasama sesama karyawan dan dapat meningkatkan kinerja. Pengaruh disiplin kerja dan suasana kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Gunung Agung Tangerang Selatan, berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa dari hasil korelasi 0,880 bahwa terdapat pengaruh yang kuat. Hasil Koefisien Determinasi menunjukkan disiplin kerja dan suasana kerja memberikan kontribusi sebesar 77,5% terhadap kinerja karyawan, sisanya sebesar 22,5%
---	---	---	---	--	--

					<p>dipengaruhi oleh variabel lain. Persamaan regresi linear berganda $Y=1,421+0,204X_1+0,626X_2$ bahwa jika disiplin kerja ditingkatkan satu satuan maka kinerja karyawan akan bertambah 0,204 dan jika suasana kerja ditingkatkan satu satuan maka kinerja karyawan akan bertambah 0,626. Pada uji hipotesis t hitung disiplin kerja $3,079 > t$ tabel 1,991 dan suasana kerja $6,481 > 1,991$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh disiplin kerja dan suasana kerja terhadap kinerja pada PT. Gunung Agung Tangerang Selatan. Pada uji hipotesis F hitung $> F$ tabel yaitu $132,341 > 2,720$ yaitu H_0 ditolak dan H_3 diterima, menunjukkan terdapat pengaruh positif antara disiplin kerja dan suasana kerja terhadap kinerja PT. Gunung Agung Tangerang Selatan.</p>
3	Roynaldi Arista (2020)	PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA	Metode Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif	Menggunakan program analisis SPSS.	Hasil Penelitian Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan,

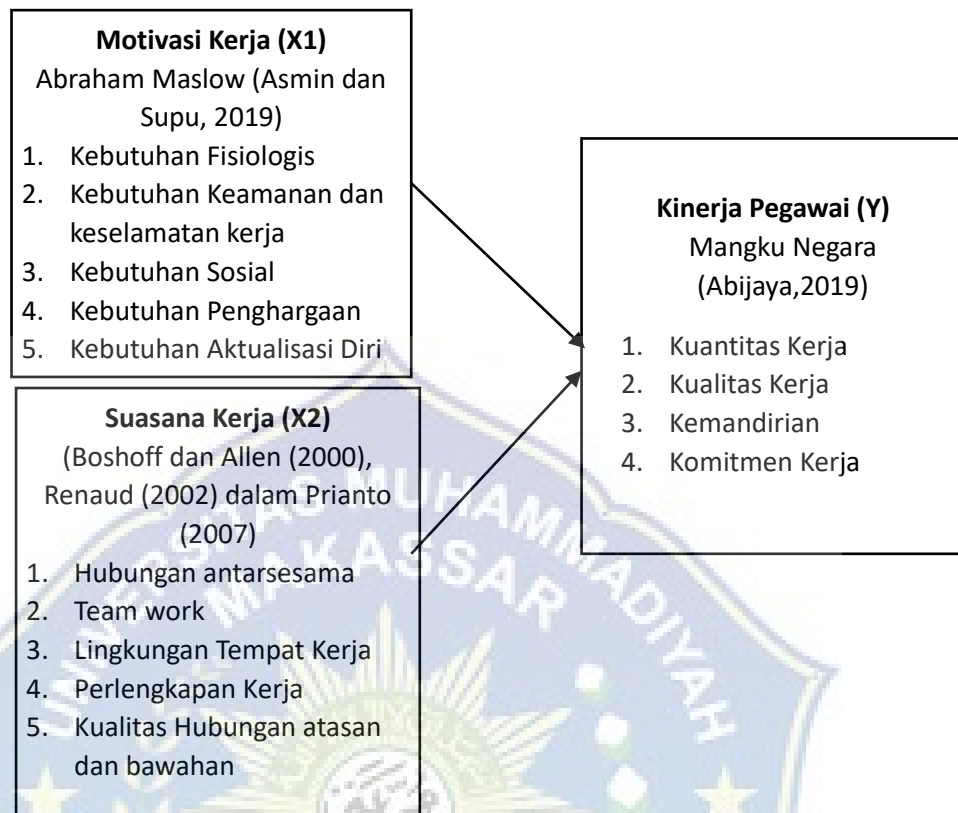
		TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. FASTFOOD INDONESIA	dilakukan terhadap data yang diperoleh dari hasil jawaban kuesioner dan digunakan untuk menganalisis data yang berbentuk angka-angka dan perhitungan dengan metode statistik		Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Fastfood Indonesia. Hal ini membuktikan bahwa Motivasi Kerja dan lingkungan kerja dari PT. Fastfood Indonesia sangat baik sehingga karyawan nyaman bekerja dan kinerja karyawan PT. Fastfood Indonesia meningkat
4	Anggreany Hustia	PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN WFO MASA PANDEMI	penelitian ini digunakan metode analisis berbentuk kualitatif yang dikuantitatifkan	Menggunakan analisis regresi berganda, pengujian simultan dan pengujian individual	Hasil penelitian yang dilakukan secara bersama-sama antara semua variabel yang diteliti menggambarkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. dan hasil penelitian secara individualnya diketahui bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
5	Kepi Kusumayanti, Sri langgeng Ratnasari, lukmanul	PENGGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN	Jenis penelitian yang digunakan adalah peneltitian kuantitatif	Menggunakan regresi linier berganda, dan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan

	Hakim (2020)	GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN DAERAH PEMERINTAH KOTA BATAM		dilakukan pengujian hipotesis secara uji t dan uji F	signifikan Terhadap Kinerja Pegawai, Didiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, Lingkungan Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, Dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DINAS Perindustrian Dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam
6	Okni Livia Ningsih, Hamman Zaki, Wan Laura Hardilawati (2022)	PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL DYAN GRAHA PEKANBARU	Penelitian ini menggunakan studi kuantitatif dengan metode survei melalui kuesioner yang disebarkan kepada karyawan Hotel Dyan Graha Pekanbaru	Analisis data dilakukan menggunakan aplikasi SPSS	Hasil penelitian menunjukkan bahwa uji secara parsial motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Dyan Graha Pekanbaru dengan diperolehnya hasil nilai t hitung $4,093 > t$ tabel $2,022$ dan nilai sig. $0,000 < 0,005$, sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Dyan Garaha Pekanbaru dengan diperolehnya nilai

					thitung $-1,314 < t_{tabel} 2,022$ dan nilai sig. $0,197 > 0,05$. Kemudian secara simultan motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Dyan Graha Pekanbaru dengan diperolehnya nilai Fhitung sebesar $8,381$ sedangkan Ftabel sebesar $3,23$ maka Fhitung $> Ftabel$.
7	Bukhari, Sjahril Effendi Pasirabu (2019)	PENGARUH MOTIVASI, KOMPETENSI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PDAM TIRTA TAMIANG KABUPATEN AACEH TAMIANG	Penelitian ini termasuk pada penelitian kuantitatif sebab pendekatan yang digunakan untuk usulan penelitian, proses, hipotesis, turunkan ke lapangan, analisis data, kesimpulan data sampai dengan penulisannya menggunakan aspek pengukuran, perhitungan, rumus dan kepastian data numerik	Data dianalisis menggunakan uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi	Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja, sedangkan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian secara serempak menunjukkan bahwa motivasi, kompetensi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
8	Eka Saputra, Sudarwan Danim (2019)	PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN SUASANA KERJA TERHADAP KINERJA	Penelitian menggunakan metode penelitian kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner.	Data dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda. Uji prasyarat yang digunakan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) gaya kepemimpinan otokratis tidak berpengaruh terhadap kinerja guru dengan hasil uji signifikansi sebesar $0,05$; (2) gaya

		GURU		adalah uji normalitas, uji linieritas, multikolinearitas, dan uji independen .	kepemimpinan demokratis berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru; (3) gaya kepemimpinan bebas tidak berpengaruh terhadap kinerja guru; (4) suasana kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.
9	Sri Sulistyaningsih (2021)	PENGARUH MOTIVASI KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN	Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan dilaksanakan pada 35 Karyawan	Analisis data pada penelitian ini menggunakan bantuan SPSS versi 21	Hasil analisis menunjukkan bahwa persamaan pertama yaitu $Y1 = 0,568X1 + 0,368X2 + 0,180X3$ yang artinya variabel motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap variabel disiplin kerja
10	Noventine Natasya Nadapdap, Tuty Lindawati, Antonius Yuniarto (2022)	PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI MEDIASI PADA KARYAWAN PABRIK SEPATU DI SURABAYA	Penelitian dilakukan dengan mengambil sampel menggunakan 101 responden yang merupakan pekerja di pabrik sepatu Surabaya. Alat pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner	Data yang diperoleh diolah dengan teknik analisis SEM PLS (Structure Equation Modeling Partial Least Square) dengan menggunakan program SmartPLS 3.0	Hasil penelitian ini membuktikan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai namun mempunyai pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan

C. Kerangka Pikir



Gambar 2. 1 Kerangka Pikir

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan pernyataan atau dugaan sementara yang didasarkan pada hasil penelitian maupun teori-teori yang telah dikemukakan sebelumnya atas pertanyaan dan masalah penelitian. Maka peneliti mengajukan hipotesis bahwa:

1. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang (PUTR) Kabupaten Kepulauan Selayar.
2. Suasana kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang (PUTR) Kabupaten Kepulauan Selayar.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono, penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif dengan tujuan mendeskripsikan objek penelitian ataupun hasil penelitian. Deskriptif adalah metode yang bersifat untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran secara sistematis dan akurat terhadap objek yang diteliti melalui data atau sampel.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Kepulauan Selayar yang berlokasi di Jl. KH Abdul Kadir Kasim Nomor 7, Bontobangung, Kecamatan Bontoharu Kabupaten Kepulauan Selayar. Penelitian ini memerlukan target waktu dimulai dari bulan Januari sampai bulan Maret 2024.

C. Jenis dan Sumber Data

Sumber data dibedakan menjadi 2 (dua) yaitu data primer dan data sekunder. Data primer adalah data utama atau data pokok yang didapatkan

dan dikumpulkan secara langsung dari subyek peneliti untuk kepentingan penelitian yang bersangkutan, sedangkan data sekunder adalah data pendukung yang didapatkan dan dikumpulkan dari penelitian-penelitian sebelumnya atau data yang diterbitkan oleh media massa ataupun instansi lainnya. Data-data tersebut akan menjadi bahan dalam penyusunan penelitian.

1. Data Primer

Data primer adalah sumber data yang di peroleh langsung oleh peneliti secara langsung seperti observasi langsung, wawancara, dan penyebaran kusioner pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Kepulauan Selayar.

2. Data Sekunder

Data Sekunder adalah data yang diperoleh peneliti melalui sumber yang sudah ada, seperti: media massa, peraturan perundang-undangan, artikel ataupun informasi lainnya yang berkaitan dengan materi penelitian yang bersumber dari profil Dinas Pekerjaan Umum dan tata Ruang Kabupaten Kepulauan Selayar.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiono (2018) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulannya. Populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Kepulauan Selayar yaitu sebanyak 37 pegawai.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2018) sampel penelitian adalah faktor dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini penulis menggunakan sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2018) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua populasi dijadikan sampel. Maka sampel dalam penelitian ini yaitu semua pegawai kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Kepulauan Selayar sejumlah 37 pegawai.

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi

Observasi merupakan salah satu teknik pengumpulan data dengan melakukan pengamatan dan pencatatan secara langsung terhadap peristiwa-peristiwa yang terjadi dilapangan atau proses objek kajian penelitian, yang meliputi motivasi kerja, suasana kerja dan kinerja pegawai.

2. Kusioner

Kusioner merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk mendapatkan jawaban. Data akan dikumpulkan melalui penyebaran kusioner kepada responden yang berjumlah 165 orang. Kusioner akan mencakup pertanyaan tentang 5-faktor motivasi kerja, suasana kerja dan indikator kinerja pegawai

F. Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran

1. Definisi Operasional Variabel

Defenisi operasional variabel yang akan dijadikan acuan dalam penelitian ini adalah:

a) Variabel Independen (X)

Variabel independen (bebas) adalah variabel yang tidak tergantung pada variabel lainnya. Variabel independen, baik yang berpengaruh positif maupun negatif. Pengaruh independen dalam penelitian ini adalah Motivasi Kerja dan Suasana Kerja.

b) Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen (terikat) adalah variabel yang menjadi pusat perhatian peneliti, Variabel dependen yaitu variabel yang nilainya tergantung dan variabel lain, dimana nilainya akan berubah jika variabel yang mempengaruhi berubah, variabel dependen dalam penelitian ini ialah Kinerja Pegawai.

Tabel 3.1

Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator
1	Motivasi Kerja (X1)	Motivasi kerja merupakan suatu kekuatan yang didorong, mengarahkan, dan menggerakkan individu untuk mencapai suatu tujuan berdasarkan arah perilaku, tingkat usaha, dan tingkat kegigihan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Fisiologis 2. Rasa aman 3. Keamanan dan keselamatan kerja 4. Sosial 5. Penghargaan 6. Aktualisasi diri

2	Suasana Kerja (X2)	Suasana kerja adalah keadaan fisik dan nonfisik ditempat kerja yang berkaitan dengan sistem organisasi, komunikasi, fasilitas, perlengkapan kerja dan keadaan lingkungan kerja, yang dapat mempengaruhi pekerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hubungan antarsesama 2. Team work 3. Lingkungan Tempat Kerja 4. Perlengkapan Kerja 5. Kualitas Hubungan atasan dan bawahan
3	Kinerja Pegawai(Y)	Kinerja hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya berdasarkan kuantitas, kualitas, kemandirian dan komitmen kerja.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas Kerja 2. Kualitas kerja 3. Kemandirian 4. Komitmen Kerja

2. Pengukuran Variabel

Pengukuran variabel adalah poses menentukan jumlah atau intensitas tentang orang, peristiwa, gagasan, obyek, dan atau masalah tertentu serta hubungannya dengan masalah tertentu serta hubungannya dengan masalah. Dengan kata lain, proses pengukuran adalah dengan menetapkan angka atau tabel terhadap karekteristikatau atribut suatu objek atau setiap jenis fenomena atau peristiwa dengan menggunakan aturan tertentu yang menunjukkan jumlah atau kualitas dari faktor-faktor yang diteliti.

Dalam penelitian ini, skala likert digunakan untuk mengukur persepsi responden tentang fenomena sosial. Skala ini adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Indikator variabel yang akan diukur disusun sesuai dengan skala *likert*. Indikator tersebut kemudian digunakan sebagai dasar untuk membuat item instrumen, yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Adapun skala *likert* yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

Tabel 3. 2
Skala Likert

Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

G. Metode Analisis Data

Analisis data diperoleh dengan menggunakan rumus yang sesuai dengan penelitian. Data yang diperoleh melalui kusioner diolah engan menggunakan teknik pengolahan data yang kemudian akan ditarik kesimpulan. Penelitian ini menggunakan metode analisis yaitu analisis statistik deskriptif, uji validitas, uji reabilitas, dan uji asumsi klasik.

1. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk menguraikan atau menggambarkan subjek penelitian melalui data sampel atau populasi tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan (sugiyono, 2015). Analisis statistik deskriptif dilakukan dengan tujuan untuk mengidentifikasi karakteristik dan tanggapan responden terhadap pertanyaan kusioner.

2. Uji Keabsahan Data

a) Uji Validitas

Uji validitas adalah uji yang menunjukkan seberapa baik alat ukur yang digunakan untuk mengukur apa yang diukur. Dengan membandingkan r hitung dan r tabel, pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS (Software Statistical Product and Service), nilai r hitung adalah hasil korelasi dari jawaban responden pada masing-masing pertanyaan untuk setiap variabel yang dianalisis. Output dari program ini dikenal sebagai bevariate pearson. SPSS adalah program komputer yang dipakai untuk mengolah kemudian menganalisis data. Data yang dihasilkan berbentuk menjadi sebuah tabel dan akan memudahkan dalam menjelaskan hasil dari penelitian. Sedangkan untuk mendapatkan r tabel digunakan dengan r tabel product moment menentukan $\alpha = 0,05$ dan jumlah n sehingga didapat nilai r tabel dua sisi sebesar tingkatan kevalitan indikator dalam kusioner dapat dibentuk, apabila r hitung $>$ r tabel = Valid dan r hitung $<$ r tabel = Tidak Valid

b) Uji Reabilitas

Uji Reliabilitas adalah metode yang digunakan untuk mengevaluasi apakah jawaban responden terhadap kusioner

dianggap akurat dan dapat diandalkan jika tanggapan responden terhadap pernyataan konsisten dan seimbang dari waktu ke waktu. Untuk menguji kredibilitas, para peneliti melihat dan membandingkan Alpha Cronbach (α). Para peneliti paling sering menggunakan koefisien Alpha Cronbach sebagai statistik uji untuk mengevaluasi reliabilitas instrumen penelitian mereka. Jika koefisien Alpha Cronbach lebih besar atau sama dengan 0,6. Apabila korelasi 0,6 maka dikatakan item tersebut memberikan tingkat reliabel yang baik, sebaliknya apabila nilai korelasi dibawah 0,6 maka dapat diartikan item tersebut kurang reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik dilakukan untuk menguji asumsi-asumsi yang ada dalam pemodelan regresi linear berganda.

a) Uji Normalitas

Uji normalitas adalah untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang terdistribusinormal. Jadi uji normalitas bukan dilakukan dilakukan pada masing-masing variabel tetapi pada nilai residualnya. Sering terjadi kesalahan yang jamak yaitu bahwa uji normalitas dilakukan pada masing-masing variabel.

b) Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah suatu kondisi dimana terjadi korelasi yang kuat diantara variabel-variabel bebas (X) yang di ikut sertakan dalam pembentukan model regresi linear. Untuk mendeteksi multikolinearitas

dengan menggunakan SPSS dapat dilakukan dengan melihat korelasi antar variabel bebas (*correlation Matrix*).

c) Uji Autokorelasi

Autokorelasi dapat diartikan sebagai korelasi diantara anggota-anggota dari serangkaian observasi yang berderetan waktu. Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi, yaitu korelasi antara residual satu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi. Pengujian ini menggunakan *Durbin Watson*

d) Uji Heterokedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heterokedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan analisis grafik, yaitu melihat grafik scartter plot antara nilai prediksi variabel dependen yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID.

Deteksi ada tidaknya heterokedastisitas dapat dilakukan sebagai berikut:

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur, maka mengidentifikasi telah terjadi heterokedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

4. Analisis regresi linear berganda

Analisis regresi berganda dilakukan terhadap model lebih dari satu variabel bebas, untuk mengetahui sejauh mana pengaruhnya terhadap variabel terikat. Persamaan regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

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

Dimana :

Y = Kinerja pegawai

a = Bilangan Konstanta

b₁ = Koefisien regresi motivasi kerja

b₂ = Koefisien regresi suasana kerja

X₁ = Motivasi kerja

X₂ = Suasana kerja

e = Faktor Kesalahan

H. Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t),

Uji t digunakan untuk mengetahui seberapa besar dan kuat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, uji parsial (uji t) digunakan. Berikut ini adalah ketentuan sebagai berikut:

- a) Jika nilai signifikan $t > 0,05$, maka H^0 ditolak, berarti memiliki pengaruh yang signifikan.
- b) Jika nilai signifikan $t < 0,05$, maka H^0 diterima, berarti tidak ada pengaruh yang signifikan.

2. Uji Simultan (Uji F)

Uji f digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara

bersama sama terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini pengujian hipotesis secara simultan dimaksudkan untuk menguku besarnya pengaruh kualitas produk, harga secara bersama-sama terhadap keputusan pembelian. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai Fhitung dengan Ftabel pada derajat kesalahan 5% ($\alpha = 0,05$). Apabila Fhitung > dari nilai Ftabel, maka variabel bebasnya secara simultan memberikan pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikat.

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Rumus koefisien determinasi sebagai berikut :

$$KD = R^2 \times 100\%$$

Dimana :

KD = Koefisien Determinasi

R^2 = Kuadrat Koefisien Kolerasi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Umum Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang

Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang dibentuk dengan Peraturan Daerah Nomor 4 Tahun 2020 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar Tahun 2020 Nomor 98, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar Nomor 47). Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Kepulauan Selayar merupakan salah satu unsur pelaksana teknik Pekerjaan umum yang bertugas membantu Bupati dalam menyelenggarakan kegiatan pemerintahan umum dan pembangunan di bidang pekerjaan umum. Selain tata ruang, Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang juga menyelenggarakan kegiatan bidang pertanahan.

Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Kepulauan Selayar dalam melaksanakan tugas-tugas pembangunan prasarana dan sarana dasar yang dapat meningkatkan pelayanan bidang-bidang strategis dan sektor-sektor andalan dalam mendukung aksesibilitas baik lokal antar daerah, regional maupun nasional dituntut untuk menyusun Rencana Strategis dalam rangka pencapaian tujuan dan sasaran serta diharapkan mampu menyiapkan infrastruktur dasar untuk meningkatkan pelayanan terhadap seluruh Stakeholder.

2. Visi dan Misi

Visi Visi Kabupaten Kepulauan Selayar 2021-2026 adalah: “Kepulauan Selayar sebagai Bandar Maritim Kawasan Timur Indonesia” Bandar Maritim adalah seluruh kegiatan yang berhubungan dengan kepelabuhanan yang memiliki kawasan khusus untuk melayani penumpang dan bongkar/muat barang, serta perdagangan barang, jasa dan industri. Indikator utama yang hendak diwujudkan pada akhir periode dengan visi Bandar Maritim ini adalah:

- a. Kepulauan Selayar berperan menjadi simpul transportasi laut nasional;
- b. Pengelolaan sumberdaya alam yang optimal dengan keseimbangan lingkungan hidup yang terjamin;
- c. Kepulauan Selayar menjadi penyuplai kebutuhan pangan nasional dari komoditas perikanan serta menjadi penyedia komoditas ekspor perikanan dan non perikanan;
- d. Peningkatan pelayanan, pemberdayaan masyarakat dan daya saing daerah.

Misi yang diajukan oleh kepala daerah terpilih adalah sebagai berikut.

- a. Mengembangkan tatakelola pemerintahan yang akuntabel dan transparan
- b. Meningkatkan kualitas pembangunan perdesaan
- c. Meningkatkan kualitas hidup masyarakat
- d. Mengembangkan pengelolaan potensi kemaritiman
- e. Meningkatkan pembinaan kehidupan sosial dan keagamaan
- f. Meningkatkan pengelolaan lingkungan hidup

Struktur Organisasi Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten



B. Penyajian Data (Hasil Penelitian)

1. Karakteristik Responden

a) Deskripsi Responden Berdasarkan jenis kelamin

Untuk mengetahui jenis kelamin responden pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Kabupaten Kepulauan Selayar, maka dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 4. 1 Jenis Kelamin

NO	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-laki	10	27%
2	Perempuan	27	73%
	Jumlah	37	100%

Sumber : Data Primer Olahan 2024

Berdasarkan tabel diatas, diketahui dari 37 orang responden pada kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Tata ruang Kabupaten Kepulauan Selayar, responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 10 orang 27% dan perempuan sebanyak 27 orang atau 73%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pegawai Kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Kabupaten Kepulauan Selayar, dimana mayoritas berjenis kelamin Perempuan. Ini menandakan bahwa di kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Kepulauan Selayar tidak adanya bentuk diskriminasi terhadap perempuan atau perbedaan terhadap perempuan yang memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas kinerja instansi.

b) Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Umur

Tingkat umur pegawai Kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan tata Ruang Kabupaten Kepulauan Selayar yang menjadi responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. 2 Umur Responden

No	Umur	Frekuensi	Persentase%
1	20-30	8	21,6%
2	31-40	16	43,2%
3	41-50	8	21,6%
4	51-60	5	13,5%
	Jumlah	37	100%

Sumber : Data Primer Olahan 2024

Berdasarkan tabel di atas, diketahui dari 37 orang responden pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Kabupaten Kepulauan Selayar, responden didominasi berumur 31-40 tahun yaitu sebanyak 16 orang atau 43,2% dan paling sedikit pada umur 51-60 tahun yaitu sebanyak 5 orang atau 13,5%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Pegawai pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Kabupaten Kepulauan Selayar, dimana mayoritas dari umur 31-40 tahun yaitu sebanyak 16 orang tau 43,2%. Di Usia tersebut termasuk usia yang produktif biasanya usia yang masih produktif memiliki tingkat produktifitas yang tinggi sehingga kualitas kinerja lebih baik dibandingkan dengan tenaga kerja yang sudah berumur, karena usia atau umur berkaitan dengan fisik juga.

c) Deskripsi profil responden berdasarkan Pendidikan

Latar belakang pendidikan responden pada kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Kabupaten Kepulauan Selayar, dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 4. 3 Latar Belakang Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase%
1	SMA/SMK	14	37,8%
2	D3	2	5,4%
3	S1	20	54,1%
4	S2	1	2,7%
	Jumlah	37	100%

Sumber : Data Primer Olahan 2024

Berdasarkan tabel diatas, diketahui dari 37 orang responden pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Kepulauan Selayar. Responden pegawainya didominasi oleh tingkat pendidikan S1 yaitu sebanyak 20 orang atau 54,1% dan paling sedikit pada jenjang S2 yaitu sebanyak 1 orang atau 2,7%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pegawai dinas pekerjaan umum dan tata ruang kabupaten kepulauan selayar, dimana mayoritas didominasi memiliki tingkat pendidikan S1 yaitu sebanyak 20 orang atau 54,1%. Yang menunjukkan bahwa lulusan S1 lebih mendominasi dalam instansi pemerintahan khususnya di Kantor Dinas pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Kepulauan Selayar sehingga tingkat kualitas kerja di instansi tersebut dapat meningkat.

	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
X1.1	0	0	0	0	1	2,7	22	59,5	14	37,8	37	100	4,35
X1.2	0	0	0	0	1	2,7	22	59,5	14	37,8	37	100	4,35
X1.3	0	0	1	2,7	2	5,4	29	78,4	5	13,5	37	100	4,03
X1.4	0	0	4	10,8	11	29,7	17	45,9	4	10,8	37	100	3,62
X1.5	0	0	0	0	4	10,8	21	56,8	12	32,4	37	100	4,22
X1.6	0	0	0	0	2	5,4	24	64,9	11	29,7	37	100	4,24
X1.7	1	2,7	25	67,6	10	27,0	18	48,6	1	2,7	37	100	3,30
X1.8	0	0	0	0	16	43,2	18	48,6	3	8,1	37	100	3,65
X1.9	0	0	0	0	2	5,4	21	56,8	14	37,8	37	100	4,32
X1.10	0	0	0	0	4	10,8	21	56,8	12	32,4	37	100	4,22
Total Rata-Rata													4,03

Sumber : Data diolah, tahun 2024

b) Variabel Suasana Kerja (X2)

Frekuensi jawaban responden pada variabel suasana kerja disajikan pada tabel 4.5. Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa distribusi frekuensi variabel suasana kerja terdiri dari 10 pertanyaan. Jika dilihat dari hasil analisis diketahui bahwa yang memiliki mean tertinggi yaitu X2.4 dan X2.9 dengan angka 4,30% sedangkan mean yang terendah yaitu X2.6 dengan angka 3,73%. Distribusi frekuensi variabel suasana kerja terdiri dari 10 pertanyaan dihubungkan dengan jumlah 37 orang responden, maka total rata-rata yang diperoleh adalah 4,132% dapat dikategorikan tanggapan responden baik tentang variabel Suasana Kerja.

Tabel 4. 5 Distribusi Jawaban Responden Variabel Suasana Kerja (X2)

Indikator	Skala Pengukuran												Mean
	1 (STS)		2 (T S)		3 (N)		4 (S)		5 (SS)		Persen		
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
X2.1	0	0	0	0	3	8,1	22	59,5	12	32,4	37	100	4,24
X2.2	0	0	0	0	3	8,1	26	70,3	8	21,6	37	100	4,14
X2.3	0	0	0	0	5	13,5	25	67,6	7	18,9	37	100	4,05
X2.4	0	0	0	0	1	2,7	24	64,9	12	32,4	37	100	4,30
X2.5	0	0	0	0	6	16,2	24	64,9	7	18,9	37	100	4,03
X2.6	0	0	1	2,7	12	32,4	20	4,1	4	10,8	37	100	3,73
X2.7	0	0	0	0	5	13,5	25	67,6	7	18,9	37	100	4,05
X2.8	0	0	0	0	4	10,8	20	54,1	13	35,1	37	100	4,24
X2.9	0	0	0	0	0	5,4	26	70,3	11	29,7	37	100	4,30
X2.10	0	0	0	0	2	5,4	24	64,9	11	29,7	37	100	4,24
Total Rata-Rata													4,132

Sumber : Data diolah, tahun 2024

c) Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Frekuensi jawaban responden pada variabel kinerja pegawai disajikan pada tabel 4.6. dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa distribusi frekuensi variabel kinerja pegawai terdiri dari 8 pertanyaan. Jika dilihat dari hasil analisis diketahui bahwa yang memiliki mean tertinggi yaitu Y.8 dengan angka 3,95% sedangkan mean yang terendah yaitu Y.6 dengan angka 3,59%. Distribusi frekuensi variabel kinerja pegawai terdiri dari 8 pertanyaan dihubungkan dengan jumlah 37 orang responden, maka total rata-rata yang diperoleh adalah 5,03%

dapat dikategorikan tanggapan responden baik tentang variabel Kinerja pegawai.

Tabel 4. 6 Distribusi Jawaban Responden Variabel kinerja Pegawai (Y)

Indikator	Skala Pengukuran												Mean
	1 (STS)		2 (T S)		3 (N)		4 (S)		5 (SS)		Persen		
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
Y.1	0	0	0	0	9	24,3	28	75,7	0	0	37	100	3,76
Y.2	0	0	0	0	10	27,0	21	56,8	6	16,2	37	100	3,89
Y.3	0	0	1	2,7	9	24,3	24	64,9	4	10,8	37	100	3,86
Y.4	0	0	0	0	9	24,3	26	70,3	2	5,4	37	100	3,81
Y.5	0	0	0	0	11	29,7	25	67,6	1	2,7	37	100	3,73
Y.6	0	0	0	0	15	40,5	22	59,5	0	0	37	100	3,59
Y.7	0	0	0	0	12	32,4	23	62,2	2	5,4	37	100	3,73
Y.8	0	0	0	0	8	21,6	23	62,2	6	16,2	37	100	3,95
Total Rata-Rata													5,03

Sumber : Data diolah, 2024

3. Uji Keabsahan Data

a) Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kusioner. Kriteria yang digunakan untuk menyatakan suatu instrument valid atau layak digunakan dalam pengujian hipotesis apabila corrected Item-Total Correlation lebih besar dari r-tabel atau $df = (N-2) = 0.325$

Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Corrected item- total correlatiaon	r-tabel	Ket.
Motivasi Kerja (X1)	X1.1	0,586	0,325	Valid
	X1.2	0,708	0,325	Valid
	X1.3	0,605	0,325	Valid
	X1.4	0,630	0,325	Valid
	X1.5	0,762	0,325	Valid
	X1.6	0,591	0,325	Valid
	X1.7	0,445	0,325	Valid
	X1.8	0,414	0,325	Valid
	X1.9	0,800	0,325	Valid
	X1.10	0,704	0,325	Valid
Suasana Kerja (X2)	X2.1	0,660	0,325	Valid
	X2.2	0,500	0,325	Valid
	X2.3	0,340	0,325	Valid
	X2.4	0,701	0,325	Valid
	X2.5	0,570	0,325	Valid
	X2.6	0,512	0,325	Valid
	X2.7	0,800	0,325	Valid
	X2.8	0,764	0,325	Valid
	X2.9	0,561	0,325	Valid
	X2.10	0,616	0,325	Valid
Kinerja Pegawai	Y.1	0,757	0,325	Valid
	Y.2	0,731	0,325	Valid

(Y)	Y.3	0,855	0,325	Valid
	Y.4	0,768	0,325	Valid
	Y.5	0,799	0,325	Valid
	Y.6	0,727	0,325	Valid
	Y.7	0,725	0,325	Valid
	Y.8	0,779	0,325	Valid

Sumber : Data diolah, tahun 2024

b) Uji Reliabilitas

Uji Reabilitas dimaksudkan untuk mengukur suatu kusioner yang merupakan indikator dari variabel. Reabilitas diukur dengan uji statistik *cronbach's alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan *cronbach's alpha* (α) > 0,60. Hasil Uji Reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 8 Hasil Uji Reabilitas Motivasi Kerja (X1)

Reability Statistics	
<i>Cronbach's Alpha</i>	N of Items
.820	10

Sumber : Outpus SPSS, tahun 2024

Berdasarkan tabel Uji Reliabilitas variabel X1 diatas, 10 pernyataan memiliki nilai *cronbach's alpha* (α) yang lebih besar dari 0.60 yaitu sebesar **0.820**. Berdasarkan ketentuan di atas maka indikator atau pernyataan dalam penelitian ini dikatakan reliabel.

Tabel 4. 9 Hasil Uji Reliabilitas Suasana Kerja (X2)

Reability Statistics	
<i>Cronbach's Alpha</i>	N of Items

.802	10
------	----

Sumber : Outpus SPSS, tahun 2024

Berdasarkan tabel Uji Reliabilitas variabel X2 diatas, 10 pernyataan memiliki nilai cronbach's alpha (α) yang lebih besar dari 0.60 yaitu sebesar **0.802**. Berdasarkan ketentuan di atas maka indikator atau pernyataan dalam penelitian ini dikatan reliabel.

Tabel 4. 10 hasil Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai (Y)

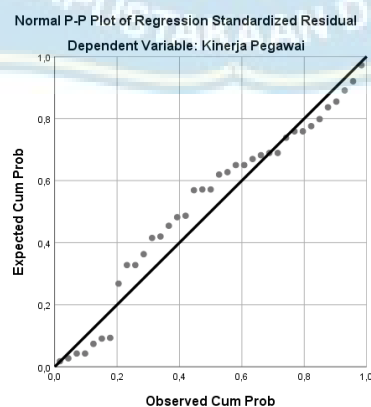
Reability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.897	8

Sumber Outpus SPSS, tahun 2024

Berdasarkan tabel Uji Reliabilitas variabel Y diatas, 8 pernyataan memiliki nilai cronbach's alpha (α) yang lebih besar dari 0.60 yaitu sebesar **0.897**. Berdasarkan ketentuan di atas maka indikator atau pernyataan dalam penelitian ini dikatan reliabel.

4. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas



Gambar 4. 1 Hasil Uji Normalitas

b) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik harusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Dasar pengambilan keputusan adalah dengan melihat dari nilai *variance inflation faktor* (VIF) dan nilai *tolerance*. Apabila tidak terdapat variabel bebas yang memiliki $VIF < 10$ atau $tolerance > 10$ maka dapat di simpulkan tidak ada multikolineritas antar variabel bebas dalam model regresi.

Tabel 4. 11 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	33,559	6,440		5,211	,000		
	Motivasi Kerja	,539	,235	,608	2,294	,028	,356	2,812
	Suasana Kerja	-,604	,258	-,622	-2,343	,025	,356	2,812

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : *Output SPSS, tahun 2024*

Berdasarkan tabel uji multikolineritas di atas, diketahui nilai *tolerance* variabel X1 sebesar **0,356 > 0,10** dan nilai VIF sebesar **2,812 < 10**. Nilai *tolerance* variabel X2 sebesar **0,356 > 0,10** dan nilai VIF sebesar **2,812 < 10**. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel X1 dan X2 tidak terjadi Multikolinearitas

c) Uji Autokorelasi

Untuk menentukan dari tidaknya autokorelasi dalam suatu model regresi tersebut adalah $du < d < 4 du$, dimana du adalah batas atas dari nilai d Durbin-Watson yang terdapat pada nilai uji Durbin-Watson. Sedangkan d merupakan nilai d Durbin-Watson dari hasil perhitungan yang dilakukan. Durbin-Watson merupakan nilai yang menunjukkan

ada atau tidaknya autokorelasi dalam model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak menunjukkan autokorelasi.

Kriteria yang dipakai adalah sebagai berikut:

1. Jika $DW < dL$ Atau $DW > 4-dL$, berarti terdapat autokorelasi
2. Jika DW terletak antara dU dan $4-dU$, berarti tidak terdapat autokorelasi
3. Jika DW terletak antara dL dan dU atau di antara $4-dU$ dan $4-dL$, maka tidak menghasilkan kesimpulan yang pasti.

Tabel 4. 12 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,386 ^a	,149	,099	3,19537	1,896
a. Predictors: (Constant), Suasana Kerja, Motivasi Kerja					
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai					

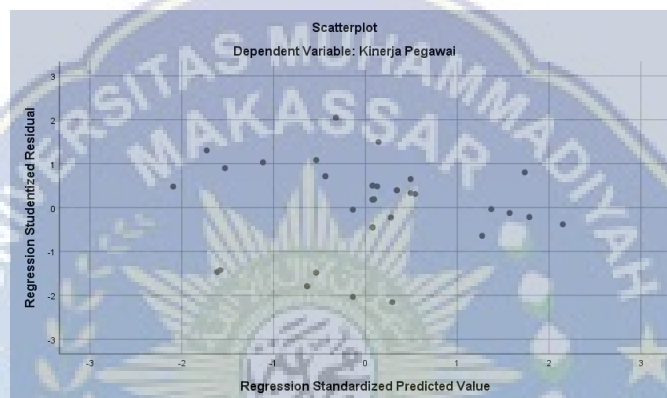
Sumber : *Output SPSS, tahun 2024*

Pada output diatas terdapat nilai Durbin Watson **1,896** untuk nilai dL dan dU dapat dilihat dari DW tabel dengan signifikansi 0,05. Pada tabel Durbin-Watson dengan $n = 37$ dan $k = 3$ maka nilai $dL = 1,363$ dan $dU = 1,590$ sehingga $4-dL$ sebesar 2,637 dan $4-dU$ sebesar 2,410 maka nilai dari $DW = 1,896$ tersebut berada diantara 1,590 dan $4 - 2,637$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada kecenderungan terjadi autokorelasi positif maupun negatif pada uji autokorelasi.

d) Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual atau pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah model yang tidak terjadi hetrokedastisitas. Untuk mendeteksi

heterokedastisitas dapat dilakukan dengan cara melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$), jika ada pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas sedangkan jika ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada



Gambar 4. 2 Hasil Uji Heterokedastisitas

sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas

Sumber : Output SPSS, tahun 2024

Dari hasil output di atas menunjukkan bahwa titik-titik pada scatter plot tidak membentuk pola tertentu serta menyebar di atas dan di bawah angka 0 sumbu Y, sehingga disimpulkan tidak ada heterokedastisitas dalam model regresi.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Berikut ini telah dilakukan analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui dan melihat pengaruh variabel bebas (Motivasi Kerja dan Suasana Kerja) terhadap variabel terikat (Kinerja Pegawai). Persamaan regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

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

Dimana :

Y = Kinerja pegawai

a = Bilangan Konstanta

b₁= Koefisien regresi motivasi kerja

b₂= Koefisien regresi suasana kerja

X₁ = Motivasi kerja

X₂ = Suasana kerja

e = Faktor Kesalahan

Tabel 4. 13 Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	33,559	6,440		5,211	,000
	Motivasi Kerja	,539	,235	,608	2,294	,028
	Suasana Kerja	-,604	,258	-,622	-2,343	,025

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Output SPSS, Tahun 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 33,559 + 0,539 X_1 + (-0,604) X_2 + e$$

- Konstanta (α) sebesar 33,559 artinya jika variabel bebas X (Motivasi Kerja dan Suasana Kerja) nilainya tetap, maka variabel terikat Y (Kinerja Pegawai) juga tetap.
- Nilai b₁ sebesar 0,539 berarti jika variabel motivasi kerja mengalami kenaikan, maka kinerja pegawai juga akan

mengalami kenaikan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai.

- c. Nilai b_2 sebesar -0,604 berarti jika variabel suasana kerja mengalami kenaikan, maka kinerja pegawai juga akan mengalami kenaikan. Koefisien bernilai negatif artinya terjadi hubungan negatif antara suasana kerja dengan kinerja pegawai.

5. Pengujian Hipotesis

a) Uji Parsial (Uji T)

Uji T digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh dari setiap variabel independen secara individual (parsial) terhadap variabel dependen. Diketahui Ttabel sebesar **1.689**. Nilai ini didapatkan dari rumus $df = n - k = 1.689$. hasil uji tpada penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4. 14 Hasil Uji Parsial (Uji T)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	33,559	6,440		5,211	,000
	Motivasi Kerja	,539	,235	,608	2,294	,028
	Suasana Kerja	-,604	,258	-,622	-2,343	,025

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Output SPSS, tahun 2024

Berdasarkan tabel diatas, berikut ini dijelaskan pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial:

1) Motivasi Kerja

Hasil pengujian SPSS untuk variabel motivasi kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai Thitung **2,294 > 1,689** dan nilai sig. **0,028 < 0,05**. Hal ini berarti variabel

motivasi kerja (X1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

2) Suasana Kerja (X2)

Hasil pengujian SPSS untuk variabel suasana kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai T_{hitung} **2,343** > **1,689** dan nilai sig. **0,025** < **0,05**. Hal ini berarti variabel suasana kerja (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

b) Uji Simultan (Uji F)

Uji f digunakan untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (Simultan) terhadap variabel dependen. Diketahui f tabel sebesar **3,28**. Nilai ini didapatkan dari rumus $df = k-1$ $df_2 = n-k-1$

Tabel 4. 15 Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	60,955	2	30,478	2,985	,064 ^b
	Residual	347,153	34	10,210		
	Total	408,108	36			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Suasana Kerja, Motivasi Kerja						

Sumber : Output SPSS, tahun 2024

Dasar pengambilan keputusan yaitu jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ (**3,28**) dan nilai sig. < **0,05** maka dapat dikatakan variabel X berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y.

Berdasarkan hasil uji F dari tabel di atas ditunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar **2,985** Sedangkan hasil F_{tabel} pada tabel distribusi dengan tingkat kesalahan 5% (0,05) adalah sebesar **3,28**. Hal ini berarti $F_{hitung} < F_{tabel}$ (**2,985 < 3,28**). Pada tabel

diatas juga dapat dilihat bahwa nilai sig.**0,064 > 0,05**. Karena nilai signifikan lebih besar dari 0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja pegawai atau dapat dikatakan bahwa motivasi kerja dan suasana kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Kepulauan Selayar.

c) Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4. 16 Hasil Koefisien Determinas (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,386 ^a	,149	,099	3,195

a. Predictors: (Constant), Suasana Kerja, Motivasi Kerja

Sumber : Outpus SPSS, tahun 2024

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan koefisien determinasi = 0,099 artinya variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempengaruhi variabel kinerja pegawai sebesar 9,9% sisanya 90,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini seperti variabel lain di luar dari penelitian ini

C. Analisis dan Interpretasi (Pembahasan)

Setelah melakukan analisa data, maka langkah selanjutnya yaitu membahas hasil data yang telah diperoleh tentang pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat sebagai berikut:

1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini mengambil sampel sebanyak 37 responden dari kusioner yang disebar yang terdiri dari 10 orang responden laki-laki dan perempuan 27 orang responden perempuan. Berdasarkan data di atas maka mayoritas berjenis kelamin perempuan.

Frekuensi jawaban variabel X1 memiliki rata-rata (mean) nilai sebesar 4,03% yang tertinggi adalah pernyataan X1.1 dan X1.2 sebesar 4,35%. Dan yang terendah adalah pernyataan X1.7 sebesar 3,30%.

Berdasarkan hasil pengujian SPSS untuk variabel motivasi kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai Thitung **2,294 > 1,689** dan nilai sig. **0,028 < 0,05**. Maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai di kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Kepulauan Selayar.

Dimana kebutuhan fisiologis yaitu sarana dan prasarana yang telah mendukung aktivitas kegiatan dan jam istirahat yang sudah cukup, kebutuhan rasa aman dimana pegawai telah merasa aman dalam melakukan pekerjaan, kebutuhan sosial dimana pegawai merasa mempunyai banyak sahabat ditempat kerja dan rekan kerja yang selalu membantu bila terjadi masalah, Penghargaan dimana sebagian pegawai merasa bahwa pendapat mereka merasa dihargai oleh atasan, dan Aktualisasi diri dimana saran dan motivasi yang diberikan pimpinan atau atasan membuat kualitas kerja pegawai lebih maju dan membuat pegawai lebih disiplin dalam bekerja. Dari hasil pernyataan tersebut

bahwa variabel motivasi kerja (X1) berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Roynaldi Saputra (2020) dengan judul "Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Fasfood Indonesia. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa antara variabel yang diteliti terdapat pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Suasana Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini mengambil sampel sebanyak 37 responden dari kusioner yang disebar yang terdiri dari 10 orang responden laki-laki dan perempuan 27 orang responden perempuan. Berdasarkan data di atas maka mayoritas berjenis kelamin perempuan.

Frekuensi jawaban variabel X2 memiliki rata-rata (mean) nilai sebesar 4,132% yang tertinggi adalah pernyataan X2.4 dan X2.9 sebesar 4,30%. Dan yang terendah adalah pernyataan X1.6 sebesar 3,59%.

Berdasarkan hasil pengujian SPSS untuk variabel suasana kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai Thitung $-2,343 > 1,689$ dan nilai sig. $0,025 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa Suasana Kerja memiliki pengaruh negatif yang signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai.

Dimana Hubungan Antarsesama pegawai itu belum terjalin komunikasi yang baik dengan rekan kerja yang untuk menambah kesolitan dan kerja sama yang baik dan terciptanya hubungan yang

harmonis dan kekeluargaan antar pegawai, Team Work dimana masih kurangnya terjalin kerja sama yang baik dan saling memberikan bantuan kepada rekan kerja yang kesulitan membuat pekerjaan dapat terselesaikan dengan cepat, lingkungan kerja dimana fasilitas dilingkungan kerja masih kurang mendukung aktivitas kerja dan tersedianya toilet yang bersih dan tempat istirahat yang menambah kenyamanan dalam bekerja, peralatan kerja dimana kurang tersedianya peralatan kerja yang memadai dan alat pengatur suhu udara berupa AC, kipas angin untuk menunjang aktivitas kerja, kualitas hubungan atasan dan bawahan terjalin hubungan dan komunikasi yang baik dan saling menghargai antara atasan dan bawahan di lingkungan tempat kerja. Dari hasil pernyataan tersebut bahwa variabel suasana kerja (X2) berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rima Handayani, Via Soliha (2020) dengan judul "Pengaruh Disiplin Kerja dan Suasana Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Gunung Agung Tangerang Selatan. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa antara variabel yang di teliti terdapat pengaruh disiplin kerja dan suasana kerja terhadap kinerja karyawan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah motivasi kerja dan suasana kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Kabupaten Kepulauan Selayar.

1. Berdasarkan hasil Uji parsial (Uji T) untuk variabel motivasi kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai Thitung $2,294 > 1,689$ dan nilai sig. $0,028 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai.
2. Berdasarkan hasil Uji parsial (Uji T) untuk variabel suasana kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai Thitung $-2,343 > 1,689$ dan nilai sig. $0,025 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa Suasana Kerja memiliki pengaruh negatif yang signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai.

B. Saran

Dari hasil penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja dan suasana kerja terhadap kinerja pegawai, penulis menyampaikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi pimpinan Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Kepulauan Selayar, sebaiknya dapat meningkatkan motivasi kerja dengan pegawai agar dapat melaksanakan kerjanya dengan baik.

Seperti memberikan perhatian dalam kondisi kerja yang nyaman dan fasilitas yang memadai sehingga mempercepat penyelesaian pekerjaan dan untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai hendaknya pimpinan harus bersikap adil dan bijaksana lagi, agar tidak ada kecemburuan sosial dan pimpinan harus lebih memperhatikan secara maksimum kepada para pegawai, gunanya untuk membangun kepercayaan dan semangat kerja dikalangan pegawai.

2. Suasana kerja yang ada pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang dinilai sudah baik lebih baik lagi apabila suasana kerja ditingkatkan lagi. Pentingnya meningkatkan suasana kerja yang baik dan kondusif dalam membantu meningkatkan kinerja pegawai dalam hal suhu udara dilingkungan tempat kerja, dan segala bentuk fasilitas kerja dan peralatan kerja yang memadai seperti halnya komputer yang mampu mendukung dan meningkatkan kinerja pegawai. Serta mampu mengajarkan rasa keterbukaan antara pimpinan dan pegawai serta menjalin hubungan persaudaraan antar masing-masing pegawai, sehingga pekerjaan yang dilakukan dengan baik dan meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Arista, R. (2020). *Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pt. Fastfood Indonesia Roynaldi Arista Universitas Bina Sarana Informatika INFORMASI ARTIKEL ABSTRAK Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online)*.
- Bukhari, B., & Pasaribu, S. E. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 89–103. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3365>
- Handayani, R., & Soliha, V. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Suasana Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gunung Agung Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 3(2).
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>
- Kusumayanti, K., Ratnasari, S. L., & Hakim, L. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam. *Jurnal Bening Prodi Manajemen Universitas Riau Kepulauan Batam*, 7(2).
- Nadapdap, N. N., Lindawati, T., & Yuniarto, A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi Pada Karyawan Pabrik Sepatu Di Surabaya. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen: JUMMA*, 11(1), 41–51. <https://doi.org/10.33508/jumma.v11i1.3949>
- Ningsih, O. L., Zaki, H., & Hardilawati, W. L. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru. In *Economics, Accounting and Business Journal* (Vol. 2, Issue 1).
- Saputra Eka, & Danim Sudarwan. (2019). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN SUASANA KERJA TERHADAP KINERJA GURU. *Manajer Pendidikan*, 13(3).
- Sembiring, H. (2020). *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sinarmas Medan* (Vol. 13, Issue 1). www.jurakunman.stiesuryanusantara.ac.id
- Sulistyaningsih, S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis STIE Anindyaguna*, 3(1), 180–194. <https://jurnal.stieanindyaguna.ac.id/index.php>

Sutrisno, E. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana.

Tampubolon, S. D. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Erlangga.



LAMPIRAN

Lampiran 1: Kusioner

“PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN SUASANA KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PEKERJAAN UMUM DAN TATA RUANG KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR”

Kepada Yang Terhormat Bapak/Ibu, Saudara/i, Perkenalkan Nama saya Amri Muammar, saya mahasiswa dari Universitas Muhammadiyah Makassar program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang sedang melakukan penelitian dalam rangka penyusunan tugas akhir skripsi. Penelitian ini mengenai ***“Pengaruh Motivasi Kerja Dan Suasana Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Kabupaten Kepulauan Selayar”***. Untuk itu saya mohon kesediaan Bapak/Ibu, Saudara/i untuk mengisi kusioner penelitian ini sesuai pendapat dan pengalaman masing-masing. Untuk partisipasi dan waktunya, saya ucapkan terima kasih.

PETUNJUK PENGISIAN

1. Isilah data diri Bapak/Ibu, Saudara/i sesuai dengan keadaan yang sebenarnya tentang data diri responden
2. Berilah tanda centang (✓) pada salah satu pilihan jawaban yang tersedia sesuai dengan kondisi Bapak/Ibu, Saudara/i rasakan.
3. Diharapkan untuk tidak menjawab lebih dari satu pilihan jawaban.
4. Pilih yang tersedia:

SS	: Sangat Setuju	= 5	TS	: Tidak Setuju	= 2
S	: Setuju	= 4	STS	: Sangat Tidak Setuju	= 1
N	: Netral	= 3			

IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :
2. Jenis Kelamin (Pria/Wanita) :
3. Umur :
4. Pendidikan (SMA/D3/S1/S2) :
5. Lama Bekerja :

No	Pernyataan	Jawaban Responden				
		SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
Variabel Motivasi Kerja (X1)						
a. Fisiologis						
1	Disini menyediakan sarana dan prasarana yang mendukung semua aktivitas kegiatan tugas.					
2	Jam istirahat yang diberikan oleh kantor sudah cukup.					
b. Rasa Aman						
3	Seringkali saya merasa aman dalam melakukan pekerjaan ini.					
4	Instansi cukup bukti untuk memberikan sanksi bila ada pegawai melakukan kesalahan dalam melakukan tugas.					
c. Sosial						
5	Saya merasa mempunyai banyak sahabat di tempat kerja ini.					
6	Saya dan rekan kerja selalu saling membantu bila terjadi masalah.					
d. Penghargaan						
7	Instansi/kantor selalu					

	memberikan hadiah kepada pegawai yang berprestasi.					
8	Pendapat saya selalu dihargai oleh atasan.					
e. Aktualisasi Diri						
9	Saran dan kritik yang diberikan oleh pimpinan atau atasan membuat saya lebih maju.					
10	Motivasi yang diberikan oleh pimpinan atau atasan membuat saya lebih disiplin dalam bekerja.					
Variabel Suasana Kerja (X2)						
a. Hubungan antarsesama						
1	Terjalin komunikasi yang baik antara saya dengan rekan kerja untuk menambah kesolitan dan kerja sama yang baik					
2	Terciptanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan antara saya dengan rekan kerja yang setingkat					
b. Team Work (Kerja Sama)						
3	Terjalin kerja sama yang baik sehingga pekerjaan dapat terselesaikan dengan cepat					
4	Saling memberikan bantuan kepada rekan kerja yang kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya					
c. Lingkungan Tempat Kerja						
5	Fasilitas kerja sediakan di lingkungan kerja cukup lengkap lengkap dalam mendukung aktivitas kerja saya					
6	Ketersediaan toilet yang bersih dan tempat istirahat dapat menambah kenyamanan saya dalam bekerja					

f. Peralatan Kerja					
7	Tersedianya segala peralatan kerja yang mendukung aktivitas kerja				
8	Tersedianya alat pengatur suhu udara dilingkungan kerja berupa (AC, Kipas Angin dan lain-lain) untuk menunjang aktifitas kerja saya				
g. Kualitas Hubungan Atasan dan Bawahan					
9	Adanya hubungan yang baik dengan saling menghargai antara atasan dengan saya didalam lingkungan tempat kerja				
10	Telah terjalin komunikasi yang baik antara atasan dengan saya guna memotivasi dalam semangat kerja				

Varibel Kinerja Pegawai (Y)					
a. Kuantitas Kerja					
1	Pekerjaan mencapai standar kauntitas kerja yang telah ditetapkan organisai/instansi				
2	Mampu mengerjakan tugas tambahan yang diberikan atasan tepat waktu tanpa mengganggu tugas rutin				
b. Kualitas Kerja					
3	Hasil kerja memenuhi standar kualitas atau mutu tang ditetapkan intansi				
4	Merencanakan pekerjaan dalam bekerja				
c. Kemandirian					
5	Kemampuan memilih dan melihat masalah dari sudut pandang yang berbeda				

6	Memiliki pengetahuan yang luas yang dapat membantu oranglain dalam pengambilan keputusan					
d. Komitmen Kerja						
7	Tepat waktu dan konsisten dalam bekerja					
8	Mempunyai komitmen dan bertanggung jawab dalam bekerja					



Lampiran 2: Tabulasi Data Mentah

No	Motivasi Kerja X1										Total
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	
1	5	5	4	2	4	4	3	3	5	5	40
2	4	4	3	2	4	4	3	3	4	4	35
3	4	4	2	2	4	4	3	3	4	4	34
4	4	4	3	2	4	5	3	3	4	4	36
5	5	5	5	3	5	5	3	3	5	5	44
6	5	5	5	4	5	5	3	3	5	5	45
7	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	47
8	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	34
9	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	41
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
12	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	48
13	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	47
14	3	5	4	4	5	4	3	5	5	5	43
15	5	5	5	3	5	5	3	3	5	5	44
16	5	5	5	3	5	5	3	3	5	5	44
17	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
18	5	5	4	4	3	3	3	5	5	5	42
19	5	4	4	3	4	4	3	4	4	4	39
20	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
21	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	39
22	4	4	4	4	5	5	3	5	5	4	43

23	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	44
24	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	35
25	4	4	4	3	3	4	2	3	4	3	34
26	5	5	4	4	4	4	3	3	5	5	42
27	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	43
28	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	37
29	4	4	4	5	5	5	3	4	4	4	42
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
31	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
32	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
33	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
34	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	35
35	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	38
36	4	5	4	4	5	5	5	4	4	3	43
37	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	38

No	Suasana Kerja X2										Total
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	42
5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	46

6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
7	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	48
8	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	36
9	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
10	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	42
11	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	42
12	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	48
13	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	47
14	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5	40
15	3	5	3	5	5	3	5	5	5	5	44
16	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	46
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
18	3	4	4	4	3	4	4	3	5	5	39
19	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	40
20	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
22	5	5	4	4	4	3	4	4	5	5	43
23	5	5	4	4	4	3	3	4	4	4	40
24	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	36
25	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	36
26	5	5	5	4	5	3	4	5	4	4	44
27	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	43
28	4	4	4	4	3	2	3	4	4	3	35
29	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	44

30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
35	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
36	4	3	5	5	3	3	3	5	5	5	41
37	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	43

No	Kinerja Pegawai Y								Total
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	
1	4	5	4	4	4	4	4	4	33
2	4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	4	5	4	4	4	3	3	4	31
4	4	3	4	4	4	3	3	4	29
5	3	3	3	3	3	3	3	3	24
6	3	3	3	3	3	3	3	3	24
7	4	5	5	4	5	4	4	5	36
8	3	3	3	3	3	3	3	3	24
9	3	3	4	4	4	4	5	5	32
10	4	4	4	4	4	4	4	4	32
11	4	4	4	4	4	4	4	4	32
12	4	5	5	4	4	3	3	3	31
13	4	5	5	4	4	4	4	5	35
14	4	4	5	4	4	4	5	5	35

15	3	3	3	3	3	3	3	3	24
16	3	3	3	3	3	3	3	3	24
17	4	4	3	4	3	3	4	4	29
18	3	5	4	4	3	4	4	5	32
19	4	3	4	4	4	4	4	4	31
20	4	4	4	4	4	4	4	4	32
21	4	4	4	4	4	4	4	4	32
22	4	4	4	4	4	4	3	5	32
23	4	4	4	4	4	4	4	4	32
24	4	4	4	3	3	4	4	4	30
25	4	4	4	3	3	4	4	4	30
26	3	3	3	3	3	3	3	4	25
27	4	4	4	4	4	4	4	4	32
28	4	4	4	4	4	4	4	4	32
29	4	4	4	5	4	4	4	4	33
30	4	4	4	4	4	4	4	4	32
31	4	4	4	4	4	3	4	4	31
32	4	4	4	4	4	4	4	4	32
33	4	4	4	4	4	3	3	3	29
34	3	3	3	3	3	3	3	3	24
35	4	4	4	4	4	4	4	4	32
36	4	4	3	4	4	3	4	4	30
37	4	4	4	5	4	3	4	4	32

Lampiran 3: Deskripsi Responden

Statistics

		Jenis Kelamin	Umur	Pendidikan
N	Valid	37	37	37
	Missing	0	0	0

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	10	27,0	27,0	27,0
	Perempuan	27	73,0	73,0	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30 Tahun	8	21,6	21,6	21,6
	31-40 Tahun	16	43,2	43,2	64,9
	41-50 Tahun	8	21,6	21,6	86,5
	51-60 Tahun	5	13,5	13,5	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3	2	5,4	5,4	5,4
	S1	20	54,1	54,1	59,5
	S2	1	2,7	2,7	62,2
	SMA	14	37,8	37,8	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Lampiran 4: Distribusi Jawaban Variabel Motivasi Kerja (X1)

		Statistics										Total
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	
N	Valid	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4,35	4,35	4,03	3,62	4,22	4,24	3,30	3,65	4,32	4,22	40,30
Median		4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	40,00
Mode		4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
Sum		161	161	149	134	156	157	122	135	160	156	1491

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2,7	2,7	2,7
	4	22	59,5	59,5	62,2
	5	14	37,8	37,8	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2,7	2,7	2,7
	4	22	59,5	59,5	62,2
	5	14	37,8	37,8	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2,7	2,7	2,7
	3	2	5,4	5,4	8,1
	4	29	78,4	78,4	86,5
	5	5	13,5	13,5	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	10,8	10,8	10,8
	3	11	29,7	29,7	40,5
	4	17	45,9	45,9	86,5
	5	5	13,5	13,5	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	10,8	10,8	10,8
	4	21	56,8	56,8	67,6
	5	12	32,4	32,4	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	5,4	5,4	5,4
	4	24	64,9	64,9	70,3
	5	11	29,7	29,7	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2,7	2,7	2,7
	3	25	67,6	67,6	70,3
	4	10	27,0	27,0	97,3
	5	1	2,7	2,7	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

X1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	16	43,2	43,2	43,2
	4	18	48,6	48,6	91,9

5	3	8,1	8,1	100,0
Total	37	100,0	100,0	

X1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	5,4	5,4	5,4
	4	21	56,8	56,8	62,2
	5	14	37,8	37,8	100,0
Total		37	100,0	100,0	

X1.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	10,8	10,8	10,8
	4	21	56,8	56,8	67,6
	5	12	32,4	32,4	100,0
Total		37	100,0	100,0	

Total

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	34	3	8,1	8,1	8,1
	35	3	8,1	8,1	16,2
	36	1	2,7	2,7	18,9
	37	1	2,7	2,7	21,6
	38	2	5,4	5,4	27,0
	39	7	18,9	18,9	45,9
	40	4	10,8	10,8	56,8
	41	1	2,7	2,7	59,5
	42	3	8,1	8,1	67,6
	43	4	10,8	10,8	78,4
	44	4	10,8	10,8	89,2
	45	1	2,7	2,7	91,9
	47	2	5,4	5,4	97,3
	48	1	2,7	2,7	100,0
Total		37	100,0	100,0	

Lampiran 5: Distribusi Jawaban Variabel Suasana Kerja (X2)

Statistics

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	Total
N	Valid	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4,24	4,14	4,05	4,30	4,03	3,73	4,05	4,24	4,30	4,24	41,32
Median		4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	40,00
Mode		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
Sum		157	153	150	159	149	138	150	157	159	157	1529

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	8,1	8,1	8,1
	4	22	59,5	59,5	67,6
	5	12	32,4	32,4	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	8,1	8,1	8,1
	4	26	70,3	70,3	78,4
	5	8	21,6	21,6	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	13,5	13,5	13,5
	4	25	67,6	67,6	81,1
	5	7	18,9	18,9	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2,7	2,7	2,7
	4	24	64,9	64,9	67,6
	5	12	32,4	32,4	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	16,2	16,2	16,2
	4	24	64,9	64,9	81,1
	5	7	18,9	18,9	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2,7	2,7	2,7
	3	12	32,4	32,4	35,1
	4	20	54,1	54,1	89,2
	5	4	10,8	10,8	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	13,5	13,5	13,5
	4	25	67,6	67,6	81,1
	5	7	18,9	18,9	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

X2.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	10,8	10,8	10,8
	4	20	54,1	54,1	64,9
	5	13	35,1	35,1	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

X2.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	26	70,3	70,3	70,3
	5	11	29,7	29,7	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

X2.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	5,4	5,4	5,4
	4	24	64,9	64,9	70,3
	5	11	29,7	29,7	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Total

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	35	1	2,7	2,7	2,7
	36	3	8,1	8,1	10,8
	39	6	16,2	16,2	27,0
	40	11	29,7	29,7	56,8
	41	1	2,7	2,7	59,5
	42	3	8,1	8,1	67,6
	43	3	8,1	8,1	75,7
	44	3	8,1	8,1	83,8
	46	2	5,4	5,4	89,2
	47	1	2,7	2,7	91,9
	48	2	5,4	5,4	97,3
	49	1	2,7	2,7	100,0
		Total	37	100,0	100,0

Lampiran 6: Distribusi Jawaban Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Statistics

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Total
N	Valid	37	37	37	37	37	37	37	37	37
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		3,76	3,89	3,86	3,81	3,73	3,59	3,73	3,95	30,32
Median		4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	32,00
Mode		4	4	4	4	4	4	4	4	32
Sum		139	144	143	141	138	133	138	146	1122

Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	24,3	24,3	24,3
	4	28	75,7	75,7	100,0
Total		37	100,0	100,0	

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	10	27,0	27,0	27,0
	4	21	56,8	56,8	83,8
	5	6	16,2	16,2	100,0
Total		37	100,0	100,0	

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	24,3	24,3	24,3
	4	24	64,9	64,9	89,2
	5	4	10,8	10,8	100,0
Total		37	100,0	100,0	

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	24,3	24,3	24,3
	4	26	70,3	70,3	94,6
	5	2	5,4	5,4	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	11	29,7	29,7	29,7
	4	25	67,6	67,6	97,3
	5	1	2,7	2,7	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Y.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	15	40,5	40,5	40,5
	4	22	59,5	59,5	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

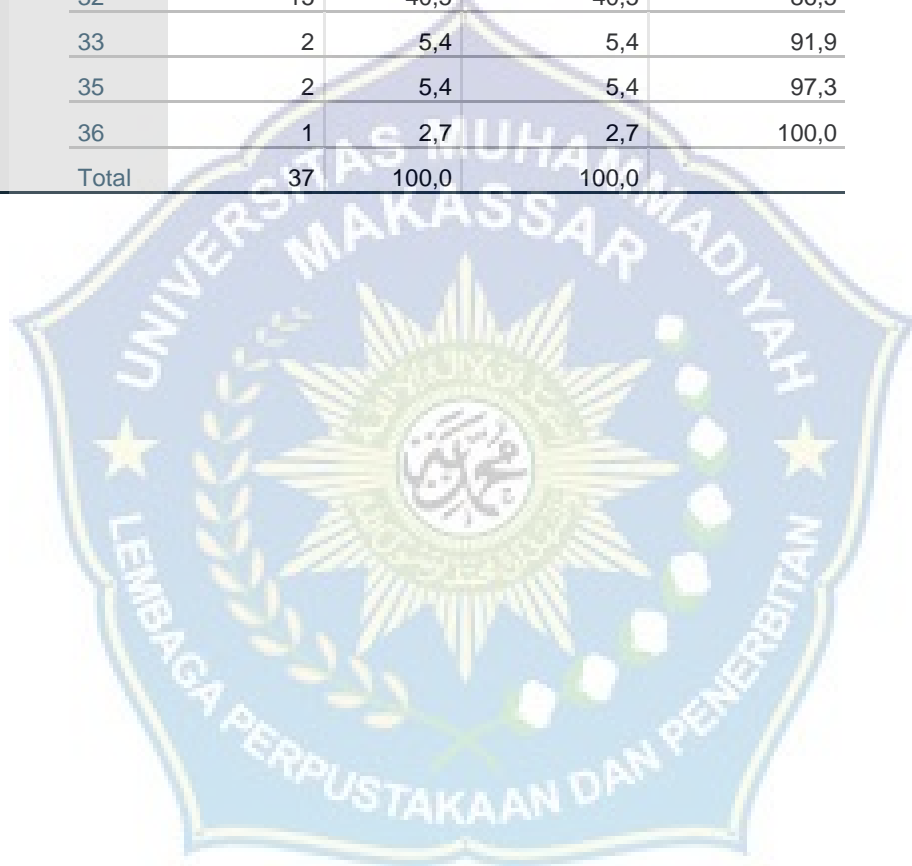
Y.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	12	32,4	32,4	32,4
	4	23	62,2	62,2	94,6
	5	2	5,4	5,4	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Y.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	21,6	21,6	21,6
	4	23	62,2	62,2	83,8
	5	6	16,2	16,2	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

		Total			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	24	6	16,2	16,2	16,2
	25	1	2,7	2,7	18,9
	29	3	8,1	8,1	27,0
	30	3	8,1	8,1	35,1
	31	4	10,8	10,8	45,9
	32	15	40,5	40,5	86,5
	33	2	5,4	5,4	91,9
	35	2	5,4	5,4	97,3
	36	1	2,7	2,7	100,0
	Total	37	100,0	100,0	



Suasana Kerja (X2)

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	Total
X2.1	Pearson Correlation	1	,503**	,366*	,387*	,369*	,231	,285	,422**	,133	,239	,660**
	Sig. (2-tailed)		,002	,026	,018	,025	,170	,088	,009	,432	,155	,000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X2.2	Pearson Correlation	,503**	1	-,115	,251	,507**	-,123	,337*	,225	,281	,263	,500**
	Sig. (2-tailed)	,002		,499	,134	,001	,467	,042	,180	,092	,115	,002
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X2.3	Pearson Correlation	,366*	-,115	1	,224	-,165	,386*	-,009	,189	,042	,045	,340*
	Sig. (2-tailed)	,026	,499		,183	,328	,018	,957	,262	,804	,790	,040
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X2.4	Pearson Correlation	,387*	,251	,224	1	,330*	,229	,503**	,693**	,315	,324	,701**
	Sig. (2-tailed)	,018	,134	,183		,046	,172	,002	,000	,058	,050	,000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X2.5	Pearson Correlation	,369*	,507**	-,165	,330*	1	,085	,640**	,487**	,070	,064	,570**
	Sig. (2-tailed)	,025	,001	,328	,046		,618	,000	,002	,680	,707	,000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X2.6	Pearson Correlation	,231	-,123	,386*	,229	,085	1	,526**	,214	,084	,251	,512**
	Sig. (2-tailed)	,170	,467	,018	,172	,618		,001	,202	,620	,134	,001
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X2.7	Pearson Correlation	,285	,337*	-,009	,503**	,640**	,526**	1	,566**	,459**	,486**	,800**
	Sig. (2-tailed)	,088	,042	,957	,002	,000	,001		,000	,004	,002	,000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X2.8	Pearson Correlation	,422**	,225	,189	,693**	,487**	,214	,566**	1	,404*	,380*	,764**
	Sig. (2-tailed)	,009	,180	,262	,000	,002	,202	,000		,013	,020	,000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X2.9	Pearson Correlation	,133	,281	,042	,315	,070	,084	,459**	,404*	1	,801**	,561**
	Sig. (2-tailed)	,432	,092	,804	,058	,680	,620	,004	,013		,000	,000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X2.10	Pearson Correlation	,239	,263	,045	,324	,064	,251	,486**	,380*	,801**	1	,616**
	Sig. (2-tailed)	,155	,115	,790	,050	,707	,134	,002	,020	,000		,000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Total	Pearson Correlation	,660**	,500**	,340*	,701**	,570**	,512**	,800**	,764**	,561**	,616**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,002	,040	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,000	
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37

Kinerja Pegawai (Y)

Correlations

	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Total
Y.1 Pearson Correlation	1	,585**	,631**	-,088	,700**	,430**	,407*	,361*	,724**
Sig. (2-tailed)		,000	,000	,606	,000	,008	,012	,028	,000
N	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Y.2 Pearson Correlation	,585**	1	,683**	-,068	,492**	,372*	,296	,461**	,724**
Sig. (2-tailed)	,000		,000	,688	,002	,024	,076	,004	,000
N	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Y.3 Pearson Correlation	,631**	,683**	1	-,074	,715**	,570**	,479**	,591**	,854**
Sig. (2-tailed)	,000	,000		,662	,000	,000	,003	,000	,000
N	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Y.4 Pearson Correlation	-,088	-,068	-,074	1	,126	-,161	-,066	-,158	,092
Sig. (2-tailed)	,606	,688	,662		,458	,341	,700	,352	,588
N	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Y.5 Pearson Correlation	,700**	,492**	,715**	,126	1	,433**	,419**	,480**	,794**
Sig. (2-tailed)	,000	,002	,000	,458		,007	,010	,003	,000
N	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Y.6 Pearson Correlation	,430**	,372*	,570**	-,161	,433**	1	,692**	,646**	,731**
Sig. (2-tailed)	,008	,024	,000	,341	,007		,000	,000	,000
N	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Y.7 Pearson Correlation	,407*	,296	,479**	-,066	,419**	,692**	1	,675**	,721**
Sig. (2-tailed)	,012	,076	,003	,700	,010	,000		,000	,000
N	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Y.8 Pearson Correlation	,361*	,461**	,591**	-,158	,480**	,646**	,675**	1	,765**
Sig. (2-tailed)	,028	,004	,000	,352	,003	,000	,000		,000
N	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Total Pearson Correlation	,724**	,724**	,854**	,092	,794**	,731**	,721**	,765**	1
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,588	,000	,000	,000	,000	
N	37	37	37	37	37	37	37	37	37

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

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

2) Uji Reliabilitas

Motivasi Kerja (X1)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	37	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	37	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,820	10

Suasana Kerja (X2)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	37	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	37	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,802	10

Kinerja Pegawai (Y)

Scale: ALL VARIABLES

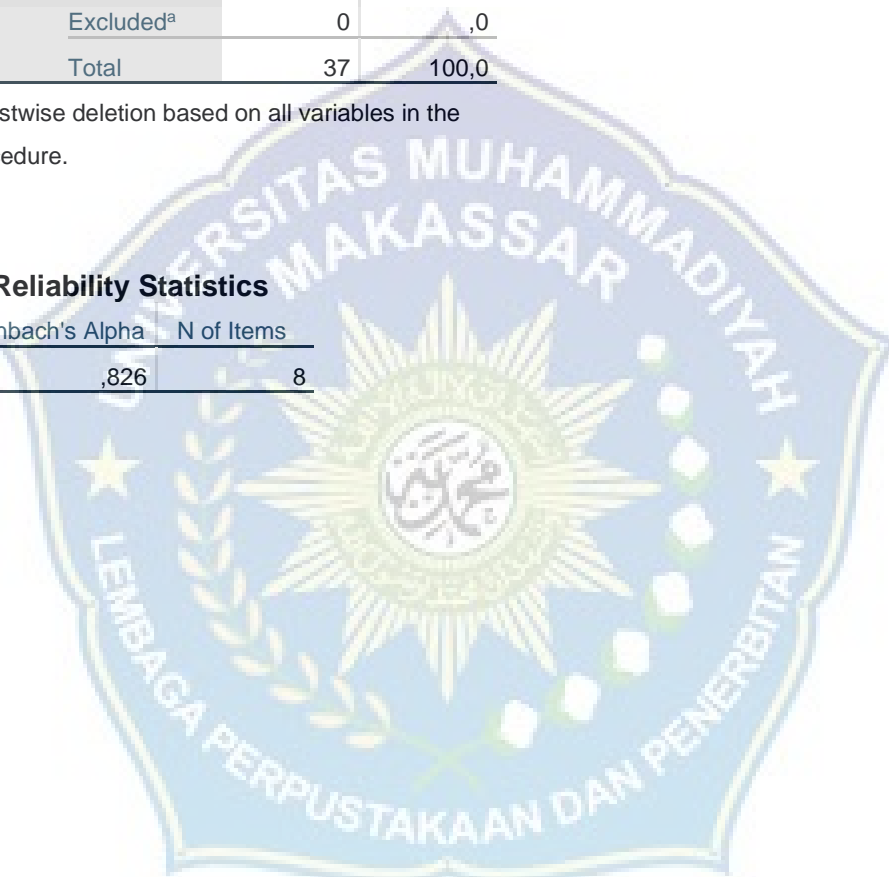
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	37	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	37	100,0

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

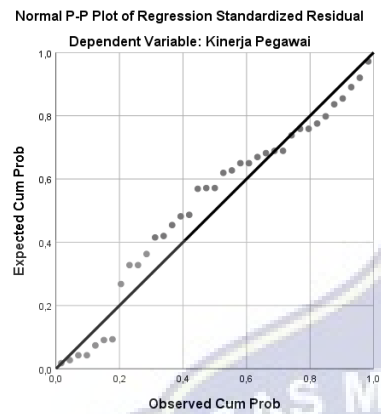
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,826	8



Lampiran 8: Uji Asumsi Klasik

1) Hasil Uji Normalitas



2) Hasil Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	33,559	6,440		5,211	,000		
	Motivasi Kerja	,539	,235	,608	2,294	,028	,356	2,812
	Suasana Kerja	-,604	,258	-,622	-2,343	,025	,356	2,812

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

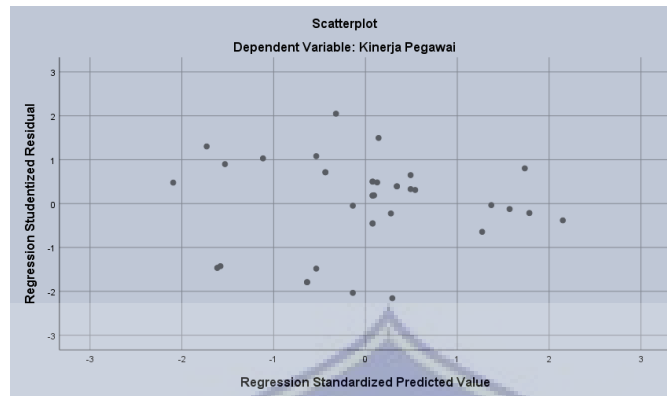
3) Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,386 ^a	,149	,099	3,19537	1,896

a. Predictors: (Constant), Suasana Kerja, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

4) Hasil Uji Heterokedastisitas



Lampiran 9: Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	33,559	6,440		5,211	,000
	Motivasi Kerja	,539	,235	,608	2,294	,028
	Suasana Kerja	-,604	,258	-,622	-2,343	,025

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Lampiran 10: Hasil Uji Hipotesis

1) Hasil Uji Parsial (Uji T)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	33,559	6,440		5,211	,000
	Motivasi Kerja	,539	,235	,608	2,294	,028
	Suasana Kerja	-,604	,258	-,622	-2,343	,025

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

2) Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	60,955	2	30,478	2,985	,064 ^b
	Residual	347,153	34	10,210		
	Total	408,108	36			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Suasana Kerja, Motivasi Kerja						

3) Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,386 ^a	,149	,099	3,195
a. Predictors: (Constant), Suasana Kerja, Motivasi Kerja				

Lampiran 11: Dokumentasi

Lampiran 12: Keterangan Surat Penelitian



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

Nomor : 184/05/A.2-II/XII/45/2023 Makassar, 26 Desember 2023

Lamp : -

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth.

Ketua LP3M Universitas Muhammadiyah Makassar

Di-

Tempat

Dengan Hormat

Dalam rangka proses penelitian dan penulisan skripsi mahasiswa dibawah ini:

Nama : Amri Muammar

Stambuk : 10572116620

Jurusan : Manajemen

Judul Penelitian : Pengaruh Motivasi Kerja dan Suasana Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Kepulauan Selayar

Dimohon kiranya mahasiswa tersebut dapat diberikan izin untuk melakukan penelitian sesuai tempat mahasiswa tersebut melakukan penelitian.

Demikian permohonan kami, atas perhatian dan bantuannya diucapkan terimakasih.



Tembusan:

1. Rektor Unismuh Makassar

Jl. Sultan Alauddin No 259 Telp. 0411-866972 Fax. 0411-865588 Makassar 90221
 Gedung Iqra Lantai 7 Kampus Talasulung Makassar - Sulawesi Selatan



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

LEMBAGA PENELITIAN PENGEMBANGAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Telp.866972 Fax (0411)865588 Makassar 90221 e-mail lp3m@unismuh.ac.id

Nomor : 3151/05/C.4-VIII/XII/1445/2023 27 Desember 2023 M
Lamp : 1 (satu) Rangkap Proposal 14 Jumadil akhir 1445
Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

Bapak Gubernur Prov. Sul-Sel

Cq. Kepala Dinas Penanaman Modal & PTSP Provinsi Sulawesi Selatan

di -

Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Berdasarkan surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar, nomor: 184/05/A.2-II/XII/45/2023 tanggal 26 Desember 2023, menerangkan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama : **AMRI MUAMMAR**
No. Stambuk : **10572 1116620**
Fakultas : **Fakultas Ekonomi dan Bisnis**
Jurusan : **Manajemen**
Pekerjaan : **Mahasiswa**

Bermaksud melaksanakan penelitian/pengumpulan data dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul :

**"PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN SUASANA KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DINAS PEKERJAAN UMUM DAN TATA RUANG KABUPATEN SELAYAR"**

Yang akan dilaksanakan dari tanggal 4 Januari 2024 s/d 4 Maret 2024.

Sehubungan dengan maksud di atas, kiranya Mahasiswa tersebut diberikan izin untuk melakukan penelitian sesuai ketentuan yang berlaku.

Demikian, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan Jazakumullahu khaeran

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Ketua LP3M,



Arief Muhsin, M.Pd
NBM 1127761



**PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU**

Jl. Bougainville No.5 Telp. (0411) 441077 Fax. (0411) 448038
Website : <http://aimap-new.sulselprov.go.id> Email : ptsp@sulselprov.go.id
Makassar 90231

Nomor	: 32464/S.01/PTSP/2023	Kepada Yth.
Lampiran	: -	Bupati Kepulauan Selayar
Perihal	: <u>Izin penelitian</u>	

di-
Tempat

Berdasarkan surat Ketua LP3M UNISMUH Makassar Nomor : 9151/05/C.4-VIII/XII/1445/2023 tanggal 27 Desember 2023 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

Nama	: AMRI MUAMMAR
Nomor Pokok	: 105721416620
Program Studi	: Manajemen
Pekerjaan/Lembaga	: Mahasiswa (S1)
Alamat	: Jl. St. Alauddin No. 299 Makassar

PROVINSI SULAWESI SELATAN

Bermaksud untuk melakukan penelitian di daerah/kantor saudara dalam rangka menyusun SKRIPSI, dengan judul:

**" PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN SUASANA KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DINAS PEKERJAAN UMUM DAN TATA RUANG KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR "**

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. 04 Januari s/d 04 Maret 2024

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami *menyetujui* kegiatan dimaksud dengan ketentuan yang tertera di belakang surat izin penelitian.

Demikian Surat Keterangan ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Makassar
Pada Tanggal 30 Desember 2023

KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU
SATU PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN



ASRUL SANI S.H., M.Si.
Pangkat : PEMBINA TINGKAT I
Nip : 19750321 200312 1 008

Tambahan Yth
1. Ketua LP3M UNISMUH Makassar di Makassar,
2. Peringgal.



PEMERINTAH KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
 Gedung MPP Jln. Ahmad Yani Benteng, 92812, Sulawesi Selatan
 Telepon (0414) 21083, email: pmptpselayar@gmail.com

SURAT KETERANGAN PENELITIAN
NOMOR : 0762/Penelitian/I/2024/DIS PMPTSP

Yang bertanda tangan di bawah ini, Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Kepulauan Selayar memberikan Surat Keterangan Penelitian kepada :

Nama Peneliti : AMRI MUAMMAR
 Alamat Peneliti : Barua, Desa Buki, Kec. Buki
 Nama Penanggung Jawab : AMRI MUAMMAR
 Anggota Peneliti : -

Untuk melakukan penelitian dalam rangka "Untu Mengetahui Dan Menjelaskan Pengaruh Motivasi Kerja Dan Suasana Kerja Di Dinas PUTR" di :

Lokasi Penelitian : Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang
 Judul Penelitian : Pengaruh Motivasi Kerja Dan Suasana Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Kabupaten Kepulauan Selayar
 Lama Penelitian : 2 Bulan
 Bidang Penelitian : Manajemen (SDM)
 Status Penelitian : Perorangan

Surat Keterangan Penelitian ini berlaku sampai dengan tanggal 4 Maret 2024




Dikeluarkan : Benteng
 Pada Tanggal : 16 Januari 2024

A.n. BUPATI KEPULAUAN SELAYAR
KEPALA DINAS

 Pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar
Pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar

Drs. H. ANDI NUR HALIQ, M.Si
 NIP. 19660507 198603 1 022

Rp. 0,-
 Tembusan

1. Kepala Badan Kesbangpol di Benteng
2. Arsip

UNITE No. 14 Tahun 2008 Pasal 9 ayat 4 Informasi dan/atau hasil selainya merupakan data publik yang sah
 Dalam hal ini masyarakat secara elektronik menggunakan Sistem Elektronik yang diterbitkan dalam Sistem Elektronik (SEK) sesuai dengan Undang-Undang (UU) No. 19 Tahun 2008
 - Surat ini dapat dibuktikan keasliannya dengan melakukan scan pada QR Code



PEMERINTAH KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR
DINAS PEKERJAAN UMUM DAN TATA RUANG
 Jalan K.H. Abdul Kadir Kasim No. 07 Bontoharu, 92811 Sulawesi Selatan
 Telp. (0414) - 2315932 Faximile (0414) - 2315932

Bontoharu, 19 Januari 2024

Kepada

Nomor : 600/110 /I/2024/DISPUTR

Yth. Ketua LP3M Unismuh Makassar

Sifat : Biasa

Di

Lamp : -

MAKASSAR

Perihal : Rekomendasi Meneliti

Menindaklanjuti Surat Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Kepulauan Selayar, dengan Nomor : 0762/Penelitian/1/2024/DIS.PMPTSP Tanggal 16 Januari 2024, Tentang Surat Keterangan Penelitian pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Kepulauan Selayar, kepada Saudara (i) yang tersebut dibawah ini :

Nama : AMRI MUAMMAR
 Tempat/Tanggal Lahir : Baruaia, 14 November 2001
 NIM : 105721116620
 Jenis Kelamin : Laki-Laki
 Program Studi : Manajemen (SDM)
 Pekerjaan/Lembaga : Mahasiswa
 Alamat : Baruaia, Desa Buki, Kec. Buki

Menyatakan bersedia menerima Mahasiswa UNISMUH Makassar dalam rangka penyelesaian Skripsinya terhitung mulai 19 Januari 2024 s/d 04 Maret 2024 dengan judul skripsi :

“ PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN SUASANA KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PEKERJAAN UMUM DAN TATA RUANG KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR ”

Kepada yang bersangkutan wajib mematuhi peraturan perundang-undangan yang berlaku dalam lokasi penelitian.

Demikian disampaikan, atas perhatian Saudara (i) diucapkan terima kasih.



MUHAMMAD RAMLI, S.T

Pangkat Pembina Tk. I

NIP. 19671214 200312 1 007

Lampiran 13: Surat Keterangan Bebas Plagiasi



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

Alamat Kantor: Jl. Sultan Alauddin No. 259 Makassar 90222 Telp. (0411) 866972, 881593, Fax. (0411) 865588

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT

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

Nama : Amri Muammar
Nim : 105721116620
Program Studi : Manajemen

No	Bab	Nilai	Ambang Batas
1	Bab 1	0 %	10 %
2	Bab 2	21 %	25 %
3	Bab 3	6 %	10 %
4	Bab 4	5 %	10 %
5	Bab 5	0 %	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 sebagaimana mestinya.

Makassar, 26 April 2024
Mengetahui,
Kepala UPT- Perpustakaan dan Penerbitan,



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

BAB I Amri Muammar

105721116620

by Tahap Tutup



Submission date: 25-Apr-2024 03:25PM (UTC+0700)

Submission ID: 2361299910

File name: BAB_I_Pendahuluan_33.docx (22.38K)

Word count: 1158

Character count: 7800

BAB I Amri Muammar 105721116620

ORIGINALITY REPORT

0% LULUS


0% SIMILARITY INDEX

0% INTERNET SOURCES

0% PUBLICATIONS

0% STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES



Exclude quotes On

Exclude bibliography On

Exclude matches < 2%



BAB II Amri Muammar

105721116620

by Tahap Tutup

Submission date: 25-Apr-2024 03:25PM (UTC+0700)

Submission ID: 2361300172

File name: BAB_II_Kajian_Pustaka_9.docx (40.9K)

Word count: 3365

Character count: 22549

SAB II Amri Muammar 105721116620

ORIGINALITY REPORT

21 %

SIMILARITY INDEX

9%

INTERNET SOURCES

0%

PUBLICATIONS

27%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

Submitted to Universitas Muhammadiyah
Makassar
Student Paper

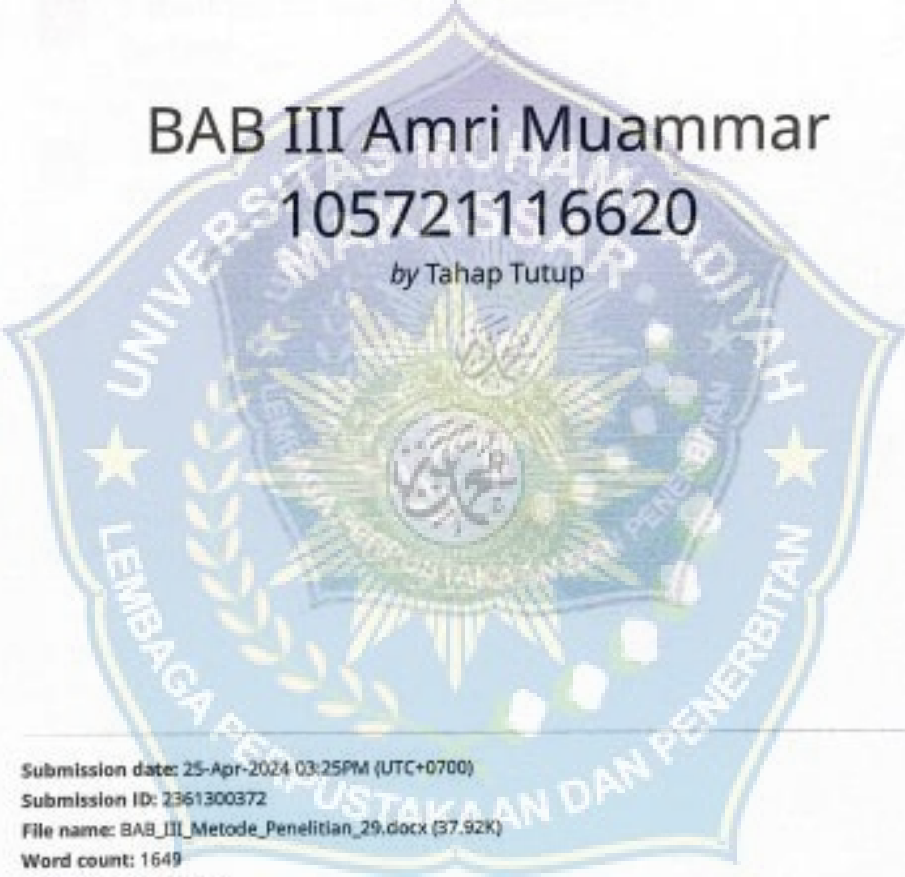
21%

Exclude quotes On
Exclude bibliography On

Exclude matches < 2%



BAB III Amri Muammar
105721116620
by Tahap Tutup



Submission date: 25-Apr-2024 03:25PM (UTC+0700)
Submission ID: 2361300372
File name: BAB_III_Metode_Penelitian_29.docx (37.92K)
Word count: 1649
Character count: 10747

BAB III Amri Muammar 105721116620

ORIGINALITY REPORT

6% SIMILARITY INDEX

2% INTERNET SOURCES

5% PUBLICATIONS

6% STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1 Submitted to Swinburne University of Technology Student Paper 2%

2 Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur Student Paper 2%

3 eprints.walisongo.ac.id Internet Source 2%

Exclude quotes On

Exclude bibliography On

Exclude matches Off 2%



BAB IV Amri Muammar
105721116620
by Tahap Tutup

Submission date: 25-Apr-2024 03:26PM (UTC+0700)
Submission ID: 2361300615
File name: BAB_IV_Hasil_Penelitian_2.docx (232.91K)
Word count: 3045
Character count: 18764

BAB IV Amri Muammar 105721116620

ORIGINALITY	LULUS		
5%	5%	2%	2%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS
PRIMARY SOURCES			
1	kepulauanelayarkab.go.id Internet Source	3%	
2	digilibadmin.unismuh.ac.id Internet Source	2%	

Exclude quotes

On

Exclude matches

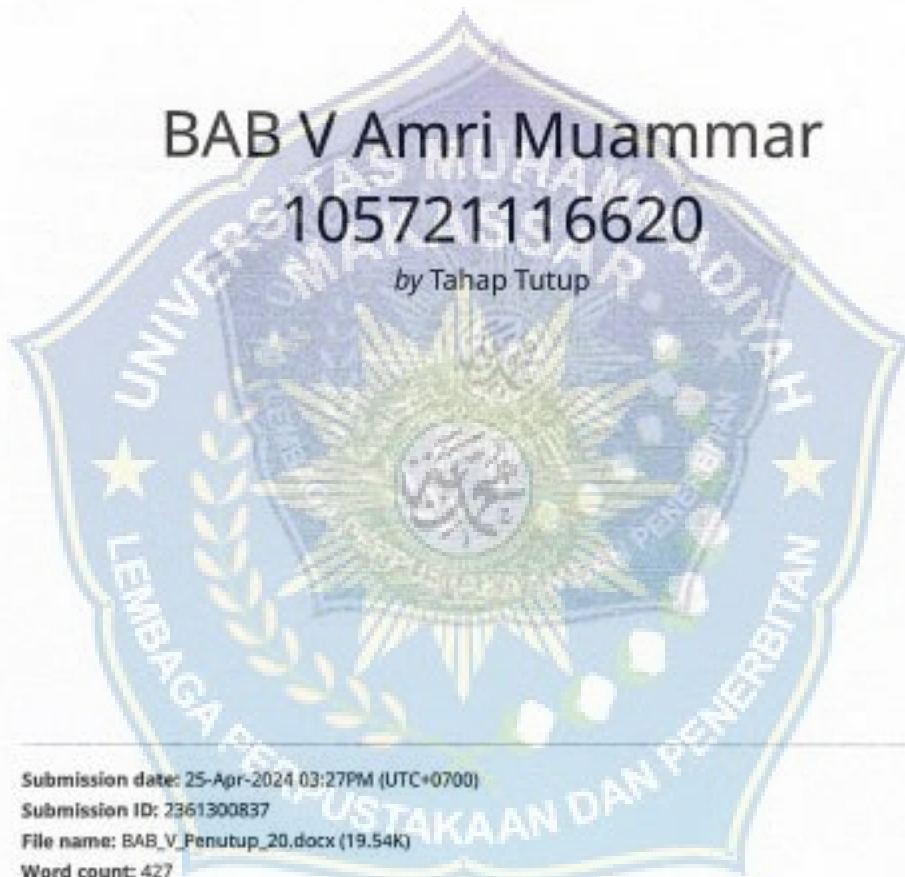
< 2%

Exclude bibliography

On



BAB V Amri Muammar
105721116620
by Tahap Tutup



Submission date: 25-Apr-2024 03:27PM (UTC+0700)
Submission ID: 2361300837
File name: BAB_V_Penutup_20.docx (19.54K)
Word count: 427
Character count: 2695

BAB V Andi Muammar 105721116620

ORIGINALITY REPORT

0%

SIMILARITY INDEX

PRIMARY SOURCES



0%

INTERNET SOURCES

0%

PUBLICATIONS

0%

STUDENT PAPERS

Exclude quotes On

Exclude bibliography On

Exclude matches

< 2%



BIOGRAFI PENULIS



Amri Muammar lahir di Baruaia, Desa Buki, Kecamatan Buki, Kabupaten Kepulauan Selayar pada tanggal 14 November 2001 putra Tunggal dari pasangan Almarhum Bapak Muh. Juki dan Ibu Akhirati. Peneliti ini menempuh pendidikan formal pertama di SDN Baruaia dan lulus pada tahun 2014, kemudian melanjutkan pendidikan di SMPN 2 Selayar dan lulus pada tahun 2017. Selanjutnya melanjutkan pendidikan SMAN 8 Selayar dan lulus pada tahun 2020. Kemudian Pada Tahun 2020 juga penulis terdaftar sebagai mahasiswa di jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Penulis pernah aktif dalam organisasi Himpunan Mahasiswa Jurusan Manajemen (HMJ-M) dan mendapat amanah sebagai anggota bidang keolahragaan pada periode tahun 2022-2023 dan diamanahkan sebagai Sekretaris Umum pada periode tahun 2023-2024, dan Aktif dalam organisasi Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis (BEM-FEB) sebagai staff bidang Hubungan Eksternal pada tahun 2023-2024.