

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS
PERDAGANGAN DAN PERINDUSTRIAN
KABUPATEN GOWA**

SKRIPSI



**HARIYANA
NIM: 105721129620**

**PRODI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2024**

JUDUL PENELITIAN
PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS
PERDAGANGAN DAN PERINDUSTRIAN
KABUPATEN GOWA

SKRIPSI

Disusun dan Diajukan Oleh:

HARIYANA

105721129620

*Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memenuhi Gelar
Sarjana Manajemen Pada Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas
Muhammadiyah Makassar*

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2024



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

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

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa
Nama Mahasiswa : Hariyana
NIM : 105721129620
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, diperiksa dan diujikan didepan panitia penguji skripsi strata satu (S1) pada tanggal 11 Mei 2024, di Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Makassar.

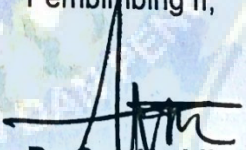
Makassar, 11 Mei 2024

Menyetujui,

Pembimbing I,

Pembimbing II,

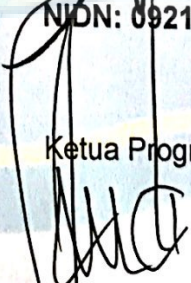

Dr. Asriati., SE., M.Si
NIDN: 0031126303


Dr. Syarifuddin sulaiman., M.Si
NIDN: 0921058702

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manaja


Dr. Andri Jamban, SE., M.Si
NBM: 651 507


Nasrullah, SE., M.M
NBM: 1151 132



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

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ


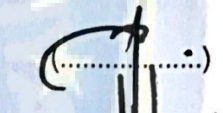
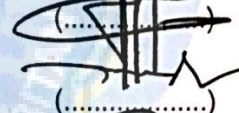

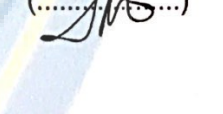


HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas Nama : Hariyana, Nim : 105721129620, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor 0006/SK/Y-161201/091004/2024M, Tanggal 11 Syawal 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, 2 Zulkaidah 1445H
11 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, SE.,M. ACC
(WD I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
4. Penguji : 1. Drs. H. Sultan Sarda, M.M
2. Asri Jaya. S.E., M.M
3. Dr. Muhammad Yusuf, S.Sos.,M.M
4. Aulia, S. IP., M. Si.M


(.....)

(.....)

(.....)

(.....)

(.....)

(.....)

(.....)

Disahkan Oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar


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



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

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

HALAMAN PERNYATAAN KEABSAHAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Hariyana
Stambuk : 105721129620
Program Studi : Manajemen
Judul Penelitian : Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa

Dengan ini menyatakan bahwa:

Skripsi yang saya ajukan di depan Tim Penguji adalah ASLI hasil karyasendiri, 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, 11 Mei 2024

Yang Membuat Pernyataan,



Hariyana
NIM: 105721129620

Diketahui Oleh,

Ketua Program Studi Manajemen,



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

Nasrullah, SE.,M.M
NBM: 1151 132

**HALAMAN PERNYATAAN
PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR**

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

Nama : Hariyana
NIM : 105721129620
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 Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa

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, 11 Mei 2024

Yang Membuat Pernyataan,



Hariyana

NIM: 105721129620

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Sesungguhnya berserta 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)

“Selalu ada harga dalam sebuah proses, nikmati saja lelah-lelah itu, lebarkan lagi rasa sabar itu, semua yang kau investasikan untuk menjadikan dirimu serupa yang kau impikan, mungkin tidak akan selalu berjalan lancar, tapi gelombang – gelombang itu yang nanti akan bisa kau ceritakan.”

“Terbentur, terbentur, terbentur, terbentuk.”

PERSEMBAHAN

Puji syukur kepada Allah Subhanahu wa ta'ala atas Ridho-Nya serta karunianya sehingga skripsi ini telah terselesaikan dengan baik.

Alhamdulillah Rabbil'alamin

Skripsi ini kupersembahkan untuk kedua orang tuaku tercinta Bapak Almrhum Subhan dan Ibu Manisi yang senantiasa memberikan doa dan dukungan baik moral dan moril tak terhingga, serta orang-orang yang saya sayang dan almamater Biruku

PESAN DAN KESAN

Jangan berhenti saat kamu lelah, hentikan saat kamu selesai.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji dan Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan ke hadirat Allah Subhanahu wa ta'ala atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hambanya. Shalawat dan Salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad Shalallaahu Alaihi Wassalaam beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulisan skripsi yang berjudul "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten Gowa".

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 **Bapak Almarhum Subhan dan Ibu Manisi** 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. Bapak Nasrullah, SE., M.M, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Ibu Dr. Asriati., SE. M. Si selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga Skripsi selesai dengan baik.
5. Bapak Dr. Syarifuddin Sulaiman., M. Si 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. Pimpinan dan staf pegawai Kantor Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten Gowa terima kasih telah membantu memberikan fasilitas tempat penelitian kepada penulis.
9. Rekan-rekan Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Angkatan 2020 Terkhususnya Manajemen 20 I yang senantiasa memberikan bantuannya dan dorongan dalam aktivitas studi penulis.
10. Terima kasih juga kepada sahabatku dengan senantiasa kebersamai dan meluangkan waktu untuk membantu, selalu memberikan saran, serta selalu memberikan semangat.

11. Terima kasih juga kepada partner saya Muhammad Asrul yang selalu ada disegala hal baik ataupun suka duka saya. Serta 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 warahmatullahi wabarakatuh.

Makassar, April 2024

Hariyana

ABSTRAK

HARIYANA. 2024. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa.* Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing Oleh: Asriati dan Syarifuddin Sulaiman.

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan: menguji Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa. Populasi dan sampel dalam penelitian ini sebanyak 35 responden. Diketahui nilai signifikan dalam penelitian ini yaitu Pengaruh Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar $0,017 < 0,05$ dan nilai hitung $2,518 > \text{nilai tabel } 1,694$. Sedangkan pengaruh lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar $0,015 < 0,05$ dan nilai hitung $2,573 > 1,694$. Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah kuantitatif yang diperoleh dari kuesioner yang dibagikan kepada responden. Dalam penelitian ini sumber data yang digunakan dalam pengumpulan data mencakup data primer dan data sekunder. Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode skala *likert*. Berdasarkan hasil penelitian ini menggunakan perhitungan statistik melalui aplikasi *Statistical Package for the Social Science (SPSS)* versi 27. Maka dari itu penulis menarik kesimpulan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa.

Kata Kunci: *Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai*



ABSTRACT

HARIYANA. 2024. *The Influence of Work Motivation and Work Environment on Employee Performance at the Gowa Regency Trade and Industry Office. Department of Management, Faculty of Economics and Business, Muhammadiyah University of Makassar. Supervised by: Asriati and Syarifuddin Sulaiman.*

This study aimed to describe and test the Influence of Work Motivation and Work Environment on Employee Performance at the Office of Trade and Industry of Gowa Regency. The population and sample in this study were 35 respondents. It is known that the significant value in this study is the Influence of Work Motivation (X1) on Employee Performance (Y) at $0.017 < 0.05$, and the calculated value of $2.518 >$ the table value of 1.694 . Meanwhile, the influence of the work environment (X2) on employee performance (Y) is $0.015 < 0.05$, with a calculated value of $2.573 > 1.694$. The type of data used in this study is quantitative data obtained from questionnaires distributed to respondents. The data sources used in data collection include primary and secondary data. The research instrument used in this study utilized the Likert scale method. Based on the results of this study using statistical calculations through the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) application version 27, the author concludes that work motivation and the work environment have a positive and significant effect on employee performance at the Office of Trade and Industry of Gowa Regency.

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

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
KATA PENGANTAR	v
ABSTRAK	vii
ABSTRACK	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A.Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah	6
C.Tujuan penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	8
A. TINJAUAN TEORI.....	8
B. TINJAUAN EMPIRIS.....	23
C. KERANGKA PIKIR.....	28
BAB III METODE PENELITIAN.....	30
A. Jenis Penelitian	30
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	30
C. Jenis dan Sumber Data	30
D. Populasi dan Sampel	31

E. Teknik Pengumpulan Data.....	31
F. Definisi Operasional Variabel.....	32
G. Metode Analisis Data.....	33
H. Uji Hipotesis.....	38
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	40
A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	40
B. Penyajian Data (Hasil Penelitian).....	42
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	62
A. Kesimpulan.....	62
B. Saran.....	62
DAFTAR PUSTAKA.....	64
LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	23
Tabel 3.1 Operasi Variabel	37
Tabel 4.1 Jenis Kelamin	48
Tabel 4.2 Usia	49
Tabel 4.3 Pendidikan Terakhir	49
Tabel 4.4 Masa Kerja.....	50
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja	51
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja	51
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai	52
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja	53
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja.....	54
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai.....	54
Tabel 4.11 Hasil Uji Realibilitas	55
Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinearitas	57
Tabel 4.14 Hasil Uji Heterokedstisitas.....	58
Tabel 4.15 Hasil Uji Linearitas Motivasi Kerja Dengan Kinerja Pegawai	59
Tabel 4.16 Hasil Uji Linearitas Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Pegawai	60
Tabel 4.17 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	61
Tabel 4.18 Hasil Uji Koefesien Determinasi (R)	63
Tabel 4.19 Hasil Uji t	63

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....	33
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	46
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas.....	56



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia yang berkualitas tinggi adalah salah satu kekuatan yang dimiliki setiap organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Sumber daya manusia yang berkualitas tinggi merupakan komponen yang sangat penting dalam menentukan pencapaian (Ningsih, Zaki, and Hardilawati 2021). Setiap organisasi, baik pemerintah maupun swasta, harus memiliki kemampuan untuk mengoptimalkan sumber daya manusia dan cara pengelolaannya. Pendidikan sumber daya manusia tidak terpengaruh oleh faktor pekerja yang bekerja untuk mencapai tujuan organisasi.

Sumber daya manusia (SDM) sangat penting bagi suatu perusahaan, menurut (Ningsih, Zaki, and Hardilawati 2021). Oleh karena itu, faktor sumber daya manusia yang diukur dari kinerja karyawan perusahaan harus terus ditingkatkan. Jika karyawan bekerja dengan baik, kemungkinan besar organisasi juga bekerja dengan baik. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai ketika mereka melakukan pekerjaan mereka sesuai dengan tanggung jawab mereka kepadanya sendiri.

Sumber daya manusia, yang merupakan komponen terpenting bagi suatu perusahaan, bertanggung jawab atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sumber daya manusia merupakan komponen penting dalam setiap bisnis. 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 (Fatimah and Ratnasari 2018). Akibatnya, bisnis tidak dapat berkembang dan maju kecuali memiliki akses kesarana dan prasarana yang lengkap dan canggih. Untuk mencapai hal ini, organisasi harus memiliki kemampuan untuk membuat lingkungan dan kondisi yang mendorong dan memungkinkan individu untuk mengembangkan bakat dan keterampilan mereka secara optimal, terutama dalam hal kinerja.

Sumber daya manusia (SDM) merujuk kepada segenap potensi yang dimiliki oleh individu dalam suatu organisasi atau masyarakat yang dapat digunakan untuk mencapai tujuan dan keberhasilan organisasi tersebut. SDM juga dapat merujuk kepada bidang studi atau fungsi manajemen yang berkaitan dengan pengelolaan dan pengembangan tenaga kerja di suatu organisasi.

Salah satu komponen yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah motivasi yang diberikan oleh pimpinan kepada karyawan. Motivasi ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan sebagai inisiatif dan pengarahannya terhadap tingkah laku yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi. Diharapkan bahwa pemberian motivasi kepada karyawan akan menghasilkan hasil kinerja yang lebih efektif. Jika pegawai tidak memiliki motivasi untuk menyelesaikan tugas, prestasi kerja mereka rendah. Sebaliknya, pegawai yang memiliki motivasi yang tinggi dapat menyelesaikan tugas dengan baik

motivasi adalah dorongan untuk melakukan hal-hal tertentu untuk mencapai tujuan tertentu (Apriyansyah, Idris, and Choiriyah 2023).

Motivasi adalah dorongan, upaya, dan keinginan seseorang untuk melakukan tugas dan wewenang yang diberikan di tempat kerja dengan baik. Personel yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan memiliki motivasi untuk melakukan kegiatan, pegawai yang menjadi ahli di bidang mereka, menghadapi tantangan dan kegagalan ketika tidak ada motivasi, tetapi sukses ketika ada. Jika ada motivasi yang kuat, pegawai dapat melakukan pekerjaan mereka dengan sempurna. tepat untuk mencapai tujuan organisasi seperti, Dinas Perdagangan dan Perindustrian Gowa.

Selain motivasi, lingkungan kerja di mana pegawai bekerja juga berpengaruh terhadap kinerja mereka. Selain faktor motivasi, lingkungan kerja yang sesuai dapat mendukung pelaksanaan tugas sehingga pegawai memiliki semangat untuk bekerja dan meningkatkan kinerja mereka, sedangkan lingkungan kerja yang tidak sesuai dapat membuat pegawai tidak nyaman melakukan tugas mereka. Tempat kerja di suatu organisasi menguntungkan pegawainya, karena ada kemungkinan bahwa lingkungan ini akan mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung. Ada tiga alasan untuk hal ini: ada bukti bahwa tugas dapat diselesaikan dengan lebih baik dalam lingkungan kerja organisasi yang baik; ada bukti bahwa manajer memiliki kekuatan untuk mempengaruhi lingkungan kerja unit kerja yang dipimpin; dan kecocokan antara seseorang dan organisasi sangat penting

untuk mencapai prestasi dan kepuasan seseorang dalam organisasi (Supriyanto and Mukzam 2020).

Meskipun lingkungan kerja merupakan faktor yang tidak langsung mempengaruhi kinerja karyawan, lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan dapat mempengaruhi kinerja karyawan; semakin baik lingkungan kerja, semakin nyaman karyawan dalam menjalankan tugasnya, dan semakin baik lingkungan kerja, semakin baik kinerja yang dihasilkan oleh karyawan (Apriyansyah, Idris, and Choiriyah 2023). Menurut definisi, lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan dan dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Ini termasuk tempat bekerja, fasilitas, kebersihan, pencahayaan, dan ketenangan, serta hubungan kerja antara orang-orang di tempat tersebut, sehingga meningkatkan semangat kerja karyawan (Hasibuan and Bahri 2018).

Kemampuan dan keinginan menentukan kinerja. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki tingkat kesediaan dan kemampuan tertentu. Tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan, seseorang tidak dapat melakukan sesuatu dengan cukup efektif (Hustia 2020). Kinerja pegawai adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai; ini memengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi, termasuk kuantitas, kualitas, waktu, kehadiran, dan sikap kooperatif.

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode waktu tertentu dalam menyelesaikan tugas dibandingkan dengan berbagai standar hasil kerja yang mungkin, target, sasaran, atau kriteria yang telah disepakati bersama sebelumnya. Oleh karena itu, kinerja pegawai akan berjalan dengan baik hanya jika mereka didukung oleh motivasi kerja, disiplin, dan lingkungan kerja yang menyenangkan. Kinerja ditentukan oleh motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Seseorang harus memiliki tingkat kesediaan dan kemampuan tertentu untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan tersebut (Hustia 2020). Kinerja dapat dijelaskan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Jika prestasi kerja atau produktivitas kerja pegawai meningkat setelah pengembangan, maka metode pengembangan yang ditetapkan cukup baik.

Permasalahan yang sering muncul dalam bidang kinerja pegawai adalah pertentangan hasil penelitian seperti penelitiannya (Widhianingrum 2020). Bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan hasil yang signifikan positif kinerja di mana variabel motivasi kerja dan lingkungan yang mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, namun temuan (Rofiliana and Rofiuddin 2021). Bertentangan dengan menyatakan lingkungan kerja signifikan negatif terhadap kinerja pegawai. Begitu juga menurut (Wasiati 2020). Menyatakan bahwa motivasi kerja tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil observasi menemukan bahwa ada beberapa pegawai yang memiliki motivasi kerja yang rendah, pegawai belum sesuai dengan tugas pokok dan fungsi mereka. Selain itu, telah ditemukan bahwa pegawai terlambat tiba di kantor dan meninggalkan kantor karena kepentingan pribadi. Berdasarkan hasil uraian di atas, penulis mencoba melihat lebih jauh seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja dapat memberikan kontribusi atau pengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Perdagangan dan perindustrian. Sehingga penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul. **“Pengaruh Motivasi kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian.”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, beberapa pertanyaan dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa ?

C. Tujuan penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa.

2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kinerja pegawai di kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian adalah sebagai berikut:

1. Secara teoritis
 - a. Sebagai sarana untuk melatih berfikir secara ilmiah dengan berdasarkan pada disiplin ilmu yang di peroleh di bangku kuliah khususnya lingkup manajemen sumber daya manusia.
 - b. Sebagai bahan referensi bahan dasar untuk penelitian selanjutnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

2. Secara Praktis:

Bagi Kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa, untuk mengetahui sejauh mana motivasi kerja dan lingkungan kerja berdampak pada kinerja yang diharapkan dan hasilnya akan menjadi pertimbangan dalam menyusun strategi untuk meningkatkan kinerja pegawai.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. TINJAUAN TEORI

1. Manajemen Sumber daya manusia

a. Pengertian manajemen sumber daya manusia

Sumber daya manusia paling penting dalam usaha organisasi untuk mencapai keberhasilan kantor. Sumber daya manusia ini menunjang organisasi dengan karya, bakat, kreativitas dan dorongan betapapun sempurnanya aspek teknologi dan ekonomi, tanpa aspek manusia sulit kiranya tujuan-tujuan organisasi dapat dicapai. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumberdaya yang memiliki akan perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersediannya modal dan memadainya dan memadainya bahan, jika tanpa SDM sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya

Menurut (Ricardianto 2021), mengatakan bahwa Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan kantor, pegawai, dan masyarakat. Menurut (Yusuf

2019), mengatakan bahwa : “ Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu system yang bertujuan untuk mempengaruhi, sikap,



perilaku dan kinerja karyawan agar mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam rangka mencapai sasaran – sasaran perusahaan”

Dari defenisi di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja dan proses perencanaan, pengorganisasin, penyusunan staf, penggerakkan, pengawasan, dan pemisahaan tenaga kerja dalam mencapai tujuan kantor.

b. Fungsi Manajemen sumber daya manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut (Yusuf 2018) yaitu :

1. Perencanaan

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrase dan koordinasi dalam bentuk bagian organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan.

3. Pengarahan dan pengadaan

Pengarahan adalah kegiatan meberi petunjuk kepada karyawan, agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam

membantu tercapainya tujuan organisasi. Pengarahan dilakukan oleh pemimpin yang dengan kepemimpinannya akan memberi arahan kepada karyawan agar mengerjakan semua tugas dengan baik.

4. Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan karyawan agar mentaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana.

5. Pengembangan

Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

6. Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbasan jasa yang diberikan kepada organisasi.

7. Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

8. Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pension.

9. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan maka sulit terwujudnya tujuan yang maksimal.

10. Pemberhentian

Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seorang karyawan dari suatu organisasi

2. Motivasi kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi suatu perubahan yang terjadi pada diri seseorang yang ditunjukkan oleh gejala perasaan, kegelisahaan, kejiwaan, hingga emosi yang dimotivasi untuk melakukan suatu tindakan karena kebutuhan, keinginan, dan tujuan tertentu dikenal sebagai motivasi. Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat di dalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja di organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi

Menurut (Uno 2020), menyatakan bahwa motivasi dapat didefinisikan sebagai "suatu dorongan internal dan eksternal dalam diri individu yang

ditunjukkan dengan adanya keinginan, minat, dan hasrat, dorongan juga kebutuhan; cita-cita dan harapan; serta penghargaan dan penghormatan."

Motivasi adalah daya dorong yang mengakibatkan seseorang anggota mau dan rela untuk mengerahkan kemampuannya dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga, dan waktu untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggungjawab dan menunaikan kewajibannya.

Menurut (Nurdin and Djuhartono 2021), Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal (Faizal et al., 2019).

Menurut Sondang P. Siagian (2012:138), motivasi adalah daya dorong yang mengakibatkan seseorang anggota mau dan rela untuk mengerahkan kemampuannya dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga, dan waktu untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggungjawab dan menunaikan kewajibannya. Hierarki Maslow yang terkenal terdiri atas kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan keselamatan dan keamanan, kebutuhan akan kebersamaan dan kasih sayang, kebutuhan akan aktualisasi diri. Motivasi bukanlah merupakan sesuatu yang berdiri sendiri, melainkan ada beberapa faktor yang

mempengaruhinya. Sembilan faktor motivasi ada, dan enam di antaranya dapat diuraikan sebagai berikut:

b. Faktor Kebutuhan Manusia

1. Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan fisiologis ini mengacu pada kebutuhan seperti makanan, pakaian, dan tempat tinggal. sebagai kebutuhan dasar. Kebutuhan paling mendasar, seperti makanan, pakaian, dan tempat tinggal, harus dipenuhi, jadi seseorang harus bekerja keras untuk memenuhinya.

2. Kebutuhan rasa aman (psikologis)

Yang termasuk dalam kategori kebutuhan psikologis di antaranya Pengakuan, penghargaan, status, dan kebutuhan lainnya termasuk dalam kategori kebutuhan psikologis. Jika seorang karyawan ingin mencapai status tertentu atau menjadi seorang "tokoh", mereka harus memiliki lebih banyak kesempatan untuk maju dan bersedia memikul lebih banyak tanggung jawab. Oleh karena itu, hasrat untuk mencapai status yang diinginkannya akan melekat dalam dirinya.

3. Kebutuhan sosial

Karyawan dalam suatu organisasi perlu memperoleh pengakuan atas prestasi kerja mereka serta berinteraksi dengan sesama karyawan dan atasannya, "Satu cara meyakinkan para karyawan betah bekerja adalah dengan meyakinkan bahwa dirinya memiliki banyak mitra di organisasi."

c. Faktor Kompensasi

kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh seorang karyawan sebagai penghargaan atas pekerjaan mereka. Jika kompensasi yang tepat diberikan, karyawan akan lebih puas dan lebih termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi. Bagi karyawan, kompensasi sangat penting karena kompensasi mencerminkan nilai kerja mereka bagi mereka sendiri, keluarga mereka, dan masyarakat.

d. Faktor Komunikasi

Komunikasi yang lancar, menurut Arep dalam manajemen personalia (2012:81), didefinisikan sebagai komunikasi terbuka di mana informasi mengalir secara bebas dari atas ke bawah atau sebaliknya. Dalam suatu organisasi, komunikasi yang lancar diperlukan antara atasan dan bawahan mereka. Ini karena jika komunikasi berjalan lancar, arus komunikasi akan berjalan lancar dan tidak akan ada miskomunikasi yang menghambat pelaksanaan tugas. Kebijakan organisasi akan lebih mudah dipahami jika semua orang berkomunikasi dengan baik.

e. Faktor Kepemimpinan

Kepemimpinan menurut (Amalia Yunia Rahmawati 2020) adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain atau masyarakat untuk mencapai pencapaian tertentu. Dalam implementasi manajemen sumber daya manusia, ada beberapa gaya kepemimpinan yang berbeda yang dapat digunakan untuk mencapai tujuan, yaitu untuk menguasai, mempengaruhi, dan memotivasi orang lain. Gaya kepemimpinan ini termasuk kepemimpinan

demokratis, kepemimpinan diktator atau otoriter, kepemimpinan paternalis, dan kepemimpinan hujan bebas.

f. Faktor Pelatihan

Pelatihan meningkatkan kemampuan karyawan. Untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, setiap organisasi harus memberikan pelatihan dan pendidikan kepada karyawannya, baik di dalam maupun di luar perusahaan. Pelatihan adalah salah satu upaya untuk meningkatkan sumber daya manusia, terutama dalam hal pengetahuan, kemampuan, keahlian, dan sikap, dan manfaat pelatihan bagi karyawan adalah organisasi, pelatihan pengetahuan, kemampuan, keahlian, dan sikap. Manfaat pelatihan bagi karyawan adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan motivasi
2. Meningkatkan pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan dalam melaksanakan tugas sehari-hari
3. Meningkatkan rasa percaya diri dan menghilangkan rasa rendah diri
4. Memperlancar pelaksanaan tugas
5. Menumbuhkan sikap positif terhadap organisasi
6. Meningkatkan semangat dan gairah kerja
7. Meningkatkan rasa peduli terhadap organisasi
8. Meningkatkan rasa saling menghargai antar karyawan
9. Memberikan dorongan bagi karyawan untuk menghasilkan yang terbaik
10. Memberikan dorongan bagi karyawan untuk memberikan pelayanan yang terbaik.

g. Faktor Prestasi

Bagi organisasi, penilaian prestasi kerja pegawai merupakan cara untuk mengembangkan sumber daya manusia. Sementara itu, bagi karyawan, penilaian prestasi dapat meningkatkan semangat kerja dan meningkatkan kinerja karena mereka akan merasa bahwa pekerjaan mereka dihargai oleh organisasi, yang kemudian menimbulkan harapan untuk mendapatkan kompensasi dari organisasi. Ini merupakan sumber motivasi kerja yang berdampak besar pada kinerja karyawan.

3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja disebut juga suasana kerja adalah serangkaian lingkungan di sekitar tempat kerja yang berpengaruh terhadap perilaku seseorang dalam melaksanakan pekerjaan lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal (Saputra and Fernos 2022). Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerjadan yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Hasibun 2018).

Namun, lingkungan kerja, mencakup segala sesuatu yang berkaitan dengan aspek fisik dan mental yang secara langsung maupun tidak langsung memengaruhi pekerja. Semua elemen yang bertindak dan bereaksi pada tubuh dan pikiran pekerja termasuk dalam lingkungan kerja, lingkungan sosial tempat pekerja bekerja, fisik, mental, dan psikologi organisasi. Menurut (Hustia 2020), mengatakan bahwa beberapa indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Sarana dan prasarana;
2. Sirkulasi udara;
3. Pencahayaan ruang kerja;
4. Interaksi antar karyawan; dan
5. Suasana kerja.

Menurut (Sagita and Qarni 2022) lingkungan kerja terdiri dari semua alat dan bahan yang digunakan, tempat seorang pekerja bekerja, metode yang digunakan untuk bekerja, dan pengaturan kerjanya, baik secara individu maupun kelompok. Menurut (Zarkasi, Halin, and Marnisah 2022) indikator lingkungan kerja termasuk

a. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah “tempat kerja pegawai melakukan aktivitasnya”. Lingkungan kerja fisik mempengaruhi semangat dan emosi kerja para karyawan. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. lingkungan kerja fisik merupakan salah satu factor penyebab stress kerja pegawai yang berpengaruh pada prestasi kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah: Suhu, Kebisingan, Penerangan dan Mutu udara.

b. Lingkungan kerja nonfisik

Lingkungan kerja non-fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Menurut Sihombing (2004) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik mencakup hubungan kerja

yang terbentuk diperusahaan antara atasan dan bawahanserta antara sesama karyawan dan hubungan-hubungan antar karyawan. Membina hubungan yang baik antara sesame rekan kerja, bawahan maupun atasan harus dilakukan karena kita saling membutuhkan. Hubungan kerja yang terbentuk sangat mempengaruhi psikologis karyawan. Untuk menciptakan hubungan yang harmonis dan efektif pimpinan perlu meluangkan waktu untuk mempelajari aspirasi-aspirasi emosi pegawai dan bagaimana mereka berhubungan dengan tim kerja, Menciptakan suasana yang meningkatkan kreativitas.

Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja Menurut (Hasibuan, S. M., & Bahri, S.2018) ada beberapa yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja, diantaranya:

- a. Suasana kerja
- b. Hubungan dengan rekan kerja
- c. Tersedianya fasilitas kerja

Suasana kerja yang menyenangkan bagi karyawan, tentu saja akan memicu semangatnya dalam menjalankan tanggung jawab yang telah diamanahkannya. Suasana kerja haruslah menyenangkan karena seorang karyawan akan menghabiskan banyak waktu di tempat kerja

kinerja karyawan tersebut akan rendah. Karyawan tersebut akan memiliki kemampuan meningkatkan kinerja dengan motivasi tinggi untuk berprestasi. Motivasi pegawai untuk berprestasi harus ditingkatkan dari dalam diri sendiri dan dari lingkungan tempat kerja, ini disebabkan oleh motivasi prestasi yang ditingkatkan secara pribadi akan membentuk kekuatan diri dan jika keadaan

lingkungan kerja juga membantu akan lebih mudah untuk pencapaian kinerja. Dari sejumlah Menurut pendapat di atas, lingkungan kerja mencakup segala sesuatu yang ada di sekitar seorang karyawan saat mereka bekerja, baik itu fisik atau non-fisik, dan yang dapat mempengaruhi mereka sendiri dan karyawan mereka secara langsung atau tidak langsung (Ningsih, Zaki, and Hardilawati 2021).

4. Kinerja

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (performance). Istilah kinerja dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya, dan pada umumnya kinerja dibedakan menjadi dua yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja karyawan sering diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi. Kinerja adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik/material maupun non fisik/non material (Ningsih, Zaki, and Hardilawati 2021). Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Kinerja individu adalah bagian hasil dari kerja pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dan kinerja

kelompok. Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditentukan. Faktor penentu pencapaian kinerja dalam organisasi adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi. Kemampuan maksudnya karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan (Sondang p, Siagian 2012).

Menurut Simanjutak (Wahyuni, Gani, and Syahnur 2023) kinerja dipengaruhi oleh dua faktor:

1. Kualitas dan kemampuan pegawai, yang mencakup kualitas pendidikan dan pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik pegawai.
2. Sarana pendukung, yang mencakup faktor-faktor yang berkaitan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, saran produksi, teknologi), dan faktor-faktor yang berkaitan dengan kesejahteraan pegawai (upah/gaji, jaminan sosial, kesejahteraan)
3. Suprasarana, atau hubungan antara manajemen industri dan kebijakan pemerintah

Menurut (Widhianingrum 2020), dua komponen yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah kemampuan dan motivasi, yang menyatakan bahwa:

Human Performance = *Ability x Motivation*

Motivation = *Attitude x Situation*

Ability = *knowledge x Skill*

Penjelasannya:

- a. Faktor Kemampuan (Kemampuan): Kemampuan secara psikologis terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan kenyataan, yang merupakan kombinasi pengetahuan dan kemampuan. Dengan kata lain, akan lebih mudah bagi pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (110–120), terutama IQ yang lebih tinggi, sangat tinggi, luar biasa, genius, dengan pendidikan yang memadai untuk posisinya, dan terampil dalam mengerjakan tugas sehari-hari. tugas mereka.
- b. Motivasi mengacu pada sikap pimpinan dan karyawan terhadap kondisi kerja dalam organisasi mereka. Karyawan yang bersikap positif terhadap kondisi kerja mereka menunjukkan motivasi kerja yang tinggi, sedangkan karyawan yang bersikap negatif menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja, dan kondisi kerja adalah situasi kerja yang dimaksud.

5. Hubungan antara Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Karyawan

Hambatan untuk berusaha untuk membantu orang lain dikenal sebagai motivasi (Yunarsih 2019) ini menunjukkan seberapa besar perilaku para Karyawan dapat berkontribusi pada tujuan organisasi dengan sukses Untuk mengatakan bahwa karyawan akan lebih percaya pada tindakan manajer yang dapat dipercaya dan komunikasi misi, kami menggunakan teori desain pekerjaan dan kepercayaan. Ini akan memungkinkan karyawan untuk

memahami bagaimana pekerjaan mereka membantu orang lain dan meningkatkan kinerja mereka.

Lingkungan kerja sangat penting untuk mencapai kinerja bagaimana karyawan melakukan pekerjaan mereka. Lingkungan kerja yang memadai tentunya akan membuat karyawan betah bekerja, meningkatkan semangat kerja, dan meningkatkan kinerja. Di sisi lain, lingkungan kerja yang tidak memadai dapat mengganggu karyawan untuk fokus pada pekerjaan mereka, yang dapat menyebabkan kesalahan dalam pekerjaan.

Hubungan antara karakteristik suatu jabatan dengan kinerja pegawai dapat dipahami secara efektif melalui perspektif teoritis Karakteristik Pekerjaan Model (JCM) yang memberikan wawasan tentang bagaimana atribut spesifik suatu pekerjaan dapat berdampak motivasi karyawan, kepuasan, dan kinerja secara keseluruhan. Karakteristik Pekerjaan Model mengidentifikasi lima karakteristik pekerjaan inti yang berkontribusi terhadap kebermaknaan pekerjaan dan akibatnya mempengaruhi kinerja karyawan. Lima karakteristik pekerjaan inti adalah variasi keterampilan pertama yang mengacu pada sejauh mana suatu pekerjaan mengharuskan seorang karyawan untuk melakukannya menggunakan berbagai keterampilan dan bakat. Pekerjaan yang melibatkan berbagai tugas dan tanggung jawab dapat meningkatkan rasa tantangan dan keterlibatan karyawan. Ketika karyawan ditanya untuk menerapkan keterampilan yang berbeda, mereka cenderung mengalami monoton, yang menyebabkan meningkatnya minat terhadap pekerjaan mereka. Variasi ini merangsang kemampuan kognitif dan

keaktivitas mereka, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja mereka (Usmar Ismail, Sismiati Sismiati, and Syarifuddin Sulaiman 2022).

B. TINJAUAN EMPIRIS

Untuk penelitian saat ini, penelitian terdahulu berfungsi sebagai acuan. Studi sebelumnya telah menyelidiki pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja, seperti yang ditunjukkan dalam tabel berikut:

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Penulis & tahun penelitian	Judul	Metode penelitian	Hasil penelitian
1.	(Deni 2021)	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kecamatan Senen	Metode yang digunakan adalah metode deskriptif dengan pendekatan asosiatif. Analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dan sederhana.	Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan adalah sebagai berikut : 1). Motivasi dan lingkungan kerja mendorong peningkatan kinerja pegawai Sat Pol PP Kecamatan Senen. 2). Motivasi mendorong peningkatan kinerja pegawai Sat Pol PP Kecamatan Senen. 3). Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Satpol PP Kecamatan Senen.
2.	(Dhiva Ayu Arzrial Azzha, Susantiningrum Susantiningrum, and Nur Rahmi Akbarini 2023)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan kerja dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Model yang digunakan dalam penelitian ini adalah dieskriptif	Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan sebagai berikut : Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai

				pada PT.Gapura Angkasa di Bandara International Sultan Hasanuddin Makassar
3.	(Hustia 2020)	Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan WFO masa pandemi	Model penelitian yang digunakan yaitu: uji instrument, analisis regresi linear berganda, uji F/simultan, uji T dan uji R2.	Hasil penelitian yang dilakukan secara bersama-sama antara semua variabel yang diteliti menggambarkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, an 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.
4.	(Sagita and Qarni 2022)	Peran Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan Kota Medan	penelitian kualitatif dilakukan wawancara secara mendalam terhadap narasumbernya dengan berdasarkan observasi atau pengamatan yang dilakukan	Kinerja tidak pernah terlepas dari motivasi dan kondisi lingkungan kerja, hal ini dikarenakan komponen tersebut merupakan bentuk struktur yang sudah tertata sedemikian rupa guna memacu semangat seorang pegawai dalam menjalankan pekerjaanya secara optimal. Motivasi dan lingkungan kerja juga berfungsi sebagai penyemangat diri untuk terus bergerak dan berkontribusi aktif melalui inovasi-inovasi yang akan mendukung tercapainya tujuan perusahaan sesuai dengan tujuan yang akan dicapai bersama.
5.	(Satyawan, Marnisah, and Wadud 2022)	Pengaruh motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap	Model analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda	Berdasarkan hasil dapat disimpulkan bahwa: (1) ada pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara

		kinerja terhadap pegawai sekretarian dewan perwakilan rakyat daerah provinsi sumatera selatan.		bersamasama terhadap kinerja pegawai sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan;(2) Ada pengaruh antara variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan; (3) Ada pengaruh antara variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan; (4) Tidak ada pengaruh antara variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan
6.	(Supriyanto and Mukzam 2018)	Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada Karyawan LPP Radio Republik Indonesia Stasiun Malang)	Regresi linear berganda	Hasil hitung secara simultan saat LPP RRI Stasiun Malang mengetahui bahwa peningkatan motivasi kerja karyawan (X1), dan lingkungan kerja karyawan (X2) yang terjadi di lembaga tersebut secara bersama-sama yang diikuti dengan meningkatnya kinerja karyawan (Y) di LPP RRI Stasiun Malang, karena nilai dari hasil hitung menunjukkan nilai yang positif.
7.	(Widhianingrum 2020)	Analisi Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Aparat Desa	Regresi berganda dengan menggunakan 2 variabel penjelas dan 1 variabel respon	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa berdasarkan hasil penelitian yang peneliti lakukan variabel motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja aparat (Y) Desa Kaibon Madiun.
8.	(Wahyuni, Gani, and Syahnur	Pengaruh Motivasi Kerja	penelitian yang dilakukan	Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan

	2023)	Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada CV.Maju Bersama Motor	adalah penelitian kuantitatif asosiatif yaitu untuk mengetahui pengaruh satu variabel dengan variabel lainnya	yang telah dilaksanakan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada CV.Maju Bersama Motor di kota Pematangsiantar. Lingkungan Kerja negative dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada CV.Maju Bersama Motor di kota Pematangsiantar
9.	(Wahyuni, Gani, and Syahnur 2023)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Analisis data penelitian ini menggunakan metode analisis regresi berganda data dengan batuan software SPSS 25.	Hasil daripada studi ini menjelaskan bahwa Motivasi Kerja menjadi salah satu faktor penentu naik turunnya Kinerja Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4. Lingkungan Kerja menjadi salah satu faktor penentu naik turunnya Kinerja Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4. Motivasi yang sudah dimiliki dan ditetapkan karyawan PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4 mempunyai nilai koefisien regresi lebih kecil dari Lingkungan Kerja, tetapi alangkah baiknya Motivasi yang sudah ada dievaluasi dan ditingkatkan lagi agar motivasi yang semakin baik dan dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4. Bagi PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) agar lebih mempertahankan sarana dan prasarana yang ada dalam lingkungan kerja juga

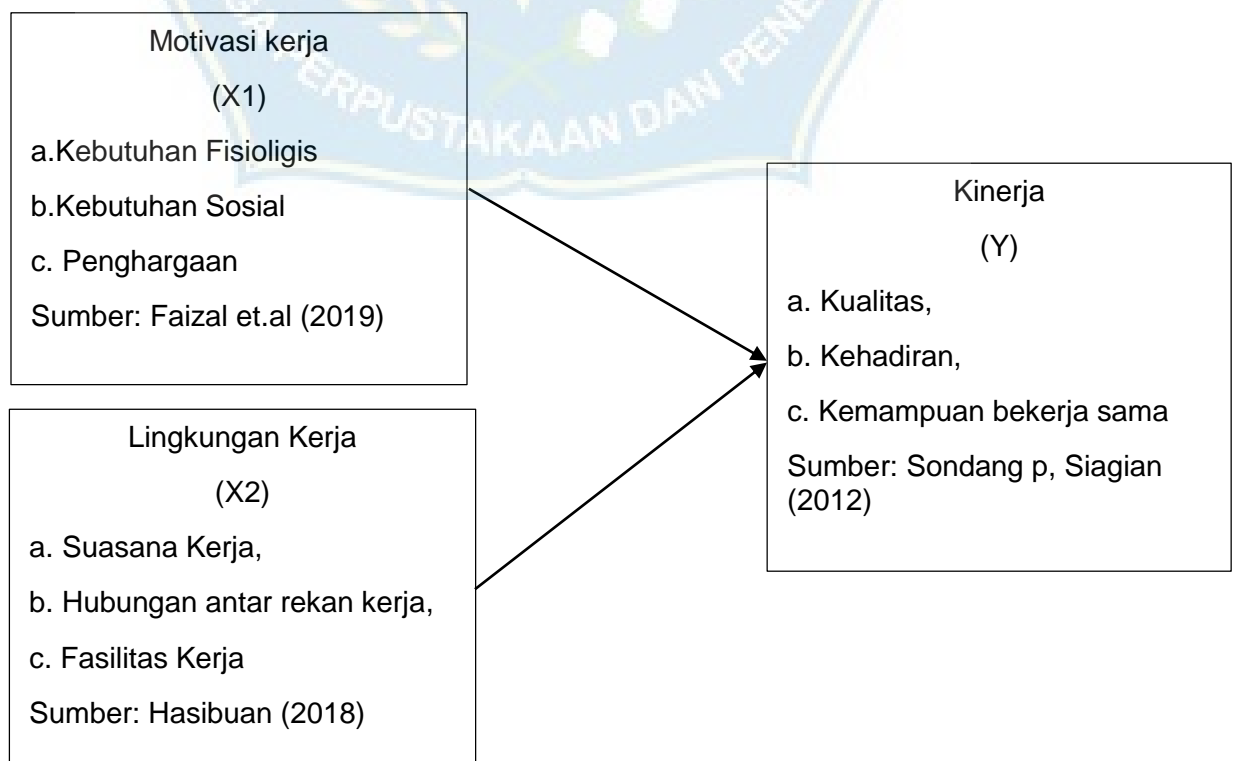
				diharapkan untuk lebih memperhatikan lingkungan non fisik juga seperti kenyamanan dan bekerja bersama pada rekan – rekan kerja.
10.	(Zarkasi, Halin, and Marnisah 2022)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Talang Kelapa Kabupaten Banyuasin	metode OLS (Ordinary Least Square) maka terlebih dahulu harus melakukan uji validitas, uji reliabilitas, asumsi klasik, uji hipotesis, dan uji linier berganda	Motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor camat talang kelapa kabupaten banyuasin, hal tersebut dibuktikan dengan nilai regresi sebesar 0,539 dan t-hitung 5,385 > t-tabel 2,000. Lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor camat talang kelapa kabupaten banyuasin, dengan nilai regresi sebesar 0,178 dan nilai t-hitung 4,054 > t-tabel 2,000. Pengujian secara simultan antara variabel Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada kantor camat talang kelapa kabupaten banyuasin, dapat dilihat bahwa nilai Fhitung 16,309 > Ftabel 3,16. dan nilai signifikan 0.00 < 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel bebas Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat Kinerja Pegawai (Y).

Sehubungan dengan sepuluh penelitian terdahulu di atas yang menjadi pembeda pada penelitian ini adalah judul, waktu dan tempatnya akan tetapi sama sama menggunakan metode penelitian yang sama yaitu kuantitatif. Namun tidak menutup kemungkinan bahwa akan ada faktor baru yang akan muncul dalam penelitian ini atau faktor yang belum ada pada sepuluh penelitian diatas, hal itu akan ditegaskan pada bab-bab selanjutnya pada hasil penelitian.

C. KERANGKA PIKIR

Penelitian ini bertujuan untuk menentukan seberapa besar pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa. Penelitian ini juga akan menentukan seberapa besar pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Gambar berikut menunjukkan kerangka pikir penelitian yang dipilih berdasarkan analisis di atas:

Gambar 2.1 Kerangka berpikir



D. HIPOTESIS

Menurut Juliandi (2013, hal. 47). “Hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah”. Sebagai jawaban sementara dari penulis sehubungan dengan permasalahan yang telah dirumuskan, maka hipotesis dalam penelitian dinyatakan sebagai berikut:

1. Diduga motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa;
2. Diduga lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif Menurut (Harys 2020) bahwa data kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan positivistic (data konkret), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistic sebagai alat uji perhitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa. Yang berlokasi di Jl. Masjid Raya No. 34 Sungguminasa Kecamatan Somba Opu, kabupaten Gowa, Sulawesi Selatan. Adapun waktu penelitian dilakukan mulai 20 Desember s/d 20 Februari 2024.

C. Jenis dan Sumber Data

Dua jenis data, primer dan sekunder, digunakan sebagai sumber data untuk penelitian ini. Menurut (Crystallography 2020):

1. Data primer adalah data penelitian yang diperoleh secara langsung dari instansi yang dianggap relevan dengan tujuan penelitian. Ini diperoleh melalui observasi (pengamatan), kuesioner, dan dokumentasi.
2. Data sekunder adalah data yang tidak langsung diperoleh dari responden melainkan melalui media penelusuran referensi, seperti buku, laporan, profil, artikel, dan bahan referensi lainnya.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Sugiyono (2019:130) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Objek yang ingin diteliti disebut sebagai populasi. Penelitian ini mencakup seluruh pegawai Kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa, yang berjumlah 35 orang

2. Sampel

Sugiyono (2019:131) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, dalam menentukan sampel, haruslah diambil dari populasi yang betul-betul dianggap representatif (mewakili). Merupakan bagian dari populasi yang ingin diteliti. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh, yang berarti jumlah sampel sama dengan populasi. Penelitian ini mengambil sampel dari 35 orang.

E. Teknik Pengumpulan Data

Salah satu langkah penting dalam penelitian adalah metode pengumpulan data. Menurut (Setyariski 2020) ada beberapa metode yang dapat digunakan untuk mengumpulkan data:

1. Observasi / pengamatan metode pengumpulan data dengan melakukan pengamatan terhadap aktivitas yang sedang berlangsung dikenal sebagai observasi. Metode ini dianggap penting untuk penelitian kuantitatif dan juga digunakan untuk mendapatkan data fisik yang berkaitan dengan penelitian.

2. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang menggunakan daftar periksa (checklist) dan skala penilaian untuk menyederhanakan dan mengukur perilaku, karakteristik, dan sikap responden. Daftar periksa adalah daftar perilaku, karakteristik, dan entitas lain yang dicari peneliti.
3. Dokumentasi adalah data dikumpulkan melalui dokumen dari kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa. Metode dokumentasi mencakup foto saat pelaksanaan kuesioner, kondisi kantor, struktur organisasi, dan profil Kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa.

F. Definisi Operasional Variabel

Secara istilah operasional variabel mengacu pada komponen penelitian yang menjelaskan variabel-variabel organisasi sehingga dapat diamati dan diukur. Variabel bebas (independen) yang digunakan dalam penelitian ini dan variabel terikat (dependen) yaitu variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja (independen) dan kinerja pegawai (dependen). Untuk memperjelas, yaitu:

Tabel 3.1 Operasional Variabel

Variable	Defenisi Operasional	Indikator	Alat Ukur
Motivasi (X1)	Proses psikologis yang mendorong dan mengarahkan pelaku untuk mencapai tujuan disebut motivasi.	a. Kebutuhan Fisiologis b. Kebutuhan Sosial c. Penghargaan	Skala Likert
Lingkungan Kerja (X2)	Suasana kerja di tempat kerja yang dapat mempengaruhi bagaimana seorang pekerja melakukan pekerjaan mereka disebut	a. Suasana Kerja, b. Hubungan antar Karyawan, c. Fasilitas Kerja	Skala Likert

	lingkungan kerja.		
Kinerja Pegawai (Y)	Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas pokok secara kualitas dan kuantitas disebut kinerja.	a. Kualitas, b. Kehadiran, c. Kemampuan untuk Berkolaborasi	Skala Likert

Keterangan penggunaan pengukuran skala likert sebagai berikut :

- ST = Sangat Setuju (5 poin)
 S = Setuju (4 poin)
 KS = Kurang Setuju (3 poin)
 TS = Tidak Setuju (2 poin)
 STS = Sangat Tidak Setuju (1 poin)

G. Metode Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validasi

Menurut (Ma et al. 2019) Uji validasi memastikan bahwa pengukuran skala likert dari variabel yang digunakan dalam mengidentifikasi hubungan antara suatu peristiwa atau fenomena. Uji validasi digunakan untuk mengevaluasi validitas kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan program statistik SPSS. Uji validitas memiliki kriteria berikut: r hitung lebih besar dari $r > \text{table}$, maka kuesioner valid; sebaliknya, r hitung kurang dari $r < \text{table}$, maka item kuesioner tidak valid.

b. Uji Realibilitas

Realibilitas diukur melalui analisis data dengan kuesioner yang menunjukkan variabel atau konstruk. Seberapa efektif suatu proses pengukuran bebas dari kesalahan (eror) diukur dengan skala. Akurasi dan konsistensi adalah komponen penting dari kehandalan. Suatu skala dianggap handal atau dapat diandalkan jika menghasilkan hasil yang sama setiap kali pengukuran dilakukan dalam kondisi yang sama dan dilakukan berulang kali.

Rumus Alpha Cronbach digunakan untuk menghitung tingkat realibilitas data. Rumus ini didasarkan pada skala Alpha Cronbach 0 hingga 1. Jika skala ini dikelompokkan ke dalam lima kelas dengan rentang yang sama, ukuran kemantapan alpha akan ditunjukkan sebagai berikut:

- a. Nilai *alpha cronbach* 0,00 s.d 0,20 berarti kurang reliabel
- b. Nilai *alpha cronbach* 0,21 s.d 0,40 berarti agak realibel
- c. Nilai *alpha cronbach* 0,41 s.d 0,60 berarti cukup realibel
- d. Nilai *alpha cronbach* 0,61 s.d 0,80 berarti realibel
- e. Nilai *alpha cronbach* 0,81 s.d 1,00 berarti sangat realibel

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Menurut (Widhianingrum, Wahna. 2020) uji normalitas digunakan untuk mengkaji kenormalan variabel yang diteliti apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak. Hal tersebut penting karena bila data

setiap variabel tidak normal, maka pengujian hipotesis tidak bisa menggunakan statistik parametrik. Pengujian normalitas dengan metode grafik normal Probability Plots berikut:

1. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolonieritas

Menurut (Yunarsih, Weni. 2019) uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Dasar pengambilan keputusan uji multikolinearitas adalah sebagai berikut:

1. Besarnya variabel Inflation Factor/VIF pedoman suatu model regresi yang bebas Multikolonieritas yaitu nilai $VIF < 10$.
2. Besarnya Tolerance pedoman suatu model regresi yang bebas Multikolonieritas yaitu nilai $Tolerance < 0,1$.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Husein Umar (2013:179) Heteroskedastisitas adalah dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Cara pengujian untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas juga dapat dilakukan dengan melihat grafik plot antara nilai produksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplots. Adapun dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik (point-point) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas atau terjadi homoskedastisitas.

d. Uji Linearitas

Uji linieritas adalah uji yang digunakan untuk menentukan apakah hubungan antara variabel dependen dan satu atau lebih variabel independen bersifat linier. Tujuannya adalah untuk memastikan bahwa setiap variabel independen memiliki hubungan yang linier dengan variabel dependen. Hasil dari uji linieritas akan memengaruhi pilihan teknik analisis data yang sesuai. Jika hasilnya menunjukkan bahwa

distribusi data bersifat linier, Uji linieritas dapat dilakukan menggunakan perangkat lunak statistik seperti SPSS for Windows, dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

1. Apabila tabel Anova menunjukkan $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka hubungan antarvariabel linier.
2. Apabila tabel Anova menunjukkan $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka hubungan antar variabel tidak linier

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini, regresi linear berganda digunakan untuk menganalisis data. Regresi linear berganda adalah alat analisis peramalan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap satu variabel terikat. Tujuan dari analisis ini adalah untuk menentukan apakah ada atau tidaknya hubungan fungsional atau hubungan kausal antara dua variabel bebas atau lebih (X_1) (X_2) (X_3)... (X_n) dengan satu variabel terikat.

Analisis regresi linear berganda menggambarkan hubungan linear antara dua atau lebih variabel bebas, (Crystallography 2016) Akibatnya, diketahui bahwa motivasi kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan kinerja karyawan (Y).

Dengan menentukan apakah masing-masing variabel positif atau negatif, analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Selain itu, ia juga memprediksi apakah nilai variabel bebas akan meningkat atau menurun.

Oleh karena itu, analisis regresi linear berganda dilakukan jika jumlah variabel bebas paling sedikit dua. Persamaan regresi berganda dapat dihitung dengan cara berikut:

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

Keterangan:

- Y = Kinerja Karyawan
- a = Konstanta
- b1 = Koefisien Regresi untuk X1
- b2 = Koefisien Regresi untuk X2
- X1 = Motivasi Kerja
- X2 = Lingkungan Kerja
- e = Nilai Error

H. Uji Hipotesis

1. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk memprediksi dan menentukan seberapa besar pengaruh variabel bebas atau variabel independent (X) terhadap variabel terikat atau variabel dependent (Y). Dengan kata lain, nilai koefisien determinasi berguna untuk memprediksi dan mengukur seberapa besar pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

2. Uji Hipotesis Parsial (Uji T)

Uji hipotesis t digunakan untuk menentukan apakah variabel independen (X) dan variabel dependen (Y) dinyatakan signifikan. Untuk

melakukan uji hipotesis ini, Anda harus memahami dasar pengambilan keputusan uji t. Adapun dasar pengambilan keputusan uji t:

- a. Jika nilai p-value (sig) kurang dari 0,05, maka ada pengaruh antara variabel X dan variabel Y, atau hipotesis diterima.
- b. Tidak ada pengaruh antara variabel X dan variabel Y, atau hipotesis ditolak jika nilai p-value (sig) lebih besar dari 0,05.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Singkat

Tahun 1961 baru terbentuk Departemen Perindustrian Rakyat Kabupaten Gowa dengan alamat di Jl. Masjid Raya no. 34 Sungguminasa Kab.Gowa. Tahun 1970 berupa nama menjadi Kantor Resor Perindustrian Kabupaten Gowa dan wilayah kerjanya meliputi Gowa, Takalar dan Jeneponto. Alamat masih di Jl. Masjid Raya no. 34 Sungguminasa Kab.Gowa

Tahun 1976 kembali lagi menjadi Kantor Departemen Perindustrian Kabupaten Gowa dan Takalar, alamat tetap di Jl. Masjid Raya no. 34 Sungguminasa Kab. Gowa. Tahun 1982 berubah menjadi Kantor Departemen Perindustrian Kabupaten Gowa.

Tahun 1995 sesuai dengan Peraturan Daerah No. 03 Tahun 2001 maka Departemen Perindustrian berubah nama menjadi Dinas Perindustrian Perdagangan dan Penanaman Modal Kabupaten Gowa Dan Selanjutnya pada Tahun 2001 yang dikenal dengan abad 21 yang lebih dikenal dengan millennium ketiga dan sekaligus terlaksananya otonomi daerah sebagai implementasi dari UU No.22 Tahun 1999 dan UU.No.25 Tahun 1999 yang penuh dengan tantangan dibidang pembangunan ekonomi daerah dimana Kabupaten Gowa ditunjuk sebagai pelaksana ketentuan otonomi daerah mewakili Propinsi Sulawesi Selatan.

Maka Dinas Perindustrian Perdagangan dan Penanaman Modal beruba bentuk menjadi Dinas Perindustrian dan Perdagangan sampai sekarang sesuai dengan Perda No.7 tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Kabupaten Gowa.

2. Visi dan Misi

a. Visi

Visi Dinas perdagangan dan perindustrian adalah “***meningkatnya kualitas sektor industri dan perdagangan berbasis ekonomi***”

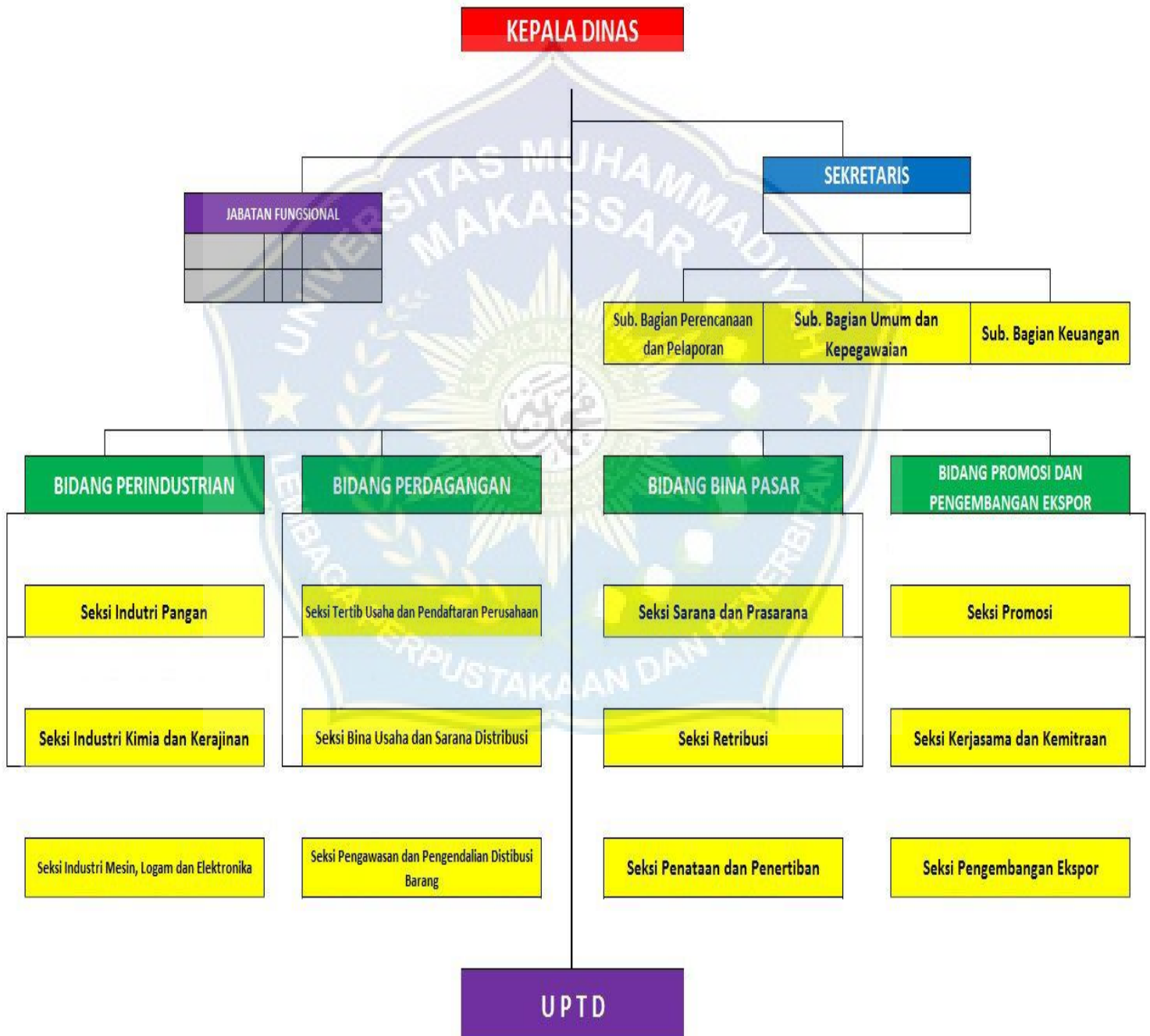
b. Misi

Misi Dinas Perdagangan dan perindustrian adalah:

1. Meningkatkan perdagangan yang efektif dan berkualitas.
2. Meningkatkan potensi usaha mikro dalam penguatan kelembagaan dan perekonomian masyarakat.
3. Meningkatkan Pembina industri kecil dan menengah dengan menitikberatkan pada pemanfaatan sumber daya local serta optimalisasi pemanfaatan kawasan industri gowa.
4. Meningkatkan kualitas profesionalisme sumber daya aparatur dan disiplin kerja serta tata kelola.

3. Struktur Organisasi

STRUKTUR ORGANISASI DINAS PERDAGANGAN DAN PERINDUTRIAN



Gambar 4. 1 Struktur Organisasi

B. Penyajian Data (Hasil Penelitian)

1. Karakteristik Responden

Penelitian ini menguraikan tentang motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa. Hal ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Karakteristik responden di dapatkan dengan cara penyebaran kuesioner yang disebarakan kepada 35 responden yang merupakan Pegawai Kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa. Pada penelitian ini ada 3 karakteristik responden yang akan diteliti yakni jenis kelamin, usia, masa kerja, pendidikan terakhir. Untuk memperjelas karakteristik responden yang dimaksud, maka akan disajikan tabel mengenai data responden seperti yang dijelaskan berikut ini:

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Penyajian data responden dalam penelitian ini sebanyak 35 orang. Berikut ini yang merupakan data responden berdasarkan jenis kelamin.

Tabel 4.1 Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
Laki-Laki	20	57.1
Perempuan	15	42.9
Total	35	100

Sumber data primer diolah (2024)

Berdasarkan data pada tabel 4.1 di atas menunjukkan jumlah responden jenis kelamin yang dimana laki-laki yaitu sebanyak 20 orang dengan presentase 57.1%, sedangkan perempuan yaitu sebanyak 15 orang dengan presentase 42.9%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada Kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa jumlah responden laki-laki lebih banyak dari jumlah responden perempuan.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2 Usia

Usia	Jumlah Responden	Persentase (%)
31-40 tahun	3	8.6
41-50 tahun	15	42.9
>51 tahun	17	48.6
Total	35	100

Sumber data primer diolah (2024)

Berdasarkan data pada tabel 4.2 diatas menunjukkan jumlah responden dengan data usia antara 31-40 tahun yaitu sebanyak 3 orang dengan presentase 8.6%, usia responden antara 41-50 tahun yaitu sebanyak 15 orang dengan presentase 42.9%, dan usia responden diatas 51 tahun sebanyak 17 orang dengan presentase 48.6%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa lebih banyak responden dengan usia di atas 51 tahun yang berjumlah 17 orang pada Kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

Tabel 4.3 Jenjang Pendidikan

Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase (%)
SMA/SMK	3	8.6
D3	-	-
S1	26	74.3
S2	6	17.1
S3	-	-
Total	35	100

Sumber data primer diolah (2024)

Berdasarkan data pada tabel 4.3 diatas menunjukkan jumlah responden dengan data jenjang pendidikan terakhir bahwa responden dengan tingkat pendidikan SMA/SMK yaitu sebanyak 3 orang dengan persentase 8.6%, tingkat pendidikan D3 yaitu 0, tingkat pendidikan S1 yaitu sebanyak 26 orang dengan persentase 74.3%, tingkat pendidikan S2 yaitu sebanyak 6

orang dengan persentase 17.1%, serta tingkat pendidikan S3 yaitu 0. Sehingga dapat disimpulkan bahwa lebih banyak responden dengan jenjang pendidikan S1 yang berjumlah 26 orang pada Kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa.

d. Karakteristik responden berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.4 Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah Responden	Persentase (%)
11-20 tahun	27	77.1
21-30 tahun	3	8.6
31-40 tahun	5	14.3
Total	35	100

Sumber data primer diolah (2024)

Berdasarkan data pada tabel 4.4 diatas menunjukkan jumlah responden data masa kerja antara 11-20 tahun yaitu sebanyak 27 orang dengan persentase 77.1%, masa kerja responden antara 21-30 tahun yaitu sebanyak 3 orang dengan persentase 8.6%, serta masa kerja 31-40 tahun sebanyak 5 orang dengan persentase 14.3%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa lebih banyak responden dengan masa kerja antara 11-20 tahun yang berjumlah 27 orang pada Kantor Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa.

2. Deskripsi Variabel Penelitian

a. Deskripsi Variabel Motivasi Kerja

Variabel pada motivasi kerja pada penelitian ini diukur melalui 3 indikator yang dibagi menjadi 7 pernyataan. Hasil dari jawaban variabel motivasi kerja pegawai pada Kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa dijelaskan pada tabel 4.5 sebagai berikut.

Tabel 4.5 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja

No	Pernyataan	Skor					Jumlah
		SS	S	KS	TS	STS	
1	X1.1	7	19	7	2	-	35
2	X1.2	12	14	5	4	-	35
3	X1.3	12	14	4	4	-	35
4	X1.4	11	15	4	5	-	35
5	X1.5	18	13	2	2	-	35
6	X1.6	18	13	2	2	-	35
7	X1.7	12	14	4	5	-	35

Sumber data diolah dengan SPSS 27 (2024)

Berdasarkan tabel 4.5 dapat dilihat bahwa sebagian besar responden dalam menanggapi pertanyaan yang diberikan oleh penelitian mayoritas responden memberikan tanggapan setuju dan sangat setuju. Hal ini menandakan bahwa pegawai pada Kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa telah memahami terkait dengan motivasi kerja.

b. Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja

Variabel pada motivasi kerja pada penelitian ini diukur melalui 2 indikator yang dibagi menjadi 5 pernyataan. Hasil dari jawaban variabel lingkungan kerja yang dilakukan pada Kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa dijelaskan pada tabel 4.5 sebagai berikut.

Tabel 4.6 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	Skor					Jumlah
		SS	S	KS	TS	STS	
1	X1.1	14	14	6	1	-	35
2	X1.2	11	16	7	1	-	35
3	X1.3	10	17	6	2	-	35
4	X1.4	7	13	9	6	-	35
5	X1.5	14	14	6	1	-	35

Sumber data diolah dengan SPSS 27 (2024)

Berdasarkan tabel 4.6 dapat dilihat bahwa sebagian besar responden dalam menanggapi pertanyaan yang diberikan oleh penelitian mayoritas responden memberikan tanggapan setuju dan sangat setuju. Hal ini menandakan bahwa pegawai pada Kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa telah memahami terkait dengan lingkungan kerja.

c. Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai

Variabel pada motivasi kerja pada penelitian ini diukur melalui 3 indikator yang dibagi menjadi 6 pernyataan. Hasil dari jawaban variabel kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa dijelaskan pada tabel 4.5 sebagai berikut.

Tabel 4.7 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai

No	Pernyataan	Skor					Jumlah
		SS	S	KS	TS	STS	
1	Y1	15	16	4	-	-	35
2	Y2	13	18	4	-	-	35
3	Y3	11	21	3	-	-	35
4	Y4	12	19	3	1	-	35
5	Y5	12	19	3	1	-	35
6	Y6	12	19	3	1	-	35

Sumber data diolah dengan SPSS 27 (2024)

Berdasarkan tabel 4.7 dapat dilihat bahwa sebagian besar responden dalam menanggapi pertanyaan yang diberikan oleh penelitian mayoritas responden memberikan tanggapan setuju dan sangat setuju. Hal ini menandakan bahwa pegawai pada Kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa telah memahami terkait dengan lingkungan kerja.

3. Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah proses untuk menilai seberapa baik pertanyaan dalam instrumen penelitian mencerminkan konsep atau variabel yang ingin diukur. Ini dilakukan dengan menghitung korelasi antara setiap pertanyaan dengan skor total menggunakan rumus teknik korelasi produk moment. Ketentuan pengujian validitas adalah $r_{hitung} < r_{tabel}$. Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrumen penelitian dikatakan tidak valid, namun sebaliknya jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrumen penelitian dikatakan valid. Berikut ini adalah uji validitas dalam penelitian yang telah dilakukan:

1. Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

Berikut ini hasil uji validitas variabel motivasi kerja yang disajikan dalam bentuk tabel berikut:

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

Indikator	r_hitung	r_tabel	Nilai Sig.	Keterangan
X1.1	0.796	0.324	0.000	Valid
X1.2	0.840	0.324	0.000	Valid
X1.3	0.852	0.324	0.000	Valid
X1.4	0.753	0.324	0.000	Valid
X1.5	0.854	0.324	0.000	Valid
X1.6	0.854	0.324	0.000	Valid
X1.7	0.903	0.324	0.000	Valid

Sumber data diolah dengan SPSS 27 (2024)

Berdasarkan data tabel 4.8 menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan dari variabel motivasi kerja dinyatakan seluruhnya valid, nilai sig. Seluruh item r_{hitung} pertanyaan berada diatas 0.324 dan

nilai signifikansi kurang dari 0,05 sehingga semua butir pertanyaan dalam instrumen dikatakan valid.

2. Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Berikut ini merupakan hasil uji validitas lingkungan kerja yang disajikan dalam bentuk tabel:

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Indikator	r_hitung	r_tabel	Nilai Sig.	Keterangan
X2.1	0.925	0.324	0.000	Valid
X2.2	0.694	0.324	0.000	Valid
X2.3	0.695	0.324	0.000	Valid
X2.4	0.695	0.324	0.000	Valid
X2.5	0.925	0.324	0.000	Valid

Sumber data diolah dengan SPSS 27 (2024)

Berdasarkan data table 4.9 menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan dari variabel lingkungan kerja dinyatakan seluruhnya valid, nilai sig. Seluruh item r_hitung pertanyaan berada diatas 0,324 dan nilai signifikan kurang 0,05 sehingga semua butir pertanyaan dalam instrument dikatan valid.

3. Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

Berdasarkan ini merupakan hasil uji validitas variabel kinerja pegawai yang disajikan dalam bentuk tabel berikut:

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

Indikator	r_hitung	r_tabel	Nilai Sig.	Keterangan
Y.1	0.791	0.324	0.000	Valid
Y.2	0.780	0.324	0.000	Valid
Y.3	0.749	0.324	0.000	Valid

Y.4	0.922	0.324	0.000	Valid
Y.5	0.922	0.324	0.000	Valid
Y.6	0.922	0.324	0.000	Valid

Sumber data diolah dengan SPSS 27 (2024)

Berdasarkan data tabel 4.10 menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan dari variabel kinerja pegawai dinyatakan seluruhnya valid, nilai sig. Seluruh item r_{hitung} pertanyaan berada diatas 0,324 dan nilai signifikan kurang dari 0,05 sehingga semua butir pertanyaan dalam instrument dikatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengevaluasi seberapa stabil dan konsisten responden dalam menjawab pertanyaan dalam kuesioner. Dalam penelitian ini, uji reliabilitas menggunakan *Cronbach's alpha*, dengan nilai *alpha* yang ditetapkan sebesar 0,6. Jika nilai output dari uji reliabilitas tersebut lebih besar dari 0,6, maka dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian tersebut dapat dianggap reliabel. Hasil pengujian reliabilitas data dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	<i>Cronbach's alpha</i>	Reliabilitas
1	Motivasi Kerja	0.807	reliabel
2	Lingkungan Kerja	0.830	reliabel
3	Kinerja Pegawai	0.799	realibel

Sumber data diolah dengan SPSS 27 (2024)

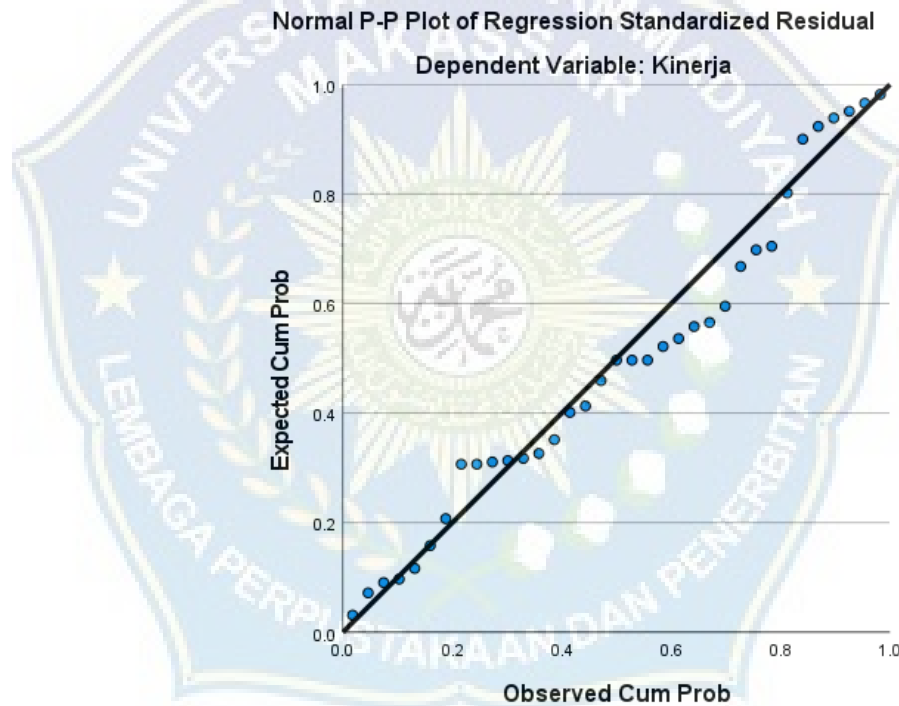
Berdasarkan data tabel 4.11 menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* pada seluruh variabel lebih besar dari 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa dari koesioner yang dipakai untuk menggambarkan bahwa variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, kinerja pegawai dapat dikatakan reliabel dan bisa diandalkan sebagai alat ukur variabel.

4. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data digunakan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, *error* yang dihasilkan mempunyai distribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini untuk menguji normalitas data digunakan grafik Normal *P-P Plot of Regression Standardized Residual* yang hasil pengujiannya dapat dilihat pada gambar dibawah ini:

Gambar 4.12 Hasil Uji Normalitas



Sumber data diolah SPSS 27 (2024)

Berdasarkan pada gambar 4.12 diatas terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta arah penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variable-variabel independen dalam suatu model regresi linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggi di antara variable-variabel independennya, maka hubungan antara variable independen terhadap variable dependennya menjadi terganggu. Untuk menguji multikolinearitas dapat dilihat dari *tolerance* dan nilai VIF (*Variance Inflation Faktor*). Jika nilai *tolerance* $> 0,10$ atau < 10 maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinearitas. Hasil pengujian multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.12 Hasil Uji Multikoline

coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.405	1.638		4.521	0.000		
	Motivasi Kerja	0.292	0.116	0.456	2.518	0.017	0.183	5.477
	Lingkungan Kerja	0.485	0.189	0.466	2.573	0.015	0.183	5.477

Sumber data diolah SPSS 27 (2024)

Berdasarkan data tabel pada 4.12, dapat dilihat melalui *Variance Inflation Faktor* (VIF) masing-masing variabel independent memiliki $VIF < 10,0$ dan nilai *tolerance* $> 0,10$. Hal ini berarti bahwa antara variable bebas, yaitu motivasi kerja dan lingkungan kerja tidak

saling berkolerasi, sehingga dapat dinyatakan model regresi linear berganda bebas dari asumsi multikolinearitas.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians pada residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Pada penelitian ini akan dilakukan uji heterokedastisitas dengan menggunakan *Uji Gleser* dengan bantuan program SPSS dan juga dengan melihat grafik *scatterplot*. Hasil analisis uji heterokedastisitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.13 Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Ustandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1.	(Constant)	2.031	1.024		1.982	0.056
	Motivasi Kerja	-0.054	0.072	-.0303	-0.750	0.459
	Lingkungan Kerja	0.033	0.118	0.113	0.280	0.781
a. Dependent Variabel: RES2						

Sumber data diolah SPSS 27 (2024)

Berdasarkan data tabel 4.13 hasil uji heterokedastisitas dengan menggunakan uji gleser menunjukkan bahwa variable independent (X1) mempunyai nilai signifikansi > 0,05 dengan rincian

variabel motivasi kerja memiliki nilai sig. 0,459 > 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada variabel yang diuji, yang berarti tidak terdapat korelasi antara besarnya data dengan residualnya. Sedangkan variable independent (X2) mempunyai nilai signifikansi > 0,05 dengan rincian variabel lingkungan kerja memiliki nilai sig. 0,781 > 0,05. Hal ini juga menunjukkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada variabel yang diuji, yang berarti tidak terdapat korelasi antara besarnya data dengan residualnya.

d. Uji Linearitas

Linearitas merujuk pada hubungan yang linier antara dua distribusi data variabel, baik itu variabel dependen maupun independen. Ini mengindikasikan bahwa sebaran kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang linier, di mana perubahan dalam satu variabel akan disertai dengan perubahan sejajar dalam variabel lainnya. Uji linieritas bertujuan untuk menentukan apakah ada hubungan linier antara dua variabel, sehingga analisis regresi dapat dilanjutkan jika hubungan tersebut terbukti linier. Uji linearitas penelitian ini diuji menggunakan SPSS. Dua variabel mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (*Deviation for Linearity*) > 0,05. Hasil analisis uji linearitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Variabel Motivasi kerja dengan kinerja pegawai

Tabel 4.14 Hasil Linearitas Kompetensi Dengan Kinerja Pegawai

ANOVA Table					
	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.

Kinerja Pegawai* Motivasi Kerja	Between Groups	(Combined)	383.450	17	22.556	15.369	.000
		Linearity	314.049	1	314.049	213.981	.000
		Deviation from Linearity	69.401	16	4.338	2.955	.164
	Within Groups		24.950	17	1.468		
	Total		408.400	34			

Sumber data diolah dengan SPSS 27(2024)

Berdasarkan tabel 4.14 dapat diketahui bahwa nilai *Signifikasi Deviation From Linearity* sebesar 0,164, sehingga dapat disimpulkan bahwa $0,164 > 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel motivasi kerja dengan kinerja pegawai.

b. Variabel Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai

Tabel 4.15 Hasil Linearitas Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Pegawai

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai* Lingkungan Kerja	Between Groups	(Combined)	345.667	10	34.567	13.224	.000
		Linearity	314.723	1	314.723	120.404	.000
		Deviation from Linearity	30.943	9	3.438	1.315	.280

	Within Groups	62.733	24	2.614		
	Total	408.400	34			

Sumber data diolah dengan SPSS 27 (2024)

Berdasarkan tabel 4.15 dapat diketahui bahwa nilai *Signifikasi Deviation From Linearity* sebesar 0,280, sehingga dapat disimpulkan bahwa $0,280 > 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja.

5. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan metode statistik yang efektif dalam mengevaluasi dan menggambarkan hubungan antara beberapa variabel. Regresi linear berganda sering digunakan untuk menangani situasi di mana ada keterkaitan antara dua atau lebih variabel independen dalam analisis regresi. Hasil analisis regresi linear berganda pada penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 4.16 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Ustandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1.	(Constant)	7.405	1.638		4.521	0.000
	Motivasi Kerja	0.292	0.116	0.456	2.518	0.017

	Lingkungan	0.485	0.189	0.466	2.573	0.015
	Kerja					
a. Dependent Variabel: Kinerja Pegawai						

Sumber data diolah SPSS 27 (2024)

Berdasarkan data pada tabel 4.16, maka persamaan linear berganda dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = 7,405 + 0,292 X_1 + 0,485 X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi linear berganda tersebut maka dapat disimpulkan bahwa:

- a. Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda pada tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai konstanta koefisien a sebesar 7,405. Konstanta koefisien tersebut bernilai positif. Dengan hal tersebut kita dapat menginterpretasikan bahwa jika semua variabel independen dalam penelitian, meliputi variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja dari konstan atau bernilai nol, maka besarnya kinerja pegawai sebesar 7,405.
- b. Koefisien regresi variabel motivasi kerja sebesar 0,292 yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan motivasi kerja sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan 0,292 dengan asumsi bahwa variabel lainnya konstan.
- c. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar 0,485 yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan lingkungan kerja sebesar satusatuan, maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan 0,485 dengan asumsi bahwa variabel lainnya konstan.

6. Uji Hipotesis

a. Uji Determinasi (R²)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur proporsi atau persentase total variasi dalam variabel terikat yang dapat

dijelaskan oleh variabel bebas. Ketika menggunakan analisis regresi sederhana, koefisien determinasi yang digunakan disebut *R Square*. Namun, apabila analisis menggunakan regresi linear berganda, maka yang digunakan adalah *Adjusted R Square*. Hasil perhitungan koefisien determinasi dapat diamati pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.17 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.899 ^a	.809	0.797	1.563

Sumber data diolah SPSS 27 (2024)

Berdasarkan tabel 4.17 diketahui bahwa nilai koefisien determinasi sebesar 0,809 atau 80,9%. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh motivasi kerja dan lingkungan kerja sebesar 80,9% sedangkan 19,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

b. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial digunakan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan uji t yaitu dengan melihat nilai signifikan t hitung jika nilai signifikan < dari 0,05 maka dapat dikatakan variabel independen tersebut mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen.

Tabel 4.18 Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Model	Ustandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std.	Beta		

			Error			
1.	(Constant)	7.405	1.638		4.521	0.000
	Motivasi Kerja	0.292	0.116	0.456	2.518	0.017
	Lingkungan Kerja	0.485	0.189	0.466	2.573	0.015
a. Dependent Variabel: Kinerja Pegawai						

Sumber data diolah SPSS 27 (2024)

Cara menghitung t tabel:

Rumus: $t = [a ; (df = n - k)]$

Dimana a= tingkat signifikansi

n= banyaknya sampel

k= banyaknya variabel

Jadi diketahui:

n= 35

k= 3

a= 5% (0, 05)

Maka: $t = [5\% (df = 35 - 3)]$

$t = (0, 05: 32)$

Jadi nilai t tabel adalah 1,694

Adapun hasil uji t pada tabel hasil uji t dengan menggunakan aplikasi SPSS adalah sebagai berikut:

1. Variabel motivasi kerja (X1) mempunyai t hitung sebesar 2,518 sedangkan t tabel sebesar 1,694 serta nilai sig. Sebesar 0,005. Hal tersebut menunjukkan bahwa t hitung > t tabel (2,518 > 1,694) dan nilai sig. Sebesar 0,017 < 0,05 berarti variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Variabel lingkungan kerja (X2) mempunyai t hitung sebesar 2,573 sedangkan t tabel sebesar 1,694 serta nilai sig. Sebesar 0,005. Hal tersebut menunjukkan bahwa uji t hitung > t tabel ($2,573 > 1,694$) dan nilai sig. Sebesar $0,015 < 0,05$ berarti variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

7. Pembahasan

a. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini mengambil sampel sebanyak 35 responden dari kuesioner yang disebar yang terdiri dari 20 orang responden laki-laki dan 15 orang responden perempuan. Berdasarkan data di atas maka mayoritas berjenis kelamin laki-laki.

Berdasarkan hasil penelitian variabel motivasi kerja (X1) mempunyai t_{hitung} 2,518 sedangkan t_{tabel} 1,698 serta nilai sig sebesar 0,017. Hal tersebut menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,518 > 1,694$) dan nilai sig. Sebesar $0,017 < 0,05$ atau dengan kata lain H1 di terima, yang berarti bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian, dengan bekerjasama dengan rekan kerja akan membuat pekerjaan lebih ringan dari pada bekerja dengan sendirian untuk mencapai suatu tujuan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Anggreany Hustia (2020) dengan judul "Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada perusahaan WFO masa pandemi". Hasil penelitian yang dilakukan secara bersama-sama antara semua variabel yang diteliti menggambarkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Dan hasil penelitian secara individualnya diketahui bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

b. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini mengambil sampel sebanyak 35 responden dari kuesioner yang disebar yang terdiri dari 20 orang responden laki-laki dan 15 orang responden perempuan. Berdasarkan data di atas maka mayoritas berjenis kelamin laki-laki.

Berdasarkan hasil penelitian variabel lingkungan kerja (X_2) mempunyai t_{hitung} 2,573 sedangkan t_{tabel} 1,694 serta nilai sig sebesar 0,015. Hal tersebut menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,573 > 1,694$) dan nilai sig. Sebesar $0,015 < 0,05$ atau dengan kata lain H_2 di terima, yang berarti bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil uji hipotesis diatas lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan hubungan antar pegawai yang harmonis, maka akan menciptakan lingkungan kerja yang baik. Hubungan antara pegawai dan pimpinan juga sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya lingkungan kerja yang baik dalam bekerja akan memperoleh kinerja yang baik pula sedangkan lingkungan kerja yang buruk akan menghasilkan kinerja yang rendah pula.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Adha et.al (2019) dengan judul "Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja pegawai Dinas sosial kabupaten Jember". Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa, maka dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa. Dimana dilihat dari uji t (hipotesis), diketahui nilai yang diperoleh. Sehingga dapat dikatakan variabel motivasi kerja (X1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa. Dimana dilihat dari uji t (hipotesis), diketahui nilai yang diperoleh. Sehingga dapat dikatakan variabel motivasi kerja (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian serta pembahasan sebelumnya, saran yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

1. Disarankan agar pegawai pada Kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa memaksimalkan setiap pekerjaan yang dilakukan dan memperhatikan motivasi dan lingkungan kerja yang ada di sekitar Kantor sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai yang lebih baik.
2. Para pegawai Kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten untuk menjaga dan menciptakan lingkungan kerja yang baik, nyaman dan kondusif serta menjalin hubungan baik dengan

pegawai yang satu dengan yang lainnya agar tercipta kinerja yang baik.



DAFTAR PUSTAKA

- Apriyansyah, Hari, Muhammad Idris, and Choiriyah Choiriyah. 2023. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Sumatera Selatan." *Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Ekonomi* 4(1): 22–39.
- Deni, Muhammad. 2021. "Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Prabumulih." *Jurnal Manajemen Kompeten* 3(2): 47.
- Dhiva Ayu Arzrial Azzha, Susantiningrum Susantiningrum, and Nur Rahmi Akbarini. 2023. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen* 2(3): 301–11.
- Faizal, R., Sulaeman, M., & Yulizar, I. (2019). Pengaruh Budaya, Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *EBA Journal: Journal Economics, Bussines and Accounting*, 5(1), 11–21. <https://doi.org/10.32492/eba.v5i1.706>
- Fatimah, Nuzulul, and Yeni Ratnasari. 2018. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Bagian Marketing Di PT. Diparanu Rucitra Property Surabaya." *Jurnal Manajemen dan Kearifan Lokal Indonesia* 2(1): 12
- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan , Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. 1(1), 71–80.
- Hasibuan, Siti Maisarah, and Syaiful Bahri. 2018. "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 1(1): 71–80.
- Husaini, Usman. 2013. *Manajemen Teori, praktik dan Riset Pendidikan*. Edisi 4 Cetakan 1. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hustia, Anggreany. 2020. "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi." *Jurnal Ilmu Manajemen* 10(1): 81.
- Juliandi, Azuar Irfan 2013. *Metodologi Penelitian Kuantitatif Untuk Ilmu-Ilmu Bisnis*. Edisi 1. Citapustaka media perintis. Bandung
- Ningsih, Okni Livia, Hamman Zaki, and Wan Laura Hardilawati. 2021. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru." *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal* 3(2): 137–48.
- Nurdin, Nurdin, and Tjipto Djuhartono. 2021. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal* 3(2): 137–48.

- Ricardianto, Prasadja. (2018). Human Capital Management. Bogor: In Media Robbins, Stephen P., & Judge, Timothy A. (2015). Perilaku Organisasi. Edisi 16. Jakarta: Salemba empat.
- Rofiliana, Lugas, and Mohammad Rofiuddin. 2021. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia." *Journal of Management and Digital Business* 1(1): 1–12.
- Sagita, Fitri, and Waizul Qarni. 2022. "Peran Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan Kota Medan." *VISA: Journal of Vision and Ideas* 3(1): 129–35.
- Saputra, Dio, and Jhon Fernos. 2022. "Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Ar Risalah Kota Padang." *Jurnal Ekonomi dan Sosial (INPUT)* 2(2): 167.
- Satyawan, Robby, Luis Marnisah, and Muhammad Wadud. 2022. "Pengaruh Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Selatan." *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM* 3(4): 229–34..
- Siagian. Sondang P. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara. Jakarta.
- Supriyanto, Heri, and M. Djudi Mukzam. 2018. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Lpp Radio Republik Indonesia Stasiun Malang)." *Jurnal Administrasi Bisnis* 58(1): 141–46.
https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=id&user=PrUiDMQAAAAJ&alert_preview_top_rm=2&citation_for_view=PrUiDMQAAAAJ:RGFaLdJalmkC.
- Uno, Hamzah B. 2011. "Mengungkapkan Ada Beberapa Bentuk Dan Cara Untuk Menumbuhkan Motivasi Dalam Kegiatan Belajar Di Sekolah." 4: 9–32.
- Usmar Ismail, Sismiati Sismiati, and Syarifuddin Sulaiman. 2022. "Characteristics of Position and Team Work with Employee Performance at the Public Works and Public Housing Office of Bogor Regency." *Serat Acitya* 11(1): 106–15.
- Wahyuni, Rezki, Achmad Gani, and Muh. Haerdiansyah Syahnur. 2023. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Paradoks : Jurnal Ilmu Ekonomi* 6(3): 142–50.
- Widhianingrum, Wahna. 2020. "Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Aparat Desa." *Jurnal Ilmiah Edunomika* 4(01): 1–6.
- Yunarsih, Weni. 2019. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Suatu Perusahaan/Organisasi." : 1–10.

LAMPIRAN



LAMPIRAN 1 : KUESIONER PENELITIAN

Assalamualaikum Warahmatulahi Wabarakatuh.

Responden yang terhormat, saya mohon kesediaan anda untuk menjawab pertanyaan maupun pernyataan pada lembar kuesioner penelitian ini. Informasi yang anda berikan adalah sebagai data penilaian dalam rangka penyusunan skripsi saya, adapun biodata saya sebagai berikut:

Nama : Hariyana
Nim : 105721129620
Prodi/ Jurusan: Manajemen
Semester : 8 (Delapan)
No. Hp : 081243113272

Pada saat ini saya sedang menyusun skripsi saya yang berjudul: "Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa" Atas waktu dan kesediaan Anda dalam mengisi kuesioner, saya (peneliti) mengucapkan banyak terima kasih

1. Daftar isian pernyataan (kuesioner) ini dimaksudkan untuk memperoleh data primer sesuai dengan kebutuhan penelitian tentang **Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa** dalam rangka penyelesaian Studi Sarjana (S1) Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Jawaban yang diperoleh dari responden hanya untuk kebutuhan penelitian saja, sehingga diharapkan kepada responden untuk mengisi

setiap item daftar isian pernyataan sesuai dengan apa yang anda rasakan.

3. Jawaban responden agar disampaikan kepada peneliti dan jawaban anda tetap akan di rahasiakan.

B. Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Pilihlah jawaban yang ibu/bapak anggap paling sesuai dengan pendapat anda.
2. Pada jawaban yang sudah tersedia, berilah tanda (✓) untuk salah satu jawaban yang anda pilih.
3. Bila anda keliru dalam memberi tanda centang (✓), coretlah tanda centang tersebut, kemudian berilah tanda (✓) pada jawaban yang sebenarnya anda pilih.
4. Tidak ada jawaban yang salah sepanjang hal tersebut benar-benar sesuai dengan keadaan diri dan perasaan anda. Berilah tanda (✓) pada skala pengukurang yang tersedia.
 - a. Sangat Setuju (SS) (5)
 - b. Setuju (S) (4)
 - c. Kurang Setuju (KS) (3)
 - d. Tidak Setuju (TS) (2)
 - e. Sangat Tidak Setuju (STS) (1)

C. Identitas Responden

No. responden :..... (Diisi oleh peneliti)

Nama :.....

Jabatan:

Jenis kelamin : Laki-Laki

Perempuan

Usia:

Tahun Pendidikan terakhir: SMA/SMK S2

D3 S3

S1

Lama Bekerja:

MOTIVASI KERJA (X1)						
No	Pertanyaan	Alternatif jawaban				
	Kebutuhan Fisiologis	STS	TS	KS	S	SS
1	Gaji yang saya terima sudah bisa memenuhi kebutuhan pangan keluarga					
2	Bonus atau insentif yang diberikan perusahaan sudah adil					
	Penghargaan					
3	Dengan adanya pujian dari atasan ,maka saya lebih termotivasi untuk bisa bekerja lebih baik lagi bagi kemajuan kantor					

4	Saya merasa dihargai oleh rekan kerja dan atasan saya, atas kelebihan dan hal – hal positif yang saya lakukan di lingkungan kerja					
5	Atasan memberikan reward bila ada karyawan yang menjalankan tugas/pekerjaan yang memuaskan					
Kebutuhan social						
6	Saya dapat berkomunikasi dengan baik terhadap sesama pegawai					
7	saya senang karena pegawai di kantor ini dapat menerima saya sebagai rekan kerja yang baik					

LINGKUNGAN KERJA (X2)						
No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
Suasana Kerja		STS	TS	KS	S	SS
1	Pengaturan suhu di tempat kerja sudah ditentukan dengan tepat sehingga memberikan kenyamanan dalam bekerja					
2	Tempat kerja saya menjamin keamanan pegawainya dalam bekerja					
Hubungan Antar Rekan Kerja						

3	Saya merasa komunikasi antar atasan dan bawahan berjalan dengan baik					
4	Perilaku pegawai Dinas perdagangan dan perindustrian Kabupaten Gowa cukup baik sehingga kerja sama antar pegawai dapat terjalin					
Fasilitas Kerja						
5.	Ukuran ruangan yang disediakan sudah cukup luas untuk menampung jumlah pegawai tertentu					

KINERJA PEGAWAI (Y)						
No	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
Kualitas						
1	Kualitas pekerjaan yang di hasilkan oleh anda apabila hasilnya baik dapat membuat anda merasa puas dan bangga akan hasil anda sendiri					
2	Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti dan selesai tepat waktu					
Kehadiran						
3	Kehadiran pegawai sesuai waktu yang ditentukan oleh kantor untuk memulai pekerjaan dapat meningkatkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan					
4	Saya tidak pernah meninggalkan tempat kerja tanpa izin					
Kemampuan Bekerja Sama						
5	Adanya saling kerja sama antara pegawai dapat mempercepat					

	penyelesaian proses pekerjaan					
6	Kuantitas pekerjaan yang anda lakukan dapat sesuai dengan target yang telah ditetapkan					

LAMPIRAN 2 : KARAKTERISTIK RESPONDEN

NO	Nama	Jenis Kelamin	Kode	Usia	Kode	Masa Kerja	Kode
1	Astati.ST	perempuan	2	47	2	11-20 tahun	1
2	Yuanita R Saupadang.ST	Perempuan	2	40	1	11-20 tahun	1
3	H. Rustam Amir.T	Laki-Laki	1	47	2	11-20 tahun	1
4	Hamsinah. SE	Perempuan	2	48	2	11-20 tahun	1
5	T. Rate	Laki-Laki	1	57	3	11-20 tahun	1
6	Rahma. ST	Perempuan	2	45	2	11-20 tahun	1
7	Hamriani Hamzah. SP., M.Si	Perempuan	2	51	3	21-30 tahun	2
8	Abdul Akbar. SE	Laki-Laki	1	49	2	11-20 tahun	1
9	Darfayanti. D.SE	perempuan	2	44	2	11-20 tahun	1
10	Randi Mahmud. S.Sos	laki-laki	1	56	3	11-20 tahun	1
11	Anwar. SE	Laki-Laki	1	57	3	11-20tahun	1
12	Ahmad. S.Sos	Laki-Laki	1	58	3	31-40tahun	3
13	Andi Muslihuddin.SE	Laki-Laki	1	43	2	11-20tahun	1
14	Nur Akhmad. ST	Perempuan	2	46	2	11-20tahun	1
15	Musa Djawad. SE	Laki-Laki	1	49	2	11-20tahun	1
16	Andi Syaifuddin. SE.,MM	Laki-Laki	1	46	2	11-20tahun	1

17	Jamaluddin.SE	Laki-Laki	1	57	3	11-20tahun	1
18	Mustamin, SE	Laki-Laki	1	54	3	11-20tahun	1
19	Ma'ruf Alam, SE.MM	Laki-Laki	1	54	3	31-40tahun	3
20	Andi Luha Alang, S.Sos.MH	Laki-Laki	1	51	3	31-40tahun	3
21	Hadariah, S.Sos	Perempuan	2	43	2	11-20tahun	1
22	Nursyamsi Kusuma,SE	Perempuan	2	42	2	11-20tahun	1
23	Muhtar	Laki-Laki	1	56	3	11-20tahun	1
24	Muchsin	Laki-Laki	1	59	3	31-40tahun	3
25	Sufriyah Gaffar, S.Sos	Perempuan	2	42	2	11-20tahun	1
26	Taufiq Mursad, ST	Laki-Laki	1	52	3	21-30tahun	2
27	M.Yasin Mallingkai, SS.M.Si	Laki-Laki	1	55	3	11-20tahun	1
28	Inggryani Burhanuddin, SE	Laki-Laki	1	42	2	11-20tahun	1
29	Silviani Lestari, S.STP	Perempuan	2	33	1	11-20tahun	1
30	Kamariyah, S.Sos	Perempuan	2	43	2	11-20tahun	1
31	Umi Kalsum.S.Si.MM	Perempuan	2	38	1	11-20tahun	1
32	Amri Jaya,S.Sos. M.Adm.Pemb	Laki-Laki	1	56	3	11-20tahun	1
33	Hj.Kartini.ST	Perempuan	2	55	3	21-30tahun	2
34	Ruslan. S.Sos	Laki-Laki	1	58	3	31-40 tahun	3
35	M.Jufri	Laki-Laki	1	74	3	11-20tahun	1

24	4	5	5	4	5	5	5	33
25	3	3	3	4	4	4	3	24
26	5	5	5	5	5	5	5	35
27	4	4	2	3	5	5	2	25
28	5	5	4	5	5	5	4	33
29	4	4	4	4	5	5	4	30
30	3	3	2	2	2	2	2	16
31	4	5	5	2	5	5	5	31
32	4	4	4	4	4	4	4	28
33	4	4	5	2	5	5	5	30
34	4	5	5	5	5	5	5	34
35	3	2	2	3	4	4	2	20

LINGKUNGAN KERJA (X2)						
NO	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Total
1	4	4	4	3	4	18
2	4	3	4	4	4	19
3	5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	2	4	18
5	4	4	4	2	4	18
6	4	4	4	4	4	20
7	5	5	4	4	5	23
8	5	5	5	5	5	25
9	5	5	5	2	4	22
10	5	4	3	4	5	21
11	4	4	4	4	4	20

12	5	5	5	5	5	25
13	3	3	3	3	3	15
14	4	4	4	3	4	19
15	4	4	3	3	4	18
16	5	5	2	5	5	22
17	5	2	5	5	5	22
18	5	5	5	5	5	25
19	3	4	4	4	3	18
20	4	4	4	4	4	20
21	3	3	3	3	3	15
22	3	3	3	4	3	16
23	3	3	2	3	3	14
24	5	5	5	4	5	24
25	4	4	4	3	4	19
26	5	5	5	3	5	23
27	4	3	4	4	4	19
28	5	4	4	5	5	23
29	4	4	4	4	4	20
30	2	4	4	2	2	14
31	5	5	5	4	5	24
32	4	4	4	3	4	19
33	4	5	4	4	4	21
34	5	4	5	3	5	22
35	3	3	3	2	3	14



KINERJA PEGAWAI (Y)							
NO	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Total
1	4	4	4	4	4	4	24
2	4	4	4	4	4	4	24
3	5	4	5	5	5	5	29
4	4	4	4	4	4	4	24
5	4	4	4	4	4	4	24
6	4	5	5	5	5	5	29
7	5	4	4	5	5	5	28
8	5	5	4	5	5	5	29
9	5	5	5	4	4	4	27
10	5	4	4	4	4	4	25
11	3	5	4	4	4	4	24
12	5	5	5	5	5	5	30
13	3	3	3	4	4	4	21
14	4	4	4	4	4	4	24
15	4	4	4	4	4	4	24
16	5	5	5	5	5	5	30
17	5	5	4	4	4	4	26
18	5	5	5	5	5	5	30
19	4	4	4	5	5	5	27
20	4	4	4	4	4	4	24
21	3	3	3	4	4	4	21
22	4	4	4	4	4	4	24
23	4	4	4	3	3	3	21

24	5	5	5	5	5	5	30
25	4	4	4	4	4	4	24
26	5	5	4	5	5	5	29
27	4	4	4	3	3	3	21
28	5	4	5	5	5	5	29
29	4	5	5	4	4	4	26
30	4	3	4	2	2	2	17
31	5	5	4	4	4	4	26
32	4	4	4	4	4	4	24
33	5	4	5	4	4	4	26
34	5	5	5	5	5	5	30
35	3	3	3	3	3	3	18

LAMPIRAN 4 : OLAH DATA SPSS

A. Karakteristik Responden

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki;laki	20	57.1	57.1	57.1
	perempuan	15	42.9	42.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	31-40 tahun	3	8.6	8.6	8.6
	41-50 tahun	15	42.9	42.9	51.4

>51 tahun	17	48.6	48.6	100.0
Total	35	100.0	100.0	

B. Deskripsi

MASA KERJA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	11-20 Tahun	27	77.1	77.1	77.1
	21-30 Tahun	3	8.6	8.6	85.7
	31-40 Tahun	5	14.3	14.3	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Variabel

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	2	5.7	5.7	5.7
	kurang setuju	7	20.0	20.0	25.7
	Setuju	19	54.3	54.3	80.0
	sangat setuju	7	20.0	20.0	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	4	11.4	11.4	11.4
	kurang setuju	5	14.3	14.3	25.7
	Setuju	14	40.0	40.0	65.7
	sangat setuju	12	34.3	34.3	100.0

	Total	35	100.0	100.0	
--	-------	----	-------	-------	--

X1.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	4	11.4	11.4	11.4
	kurang setuju	4	11.4	11.4	22.9
	Setuju	14	40.0	40.0	62.9
	sangat setuju	13	37.1	37.1	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X1.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	5	14.3	14.3	14.3
	kurang setuju	4	11.4	11.4	25.7
	Setuju	15	42.9	42.9	68.6
	sangat setuju	11	31.4	31.4	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X1.5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	2	5.7	5.7	5.7
	kurang setuju	2	5.7	5.7	11.4
	setuju	13	37.1	37.1	48.6
	sangat setuju	18	51.4	51.4	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X1.6					
-------------	--	--	--	--	--

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	2	5.7	5.7	5.7
	kurang setuju	2	5.7	5.7	11.4
	Setuju	13	37.1	37.1	48.6
	sangat setuju	18	51.4	51.4	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	5	14.3	14.3	14.3
	kurang setuju	4	11.4	11.4	25.7
	Setuju	14	40.0	40.0	65.7
	sangat setuju	12	34.3	34.3	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	1	2.9	2.9	2.9
	kurang setuju	6	17.1	17.1	20.0
	Setuju	14	40.0	40.0	60.0
	sangat setuju	14	40.0	40.0	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	1	2.9	2.9	2.9
	kurang setuju	7	20.0	20.0	22.9
	Setuju	16	45.7	45.7	68.6
	sangat setuju	11	31.4	31.4	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X2.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	2	5.7	5.7	5.7
	kurang setuju	6	17.1	17.1	22.9
	Setuju	17	48.6	48.6	71.4
	sangat setuju	10	28.6	28.6	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X2.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	6	17.1	17.1	17.1
	kurang setuju	9	25.7	25.7	42.9
	Setuju	13	37.1	37.1	80.0
	sangat setuju	7	20.0	20.0	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X2.5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	1	2.9	2.9	2.9
	kurang setuju	6	17.1	17.1	20.0
	Setuju	14	40.0	40.0	60.0
	sangat setuju	14	40.0	40.0	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Y1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setuju	4	11.4	11.4	11.4

	Setuju	16	45.7	45.7	57.1
	sangat setuju	15	42.9	42.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Y2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setuju	4	11.4	11.4	11.4
	Setuju	18	51.4	51.4	62.9
	sangat setuju	13	37.1	37.1	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Y3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setuju	3	8.6	8.6	8.6
	Setuju	21	60.0	60.0	68.6
	sangat setuju	11	31.4	31.4	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Y4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	1	2.9	2.9	2.9
	kurang setuju	3	8.6	8.6	11.4
	Setuju	19	54.3	54.3	65.7
	sangat setuju	12	34.3	34.3	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Y5					
-----------	--	--	--	--	--

X1.3	Pearson Correlation	.530**	.607**	1	.475**	.736**	.736**	.874**	.852**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000		.004	.000	.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
X1.4	Pearson Correlation	.645**	.588**	.475**	1	.522**	.522**	.618**	.753**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.004		.001	.001	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
X1.5	Pearson Correlation	.545**	.618**	.736**	.522**	1	1.000**	.638**	.854**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.001		.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
X1.6	Pearson Correlation	.545**	.618**	.736**	.522**	1.000**	1	.638**	.854**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.001	.000		.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
X1.7	Pearson Correlation	.711**	.754**	.874**	.618**	.638**	.638**	1	.903**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
Motivasi	Pearson Correlation	.796**	.840**	.852**	.753**	.854**	.854**	.903**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35

Correlations						
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Lingkungan

X2.1	Pearson Correlation	1	.564**	.554**	.512**	1.000**	.925**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.002	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35
X2.2	Pearson Correlation	.564**	1	.436**	.211	.564**	.694**
	Sig. (2-tailed)	.000		.009	.223	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35
X2.3	Pearson Correlation	.554**	.436**	1	.209	.554**	.695**
	Sig. (2-tailed)	.001	.009		.229	.001	.000
	N	35	35	35	35	35	35
X2.4	Pearson Correlation	.512**	.211	.209	1	.512**	.659**
	Sig. (2-tailed)	.002	.223	.229		.002	.000
	N	35	35	35	35	35	35
X2.5	Pearson Correlation	1.000**	.564**	.554**	.512**	1	.925**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.002		.000
	N	35	35	35	35	35	35
Lingkungan	Pearson Correlation	.925**	.694**	.695**	.659**	.925**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	35	35	35	35	35	35

Correlations								
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Kinerja
Y1	Pearson Correlation	1	.607**	.690**	.532**	.532**	.532**	.761**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.001	.001	.001	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35
Y2	Pearson Correlation	.607**	1	.669**	.572**	.572**	.572**	.780**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35

Y3	Pearson Correlation	.690**	.669**	1	.506**	.506**	.506**	.749**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.002	.002	.002	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35
Y4	Pearson Correlation	.532**	.572**	.506**	1	1.000**	1.000**	.922**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.002		.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35
Y5	Pearson Correlation	.532**	.572**	.506**	1.000**	1	1.000**	.922**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.002	.000		.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35
Y6	Pearson Correlation	.532**	.572**	.506**	1.000**	1.000**	1	.922**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.002	.000	.000		.000
	N	35	35	35	35	35	35	35
Kinerja	Pearson Correlation	.761**	.780**	.749**	.922**	.922**	.922**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	35	35	35	35	35	35	35

D. UJI RELIABILITAS

1. Motivasi Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.807	7

2. Lingkungan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items

.799	6
------	---

3.Kinerja Pegawai

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.830	5

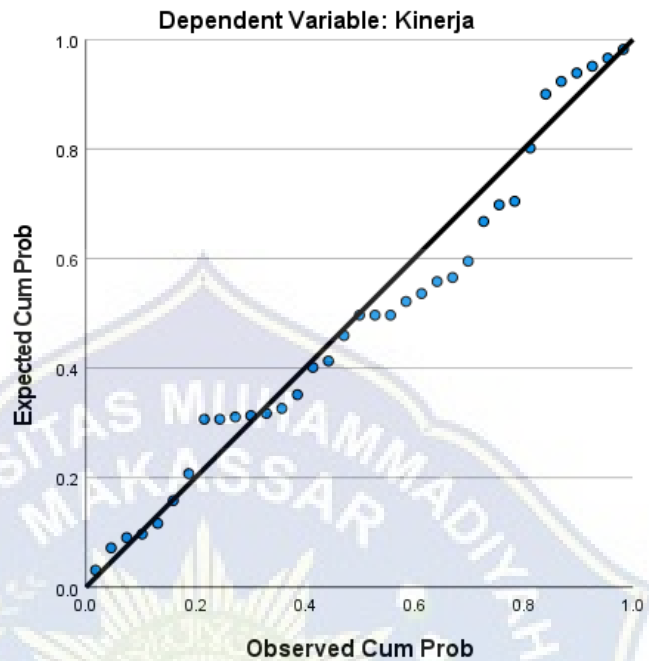
E. Uji Asumsi Klasik dan Regresi Linear Berganda

1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		35	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	1.51639735	
Most Extreme Differences	Absolute	.118	
	Positive	.118	
	Negative	-.101	
Test Statistic		.118	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.241	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.230
		Upper Bound	.252

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



2. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.405	1.638		4.521	.000		
	Total.X1	.292	.116	.456	2.518	.017	.183	5.477
	Total.X2	.485	.189	.466	2.573	.015	.183	5.477

a. Dependent Variable: Total.Y

3. Uji Heterokesdastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.031	1.024		1.982	.056

Total.X1	-0.054	.072	-.303	-.750	.459
Total.X2	.033	.118	.113	.280	.781

a. Dependent Variable: RES2

4. Uji Linearitas

a. Variabel Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai * Motivasi Kerja	Between Groups	(Combined)	383.450	17	22.556	15.369	.000
		Linearity	314.049	1	314.049	213.981	.000
		Deviation from Linearity	69.401	16	4.338	2.955	.164
	Within Groups		24.950	17	1.468		
Total			408.400	34			

b. Variabel Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai * Lingkungan Kerja	Between Groups	(Combined)	345.667	10	34.567	13.224	.000
		Linearity	314.723	1	314.723	120.404	.000
		Deviation from Linearity	30.943	9	3.438	1.315	.280
	Within Groups		62.733	24	2.614		
Total			408.400	34			

5. Uji Regresi Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	7.405	1.638		4.521	.000
	Motivasi	.292	.116	.456	2.518	.017
	Lingkungan	.485	.189	.466	2.573	.015

6. Uji Hipotesis

a. Uji Determinan (R²)**Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.899 ^a	.809	.797	1.563

b. Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
	B	Std. Error	Coefficients Beta		

1	(Constant)	7.405	1.638		4.521	.000
	Motivasi	.292	.116	.456	2.518	.017
	Lingkungan	.485	.189	.466	2.573	.015

LAMPIRAN 5 : PERSURATAN



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Nomor : 100/05/A.2II/XII/45/2023 Makassar, 15 Desember

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 : HARIYANA

Stambuk : 105721129620

Jurusan : Manajemen

Judul Penelitian : Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa

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

Demikian permohonan kami, atas perhatian dan bantuanya diucapkan terimakasih.



Dekan
Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si
NIDN 4651 507

Tembusan:

1. Rektor Unismuh Makassar
2. Arsip



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 : 3000/05/C.4-VIII/XII/1445/2023

17 Jumadil Awal 1445

Lamp : 1 (satu) Rangkap Proposal

30 Nopember 2023 M

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: 100/05/A.2-II/XII/45/2023 tanggal 15 Desember 2023, menerangkan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama : HARIYANA

No. Stambuk : 10572 1129620

Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Jurusan : Manajemen

Pekerjaan : Mahasiswa

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

**"PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PERDAGANGAN DAN PERINDUSTRIAN
KABUPATEN GOWA"**

Yang akan dilaksanakan dari tanggal 20 Desember 2023 s/d 20 Februari 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,



Muh. Arief Muhsin, M.Pd

NBM/1127761



PEMERINTAH KABUPATEN GOWA
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU

Alamat Jl. Masjid Raya No. 38 Tlp. 0411-887188 Sungguminasa 92111 Website: dpmptsp.gowakab.go.id email perizinan.kab.gowa@gmail.com

Nomor : 503/1415/DPM-PTSP/PENELITIAN/XII/2023
Lampiran :
Perihal : Surat Keterangan Penelitian

KepadaYth.

Kepala Dinas Perdagangan dan Perindustrian
Kabupaten Gowa

di-

Tempat

Berdasarkan Surat Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sul-Sel Nomor: 31635/S.01/PTSP/2923 tanggal 16 Desember 2023 tentang Izin Penelitian.

Dengan ini disampaikan kepada saudara bahwa yang tersebut di bawah ini:

Nama : **HARIYANA**
Tempat/Tanggal Lahir : Tonrokombang / 16 Januari 2003
Jenis Kelamin : Perempuan
Nomor Pokok : 105721129620
Program Studi : Manajemen
Pekerjaan/Lembaga : Mahasiswa(S1)
Alamat : Tonrokombang

Bermaksud akan mengadakan Penelitian/Pengumpulan Data dalam rangka penyelesaian Skripsi/Tesis/Disertasi/Lembaga di wilayah/tempat Bapak/Ibu yang berjudul :

"Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa"

Selama : 20 Desember 2023 s/d 20 Februari 2024
Pengikut :

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, maka pada prinsipnya kami dapat menyetujui kegiatan tersebut dengan ketentuan :

1. Sebelum melaksanakan kegiatan kepada yang bersangkutan harus melapor kepada Bupati Cq. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kab.Gowa;
2. **Penelitian** tidak menyimpang dari surat yang diberikan,;
3. Mentaati semua peraturan perundang-undangan yang berlaku dan mengindahkan adat istiadat setempat;
4. Surat Keterangan akan dicabut dan dinyatakan tidak berlaku apabila ternyata pemegang surat keterangan ini tidak mentaati ketentuan tersebut diatas.

Demikian disampaikan dan untuk lancarnya pelaksanaan dimaksud diharapkan bantuan seperlunya.

Diterbitkan di Sungguminasa, tanggal : 20 Desember 2023

Ditandatangani secara elektronik Oleh:

a.n. Bupati Gowa
Kepala DPMPSTSP Kabupaten Gowa,



H.INDRA SETIAWAN ABBAS.S.Sos.M.Si

Pangkat : Pembina Utama Muda
Nip : 19721026 199303 1 003

Tembusan Yth:

1. Bupati Gowa (sebagai laporan)
2. ketua LP3M UNISMUH Makassar di Makassar
3. Arsip



PEMERINTAH KABUPATEN GOWA
DINAS PERDAGANGAN DAN PERINDUSTRIAN
Jl. Masjid Raya No. 30 Tlp (0411) 861 070 Sungguminasa

Sungguminasa, 21 Desember 2023

K e p a d a

Nomor : 800.2.2.6/719/PERINDAG Yth. Ketua LP3M UNISMUH Makassar
Sifat : Biasa
Lamp : - di-
Hal : **Rekomendasi Meneliti** **M a k a s s a r**

Menindak lanjuti Surat Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Gowa, dengan Nomor :503/141/DPM-PTSP/PENELITIAN/XII/2023 tanggal 20 Desember 2023, tentang Surat Keterangan Penelitian pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa, kepada saudara(i) yang tersebut dibawah ini:

Nama : HARIYANA
Tempat/Tanggal Lahir : Tonrokombang / 16 Januari 2003
Nomor Pokok : 105721129620
Jenis Kelamin : Perempuan
Program Study : Manajemen
Pekerjaan/Lembaga : Mahasiswa (S1)
Alamat : Tonrokombang

Menyatakan bersedia menerima Mahasiswi UNISMUH Makassar dalam rangka penyelesaian Skripsinya terhitung mulai 20 Desember 2023 s/d 20 Februari 2024 dengan judul skripsi

**"PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PERDAGANGAN DAN
PERINDUSTRIAN KABUPATEN GOWA"**

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



Ditandatangani secara elektronik Oleh:
PLT. KEPALA DINAS

TAUFIQ MURSAD,ST
Pangkat : Pembina Utama Muda / IV.c
NIP : 197207011998031008

Tembusan :

1. UNISMUH MAKASSAR
2. Yang bersangkutan
3. Arsip

Catatan :

- UU ITE No. 11 Tahun 2008 Pasal 5 ayat 1 '*Informasi Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti yang sah.*'
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan **Sertifikat Elektronik** yang diterbitkan **BSrE**.
- Surat ini dapat dibuktikan keasliannya dengan melakukan *scan* pada *QR Code*





UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PUSAT VALIDASI DATA

Jl. Sultan Alauddin 259 Makassar, Gedung Iqra Lt. 8 | e-mail: pvd.feb@unismuh.ac.id

LEMBAR KONTROL VALIDASI
ABSTRAK

NAMA MAHASISWA	HARIYANA			
NIM	105721129620			
PROGRAM STUDI	MANAJEMEN			
JUDUL SKRIPSI	Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa			
NAMA PEMBIMBING 1	Dr. Asriati, SE., M.Si			
NAMA PEMBIMBING 2	Dr. Syarifuddin Sulaiman, M.Si			
NAMA VALIDATOR	Aulia, SE., M.Si.M			
No	Dokumen	Tanggal Revisi/Acc	Uraian Perbaikan/saran	Paraf*
1	Abstrak	29/04/2024	Melampirkan data Kerusakan pada jurnal ke FEB Makassar	

*Harap validator memberi paraf ketika koreksi telah disetujui



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PUSAT VALIDASI DATA

Jl. Sultan Alauddin 259 Makassar, Gedung Iqra It 8 | e-mail: pvd.feb@unismuh.ac.id

LEMBAR KONTROL VALIDASI
PENELITIAN KUANTITATIF

NAMA MAHASISWA	HARIYANA			
NIM	105721129620			
PROGRAM STUDI	MANAJEMEN			
JUDUL SKRIPSI	PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PERDAGANGAN DAN PERINDUSTRIAN KABUPATEN GOWA			
NAMA PEMBIMBING 1	Dr. Asriati., SE., M.Si			
NAMA PEMBIMBING 2	Syarifuddin sulaiman, S.Pd			
NAMA VALIDATOR	Andi Nur Achsanuddin UA, S.E., M.Si			
No	Dokumen	Tanggal Revisi	Uraian Perbaikan/saran	Paraf*
1	Instrumen Pengumpulan data (data primer)		✓	
2	Sumber data (data sekunder)		✓	
3	Raw data/Tabulasi data (data primer)		✓	
4	Hasil Statistik deskriptif		✓	
5	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen		✓	
6	Hasil Uji Asumsi Statistik		✓	
7	Hasil Analisis Data/Uji Hipotesis		✓	
8	Hasil interpretasi data		✓	
9	Dokumentasi		✓	

*Harap validator memberi paraf ketika koreksi telah disetujui



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN
Alamat kantor: Jl. Sultan Alauddin No.259 Makassar 90221 Tlp.(0411) 866972,881593, Fax.(0411) 865588

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT

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

Nama : Hariyana
Nim : 105721129620
Program Studi : Manajemen

No	Bab	Nilai	Ambang Batas
1	Bab 1	10 %	10 %
2	Bab 2	11 %	25 %
3	Bab 3	9 %	10 %
4	Bab 4	9 %	10 %
5	Bab 5	4 %	5 %

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

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

Makassar, 2 Mei 2024
Mengetahui,

Kepala UPT, Perpustakaan dan Penerbitan,

Hum. M.I.P
NBM. 964 591

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

Hariyana 105721129620 BAB I

by Tahap Tutup

Submission date: 02-May-2024 10:46AM (UTC+0700)
Submission ID: 2368480649
File name: BAB_I_hariyana.docx (28.85K)
Word count: 1161
Character count: 7802

CS Dipindai dengan CamScanner

Hariyana 105721129620 BAB I

ORIGINALITY REPORT

10% SIMILARITY INDEX	8% INTERNET SOURCES	12% PUBLICATIONS	0% STUDENT PAPERS
--------------------------------	-------------------------------	----------------------------	-----------------------------

PRIMARY SOURCES

- 1** Wirawan Adhie Pamungkas, Risa Wulani Mulyanti, Tiara Puspa. "PERAN MEDIASI KERJA DALAM MEMEDIASI PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI MASA PANDEMI COVID-19", Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen, 2022
Publication 3%
 - 2** Jely Yulita Lessar, Serlin Serang, Rahman Sudirman. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Komitmen dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Audit Interent Wilayah Makassar", PARADOKS : Jurnal Ilmu Ekonomi, 2019
Publication 2%
 - 3** journal.formosapublisher.org
Internet Source 2%
 - 4** media.neliti.com
Internet Source 2%
- repository.fe.unj.ac.id

CS Dipindai dengan CamScanner

Hariyana 105721129620 BAB II

By Tahap Tutup



Submission date: 02-May-2024 10:46AM (UTC+0700)
Submission ID: 2368481443
File name: BAB_II_Hariyana.docx (521.68K)
Word count: 2589
Character count: 17529

CS Dipindai dengan CamScanner

Hariyana 105721129620 BAB II

ORIGINALITY REPORT

11% SIMILARITY INDEX
11% INTERNET SOURCES
8% PUBLICATIONS
0% STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repositori.uin-alauddin.ac.id Internet Source	2%
2	digilibadmin.unismuh.ac.id Internet Source	2%
3	konsultasiskripsi.com Internet Source	2%
4	jurnal.ceredindonesia.or.id Internet Source	2%
5	digilib.uinkhas.ac.id Internet Source	2%
6	repository.usd.ac.id Internet Source	2%



Exclude quotes On
Exclude bibliography On

Exclude matches < 2%

CS Dipindai dengan CamScanner

Hariyana 105721129620 BAB III

by Tahap Tutup

Submission date: 02-May-2024 10:47AM (UTC+0700)
Submission ID: 2368482413
File name: BAB_III_Hariyana.docx (90.51K)
Word count: 1348
Character count: 8623

CS Dipindai dengan CamScanner

Hariyana 105721129620 BAB III

ORIGINALITY REPORT

9% SIMILARITY INDEX **7%** INTERNET SOURCES **14%** PUBLICATIONS **0%** STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	idr.uin-antasari.ac.id Internet Source	2%
2	repository.ar-raniry.ac.id Internet Source	2%
3	repository.uma.ac.id Internet Source	2%
4	Euis Nurhayati, Indri Yuliafitri, Gia Kardina Prima Amrania. "ANALISIS PENGARUH ISLAMIC SOCIAL REPORTING, UKURAN, DAN JUMLAH RAPAT DPS TERHADAP MANAJEMEN LABA PERBANKAN SYARIAH DI INDONESIA", Banque Syar'i : Jurnal Ilmiah Perbankan Syariah, 2019 Publication	2%
5	Putri Ayu Ifani, Lailah Fujianti, Shinta Budi Astuti. "PENGARUH PROFITABILITAS, LEVERGE, DAN UKURAN PERUSAHAAN TERHADAP HARGA SAHAM ANTARA INDONESIA DAN MALAYSIA", Media Ekonomi, 2019 Publication	2%



CS Dipindai dengan CamScanner

Hariyana 105721129620 BAB IV

by Tahap Tutup

Submission date: 02-May-2024 10:49AM (UTC+0700)
Submission ID: 2368484208
File name: BAB_IV_Hariyana.docx (290.62K)
Word count: 3358
Character count: 20159

Dipindai dengan CamScanner

Hariyana 105721129620 BAB IV

ORIGINALITY REPORT

9%

SIMILARITY INDEX

9%

INTERNET SOURCES

4%

PUBLICATIONS

0%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	digilibadmin.unismuh.ac.id Internet Source	5%
2	repositori.uin-alauddin.ac.id Internet Source	2%
3	repository.unibos.ac.id Internet Source	2%



Exclude quotes On
Exclude bibliography On

Exclude matches < 2%

Dipindai dengan CamScanner

Hariyana 105721129620 BAB V

by Tahap Tutup

Submission date: 02-May-2024 10:51AM (UTC+0700)
Submission ID: 2368486903
File name: BAB_V_Hariyana.docx (16.03K)
Word count: 191
Character count: 1276

 Dipindai dengan CamScanner

Hariyana 105721129620 BAB V

ORIGINALITY REPORT

4% SIMILARITY INDEX	4% INTERNET SOURCES	0% PUBLICATIONS	0% STUDENT PAPERS
-------------------------------	-------------------------------	---------------------------	-----------------------------

PRIMARY SOURCES

1	jurnal.unmuhjember.ac.id Internet Source	4%
----------	---	-----------

Exclude quotes On
Exclude bibliography On

Exclude matches < 2%

 Dipindai dengan CamScanner

LAMPIRAN 6: DOKUMENTASI



GAMBAR 1: DOKUMENTASI KEPADA BAPAK JAMALUDDIN., SE (STAFF DINAS PERDAGANGAN DAN PERINDUSTRIAN KABUPATEN GOWA)



**GAMBAR 2: DOKUMENTASI KEPADA BAPAK ANDI SYAIFUDDIN., SE, MM
(KEPALA UPTD MATEROLOGI DINAS PERDAGANGAN DAN PERINDUSTRIAN
KABUPATEN GOWA)**



GAMBAR 3: DOKUMENTASI KEPADA BAPAK M. JUFRI.M SE (PENGELOLA BMD DINAS PERDAGANGAN DAN PERINDUSTRIAN KABUPATEN GOWA)

BIOGRAFI PENULIS



Hariyana lahir di Tonrokombang pada tanggal 16 Januari 2003 anak dari pasangan suami istri yang bernama Bapak Subhan dan Ibu Manisi. Peneliti adalah anak kedua dari 2 bersaudara. Peneliti sekarang bertempat tinggal di Tonrokombang Desa Bilanrengi Kecamatan Parigi Kabupaten Gowa, Sulawesi Selatan. Pendidikan yang di tempuh oleh peneliti yaitu MI Muh Tonrokombang lulus tahun 2014, MTS Muh Tonrokombang lulus tahun 2017, SMK Negeri 2 Gowa lulus tahun 2020 dan mulai tahun 2020 mengikuti program S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Kampus Universitas Muhammadiyah Makassar sampai dengan sekarang. Sampai dengan penulisan skripsi ini peneliti masih terdaftar sebagai mahasiswa Program S1 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.