

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

SKRIPSI



ANDI ARIYUNALGA

NIM: 105721123118

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

KARYA TUGAS AKHIR MAHASISWA

JUDUL PENELITIAN :

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

SKRIPSI

Disusun dan Diajukan oleh :

**ANDI ARIYUNALGA
105721123118**

***Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh 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

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

Manusia Yang Berakal Adalah Manusia Yang Suka Menerima Dan Meminta Nasehat. – Umar bin Khattab

PESEMBAHAN

**Puji syukur kepada Allah SWT atas Ridho serta Karunianya
Sehingga skripsi ini telah terselesaikan dengan baik,**

Alhamdulillah rabbil'aalamiin

**Skripsi ini saya persembahkan untuk kedua Orang Tua saya tercinta serta
Orang-orang yang saya sayangi dan Almamaterku.**

PESAN DAN KESAN

**Pesan saya semoga kampus Universitas Muhammadiyah Makassar
kedepannya jauh lebih baik, sehingga mampu bersaing dengan
Universitas terbaik lainnya.**

**Kesan selama kuliah di Universitas Muhammadiyah Makassar yaitu saya
dapat menambah pengetahuan, wawasan baru, pengalaman baru, juga
pemikiran baru yang mengajarkan saya berpikir lebih dewasa dan tau
bagaimana cara menghadapi masalah-masalah yang ada.**



PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten Gowa

Nama Mahasiswa : Andi Ariyunalga
No. Stambuk/NIM : 105721123118
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 29 Juni 2024, di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 29 Juni 2024

Menyetujui,

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. H. Andi Jaman, S.E., M.Si
NBM. 651 507

Zalkha Soraya, S.E., M.M
NIDN. 09004058504

Mengetahui,

Ketua Program Studi

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

Masrullah, S.E., MM
NBM. 11511321



PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

HALAMAN PENGESAHAN

skripsi atas Nama: Andi Ariyunalga, Nim: 105721123118, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan surat keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor: 875/05/A.2-II/VI/45/2024 tanggal 28 Dzulkaidah 1445 H / 05 Juni 2024 M. Sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Manajemen** pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 22 Dzulhijjah 1445 H

29 Juni 2024 M

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag
(Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si
(Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis)
3. Sekretaris : Agusdiwana Suarni, S.E., M.Acc
(WD I Fakultas Ekonomi Dan Bisnis)
4. Penguji : 1. Dr. H. Andi Jaman, S.E., M.Si
2. Zalkha Soraya, S.E., M.M
3. M. Hidayat, S.E., M.M
4. Irwan Abdullah, S.Sos., M.M

(.....)
(.....)
(.....)
(.....)
(.....)
(.....)



Disahkan Oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar

Dr. H. 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 Tel. (0411) 866 972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Mahasiswa : Andi Ariyunalga
No. Stambuk/NIM : 105721123118
Program studi : Manajemen
Judul skripsi : Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten Gowa

Dengan ini menyatakan bahwa :

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

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

Makassar, 29 Juni 2024

Yang membuat pernyataan



Andi Ariyunalga
105721123118

Diketahui oleh,

Ketua Program Studi



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

Nasrullah, S.E., MM
NBM. 11511321



**HALAMAN PERNYATAAN
PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR**

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

Nama Mahasiswa : Andi Ariyunalga
No. Stambuk/NIM : 105721123118
Prodi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Jenis karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Makassar **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Nonexclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan 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, 29 Juni 2024

Yang membuat pernyataan,



Andi Ariyunalga
105721123118

ABSTRAK

ANDI ARIYUNALGA. 2024 . ***Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten Gowa.*** skripsi. Program Studi Manajemen Fakultas ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing Oleh : Dr.H.Andi Jaman, S.E., M.Si Dan Zhalka Soraya, S.E.,M.M .

penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada kantor dinas perdagangan dan perindustrian kabupaten gowa. jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dengan sampel sebanyak 38 responden. teknik pengumpulan data dilakukan dengan observasi, kuesioner dan studi dokumentasi. dalam penelitian ini sumber data yang digunakan dalam pengumpulan data mencakup data primer dan data sekunder. instrumen penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan metode analisis regresi berganda dimana metode tersebut digunakan untuk mengukur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh motivasi dan lingkungan kerja berdampak positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada kantor dinas perdagangan dan perindustrian kabupaten gowa.

Kata kunci : Motivasi, Lingkungan Kerja, Kinerja pegawai

ABSTRACT

ANDI ARIYUNALGA. 2024 . *The influence of motivation and work environment on improving employee performance at the Gowa Regency Trade and Industry Office*. thesis. Management Study Program, Faculty of Economics and Business, Muhammadiyah University of Makassar. Supervised by: Dr.H.Andi Jaman, S.E., M.Si and Zhalka Soraya, S.E., M.M.This research aims to determine the influence of motivation and environment on improving employee performance at the Gowa Regency Trade and Industry Office. The type of research used in this research is quantitative descriptive with a sample of 38 respondents. Data collection techniques were carried out using observation, questionnaires and documentation studies. In this research, the data sources used in data collection include primary data and secondary data. The research instrument used in this research uses the multiple regression analysis method, where this method is used to measure the influence of the independent variable on the dependent variable. The results of the research show that the influence of motivation and work environment has a positive and significant impact on improving employee performance at the Gowa Regency Trade and Industry Office.

Keywords: Motivation, Work Environment, Employee Performance



KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hamba-Nya. Shalawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada Baginda Rasulullah Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulisan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten Gowa.”**

Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan program Sarjana (S1) Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua penulis Bapak Andi Suardi dan Ibu Rohani, yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa tulus. Kemudian 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, serta 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 didunia dan diakhirat.

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. Bapak **Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si**, Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar sekaligus Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga skripsi ini selesai dengan baik.
3. Bapak **Nasrullah, S.E., MM**, Ketua Program Studi manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Ibu **Zalkha Soraya, S.E., M.M**, selaku Pembimbing II yang telah berkenan membantu dan mengarahkan serta memberi masukan dalam penyusunan skripsi hingga akhir.
5. Bapak/Ibu dan Asisten Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.
6. Segenap Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
7. Rekan-rekan Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Angkatan 2018 yang selalu belajar bersama yang tidak sedikit bantuan dan dorongannya dalam aktivitas studi penulis.
8. Terima kasih teruntuk semua kerabat yang tidak bisa saya tulis satu persatu yang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi dan dukungannya sehingga penulis dapat merampungkan penulisan skripsi ini.

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

Penulis berharap Skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almamater tercinta Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

Billahi fii Sabilil Haq, Fastabiqul Khairat, Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Makassar, 28 Juni 2024

Miska Anwar



DAFTAR ISI

SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN	vi
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR	vii
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat penelitian	5
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	6
A. Manajemen Sumber Daya Manusia	6
B. Kinerja	6
C. Motivasi	9
D. Lingkungan Kerja	11
E. Penelitian Terdahulu	12
F. Kerangka Pikir	16
G. Hipotesis	16
BAB III. METODE PENELITIAN	17
A. Jenis Penelitian	17
B. Tempat dan Waktu	17
C. Batasan Operasional	17

D. Skala Pengukuran Variabel	19
E. Populasi dan Sampel	20
F. Jenis dan Sumber Data	21
G. Pengumpulan Data	21
H. Teknik Analisis Data	22
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	26
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	26
B. Hasil Penelitian	31
C. Pembahasan Hasil Penelitian	41
BAB V PENUTUP	44
A. Kesimpulan	44
B. Saran	44
DAFTAR PUSTAKA	45
LAMPIRAN	47
RIWAYAT HIDUP	69



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	16
Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel.....	22
Tabel 3.2 Instrumen Skala Likert.....	24



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....	18
--------------------------------	----



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Karena manusia merupakan komponen pengatur dan pelaksana setiap aktivitas organisasi, maka sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam kelangsungan hidup suatu organisasi, baik itu organisasi swasta maupun publik. SDM penting untuk mengetahui hasil hierarki dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Mengelola sumber daya manusia dalam organisasi akan dihadapi dengan kesulitan yang tidak mudah untuk diselesaikan karena melibatkan berbagai elemen di dalamnya. Seperti pegawai, pimpinan maupun sistem itu sendiri. Supriyanto (2018), mengatakan bahwa Salah satu subbidang manajemen umum yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, dan pelaksanaan dikenal sebagai manajemen sumber daya manusia (SDM). Permasalahan pengorganisasian tenaga kerja menjadi fungsi-fungsinya agar efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi menjadi fokus kajian sumber daya manusia. (Desi et al., 2022).

Mengawasi dan meningkatkan SDM adalah sesuatu yang harus dilihat dalam sebuah asosiasi administrasi. Dalam mengelola sumber daya manusia suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang direncanakan, karyawan yang berprestasi dan diharapkan dapat berkinerja merupakan faktor yang sangat penting. Pekerja juga mempunyai peran penting dan kunci dalam suatu organisasi, yaitu sebagai dalang, penyelenggara dan pengatur kegiatan hierarki.

Untuk mendapatkan pekerja yang dapat membawahi SDM dalam suatu asosiasi. Oleh karena itu, sebuah organisasi harus fokus pada beberapa faktor yang dapat mendorong seorang wakil, salah satunya adalah dengan menciptakan tempat kerja yang nyaman sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat lebih produktif, produktif dan kompeten sesuai bidang dan tanggung jawabnya.

Tidak menutup kemungkinan suatu organisasi terkucil dari pekerjaan manusia, padahal pelaksanaan organisasi tersebut mempunyai modal dan inovasi yang sangat besar, dengan alasan bagaimana pun trend settingnya, inovasi tidak ditegakkan oleh masyarakat sebagai sebuah landasan. aset, tujuan organisasi tidak akan tercapai, oleh karena itu SDM sangat penting untuk mendapatkan bimbingan dan arahan dari pengurus organisasi secara keseluruhan dan aset manusia para eksekutif pada khususnya. Agar dunia usaha dapat bertahan di era globalisasi, permasalahan sumber daya manusia tetap menjadi fokus utama. Setiap kegiatan usaha sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia. Meski ditopang oleh kantor dan sistem serta sumber daya yang ketat, namun tanpa bantuan SDM yang solid, aktivitas organisasi tidak akan dapat terselesaikan dengan baik.

Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa, mempunyai tugas untuk membantu gubernur melaksanakan urusan pemerintahan di bidang Perindustrian dan Perdagangan serta tugas pembantuan yang ditugaskan kepada daerah provinsi. Untuk memperoleh suatu kinerja yang baik maka diperlukan suatu motivasi dan juga lingkungan kerja yang baik di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa.

Menurut Supomo (2021) Salah satu hal yang dapat mendorong dan meningkatkan kinerja pegawai adalah motivasi. Untuk membangkitkan kekuatan dalam diri setiap pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan yang telah ditentukan sesuai bidangnya, motivasi sangatlah penting. Jadi mengawasi inspirasi adalah sebuah perhatian mendasar sehingga perwakilan umumnya fokus pada pencapaian tujuan asosiasi.

Memacu seorang perwakilan tentu bukan sesuatu yang mudah, memerlukan administrasi yang baik dalam organisasi untuk mengawasi dan memahami keinginan, kebutuhan, dan ekspektasi semua jenis pekerja. Sesuai dengan ketentuan, suatu organisasi akan mencapai hasil kinerja yang optimal dan maksimal apabila motivasi pegawai terpenuhi dan manajemen efektif. Menurut Busyro (2020) Motivasi seseorang adalah apa yang mendorongnya untuk melakukan hal-hal tertentu untuk mencapai tujuannya.

Selain inspirasi, lingkungan kerja atau tempat kerja juga menjadi salah satu unsur yang tidak kalah pentingnya dalam sebuah pergaulan. Salah satu faktor yang sangat penting dalam menumbuhkan rasa nyaman pada karyawan adalah kenyamanan di tempat kerja. Atasan yang bijaksana dan berwibawa, tata ruang yang rapi dan menyenangkan, atau rekan kerja yang saling mendukung di tempat kerja semuanya merupakan tempat kerja yang dipertanyakan. Oleh karena itu, sebuah tim dalam organisasi perlu memahami manajemen ruang secara menarik dan menarik. Kenyamanan tersebut tentunya akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Sebaliknya, ketidaknyamanan dari lingkungan kerja yang dialami oleh pegawai bisa berakibat fatal yaitu menurunnya kinerja dari pegawai itu sendiri (Susilaningsih, 2013). Berdasarkan

latar belakang tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berhubungan erat dan dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Berdasarkan masalah yang ditemukan penulis pada Kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa mengenai motivasi kerja yaitu masih ada beberapa pegawai yang motivasi kerjanya rendah, berupa inisiatif pegawai dalam bekerja belum sesuai dengan tugas pokok dan fungsi, pegawai cenderung hanya mengerjakan pekerjaan yang memiliki inisiatif tambahan, selain itu, masih ditemukannya ada pegawai yang terlambat datang di kantor, meninggalkan kantor disaat jam kerja dengan alasan kepentingan pribadi, dan apabila pimpinan tidak ada sebagian pegawai menunda pekerjaannya. Adapun mengenai lingkungan kerja, yaitu mengenai penerangan cahaya, udara, kebisingan, ruang gerak dan keamanan yang masih belum maksimal dirasakan oleh para pegawai. Selain itu, hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja masih perlu untuk ditingkatkan.

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 Kabupaten Gowa. Sehingga penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten Gowa”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang ada di atas maka peneliti menentukan rumusan masalah yaitu:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Pemerintah Setempat

Melalui penelitian ini dapat dijadikan saran untuk pemerintah setempat dalam mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa.

2. Bagi Pembaca

Penelitian ini dapat memberikan referensi baru bagi pembaca yang ingin mengetahui dan meneliti kondisi mengenai pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian khususnya di daerah Kabupaten Gowa.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen (*Management*) merupakan serangkaian latihan (penghitungan pengaturan dan navigasi, koordinasi inisiatif dan kontrol) yang dikoordinasikan pada aset hierarkis (manusia, keuangan fisik, dan data) untuk mencapai tujuan hierarki dengan cara yang sukses dan produktif.

Menurut Hasibuan (2021) Ilmu dan seni mengatur hubungan dan peran pegawai sehingga dapat membantu kantor, pegawai, dan masyarakat mencapai tujuannya merupakan tujuan dari manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia dapat dianggap sebagai ilmu dan keahlian dalam menangani hubungan dan pekerjaan angkatan kerja sehingga menarik dan efektif dalam membantu memahami tujuan organisasi, perwakilan, dan masyarakat.

B. Kinerja

1. Defenisi Kinerja

Kinerja pada dasarnya adalah perilaku aktual yang dihasilkan oleh setiap orang, seperti prestasi kerja yang dihasilkan karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Suatu organisasi harus mampu menyediakan sarana dan prasarana untuk menunjang penyelesaian pekerjaan agar diperoleh kinerja yang baik dari pegawainya. Yang dimaksud dengan istilah “Kinerja Kerja atau Kinerja Aktual” (prestasi kerja atau prestasi nyata yang dicapai seseorang) adalah kinerja itu sendiri.

Pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan pelanggan, dan dampak ekonomi menghasilkan kinerja (Armstrong dan Baron). Armstrong juga menyegarkan rencananya dengan menyatakan bahwa Dewan Pameran adalah interaksi yang tepat untuk mengerjakan eksekusi hierarkis dengan menciptakan eksekusi individu dan kelompok. (Wibowo, 2019). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dilakukan oleh seorang wakil dalam melaksanakan kewajibannya sesuai dengan kewajiban yang diberikan kepadanya. (Desi et al., 2022). Sebaliknya, Veitzhal Rivai menegaskan bahwa kinerja adalah perilaku aktual setiap karyawan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan posisinya dalam perusahaan.

2. Tolak Ukur Kinerja

Mangkunegara mengatakan beberapa faktor berikut dapat mempengaruhi kinerja:

a. Faktor Kemampuan

Kemampuan potensial (IQ) dan kemampuan aktual (pengetahuan dan keterampilan) membentuk kemampuan pegawai secara psikologis. Artinya, perwakilan yang memiliki tingkat kecerdasan lebih baik dari yang diharapkan (tingkat kecerdasan 110-120) dengan pelatihan yang memuaskan untuk situasi mereka dan berbakat dalam menyelesaikan pekerjaan sehari-hari akan lebih mudah menyelesaikan pameran normal.

b. Faktor Motivasi

Sikap seorang karyawan terhadap situasi kerja itulah yang mendorong mereka. Karyawan yang termotivasi bekerja lebih keras untuk mencapai tujuan organisasi (Desi et al., 2022).

Sedangkan dalam Silaban, Mathis dan Jackson menyatakan bahwa faktor-faktor berikut mempengaruhi kinerja:

a. Kemampuan

Bagaimana seorang karyawan mendapatkan pekerjaan yang tepat untuknya berdasarkan keterampilan dan kemampuannya.

b. Motivasi

dorongan dan semangat yang diberikan oleh majikan atau diri sendiri untuk meningkatkan semangat pekerja terhadap pekerjaannya.

c. Dukungan yang diterima

Menawarkan bantuan dari organisasi sebagai kantor pendukung kerja, mempersiapkan dan memberikan hibah untuk pelaksanaan pekerjaan bagi perwakilan yang dapat berdampak pada pelaksanaan perwakilan.

d. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan

Kinerja pegawai akan meningkat bila ada pekerjaan yang dilakukan pegawai sesuai dengan kemampuan kerjanya. Hal ini akan meningkatkan semangat karyawan.

e. Hubungan dengan organisasi

Jika perwakilan memiliki hubungan yang baik dengan asosiasi, maka akan menciptakan lingkungan yang menyenangkan dan akan lebih meningkatkan kinerja pekerja.

3. Indikator Kinerja Pegawai

Dalam Wilhelmus Andiyanto, Riduwan menyatakan bahwa indikator yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja pegawai antara lain sebagai berikut:

a. Kemampuan untuk bekerja sama

Kapasitas untuk bekerja sama dengan rekan kerja dan individu lain sangat penting untuk kinerja dalam situasi ini.

b. Ketepatan

Tingkat ketelitian yang tinggi yang dimiliki perwakilan dalam pekerjaan finishing dapat menggarap pamerannya.

c. Tingkat kuantitas hasil

Evaluasi kinerja pegawai dalam upaya meningkatkan prestasi kerjanya dapat dilakukan jika kuantitas pekerjaan yang ditargetkan ada.

d. Tingkat kualitas produk

Pekerjaan yang dilakukan dengan baik dapat membahagiakan baik orang maupun pelaku usaha. Persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan, serta kesempurnaan tugas atas keterampilan dan kemampuan pegawai, merupakan ukuran kualitas pekerjaan. Tingkat dimana hasil kegiatan yang dilakukan mendekati sempurna.

C. Motivasi

Inspirasi atau motivasi bagi setiap individu adalah cara memahami gagasan yang ada dalam dirinya, lebih spesifiknya cara menjalani hidup sesuai dengan pekerjaan dan kemampuannya sehingga dapat mencerminkan apresiasi individu terhadap kapasitas yang dimilikinya. Setiap perkumpulan, betapapun besarnya, akan memiliki pemimpin atau ketua yang umumnya bekerja sama dengan bawahannya, tidak bekerja sendiri, dan meminta bantuan orang lain untuk menjalankan tanggung jawabnya. Setiap perusahaan mempunyai tim yang terdiri dari orang-orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu. Untuk menyelesaikan karya ini jelas didasarkan pada inspirasi.

Ada hal menarik yang patut dicermati dari perilaku orang-orang yang dinamis dalam suatu pergaulan, dimana ada orang-orang yang belum atau kurang siap menjalankan kewajiban dan komitmennya, ada pula orang-orang yang mempunyai potensi namun tidak mampu. ingin melaksanakan kewajibannya dengan baik dan ada pula individu yang mampu memanfaatkan potensinya dengan baik sehingga ada kemudahan dalam memacu dirinya untuk melaksanakan kewajibannya dan bekerja dengan baik, hal ini karena adanya dukungan dari dalam dan biasanya semacam ini. perilaku memandang dirinya sebagai ciri pergaulan di mana dia bekerja.

Dalam kamus besar bahasa Indonesia (KBBI) (2013:756), “motivasi merupakan dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar untuk melakukan sesuatu tindakan dengan tujuan tertentu”. Dan dilihat secara psikologi, “motivasi merupakan usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau kelompok orang tertentu tergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang di kehedaknya atau mendapat kepuasan dengan kerjanya” (Simarmata, 2019).

Menurut (Rivai, 2019) 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 pengertian di atas, motivasi adalah suatu dorongan atau keinginan yang berasal dari dalam diri seseorang dan menimbulkan rangsangan

untuk bertindak guna melakukan suatu tindakan yang menurut penilaiannya dapat memberikan manfaat baginya sehingga keinginannya terpuaskan.

D. Lingkungan Kerja

Permasalahan tempat kerja merupakan sesuatu yang vital. Hal ini sangat mempengaruhi kelancaran aktivitas organisasi. Salah satu cara untuk menjamin bahwa perwakilan juga dapat menyelesaikan kewajibannya adalah dengan mengembangkan lebih lanjut tempat kerja di lingkungan kerja. Tempat kerja yang buruk menjadi salah satu penyebab tidak efektifnya pemanfaatan waktu. Tempat kerja mempengaruhi pelaksanaan perwakilan dan jalannya kegiatan organisasi, sehingga baik secara langsung maupun tidak langsung akan berdampak pada tingkat efisiensi organisasi.

Tempat kerja adalah keseluruhan elemen dalam dan luar yang mempengaruhi manusia dalam menjalankan kewajiban dan pekerjaannya sehari-hari. Sesuai hipotesis Stream, jika ada kecocokan antara organisasi dan perwakilan, ini berarti kecocokan akan menyebar di rumah, atau dengan demikian, dengan asumsi seseorang merasa bahagia di tempat kerja, kepuasan tersebut dikirim ke lingkungan keluarga (Russel, 2019).

Lingkungan kerja melibatkan semua aspek yang bertindak dan bereaksi pada tubuh dan pikiran dari karyawan. Di bawah psikologi organisasi, fisik, mental dan lingkungan sosial di mana karyawan bekerja (Abdul Kadir, 2020). adapun Indikator lingkungan kerja meliputi:

1. Sarana dan prasarana
2. Sirkulasi udara
3. Pencahayaan ruang kerja
4. Interaksi antar pegawai

5. Suasana kerja.

E. Penelitian Terdahulu

Dalam pembahasan penelitian, penelitian terdahulu dimaksudkan untuk memberikan gambaran, perbandingan, dan klarifikasi terhadap kerangka berpikir. Selain itu, bertujuan untuk memperoleh bahan referensi. Oleh karena itu, peneliti juga memasukkan temuan-temuan penelitian terdahulu yang relevan dengan judul penelitian dalam tinjauan pustaka ini.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Analisis	Hasil Penelitian
1	Anggy Firmansyah, 2019	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan BRI Situbondo	Analisis Regresi Linear Berganda	Lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BRI Cabang Situbondo
2	Ika Ayu Rahmawati, 2020	Pengaruh <i>Conflict</i> dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Gowa	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menyatakan bahwa <i>Conflict</i> dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Kantor DPRD Kabupaten Gowa
3	Bayu, 2020	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menyatakan bahwa pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dinas perindustrian dan

		Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Indragiri Hilir		perdagangan kabupaten Indragiri Hilir secara bersama-sama berpengaruh positif .
4	Istiana & Sotya, 2021	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kebumen	Analisis Regresi Linear Berganda	Kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kebumen dipengaruhi oleh motivasi dan juga lingkungan kerja. Kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kebumen sebesar 62,7% dipengaruhi oleh motivasi dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya sebesar 37,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini
5	Sefi Maulidia, 2020	Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Pengajar SMKN 1 Jember	Analisis Regresi Linear Berganda	Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan
6	Ariyadin dan Lenny Christina Nawangsari, 2021	Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. XYZ, Jakarta Barat.	Analisis Regresi Linear Berganda	Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan baik secara parsial maupun simultan .
7	Mauli Siagian dan Suryo	Determinasi Lingkungan Kerja dan	Analisis Regresi Linear	Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap

	Budi Pranoto (2019)	Kompensasi dengan Motivasi Kerja sebagai variabel intervening terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BPR dan Nusantara di kota Batam	Berganda	Kinerja Karyawan melalui motivasi kerja. Ataupun bisa juga disimpulkan bahwa motivasi kerja sebagai variabel intervening dalam mengantarai hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
8	Desi et.al, 2022	Pengaruh motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sekretarian dewan perwakilan rakyat daerah provinsi sulawesi selatan.	Analisis Regresi Linear Berganda	Berdasarkan hasil dapat disimpulkan bahwa: (1) ada pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama 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.
9	Adha et.al, 2019	Pengaruh motivasi kerja, lingkungan	Analisis Regresi Linear	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan

		kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan dinas sosial kabupaten Jember.	Berganda	budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan
10	Anggreany Hustia, 2020	Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan WFO masa pandemi.	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menggambarkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dan hasil penelitian secara individualnya diketahui bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

F. Kerangka Pikir

Kerangka konseptual dalam penelitian dapat dibuat secara skematis dengan berangkat dari kerangka konseptual dan teori-teori pendukung sebelumnya, seperti berikut ini:

Gambar 2.1

Kerangka Pikir



G. Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis penelitian

Pada penelitian ini jenis penelitian yang dipilih adalah penelitian penjelasan dengan pendekatan kuantitatif. Jenis penelitian kuantitatif digunakan dalam meneliti populasi tertentu yang mana di dalam penelitian ini menggabungkan unsur variabel di dalamnya. Variabel yang dimaksudkan di sini terdiri dari Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai.

Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai (diperoleh) dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara-cara lain dari kuantifikasi (pengukuran) (Sujarweni, 2019). Selanjutnya Bambang mendefinisikan penelitian kuantitatif sebagai sebuah usaha pemeriksaan secara teliti dan menyeluruh dari sebuah fenomena atau masalah dengan menggunakan ukuran yang objektif dengan tujuan mendapatkan sebuah fakta atau kebenaran serta menguji teori-teori yang muncul atas munculnya suatu fenomena atau masalah.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan pada Kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa, Sulawesi Selatan. Adapun waktu penelitian akan dilaksanakan \pm dua bulan yaitu pada bulan Agustus - September 2023.

C. Batasan Operasional

Melalui pengujian ini diselesaikan batasan-batasan yang dipecah menjadi dua batasan ekspansif, yaitu variabel bebas dan variabel terikat:

1. Variabel bebas adalah variabel yang dapat mempengaruhi perubahan variabel terikat dan dapat menimbulkan akibat yang pasti maupun yang meragukan (Situmorang, Lutfi 2019). Variabel bebas dalam hal ini terdiri dari Motivasi (X1), Lingkungan Kerja (X2).
2. Variabel terikat adalah variabel yang menjadi fokus utama pertimbangan dalam suatu persepsi. Pada penelitian ini, ini yang menjadi variabel terikat adalah Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel

No.	Variabel Penelitian	Definisi Variabel	Indikator	Skala
1 .	Motivasi	Motivasi adalah suatu dorongan atau keinginan dari dalam diri seseorang, yang menimbulkan rangsangan untuk bertindak melakukan suatu tindakan yang menurut penilaiannya dapat memberi manfaat baginya agar keinginan terpenuhi.	Kebutuhan Fisiologis, Penghargaan, Kebutuhan Sosial	Skala Likert
2.	Lingkungan Kerja	Lingkungan kerja adalah dimana keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang	Suasana Kerja, Hubungan Antar Karyawan, Fasilitas Kerja	Skala Likert

		bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok		
3.	Kinerja Pegawai	Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Armstrong dan Baron (dalam Wibowo, 2016:7).	Kualitas, Kehadiran, Kemampuan Bekerja Sama.	Skala Likert

D. Skala Pengukuran Variabel

Menurut Ghozali (2019), skala pengukuran yang digunakan adalah skala interval, yaitu skala yang tidak hanya mengelompokkan variabel-variabel ke dalam kelompok-kelompok tetapi juga mengurutkan kelompok-kelompok tersebut. Lebih khusus lagi, Skala Likert lah yang digunakan. Sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok terhadap suatu fenomena dapat diukur dengan menggunakan skala Likert. Variabel-variabel yang perlu diukur diubah menjadi indikator-indikator variabel, yang kemudian digunakan sebagai titik awal pembuatan item-item instrument bisa berupa pernyataan atau pertanyaan yang digunakan dalam proses pengukuran. (Sugiyono, 2019).

Tabel 3.2
Instrumen Skala Likert

No.	Keterangan	Skor
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Kurang Setuju (KS)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

E. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah kumpulan unsur-unsur penelitian, yang unsur-unsurnya merupakan satuan terkecil yang menyediakan data yang diperlukan. Jumlah total unit yang dianalisis yang karakteristiknya akan diestimasi disebut juga populasi atau alam semesta.. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa yang berjumlah 38 responden.

b. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi. Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah metode sampel jenuh. Sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2020). Sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 38 responden.

F. Jenis dan Sumber Data

Kategori data berikut digunakan dalam penelitian ini, sebagaimana dikemukakan oleh Situmorang dan Lufti (2019):

1. Istilah "data primer" mengacu pada informasi yang dikumpulkan langsung dari objek yang diteliti oleh individu atau organisasi untuk tujuan penelitian. Contoh data primer meliputi informasi yang diperoleh dari wawancara, observasi, dan kuesioner.
2. Data yang telah diperoleh atau dikumpulkan, digabungkan, dan dipublikasikan oleh organisasi atau penelitian lain disebut sebagai data sekunder. Informasi pendukung dalam eksplorasi ini adalah spekulasi dan informasi yang diperoleh dari buku dan majalah.

G. Metode Pengumpulan Data

Strategi pengumpulan informasi dalam eksplorasi ini adalah sebagai berikut:

1. Observasi

Penelitian langsung terhadap objek yang menjadi subjek penelitian disebut observasi.

2. Kuesioner

Kuisisioner yaitu pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan kepada responden.

3. Studi Dokumentasi

Buku, jurnal, dan internet digunakan peneliti untuk mengumpulkan data, yang kemudian dijadikan bahan referensi pendukung.

H. Teknik Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam pengolahan hasil penelitian ini ialah metode analisis regresi berganda dimana metode tersebut digunakan untuk mengukur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Dalam penelitian ini dilakukan penelitian terhadap hipotesis untuk melihat bagaimana variabel independen dan dependen saling mempengaruhi. Sebagai alat pemeriksaan informasi, pemanfaatan relaps memerlukan beberapa pengujian dan penguraian sehingga pemanfaatan relaps dan hasil relaps dapat dimanfaatkan sebagai alat prescient. Uji normalitas terlebih dahulu dilakukan sebelum analisis dilakukan.

Sebelum memulai analisis sebenarnya, digunakan suatu jenis pengujian yang disebut uji normalitas. Tes kewajaran berencana untuk melihat apakah nilai-nilai yang tersisa sering diterapkan. Nilai residu yang terdistribusi normal menunjukkan model yang berhasil. Hal-hal berikut ini menjadi dasar pengambilan keputusan apakah akan mengikuti keadaan normal atau tidak:

- A. Model regresi memenuhi asumsi normalitas jika Sig lebih besar dari 0,05 maka data berdistribusi normal.
- B. Jika Sig < 0,05 maka informasi tersebut biasanya tidak sesuai, sehingga model relaps tidak memenuhi asumsi umum.

Tahapan selanjutnya adalah melakukan analisis dan pengujian seperti berikut:

1. Analisis

a. Regresi Berganda

Metode analisis data yang digunakan dalam pengolahan hasil penelitian ini ialah metode analisis regresi berganda dimana metode tersebut digunakan untuk mengukur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Dalam penelitian ini dilakukan penelitian terhadap hipotesis untuk melihat bagaimana variabel independen dan dependen saling mempengaruhi. Penggunaan regresi sebagai alat analisis data memerlukan sejumlah pengujian dan analisis sebelum hasilnya dapat digunakan sebagai alat prediksi.

Analisis regresi berganda mempelajari hubungan yang diperoleh dinyatakan dalam persamaan matematika yang menyatakan hubungan fungsional antara variabel-variabel. Formulanya dapat dilihat seperti berikut:

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

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

X₁ = Motivasi

X₂ = Lingkungan Kerja

a = Konstanta

b₁, b₂ = Parameter variabel terkait

e = error

b. Koefisien Korelasi

Koefisien hubungan adalah estimasi faktual dari kovarians atau hubungan antara dua faktor. Nilai koefisien korelasi berkisar antara +1 hingga -1. Kekuatan dan arah hubungan linier ditunjukkan oleh koefisien korelasi antara dua variabel acak.

Hubungan kedua variabel bersifat searah jika koefisien korelasinya positif. Hal ini menunjukkan bahwa nilai variabel Y juga akan tinggi jika variabel X mempunyai nilai yang tinggi. Hubungan kedua variabel berbanding terbalik jika koefisien korelasinya negatif. Hal ini menunjukkan bahwa nilai variabel Y akan rendah jika variabel X bernilai tinggi (begitu pula sebaliknya).

2. Uji Hipotesis

Tujuan dilakukannya uji hipotesis adalah untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan dengan menggunakan alat bantu yaitu *Statistical Program for Social Science (SPSS)*. Dalam uji hipotesis penulis menggunakan analisis regresi berganda.

a. Uji t Statistik

Pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dapat dinilai dengan menggunakan uji t. Pengujian ini seharusnya dapat dilakukan dengan membandingkan akibat t hitung dengan t tabel dan uji t juga dapat dilihat dari tingkat kepentingannya. Apabila t hitung lebih besar dari t tabel atau tingkat signifikansinya lebih kecil dari 0,05 maka

hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen sebagian. Berikutnya adalah tes spekulasi:

a) Jika Hipotesis Positif $H_0 : \beta_i \leq 0$

$H_1 : \beta_i > 0$

b) Jika hipotesis negative $H_0 : \beta_i \geq 0$

$H_a : \beta_i < 0$

H_0 diterima apabila nilai probabilitas t-tabel, t-hitung, atau t-statistik lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen secara keseluruhan. Sebaliknya, jika t-tabel < t-hitung, maka H_0 diabaikan, yang berarti bahwa faktor-faktor bebas tunggal mempengaruhi variabel dependen.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Profil Lokasi Penelitian

Pada tahun 1961, didirikanlah Kantor Perindustrian Perorangan Rezim Gowa yang bertempat di Jl. Masjid Raya no. 34 Sungguminasa Rezim Gowa. Pada tahun 1970 berganti nama menjadi Kantor Hotel Modern Rezim Gowa dan wilayah fungsinya meliputi Gowa, Takalar dan Jeneponto. Lokasinya masih di Jl. Masjid Agung No. 34 Sungguminasa, Kabupaten Gowa. Berganti nama menjadi Kantor Dinas Perindustrian Kabupaten Gowa dan Takalar, Alamat Tetap Jl. pada tahun 1976. Masjid Raya No. 34 Kab Sunggunmina Pada tahun 1982, Gowa Tahin menjadi Kantor Dinas Perindustrian Kabupaten Gowa.

Sesuai dengan Peraturan Daerah Nomor 03 Tahun 2001, Departemen Perindustrian berubah nama menjadi Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gowa pada tahun 1995. Pada tahun 2001 yang juga dikenal sebagai abad ke-21 dan milenium ketiga, Kabupaten Gowa diangkat menjadi Kabupaten Gowa. sebagai pelaksana ketentuan perekonomian daerah mewakili Provinsi Sulawesi Selatan. Masa ini ditandai dengan berbagai kesulitan dalam perkembangan perekonomian daerah, dan bertepatan dengan pelaksanaan otonomi daerah akibat Menurut Peraturan Daerah Nomor 7 Tahun 2008 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Kabupaten Gowa, Departemen Perindustrian,

Perdagangan, dan Investasi berubah nama menjadi Departemen Perindustrian dan Perdagangan hingga sekarang..

2. Visi dan Misi Organisasi

a. Visi

Visi Dinas Perdagangan dan Perindustrian adalah “Meningkatnya kualitas sector industry 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 industry kecil dan menengah dengan menitikberatkan pada pemanfaatan sumber daya local serta optimalisasi
- 4) Meningkatkan kualitas profesionalisme sumber daya aparatur dan disiplin kerja serta tata kelola.

3. Pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa

Dinas Perdagangan dan Perindustrian dipimpin oleh seorang Kepala Dinas dengan membawahi Staf yang berjumlah 37 orang, berikut nama- nama, golongan beserta jabatannya:

Tabel 4.1
Data Pegawai

No.	NAMA/NIP	GOLONGAN	JABATAN
1.	Drs. ANDI SURASUAIB, M.Si NIP. 19731124 199302 1 001	IV/c	Kepala Dinas
2.	M. YASIN MALLINGKAI, SS, M.Si NIP. 19690922 200604 1 007	IV/a	Sekretaris Dinas
3.	Dra. Hj. JUMARIAH NIP. 19631101 198503 2 011	III/d	Kasubag Umum dan Kepegawaian
4.	KAMARIYAH., S.Sos NIP. 19810906 200801 2 015	III/c	Kasubag Keuangan
5.	UMI KALSUM, S.Si, MM NIP. 19860416 201101 2 015	III/c	Kasubag Perencanaan dan Pelaporan
6.	HADARIAH. S.Sos NIP. 19810913 201001 2 023	III/b	Staf
7.	Hj. RAHMAWATI, SE NIP. 19631231 199503 2 023	III/d	Staf
8.	M. JUFRI., SE NIP. 19740314 200701 1 013	III/c	Staf
9.	JAMALUDDIN., SE NIP. 19660908 200701 1 023	III/b	Staf
10.	INGGRYANI BURHANUDDIN., SE NIP. 19820812 201410 2 001	III/a	Staf
11.	AMRI JAYA, S.Sos, M.Adm, Pemb NIP. 19680310 200701 1 035	III/d	Kepala Bidang Perdagangan
12.	Hj. KARTINI., ST NIP. 19691218 200003 2 005	III/d	Kepala Seksi Tertib Usaha dan Pendaftaran
13.	NURSYAMSI KUSUMA., SE NIP. 19821101 201001 2 043	III/c	Kepala Seksi Pengawasan dan Pengendalian
14.	MUCHSIN NIP. 19810906 200801 2 015	III/b	Staf
15.	NUR AKHMAD, ST NIP. 19780920 201101 1 007	III/c	Staf
16.	ASRAM SUHENDRA., Amd NIP. 19870617 201001 1 006	III/b	Staf
17.	MUHTAR NIP. 19680101 200701 1 066	II/c	Staf
18.	ANDI LUHA ALANG, S.Sos., MH NIP. 19730527 199303 1 004	IV/a	Kepala Bidang Perindustrian
19.	ARTATI., ST NIP. 19770911 201101 2 003	III/c	Kepala Seksi Industri Pangan
20.	ADIPATI., S.Sos NIP. 19631225 198611 1 002	III/d	Kepala Seksi Industri Mesin, dan Logam
21.	YUANITA R SAUPADANG, ST NIP. 19840712 200901 2 007	III/c	Kepala Seksi Industri kimia dan Kerajinan

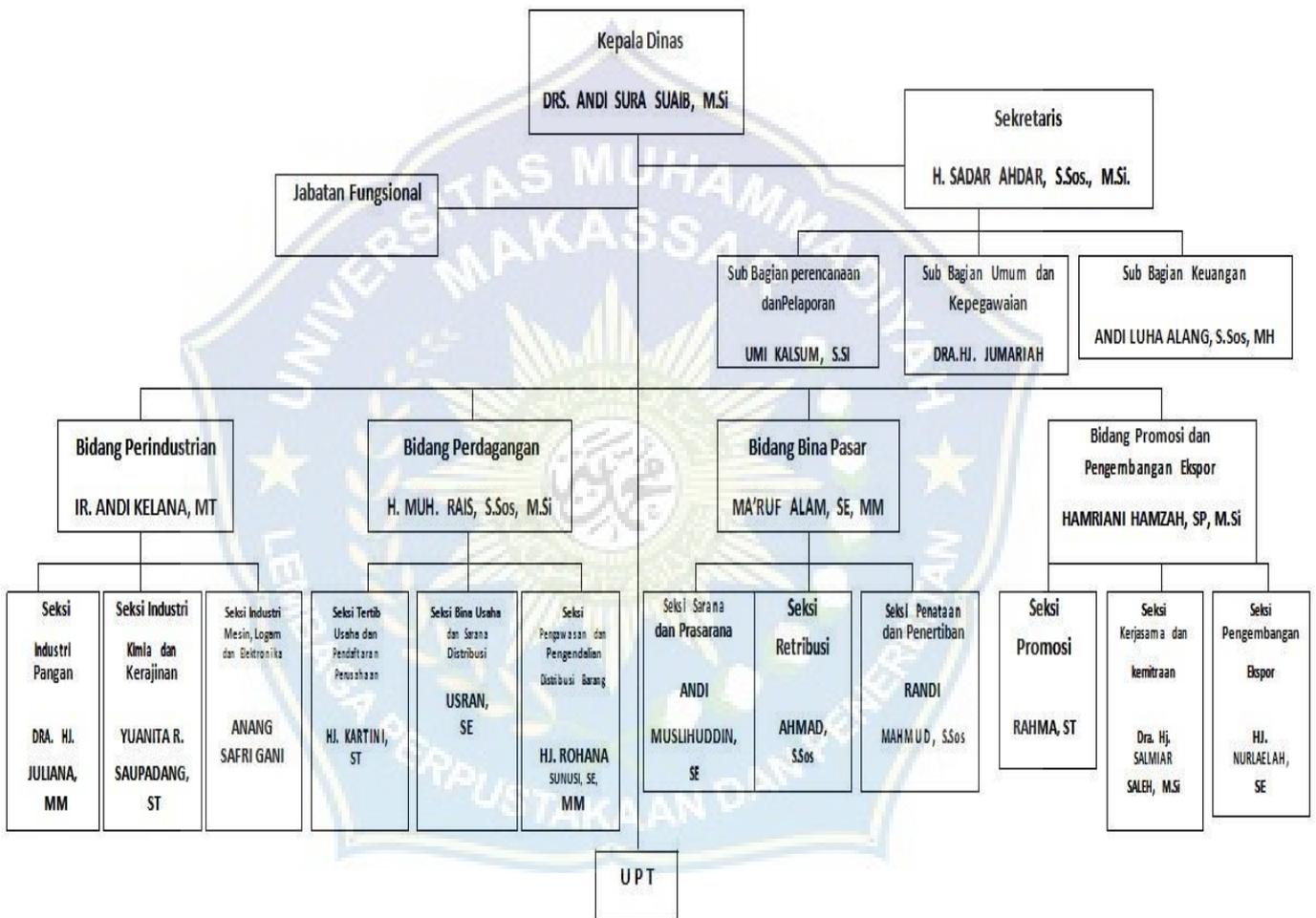
22.	H. RUSTAM AMIR., ST NIP. 19770624 201001 1 018	III/c	Staf
23.	MUSTAMIN, SE NIP. 19701110 200801 1 016	III/b	Staf
24.	MA'RUF ALAM, SE.,MM NIP. 19701025 199103 1 005	IV/a	Kepala Bidang Bina Pasar
25.	AHMAD. S, S.Sos NIP. 19660811 199103 1 008	III/d	Kepala Seksi Pendapatan dan Retribusi
26.	ANDI MUSLIHUDDIN, SE NIP. 19810626 200801 1 015	III/c	Kepala Seksi Sarana dan Prasarana
27.	RANDI MAHMUD., S.Sos NIP. 19680520 200701 1 031	III/c	Kepala Seksi Penataan dan Penertiban
28.	ANWAR, SE NIP. 19670810 200701 1 033	III/c	Staf
29.	RUSLAN, S.Sos NIP. 19661201 199303 1 008	III/c	Staf
30.	HAMSINA H., SE NIP. 19760710 200701 2 019	III/c	Staf
31.	T. RATE NIP. 19671015 200901 1 002	I/d	Staf
32.	HAMRIANI HAMZAH, SP., M.Si NIP. 19730622 199803 2 008	IV/a	Kepala Bidang Promosi dan Pengembangan
33.	Hj. NURLAELAH., SE NIP. 19650326 198602 2 006	III/d	Kepala Seksi Pengembangan Ekapor
34.	RAHMA.,ST NIP. 19790124 201001 2 018	III/c	Kepala Seksi Promosi
35.	DARFAYANTI.D., SE NIP. 19800630 200701 2 018	III/d	Kepala Seksi Kerjasama Dan Kemitraan
36.	ABDUL AKBAR., SE NIP. 19751217 200901 1 005	III/b	Staf
37.	ANDI SYAIFUDDIN.,SE,MM NIP. 19780105 201001 1 015	III/c	Kepala UPTD Meterologi
38.	MUSA DJAWAD.,SE NIP. 19751008 200604 1 015	III/c	Kepala Tata Usaha Meteorologi Legal

4. Struktur Organisasi

Salah satu faktor penting dalam mencapai tujuan perusahaan atau lembaga instansi adalah struktur organisasi yang baik dan tepat di mana didalamnya terdapat pembagian kerja yang jelas. Pembagian kerja tersebut dimaksudkan agar mempertanggung jawabkan tugas tersebut,

mengetahui siapa atasannya sehingga semua dapat diarahkan untuk membentuk angkatan kerja yang loyal dan harmoni.

Gambar 4.1
Struktur Organisasi Tahun 2023



B. Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

Penelitian ini menguraikan mengenai pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai pada kantor dinas perdagangan dan perindustrian kabupaten gowa. Hal ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi dan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dalam penelitian ini diambil sebanyak 38 responden pegawai sebagai sampel penelitian.

a. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Adapun karakteristik responden menurut jenis kelamin dapat disajikan melalui tabel dibawah ini:

Tabel 4.2
Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase %
Laki-Laki	24	63,2%
Perempuan	14	36,8%
Total	38	100%

Sumber: Output data SPSS versi 22, 2024

Berdasarkan hasil olahan data mengenai karakteristik responden yang berjenis kelamin pada tabel diatas, maka jumlah responden terbesar adalah responden laki-laki yakni sebesar 63,2% sehingga dapat dikatakan bahwa rata-rata pegawai/karyawan kantor dinas perdagangan dan perindustrian kabupaten gowa adalah laki-laki.

b. Karakteristik responden berdasarkan usia

Tingkat usia responden pegawai pada kantor dinas perdagangan dan perindustrian kabupaten gowa dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3
Karakteristik responden berdasarkan usia

USIA	Frekuensi	Persentase %
30-39	2	5,3%
40-49	15	39,5%
50-59	18	47,4%
60-69	3	7,8%
Total	38	100%

Sumber: Output data SPSS versi 22, 2024

Tabel tersebut menunjukkan bahwa rentang usia responden tertinggi adalah 50-59 tahun, yaitu sebanyak 18 responden yang mewakili 47,4% dari total keseluruhan. 15 orang atau 39,5% berusia 40-49 tahun, 2 orang atau 5,3% berusia 30-39 tahun, dan 3 orang atau 7,8% berusia 60-69 tahun. Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa bekerja pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa dengan usia antara 50 dan 59 tahun yang berjumlah 47,4% dari total jumlah responden.

c. Karakteristik responden berdasarkan masa kerja

Adapun karakteristik responden menurut masa kerja pegawai pada kantor dinas perdagangan dan perindustrian kabupaten gowa, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.4
Karakteristik responden berdasarkan masa kerja

Masa Kerja	Frekuensi	Persentase %
1-5	15	39,5%
6-10	19	50%
11-15	4	10,5%
Total	38	100%

Sumber: Output data SPSS versi 22, 2024

Terlihat dari tabel di atas, persentase tertinggi responden telah bekerja selama enam sampai sepuluh tahun, yaitu sebanyak 19 responden telah bekerja selama satu sampai lima tahun, dengan 15 responden telah bekerja selama satu sampai lima tahun, yaitu sebesar 39,5%, dan empat orang. responden telah bekerja selama sebelas sampai lima belas tahun, dengan 10,5%. Hal ini dapat dikatakan bahwa pegawai kantor dinas perdagangan dan perindustrian kabupaten gowa di dominasi oleh pegawai yang masa kerjanya 6-10 tahun sebanyak 19 orang responden (total 50% dari jumlah responden).

d. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan

Tingkat responden pendidikan dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.5
Karakteristik responden berdasarkan pendidikan

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase %
SMA	3	7,9%
S1	27	71,1%
S2	7	18,4%
S3	1	2,6%
Total	38	100%

Sumber: Output data SPSS versi 22, 2024

Terlihat dari tabel di atas, 27 responden atau 71,1% berpendidikan sarjana, disusul 7 responden atau 18,4% bergelar magister, 3 responden atau 7,9%, dan 1 responden atau 2,6% dengan gelar doktor. Bisa dikatakan bahwa perwakilan Dinas Perindustrian dan Perdagangan daerah Gowa didominasi oleh 27 pekerja dengan pendidikan perguruan tinggi 4 tahun (jumlah 71,1% dari jumlah responden).

2. Analisis Data

a. Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur ketepatan dan ketepatan suatu instrumen ujian. Biasanya uji signifikansi digunakan untuk mengetahui benar atau tidaknya suatu item. Berdasarkan gambaran di atas, maka perlu dilakukan uji legitimasi terhadap setiap variabel yang digunakan dalam pengujian

spekulasi. Dengan cara ini, pengujian legitimasi untuk faktor inspirasi, tempat kerja dan faktor pelaksanaan akan disajikan pada tabel terlampir:

Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas

Variabel	Validity				
	Item	R Hitung	R Tabel	Sig	Keterangan
Motivasi (X1)	X1.1	0,545	0,264	0,00	Valid
	X1.2	0,883			Valid
	X1.3	0,582			Valid
	X1.4	0,759			Valid
	X1.5	0,573			Valid
	X1.6	0,716			Valid
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0,586	0,264	0,00	Valid
	X2.2	0,813			Valid
	X2.3	0,672			Valid
	X2.4	0,859			Valid
	X2.5	0,589			Valid
	X2.6	0,742			Valid
Kinerja (Y)	Y1	0,536	0,264	0,00	Valid
	Y2	0,825			Valid
	Y3	0,622			Valid
	Y4	0,842			Valid
	Y5	0,593			Valid
	Y6	0,757			Valid

Sumber: Output data SPSS versi 22, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa semua item variabel X1 (motivasi), X2 (lingkungan kerja) dan Y (kinerja) pernyataan valid karena nilai R hitung lebih besar dari pada R tabel.

2. Uji Reabilitas

mengidentifikasi instrumen yang andal yang dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut akan menghasilkan data yang andal. Jika suatu instrumen mempunyai nilai *Cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60 maka dianggap reliabel..

Tabel 4.7 Hasil Uji Reliability

Variabel	Reliability				
	Keterangan	CA. Parsial	Cronbach's Alpha	Sig	Keterangan
Motivasi (X1)	Valid	0,755	0,734	0,00	Releabel
	Valid	0,622			Releabel
	Valid	0,702			Releabel
	Valid	0,604			Releabel
	Valid	0,778			Releabel
	Valid	0,666			Releabel
Lingkungan Kerja (X2)	Valid	0,756	0,742	0,00	Releabel
	Valid	0,643			Releabel
	Valid	0,712			Releabel
	Valid	0,612			Releabel
	Valid	0,785			Releabel
	Valid	0,674			Releabel
Kinerja (Y)	Valid	0,755	0,736	0,00	Releabel
	Valid	0,626			Releabel
	Valid	0,707			Releabel
	Valid	0,616			Releabel
	Valid	0,782			Releabel
	Valid	0,659			Releabel

Sumber: Output data SPSS versi 22, 2024

Dari hasil olah data diatas dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alphas* variabel X1 adalah 0,734, X2 adalah 0,742 dan variabel Y adalah 0,736. Nilai ini lebih besar dari 0,60. Hal ini diharapkan dapat diandalkan karena memiliki nilai *Cronbach's alpha* yang lebih besar dari 0,60 sehingga layak digunakan sebagai alat estimasi instrumen survei dalam eksplorasi ini..

b. Uji Hipotesis

1) Analisis Regresi Linear Berganda

Berikut ini adalah hasil regresi linear berganda guna menjawab permasalahan yang menjadi kajian peneliti, yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi dan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai. Analisis yang dipakai menggunakan regresi linier berganda dengan rumus:

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

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

X₁ = Motivasi

X₂ = Lingkungan Kerja

a = Konstanta

b₁, b₂ = Parameter variabel terkait

e = error

Tabel 4.8 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,347	,407		,853	,001
TotalX1	,641	,158	,645	4,047	,000
TotalX2	,347	,157	,351	2,205	,000

a. Dependent Variable: TotalY

Sumber: Output data SPSS versi 22, 2024

Untuk menetapkan rumusan persamaan regresi linear berganda pengaruh motivasi dan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai pada kantor dinas perdagangan dan perindustrian Kabupaten Gowa dilakukan analisis koefisien regresi. Hasilnya adalah sebagai berikut:

Konstanta regresi: 0,347

Konstanta variabel motivasi (X1): 0,641

Konstanta variabel lingkungan kerja (X2): 0,347

Berdasarkan hasil analisis koefisien regresi di atas, maka rumus persamaan regresi linier berganda adalah:

$$Y = 0,347 + 0,641X_1 + 0,347X_2$$

Persamaan regresi linier berganda ini dapat diartikan sebagai berikut:

- a) Nilai konstanta 0,347, artinya kinerja pegawai pada Kantor dinas perdagangan dan perindustrian Kabupaten Gowa sebesar 0,347 apabila variabel motivasi sama dengan nol
 - b) Nilai koefisien regresi motivasi (X1) 0,641, hasil ini membuktikan bahwa kinerja pegawai secara signifikan akan meningkat jika motivasi bagi pegawai pada Kantor dinas perdagangan dan perindustrian Kabupaten Gowa juga meningkat.
 - c) Nilai koefisien regresi lingkungan kerja (X2) 0,347, hasil ini membuktikan bahwa kinerja pegawai secara signifikan akan meningkat jika lingkungan kerja pada Kantor dinas perdagangan dan perindustrian Kabupaten Gowa juga meningkat.
- 2) Koefisien Determinasi (R)

Tabel 4.9 Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,996 ^a	,991	,991	,271

a. Predictors: (Constant), TotalX2, TotalX1

Sumber: Output data SPSS versi 22, 2024

Nilai koefisien determinasi R Square sebesar 0,991 dapat digunakan untuk mengetahui besarnya hubungan antar variabel independen yang secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen. Terlihat dari tabel di atas, nilai R=0,996 atau sebesar 99,6% mempunyai hubungan yang kuat karena mendekati nilai 1.

Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen yang digunakan yaitu motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh sebesar 99,1% terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gowa, sedangkan sisanya sebesar 0,9 persen dipengaruhi oleh variabel di luar model.

3) Uji T (Uji Parsial)

Uji t atau uji parsial digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Digunakan untuk menguji derajat kebermaknaan variabel Dengan menguji model:

- a) Variabel X dan variabel Y mempunyai hubungan yang signifikan jika t hitung lebih besar dari t tabel atau H_0 diterima.
- b) Apabila t hitung lebih kecil dari t tabel, maka H_0 ditolak atau variabel X tidak mempunyai hubungan yang signifikan dengan variabel Y.

Kesimpulan yang dapat diambil dari hasil analisis SPSS 22 adalah sebagai berikut:

Tabel 4.10 Hasil Uji T

Coefficients^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,347	,407		,853	,001
TotalX1	,641	,158	,645	4,047	,000
TotalX2	,347	,157	,351	2,205	,000

a. Dependent Variable: TotalY

Sumber: Output data SPSS versi 22, 2024

Mengingat hasil pengujian untuk menguji makna pengaruh inspirasi dan tempat kerja terhadap eksekusi representatif dengan menggunakan pengukuran uji t, diperoleh

a) Pada t sebesar 0,000 maka t hitung variabel motivasi (X1) = 4,047 adalah signifikan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena t hitung > t tabel ($4,047 > 1,696$) atau signifikansi t 5% ($0,000 < 0,005$), atau hipotesis yang diajukan pada bab sebelumnya diterima.

b) t ditentukan untuk variabel tempat kerja (X2) = 2,205 sangat besar dengan t sebesar 0,000. Hasil tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan atau dengan kata lain hipotesis yang diajukan pada bab sebelumnya diterima karena t hitung > t tabel ($2,205 > 1,696$) atau signifikansi t 5% ($0,000 < 0,005$).

C. Pembahasan Hasil Penelitian

Tanpa adanya keinginan yang kuat untuk terus memacu diri dan berkembang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki, maka peningkatan kualitas sumber daya manusia tidak akan ada artinya. Indikator utama yang perlu dimiliki seseorang untuk mencapai tujuan tertentu adalah bagaimana meningkatkan motivasi tersebut; mereka dapat berusaha

memuaskan kebutuhan dan keinginan mereka melalui usaha dan kerja keras. Motivasi erat kaitannya dengan faktor psikologis seseorang, yang menunjukkan bagaimana sikap, kebutuhan, dan kepuasan berinteraksi satu sama lain untuk mempengaruhi kinerja seseorang. Orang tidak akan mampu melakukan sesuatu jika kurang motivasi. Motivasi internal disebut sebagai motivasi intrinsik, sedangkan motivasi eksternal disebut sebagai motivasi ekstrinsik. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja pegawai perlu adanya penerapan motivasi.

Permasalahan lingkungan kerja sangatlah penting. Hal ini sangat mempengaruhi kelancaran aktivitas organisasi. Salah satu cara untuk menjamin perwakilan juga dapat melakukan kewajibannya adalah dengan mengembangkan lebih lanjut tempat kerja di lingkungan kerja. Tempat kerja yang buruk menjadi salah satu penyebab tidak mampunya pemanfaatan waktu. Tempat kerja mempunyai dampak yang tidak sedikit terhadap pelaksanaan pekerja dan jalannya tugas organisasi, sehingga baik secara langsung maupun implikasinya akan mempengaruhi tingkat efisiensi organisasi.

Adapun hasil regresi penelitian ini $Y = 0,347 + 0,641X_1 + 0,347X_2$ yang artinya bahwa hasil ini membuktikan bahwa kinerja pegawai secara signifikan akan meningkat sebesar 64,1% jika motivasi bagi pegawai pada Kantor dinas perindustrian dan perdagangan Kabupaten Gowa meningkat 1%, dan meningkat sebesar 34,7% jika lingkungan kerja pada Kantor dinas perindustrian dan perdagangan Kabupaten Gowa meningkat 1%.

Berdasarkan hasil analisis untuk menguji signifikansi pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan menggunakan statistik uji t diperoleh t hitung $X_1 = 4,047$ signifikan terhadap t sebesar 0,000 dan t hitung $X_2 = 2,205$ signifikan terhadap t sebesar 0,000. Karena t hitung $>$ t tabel $X_1 (4,047 > 1,686)$ $X_2 (2,205 > 1,686)$ atau signifikansi $t < 5\%$ ($0,000 < 0,005$) maka hasil ini menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai atau dengan kata lain bahwa hipotesis yang diajukan di bab sebelumnya di terima.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa:

1. Motivasi erat kaitannya dengan faktor psikologis seseorang, yang menunjukkan bagaimana sikap, kebutuhan, dan kepuasan berinteraksi satu sama lain untuk mempengaruhi kinerja seseorang. Untuk meningkatkan kinerja pegawai perlu adanya penerapan motivasi. Dalam penelitian ini diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
2. Permasalahan lingkungan kerja sangatlah penting. Hal ini sangat mempengaruhi kelancaran aktivitas organisasi. Dalam penelitian ini diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

B. Saran

Saran yang dapat disampaikan dari hasil penelitian ini adalah agar kinerja pegawai pada kantor dinas perdagangan dan perindustrian Kabupaten Gowa dapat lebih di tingkatkan, maka perlu pemberian motivasi kepada para pegawai antara lain dengan lebih memperhatikan masalah gaji yang sesuai dengan hasil kerja serta tugas atau pekerjaan agar sesuai dengan potensi yang dimiliki, serta lebih memperhatikan lagi lingkungan kerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Kadir. (2021). *Peranan brainware dalam sistem informasi manajemen jurnal ekonomi dan manajemen sistem informasi. Sistem Informasi*, 1: 60–69. <https://doi.org/10.31933/JEMSI>.
- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja , Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember*. 4(1), 47–62.
- Ariyadin dan Nawangsari, L. C. 2021. *Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. XYZ*, Jakarta Barat.
- Desi, K. S., Djazuli, A., & Choiriyah, C. (2022). *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Selatan*. *Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Akuntansi Dan Bisnis*, 3(4), 229–247. <https://doi.org/10.47747/jismab.v3i4.90>
- 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>.
- Firmansyah, A. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan BRI Situbondo*. *Skripsi*. Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Jember (UNEJ).
- Frone, M.R., M. Russel., & M.L Cooper. Antecedents and outcomes of workfamily interface. *Journal of applied psychology*, Vol. 20 No. 3. 2019
- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2021). *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja*. 1(1): 71–80.
- Hustia, A. (2020). *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi*. 10(1), 81–91. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>.
- Khasanah, Istiana. Ediwidjojo, Sotya. *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kebumen*. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, Vol. 5 No. 3. 2021

- Maulidia, Sefi. (2020). *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Pengajar SMKN 1 Jember*. Jurnal. Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jember.
- Permansari, Rivai. (2019). *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pt. Augrah Raharjo Semarang*. Management Analysis Journal, 2(2): 1–6.
- Siagian, Mauli dan Suryo Budi Pranoto. (2019). *Determinasi Lingkungan Kerja dan Kompensasi Dengan Motivai Kerja sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BPR Dana Nusantara Di Kota Batam*. Jurnal. Univeritas Putera Batam.
- Simarmata, R. H. (2019). *Upaya Peningkatan Motivasi Kerja Guru Sekolah*. 2: 654–660.
- Situmorang, S., dan Lufthi, M. 2019. *Analisis Data Untuk Riset Manajemen dan Bisnis*. USU Press. Medan.
- Sugiyono .2019. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. PT. Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono .2021. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. PT. Alfabeta. Bandung.
- Supriyanto, H., & Mukzam, M. D. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Lpp Radio Republik Indonesia Stasiun Malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis, 58(1), 141–146.
- Wibowo. 2019. *Manajemen kinerja*. Edisi kelima. Jakarta: Rajawali Pers.



1: Kuisisioner Penelitian

KUISISIONER PENELITIAN

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

Terima kasih banyak atas dukungan Anda sebagai salah satu responden dalam menyelesaikan survei ini. Jajak pendapat ini merupakan salah satu instrumen ujian yang diarahkan oleh:

Nama Peneliti : Andi Ariyunalga
NIM : 105721123118
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Ujian ini merupakan salah satu prasyarat kelulusan pada tingkat sarjana. Sehubungan dengan hal tersebut, saya mohon kesediaan anda meluangkan waktu untuk mengisi survei ini sehingga dapat membantu saya dalam melengkapi data-data yang diperlukan. Saya berterima kasih atas bantuan dan kerjasamanya.

I. PETUNJUK PENGISIAN

1. Sesuai dengan keadaan, pendapatan, dan pemahaman Anda, pilihlah satu jawaban dari setiap pertanyaan berikut dengan memberi tanda centang (✓) pada alternatif pilihan yang telah disediakan.

2. Keterangan pada alternatif pilihan, sebagai berikut:

SS	: Sangat setuju	Skor	: 5
S	: Setuju	Skor	: 4
KS	: Kurang Setuju	Skor	: 3
TS	: Tidak Setuju	Skor	: 2
STS	: Sangat Tidak Setuju	Skor	: 1

II. 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	Pernyataan	Alternatif jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
Kebutuhan Fisiologis						
1	Gaji yang saya terima sudah bisa memenuhi kebutuhan pangan keluarga					
2	Bonus atau intensif 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					

Kebutuhan Sosial						
5	Saya dapat berkomunikasi dengan baik terhadap sesama pegawai					
6	Saya senang karena pegawai di kantor ini dapat menerima saya sebagai rekan kerja yang baik					

LINGKUNAN KERJA (X2)						
No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
Suasana Kerja		STS	TS	KS	S	SS
1	Pengaturan suhu ditempat 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 atau tabiat pegawai cukup baik sehinggakerja sama antar pegawai dapat terjalin					
Fasilitas Kerja						
5	Jumlah komputer yang disediakan pihak instansi sudah sesuai dengan yang dibutuhkan pegawai dan dapat berfungsi dengan baik					
6	Ukuran ruangan yang disediakan sudah cukup luas untuk menampung jumlah karyawan tertentu					

KINERJA KARYAWAN (Y)						
No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
Kualitas						
1	Kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh anda apabila hasilnya baik dapat membuat anda merasa puas dan bangga akan hasil anda sendiri					
2	Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti					

Kehadiran						
3	Kehadiran pegawai sesuai waktu yang ditentukan oleh kantor untuk memulai pekerjaan dapat meningkatkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan					
4	Saya tidak pernah meinggalkan 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					



2. Skor Jawaban Responden

Kuisisioner Pernyataan Variabel Motivasi (X1)

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	Total
5	4	5	4	4	4	26
4	4	4	4	4	5	25
5	4	5	4	4	4	26
5	5	4	5	5	4	28
4	4	5	5	4	4	26
3	5	5	3	5	5	26
4	5	5	5	5	5	29
3	5	5	5	5	5	28
3	5	3	3	5	3	22
5	4	4	4	4	3	24
5	5	5	5	4	5	29
4	4	4	4	4	4	24
5	4	5	4	4	4	26
5	5	4	5	5	4	28
3	5	5	5	5	3	26
3	2	3	2	4	2	16
5	5	4	5	5	5	29
5	5	5	5	3	3	26
4	4	4	4	5	4	25
4	4	4	4	4	4	24
5	4	5	4	4	4	26
5	4	5	4	4	4	26
5	4	5	4	4	4	26
4	4	4	4	4	4	24
5	4	5	4	4	4	26
5	5	4	5	5	4	28
3	5	5	5	5	3	26
3	2	3	2	4	2	16
5	5	4	5	5	5	29
5	5	5	5	3	3	26
4	4	4	4	5	4	25
4	4	4	4	4	4	24
5	4	5	4	4	4	26
5	4	5	4	4	4	26
5	4	5	4	4	4	26
4	4	4	4	4	4	24
5	4	5	4	4	4	26
4	4	4	4	4	4	24
5	4	5	4	4	4	26
4	3	4	4	4	4	23

Kuisiner Pernyataan Variabel Lingkungan Kerja (X2)

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	Total
5	4	5	4	4	4	26
4	4	4	4	4	4	24
5	4	5	4	4	4	26
5	5	4	5	5	4	28
4	4	5	5	4	4	26
3	5	5	3	4	5	25
4	5	5	5	5	5	29
3	5	5	5	5	5	28
3	5	3	3	5	3	22
5	4	4	4	4	3	24
5	5	5	5	4	5	29
4	4	4	4	4	4	24
5	4	5	4	4	4	26
5	5	4	5	5	4	28
3	5	5	5	5	3	26
3	2	3	2	4	2	16
5	5	4	5	5	5	29
5	5	5	5	3	3	26
4	4	4	4	5	4	25
4	4	4	4	4	4	24
5	4	5	4	4	4	26
5	4	5	4	4	4	26
5	4	5	4	4	5	27
4	4	4	4	4	4	24
5	4	5	4	4	4	26
5	5	4	5	5	4	28
3	5	5	5	5	3	26
3	2	3	2	4	2	16
5	5	4	5	5	5	29
5	5	5	5	3	3	26
4	4	4	4	5	4	25
4	4	4	4	4	4	24
5	4	5	4	4	4	26
5	4	5	4	4	4	26
5	4	5	4	4	4	26
4	4	4	4	4	4	24
5	4	5	4	4	4	26
4	3	4	4	4	4	23

Kuisiener Pernyataan Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Total
5	4	5	4	4	4	26
4	4	4	4	4	4	24
5	4	5	4	4	4	26
5	5	4	5	5	4	28
4	4	5	5	4	4	26
3	5	5	3	5	5	26
4	5	5	5	5	5	29
3	5	5	5	5	5	28
3	5	3	3	5	3	22
5	4	4	5	4	3	25
5	5	5	5	4	5	29
4	4	4	4	4	4	24
5	4	5	4	4	4	26
5	5	4	5	5	4	28
3	5	5	5	5	3	26
3	2	3	2	4	2	16
5	5	4	5	5	5	29
5	5	5	5	3	3	26
4	4	4	4	5	4	25
4	4	4	4	4	4	24
5	4	5	4	4	4	26
5	4	5	4	4	4	26
5	4	5	4	4	4	26
5	4	5	4	4	4	26
4	4	4	4	4	4	24
5	4	5	4	4	4	26
5	5	4	5	5	4	28
3	5	5	5	5	3	26
3	2	3	2	4	2	16
5	5	4	5	5	5	29
5	5	5	5	3	3	26
4	4	4	4	5	4	25
4	4	4	4	4	4	24
5	4	5	4	4	4	26
5	4	5	4	4	4	26
5	4	5	4	4	4	26
4	4	4	4	4	4	24
5	4	5	4	4	4	26
4	4	4	4	4	4	24

3. NILAI-NILAI DALAM DISTRIBUSI T (T TABEL)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,347	,407		,853	,001
	TotalX1	,641	,158	,645	4,047	,000
	TotalX2	,347	,157	,351	2,205	,000

a. Dependent Variable: TotalY

4. NILAI-NILAI DALAM DISTRIBUSI R (R TABEL)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,996 ^a	,991	,991	,271

a. Predictors: (Constant), TotalX2, TotalX1

5. OUTPUT UJI VALIDITAS DATA

Variabel	Validity				
	Item	R Hitung	R Tabel	Sig	Keterangan
Motivasi (X1)	X1.1	0,545	0,264	0,00	Valid
	X1.2	0,883			Valid
	X1.3	0,582			Valid
	X1.4	0,759			Valid
	X1.5	0,573			Valid
	X1.6	0,716			Valid
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0,586	0,264	0,00	Valid
	X2.2	0,813			Valid
	X2.3	0,672			Valid
	X2.4	0,859			Valid
	X2.5	0,589			Valid
	X2.6	0,742			Valid

Kinerja (Y)	Y1	0,536	0,264	0,00	Valid
	Y2	0,825			Valid
	Y3	0,622			Valid
	Y4	0,842			Valid
	Y5	0,593			Valid
	Y6	0,757			Valid

6. OUTPUT UJI REABILITAS DATA

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	21,08	6,183	,278	,755
X1.2	21,18	4,965	,700	,622
X1.3	20,97	6,026	,451	,702
X1.4	21,24	4,780	,748	,604
X1.5	21,13	7,252	,099	,778
X1.6	21,50	5,338	,570	,666

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	21,05	6,159	,311	,756
X2.2	21,16	5,110	,678	,643
X2.3	20,95	6,105	,456	,712
X2.4	21,21	4,819	,764	,612
X2.5	21,13	7,361	,102	,785
X2.6	21,47	5,391	,581	,674

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	21,11	6,043	,291	,755
Y2	21,18	4,965	,707	,626
Y3	21,00	5,946	,447	,707
Y4	21,24	4,726	,722	,616
Y5	21,16	7,164	,094	,782
Y6	21,55	5,227	,605	,659



LAMPIRAN PERSURATAN



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Nomor : 171/05/A.2-II/II/45/2024 Makassar, 28 Februari 2024

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 : ANDI ARIYUNALGA

Stambuk : 105721123118

Jurusan : Manajemen

Judul Penelitian : Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten Gowa

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

Demikian permohonan kami, atas perhatian dan bantuanya diucapkan terimakasih.

Dekan.



Tembusan:

1. Rektor Unismuh Makassar
2. Arsip



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

Sungguminasa, 04 Maret 2024

K e p a d a

Nomor : 800.2.2.6/122/PERDASTR
Sifat : Biasa
Lamp : -
Hal : Izin Penelitian

Yth. Ketua LP3M Unismuh Makassar
DI_ MAKASSAR

Menindak lanjuti Surat Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Gowa, dengan Nomor : 10899/S.01/PTSP/2024 tanggal 04 Maret 2024, Tentang Izin Penelitian pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa, kepada saudara(i) yang tersebut dibawah ini:

N a m a : **ANDI ARIYUNALGA**
Tempat/Tanggal Lahir : Tingaraposi / 3 April 2000
Nomor Pokok : 105721123118
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Program Studi : Manajemen
Pekerjaan/Lembaga : Mahasiswa (S1)
Alamat : Jln.Sultan Alauddin No.259 Makassar

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada dasarnya kami bersedia menerima Mahasiswa(i) UNISMUH Makassar dalam rangka penyelesaian Skripsinya, terhitung mulai 20 Maret 2024 s/d 20 April 2024 dengan judul skripsi,

“ PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PERDAGANGAN DAN PERINDUSTRIAN KABUPATEN GOWA ”

Kepada yang bersangkutan wajib mematuhi tata tertib didalam melaksanakan penelitiannya.

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



Ditandatangani secara elektronik oleh :
PLT. KEPALA DINAS

SOFYAN DAUD, S.Sos, MM
Pangkat : Pembina Utama Muda / IV.c
NIP : 196708221991031014

Tembusan :

1. Yang bersangkutan
2. 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**





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

Jl. Bougenville No.5 Telp. (0411) 441077 Fax. (0411) 448936
Website : <http://simap-new.sulselprov.go.id> Email : ptsp@sulselprov.go.id
Makassar 90231

Nomor : **10899/S.01/PTSP/2024** Kepada Yth.
Lampiran : - Bupati Gowa
Perihal : **izin penelitian**

di-
Tempat

Berdasarkan surat Ketua LP3M UNISMUH Makassar Nomor : 3839/05/C.4-VIII/III/1445/2024 tanggal 05 Maret 2024 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

Nama : **ANDI ARIYUNALGA**
Nomor Pokok : **105721123118**
Program Studi : **MANAJEMEN**
Pekerjaan/Lembaga : **Mahasiswa (S1)**
Alamat : **Jl. Slt Alauddin No. 259 Makassar**

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

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

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. **06 Mei s/d 06 Juni 2024**

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

Demikian Surat Keterangan ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Makassar
Pada Tanggal 06 Mei 2024

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



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

Tembusan Yth
1. Ketua LP3M UNISMUH Makassar di Makassar;
2. *Pertinggal.*



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

Alamat Kantor: Jl. Sultan Alauddin No. 259 Makassar 90221 Telp. (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 : Andi Ariyunalga

Nim : 105721123118

Program Studi : Manajemen

Dengan nilai:

No	Bab	Nilai	Ambang Batas
1	Bab 1	7 %	10 %
2	Bab 2	24 %	25 %
3	Bab 3	8 %	10 %
4	Bab 4	6 %	10 %
5	Bab 5	0 %	5 %

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

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

Makassar, 21 Juni 2024

Mengetahui,

Kepala UPT Perpustakaan dan Penerbitan,



M. I. P.
NIP. 1964 09 01 1991 01 001

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

BAB I Andi Ariyunalga 105721123118

ORIGINALITY REPORT

7% SIMILARITY INDEX	7% INTERNET SOURCES	2% PUBLICATIONS	% STUDENT PAPERS
-------------------------------	-------------------------------	---------------------------	----------------------------

PRIMARY SOURCES

1	digilibadmin.unismuh.ac.id Internet Source	2%
2	skripsi-2013.blogspot.com Internet Source	1%
3	eprints.ums.ac.id Internet Source	1%
4	id.123dok.com Internet Source	1%
5	www.scribd.com Internet Source	1%

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography Off



BAB II Andi Ariyungalga 105721123118

ORIGINALITY REPORT

24%
SIMILARITY INDEX

24%
INTERNET SOURCES

12%
PUBLICATIONS

%
STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repositori.uin-alauddin.ac.id Internet Source	11%
2	taditaandina.blogspot.com Internet Source	3%
3	lib.unnes.ac.id Internet Source	2%
4	eprints.unmas.ac.id Internet Source	2%
5	jptam.org Internet Source	2%
6	www.researchgate.net Internet Source	2%
7	repo.iainbatusangkar.ac.id Internet Source	2%
8	repository.unmuhjember.ac.id Internet Source	2%



BAB III Andi Ariyungalga 105721123118

ORIGINALITY REPORT

8%

SIMILARITY INDEX

6%

INTERNET SOURCES

13%

PUBLICATIONS

%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

- 1 Ananda Archie, Lia Rika Eriyanti. "Pengaruh Promosi Dan Brand Image Terhadap Keputusan pembelian Produk Watchout Di Kota Pontianak", Jurnal Produktivitas, 2021
Publication 2%
- 2 repositori.unsil.ac.id
Internet Source 2%
- 3 e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id
Internet Source 2%
- 4 Ryan Hermawan, Widi Ruspitasari, Yunus Handoko. "ANALISA PENGARUH HARGA DAN EXPERIENTAL MARKETING TERHADAP LOYALITAS KONSUMEN DAN KEPUASAN KONSUMEN PADA PT. PERSADA BHINNEKA TIMUR DI KABUPATEN MOJOKERTO DIMASA PANDEMI COVID-19", Jurnal Ilmiah Riset Aplikasi Manajemen, 2023
Publication 2%

BAB IV Andi Ariyunalga 105721123118

ORIGINALITY REPORT

6%

SIMILARITY INDEX

4%

INTERNET SOURCES

2%

PUBLICATIONS

%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

repository.umrah.ac.id

Internet Source

2%

2

id.123dok.com

Internet Source

2%

3

Nia Trisniati, Budiman Abdulah. "PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT ASURANSI JIWA BCA (BCA LIFE) MANGGA BESAR, JAKARTA PUSAT", Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen, 2021

Publication

2%

Exclude quotes

On

Exclude matches

Exclude bibliography

On



BAB V Andi Ariyunalga 105721123118

ORIGINALITY REPORT

0%

SIMILARITY INDEX

0%

INTERNET SOURCES

0%

PUBLICATIONS

%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

Exclude quotes 0%

Exclude bibliography 0%

Exclude 0%

turnitin



DOKUMENTASI





RIWAYAT HIDUP



Andi Ariyunalga adalah penulis skripsi ini. Lahir di Tingaraposi pada tanggal 3 April 2000 dari pasangan suami istri Bapak Andi Suardi dan Rohani. Peneliti ini adalah anak pertama dari 2 (dua) bersaudara. Peneliti sekarang bertempat tinggal di desa Minangatellue kecamatan Maniampajo, dan Kabupaten Wajo, Provinsi Sulawesi Selatan.

Penulis memulai pendidikan formal pada tahun 2006 di SDN 277 Minangatellue dan berhasil menyelesaikan pendidikan Sekolah dasar pada tahun 2012, kemudian pada tahun itu juga penulis melanjutkan pendidikan di SMPN 2 Maniampajo dan tamat pada tahun 2015, lanjut kemudian pada tahun yang sama penulis kembali melanjutkan pendidikannya di SMAN 4 Wajo dan tamat pada tahun 2018, setelah lulus dari SMAN 4 Wajo penulis melanjutkan pendidikannya di Perguruan Tinggi Swasta (PTS) program S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. selanjutnya penulis telah menyelesaikan sebuah karya tugas akhir sebagai seorang Mahasiswa dengan judul "Pengaruh Motivasi Da