

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN  
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
KANTOR KECAMATAN BIRINGBULU GOWA**

**SKRIPSI**



**IDRIS  
105721123019**

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

**KARYA TUGAS AKHIR MAHASISWA**

**JUDUL PENELITIAN:**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN  
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
KANTOR CAMAT BIRINGBULU KABUPATEN GOWA**

**SKRIPSI**

**Disusun dan Diajukan Oleh:**

**IDRIS**

**NIM: 105721123019**

**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**

**Hidup Tidak Selalu Yang Dibayangkan, harus Selalu Berolahraga  
Istirahat Yang Cukup Dan Bersyukur Kepada Sang Maha Pencipta....**

**“Waktu adalah misteri”**

### **PERSEMBAHAN**

**ORANG TUAKU DAN SAUDARA-SAUDARAKU ATAS DUKUNGAN  
YANG TIADA HENTI DAN DOA BAIK MATERIAL MAUPUN MORIL  
TEMAN-TEMAN TERCINTA YANG SUDAH MEMBANTU DALM  
KELANCARAN TUGAS AKHIR INI**



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

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



**HALAMAN PERSETUJUAN**

Judul Penelitian : Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Biringbulu Gowa  
Nama Mahasiswa : Idris  
No. Stambuk/ NIM : 105721123019  
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 30 Agustus 2024 di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 25 Safar 1446 H  
30 Agustus 2024 M

Menyetujui,

Pembimbing I

**M Hidayat, SE., MM**  
NIDN: 0909059001

Pembimbing II

**Andi Terri Syahrani, S.Pd., MM**  
NIDN: 0917097803

Mengetahui,



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

Ketua Program Studi

**Nasrullah, SE., MM**  
NBM: 1151132



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

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



**HALAMAN PENGESAHAN**

Skripsi atas Nama: Idris, Nim: 105721123019 diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 0012/SK-Y/61201/091004/2024M, Tanggal 25 Safar 1446 H/30 Agustus 2024 M. Sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 25 Safar 1446 H  
30 Agustus 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, SE., M.ACC  
(Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis) 
4. Penguji : 1. Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si   
2. Dr. Samsul Rizal, SE., M.M   
3. Sri Andayaningsih, S.E., M.M   
4. Zalkha Soraya, SE., 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.295 gedung iqra Lt.7 Tel. (0411 )866972 Makassar*



**SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Idris  
Stambuk : 105721123019  
Program Studi : Manajemen  
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Biringbulu Gowa

Dengan ini menyatakan bahwa:

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

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

Makassar, 25 Safar 1446 H  
30 Agustus 2024 M



Membuat Pernyataan,

**DRIS**  
**NIM: 105721123019**

Diketahui Oleh:



**Dr. H. Andi Saman, SE., M.Si**  
**NBM: 651 507**

Ketua Program Studi

**Nasrullah, SE., MM**  
**NBM: 1151132**



## HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR

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

Nama : Idris  
NIM : 105721123019  
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 (Nonexclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

**“Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Biringbulu Gowa”**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Nonexclusif ini Universitas Muhammadiyah Makassar berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (data base), 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, 25 Safar 1446 H  
30 Agustus 2024 M

Yang Membuat Pernyataan,



Idris  
NIM: 105721123019

## 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 Rasulullah Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulisan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Biringbulu 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 penulis bapak Raba dan Ibu Mina 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. Bapak M.Hidayat, SE., M.M selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga Skripsi selesai dengan baik.
5. Ibu Andi Tenri Syahriani, S.Pd., M.M., selaku Pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam penyusunan skripsi hingga ujian Skripsi.
6. Bapak/Ibu dan Asisten Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.
7. Segenap Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
8. Keluarga besar saya, khususnya kedua orang tua saya yang telah memberikan dukungan baik berupa materi maupun non materi. Dukungan berupa penyemangat dan doa yang tak terhingga untuk penulis.

9. Terima kasih teruntuk semua kerabat yang tidak bisa saya tulis satu persatu yang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi, dan dukungannya sehingga penulis dapat merampungkan penulisan Skripsi ini.

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

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

Makassar, 30 Agustus 2024

**Idris**

## ABSTRAK

**Idris, 2024. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Biringbulu Kabupaten Gowa. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing Oleh Pembimbing I M Hidayat Dan Pembimbing li Andi Tenri Syahrani**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Biringbulu. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner yang disebarakan kepada pegawai di Kantor Kecamatan Biringbulu. Sampel penelitian ini terdiri dari 30 pegawai yang dipilih secara acak. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Biringbulu Gowa, seiring dengan nilai  $\alpha$  (0,057) yang lebih besar dari 0.05. Namun, hasil penelitian juga mengungkapkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor tersebut, dengan nilai  $\alpha$  yang cukup rendah, yaitu 0.002. Secara bersama-sama, penelitian menegaskan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dan tingkat motivasi kerja yang tinggi berdampak positif terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Biringbulu Gowa, motivasi yang dapat meningkatkan kinerja melalui penetapan tujuan yang jelas dan relevan dengan tugas-tugas mereka, mendorong fokus pada pencapaian prestasi, dan memberikan motivasi intrinsik untuk mencapai kinerja yang optimal.

**Kata Kunci : *Lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, kinerja***

## **ABSTRACT**

***Idris, 2024. The influence of the work environment, work discipline and work motivation on the Employee performance of the Biringbulu District office, Gowa Regency. Department of Management, Faculty of Economics and Business, Muhammadiyah University of Makassar. Supervised by supervisor I M Hidayat and supervisor II Andi Tenri Syahrani***

*This research aims to determine the influence of the work environment, work discipline and work motivation on employee performance at the Biringbulu District Office. This research method uses a quantitative approach by collecting data through questionnaires distributed to employees at the Biringbulu District Office. This research sample consisted of 30 employees selected randomly. The data obtained was then analyzed using multiple linear regression. The results of the research show that the work environment does not have a significant influence on the performance of Biringbulu Gowa District Office employees, along with the  $\alpha$  value (0.057) which is greater than 0.05. However, the research results also reveal that work discipline has a significant influence on employee performance in the office, with  $\alpha$  value, namely 0.002. Taken together, the research confirms that a conducive work environment and a high level of work motivation have a positive impact on employee performance at the Biringbulu Gowa District Office, motivation that can improve performance through setting clear goals that are relevant to their tasks, encouraging focus on achievement, and providing intrinsic motivation to achieve optimal performance.*

***Keywords: Work environment, work discipline, work motivation, performance***

## DAFTAR ISI

<b>SAMPUL</b>	
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>v</b>
<b>SURAT PERNYATAAN</b> .....	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>viii</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>xi</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xv</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xvii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan masalah .....	5
C. Tujuan penelitian .....	5
D. Manfaat penelitian .....	5
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>7</b>
A. Sumber Daya Manusia .....	7
1. Pengertian Sumber Daya Manusia .....	7
2. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	7
3. Kinerja .....	9
4. Lingkungan kerja .....	12
5. Disiplin Kerja .....	16
6. Motivasi Kerja .....	23
B. Penelitian terdahulu .....	27
C. Kerangka pikir .....	33
D. Hipotesis .....	34
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	<b>35</b>
A. Jenis penelitian .....	35

B.	Lokasi dan waktu penelitian.....	35
C.	Jenis dan sumber data .....	35
D.	Populasi dan sampel.....	36
E.	Teknik pengumpulan data.....	36
F.	Devinisi Operasional Variabel .....	37
G.	Metode analisis data.....	38
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>		<b>36</b>
A.	Gambaran Objek Penelitian.....	36
B.	Statistik Deskriptif .....	62
C.	Deskripsi Variabel .....	65
D.	Uji validitas dan reabilitas.....	72
E.	Uji asumsi klasik .....	73
F.	Uji regresi linear berganda .....	76
G.	Pembahasan .....	80
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>		<b>48</b>
A.	KESIMPULAN .....	48
B.	Saran.....	48
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>		<b>48</b>
<b>LAMPIRAN</b>		

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....	33
Gambar 4.1 Struktur Organisasi .....	45



## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	27
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel .....	37
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	62
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur .....	63
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja .....	64
Tabel 4.4 Variabel Lingkungan Kerja .....	65
Tabel 4.5 Variabel Disiplin Kerja .....	66
Tabel 4.6 Variabel Motivasi .....	68
Tabel 4.7 Variabel Kinerja .....	70
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas .....	72
Tabel 4.9 Hasil Uji Reabilitas .....	73
Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas .....	74
Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinieritas .....	75
Tabel 4.12 Hasil Heteroskedastisitas .....	76
Tabel 4.13 Hasil Kofisien Determinasi .....	76
Tabel 4.14 Hasil Uji Hipotesis .....	77
Tabel 4.15 Hasil Uji T .....	79



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

Lampiran 2 Dokumentasi

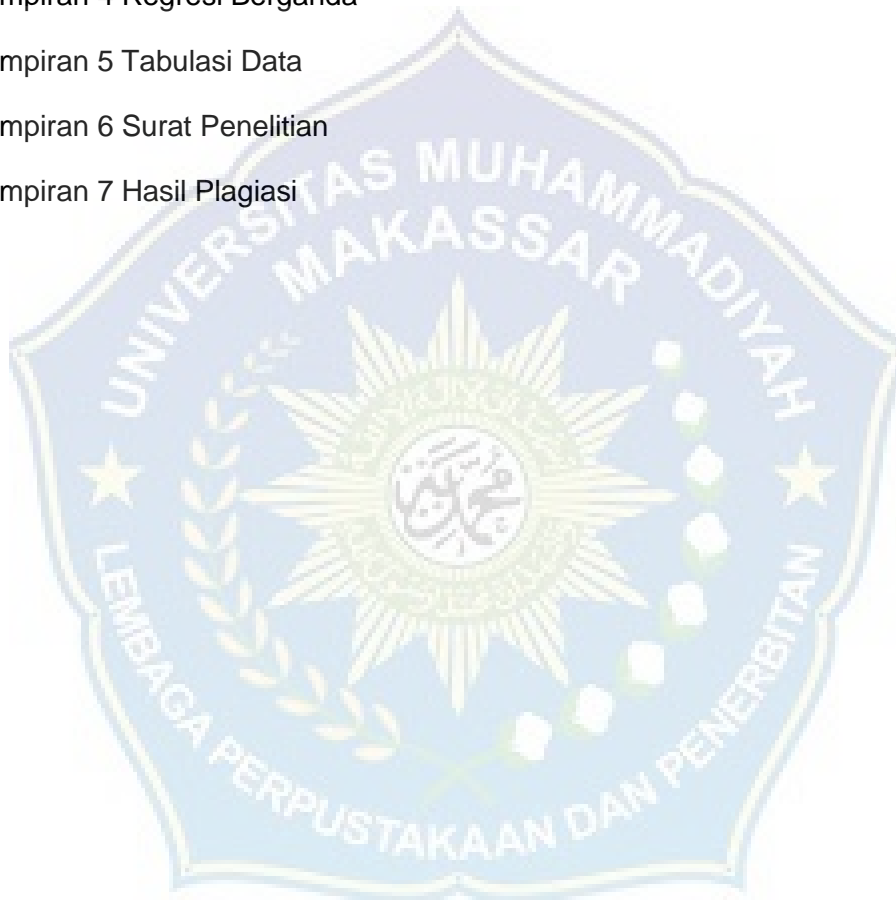
Lampiran 3 Reliability

Lampiran 4 Regresi Berganda

Lampiran 5 Tabulasi Data

Lampiran 6 Surat Penelitian

Lampiran 7 Hasil Plagiasi



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. LATAR BELAKANG**

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset penting bagi organisasi dimana fungsinya sebagai faktor penggerak bagi setiap kegiatan didalam perusahaan. .Suatu organisasi agar dapat mencapai suatu tujuan yang diinginkan perlu adanya manajemen yang baik terutama sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan modal utama. sebagai modal utama , pegawai perlu dikelola agar tetap menjadi produktif. Keberhasilan suatu ogranisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawainya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk mningkatkan kinerja pegawai, dengan harapan setiap tujuan organisasi akan tercapai dengan baik.

Lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi-misi perusahaan. Menurut (Sedarmayanti, 2017)

Penjelasan diatas disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah suatu kondisi disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan dan mengerjakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Lingkungan kerja yang aman dan nyaman membuat karyawan tidak merasa terganggu dan semangat dalam bekerja.

Penelitian ini didukung oleh Penelitian (Rosminah, 2021) Lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan maupun pegawai dapat menjadi daya tarik sebuah organisasi untuk mengikat para karyawan /pegawainya agar dapat bekerja dengan optimal dalam organisasi tersebut.

Disiplin kerja pada hakekatnya adalah menumbuhkan kesadaran bagi para pekerjanya untuk melakukan tugas yang telah dibebankan, di mana pembentukannya tidak timbul dengan sendirinya, melainkan harus dibentuk melalui pendidikan formal maupun non formal, serta motivasi yang ada pada setiap karyawan harus dikembangkan dengan baik. Dengan demikian semakin tingginya disiplin kerja setiap karyawan yang didukung oleh keahlian, upah atau gaji yang layak, maka akan mempengaruhi aktivitas-aktivitas dari instansi itu sendiri. Tujuan dari pembinaan disiplin kerja menurut, (Sastrohadiwiryono, 2014) adalah agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan, dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, menggunakan dan memelihara prasarana dan sarana barang dan jasa perusahaan dengan baik, bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma yang berlaku dan tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi.

Motivasi merupakan suatu sugesti (pemberian pengaruh atau pandangan dari satu pihak kepada pihak lain) atau dorongan yang muncul karena diberikan oleh seseorang kepada orang lain atau dari diri sendiri, dorongan tersebut bermaksud agar orang tersebut menjadi orang yang lebih baik dari yang sebelumnya. Menurut (Adha et al., 2019)

menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan

Kinerja yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Shadare dan Ayu dalam (Busroh, 2018) mengatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yakni tingkat motivasi yang ditunjukkan masing-masing pekerja, yakni motivasi intrinsik.

Kantor Camat Biringbulu adalah lembaga pemerintah yang bergerak di bidang jasa dan pelayanan bagi masyarakat yang terletak di Biringbulu Gowa, dalam rangka memujudkan visi dan misinya, kantor camat Biringbulu memiliki nilai dasar dan keyakinan dasar yang merupakan budaya kerja dan menjadi pijakan, pegangan dan pedoman bagi masyarakat, unit kerja manajemen, unit kerja pelayanan atau operasional dan seluruh pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, pegawai dituntut untuk memberikan pelayanan yang maksimal demi kepuasan masyarakat untuk mendukung pemberian pelayanan yang baik tersebut, pegawai memerlukan pelayanan yang baik pula, dalam artian lingkungan kerja, peningkatan disiplin kerja dan motivasi kerja. Pengoptimalan sumber daya manusia tentu saja tidak akan lepas dari faktor karyawan atau pegawai, dalam artian bahwa kelangsungan sebuah organisasi ditentukan oleh kinerja karyawan atau pegawainya.

Fenomena yang terjadi pada lingkungan kerja di kantor Kecamatan Biringbulu saat ini adalah masih perlu perbaikan untuk mendorong pegawai bekerja dengan nyaman, peneliti menemui kondisi dimana instansi ini masih perlu perbaikan dalam lingkungan kerjanya. kondisi ruangan yang masih kurang memadai, beberapa ruangan dilihat kurang luas sehingga membatasi pegawai untuk bergerak, pegawai masih membutuhkan waktu yang cukup lama untuk menyelesaikan pekerjaannya, dan masih ada permasalahan dalam hal kinerja pegawai yaitu masih banyaknya pegawai datang tidak tepat waktu, masih ditemukannya pegawai yang tidak ada tempatnya pada saat jam kerja, masih lambanya pelayanan dan masih banyak keluhan lainnya, selain itu kurangnya skill dalam bekerja membuat kinerja pegawai menjadi tidak maksimal untuk menyelesaikan pekerjaannya

Gambaran-gambaran tersebut tentunya tidak lepas dari pengaruh faktor seperti lingkungan kerja, kedisiplinan dan motivasi kerja, dengan melihat tiga faktor tersebut merupakan aspek penting dalam membangkitkan kinerja pegawai akan menciptakan suatu iklim kerja yang kondusif sehingga dapat bersinergi dengan meningkatkan semangat atau kegairahan kerja pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Khususnya pada Kantor Kecamatan Biringbulu kemudian timbul pemikiran bagaimana keseluruhan faktor tersebut saling berhubungan sehingga mempengaruhi kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh lingkungan kerja,**

## **Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Biringbulu Gowa”**

### **B. Rumusan masalah**

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor kecamatan Biringbulu Gowa?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan Biringbulu Gowa ?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Biringbulu Gowa?

### **C. Tujuan penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan Biringbulu Gowa.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan Biringbulu Gowa.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan Biringbulu Gowa.

### **D. Manfaat penelitian**

#### **1. Bagi Penulis**

Bagi Penulis selain untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh lingkungan kerja disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan biringbulu, juga dimaksudkan sebagai pemenuhan tugas akhir perkuliahan (skripsi)

## **2. Bagi kantor kecamatan**

Bagi kantor kecamatan biringbulu, hasil penelitian ini dapat membantu meningkatkan kualitas kerja pegawai di lingkungan pemerintahan kecamatan Biringbulu.

## **3. Bagi Pembaca**

Penelitian diharapkan dapat menambah khasanah bacaan dan dapat digunakan sebagai referensi atau bahan pustaka bagi para peneliti berikutnya.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Sumber Daya Manusia**

##### **1. Pengertian Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi. Hal ini didukung dari pendapat (Suwatno, 2011) bahwa Sumber Daya Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi, karena sumber daya manusia merupakan perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi.

Menurut Hasibuan, 2016 sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat, dengan demikian sumber daya manusia merupakan faktor vital dari keberlangsungan sebuah organisasi dan yang paling menentukan dalam mengukur keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sumber Daya Manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang siap pakai dan memiliki kemampuan dalam pencapaian tujuan organisasi tersebut.

##### **2. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bagian dari ilmu manajemen, yang berarti merupakan suatu usaha untuk mengarahkan dan mengelola sumber daya manusia di dalam organisasi agar mampu berfikir dan bertindak sebagaimana yang diharapkan organisasi. Organisasi yang maju tentu tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang dimiliki



sebaliknya tidak sedikit organisasi hancur dan gagal karena ketidakmampuannya dalam mengelola sumber daya manusia.

(Hasibuan, 2019), menjelaskan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Pada hakikatnya MSDM merupakan gerakan pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial dan sangat dominan pada setiap organisasi. Oleh sebab itu MSDM merupakan keseluruhan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap kegiatan pengadaan seleksi, pelatihan, penempatan, dan pemberian kompensasi.

Menurut (Hasibuan, 2019) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu prosedur yang berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau organisasi dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya.

Manajemen telah berkembang menjadi bidang yang semakin profesional menurut setiap sumber daya manusia untuk mengembangkan kualitas yang dimiliki tersebut dalam berbagai bidang aplikasi kerja. Aplikasi bidang kerja tersebut diharapkan berdasarkan implementasi manajemen operasional, manajemen ini

manajemen puncak yang tidak terlepas dari kualitas yang dimiliki terhadap peningkatan pengembangan karir dan komitmen

1. Fungsi Manajemen Sumber Daya manusia. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memiliki fungsi dalam operasional organisasi yang menurut (Stoner J, 2013) yaitu :
  - a. Fungsi Pengadaan Sumber Daya Manusia (SDM), yang dimulai dari proses perencanaan SDM, rekrutmen, seleksi sampai pada proses penempatan SDM.
  - b. Fungsi pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM), melalui proses pendidikan dan pelatihan sampai pada proses pengembangan karier.
  - c. Fungsi Pemeliharaan Sumber Daya Manusia (SDM), dalam bentuk pemberian kompensasi. Fungsi pengintegrasian, perburuhan, promosi, mutasi, demosi dan PHK.

### **3. Kinerja**

#### **a. Pengertian Kinerja**

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017). Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika (Muis, Jufrizen, & Fahmi, 2018).

Menurut (Afandi, 2018) Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Menurut (Arianty, 2014) kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan.

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Kinerja merupakan hasil yang di produksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut (Benardin dan Russel dalam (Priansa, 2017).

Menurut (Veithzal Rivai, 2015) Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam satu periode tertentu (Kasmir, 2016). Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2017) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya organisasi untuk mencapai tujuan.

## **b. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut (Afandi, 2018) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

1. Kemampuan, kepribadian dan minat kerja.
2. Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya.
3. Tingkat motivasi pekerja yang daya energy yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku.
4. Kopetensi yaitu keterampilan yang dimiliki seseorang pegawai.
5. Fasilitas kerja yaitu seperangkat alat pendukung kelancaran operasional perusahaan.
6. Budaya kerja yaitu perilaku kerja pegawai yang kreatif dan inovasi.
7. Kepemimpinan yaitu perilaku pemimpin dalam mengarahkan pegawai dalam bekerja.
8. Disiplin kerja yaitu aturan yang dibuat oleh perusahaan agar semua pegawai ikut mematuhi agar tujuan tercapai.

## **c. Penilaian Kerja**

Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka

dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja pegawai.

Adapun penilaian kinerja menurut (Mangkunegara, 2017) mengatakan bahwa “Penilaian kinerja adalah suatu proses penilaian prestasi kerja karyawan yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya”

#### **d. Indikator kinerja**

Sedangkan menurut (Sutrisno, 2019) mengemukakan bahwa indikator kinerja yaitu:

1. Kualitas, adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang harus dikerjakan.
2. Kuantitas, adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
3. Pelaksanaan tugas, adalah seberapa jauh karyawan mampu melaksanakan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung jawab, adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

### **4. Lingkungan kerja**

#### **a. Pengertian Lingkungan Kerja**

Menurut (Noah & Steve, 2017), Lingkungan kerja adalah keseluruhan hubungan yang terjadi dengan karyawan ditempat kerja.

Segala sesuatu yang berada ditempat kerja merupakan lingkungan kerja.

Menurut (Mangkunegara, 2017) Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerja baik sebagai perseorangan maupun kelompok.. Lingkungan kerja adalah tempat dimana seorang karyawan melakukan pekerjaan yang telah diberikan. Lingkungan kerja yang diharapkan tentunya yang dapat memberikan kenyamanan bagi karyawan pada saat melaksanakan kegiatan pekerjaan (Farisi & Fani, 2019)

Menurut (Afandi, 2018) Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang diembannya. (Jufrizen & Rahmadhani, 2020) mendefinisikan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik perseorangan maupun sebagai kelompok

#### **b. Faktor-faktor Lingkungan Kerja**

Menurut (Sedarmayanti, 2017) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah:

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja
2. Temperatur ditempat kerja
3. Kelembaban ditempat kerja
4. Sirkulasi Udara ditempat kerja

5. Suara bisin ditempat kerja

6. Bau-bauan ditempat kerja

### c. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja didalam perusahaan/instansi sangat penting diperhatikan oleh pimpinan, karena lingkungan kerja yang baik mempunyai pengaruh terhadap efektivitas yang bekerja dalam perusahaan. Di dalam usaha untuk membuat perencanaan lingkungan kerja maka perlu mengkaji dan menentukan aspek aspek pembentuk lingkungan kerja itu sendiri.

Menurut (Siagian, 2015) menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terdapat dua jenis yaitu:

#### 1. Lingkungan Kerja Fisik

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

- a. Bangunan tempat kerja disamping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja.
- b. Tersedianya peralatan kerja yang memadai.
- c. Tersedia tempat istirahat untuk melepas lelah, seperti tempat kantin baik dalam lingkungan perusahaan atau sekitarnya yang mudah dicapai karyawan.
- d. Tersedianya tempat ibadah keagamaan seperti masjid dan musholla untuk karyawan.

- e. Tersedianya sarana angkutan, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah di peroleh oleh karyawan.

## 2. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dengan atas, karena pada hakekatnya manusia dalam bekerja tidak hanya mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan keadaan berbentuk fisik yang mencakup setiap hal dari fasilitas organisasi yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan atau efektivitas. Sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan disekitar tempat kerja yang bersifat non fisik. Lingkungan kerja non fisik tidak dapat ditangkap oleh panca indera manusia, namun dapat dirasakan oleh perasaan misalnya, hubungan antara karyawan dengan karyawan dan hubungan antara karyawan dengan pimpinan.

Sedangkan menurut (Sedarmayanti, 2017) menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu:

- a. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja



yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung

- b. Lingkungan kerja Non Fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

#### **d. Indikator Lingkungan Kerja**

menurut (Sedarmayanti, 2018) Indikator-indikator lingkungan kerja yaitu :

1. Keamanan kerja
2. Hubungan kerja
3. Penerangan
4. Suhu udara dan Suara bising
5. Ruang gerak yang diperlukan

### **5. Disiplin Kerja**

#### **a. Pengertian Disiplin Kerja**

Menurut (Singodimedjo Sutrisno 2019) "disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma yang berlaku di sekitarnya dan disiplin pegawai sangat mempengaruhi tujuan instansi". (Nadeak, 2020) "salah satu cara meningkatkan produktivitas kerja pegawai adalah dengan memiliki disiplin kerja yang baik".

Menurut (Busro, 2018) Disiplin kerja adalah suatu sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak

untuk memenuhi atau mengikuti segala peraturan yang telah di tentukan.

Disiplin Kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi (Mangkunegara, 2017), Sedangkan menurut (Lasnoto, 2017) menjelaskan bahwa Disiplin kerja merupakan suatu sikap taat dan patuh serta tunduk pada aturan yang dilandasi oleh kesadaran dari diri pribadi tanpa ada paksaan dari luar. Dengan disiplin kerja pegawai dapat lebih bertanggung jawab terhadap tugas nya sehingga kinerjanya akan lebih baik, pegawai yang memiliki disiplin kerja akan memiliki kinerja yang lebih baik yang dapat membangun produktivitas pegawai

Menurut (Afandi, 2018) menjelaskan bahwa disiplin adalah suatu alat digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja merupakan suatu proses perkembangan kostrutif bagi pegawai yang berkepentingan karena disiplin kerja ditunjukkan pada tindakan bukan orangnya (Bintoro & Daryanto, 2017).

#### **b. Tujuan Disiplin Kerja**

Menurut (Sutrisno, 2011) disiplin kerja dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh, guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam iktikad tidak baiknya terhadap kelompok. Lebih jauh lagi, Disiplin

kerja berusaha untuk melindungi perilaku yang baik dengan menetapkan respon yang dikehendaki. Meskipun bukan hal yang mustahil bahwa menghindarkan kondisi-kondisi yang memerlukan Disiplin kerja itu lebih baik daripada program pendisiplin kerjaan yang paling memuaskan, namun Disiplin kerja itu sendiri menjadi penting karena manusia dan kondisinya yang tidak sempurna, seharusnya mempunyai tujuan yang positif. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja sangat diperlukan untuk menunjang kelancaran segala aktivitas organisasi agar tujuan organisasi dapat dicapai secara maksimal.

### **c. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja**

Ada beberapa faktor yang dapat mmengaruhi disiplin kerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan seperti yang dikemukakan oleh (Hasibuan 2018) :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payah nya yang telah di kontribusikan bagi perusahaan.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan diri

nya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang telah ditetapkan.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan  
Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan  
Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sangsi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan mengulangi hal yang serupa.
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan.  
Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.
6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.  
Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara satu dengan yang lainnya. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pemimpinnya sendiri

#### **d. Jenis-jenis disiplin kerja**

Menurut (Mangkunegara, 2017) jenis-jenis disiplin kerja dibagi menjadi 2 yaitu :

1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya yang menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan.

2. Disiplin korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku. Dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

**e. Proses Disiplin Kerja**

Proses pelaksanaan disiplin kerja setiap karyawan di perusahaan harus memenuhi beberapa syarat serta perlu diperhatikan oleh pimpinan di dalam membuat dan melaksanakan peraturan tersebut, menurut (Marwansyah, 2016) tindakan yang harus dilakukan yaitu:

1. Segera, tindakan disiplin harus diberlakukan segera sesudah terjadinya pelanggaran.

2. Dengan peringatan, karyawan mendapatkan peringatan yang memadai agar mengetahui konsekuensi dari perilaku kerja yang di harapkan.
3. Konsisten, agar dipersepsikan sebagai suatu yang adil.
4. Tidak bersifat pribadi, atasan tidak boleh membedakan bawahannya dalam penerapan tindakan disiplin

#### **f. Mengatur dan mengelola disiplin kerja**

Setiap manajer harus dapat memastikan bahwa karyawan tertib dalam tugas. Konteks disiplin, makna keadilan harus di rawat dengan konsisten. Apabila karyawan menghadapi tantangan tindakan disiplin, pemberi kerja harus dapat membuktikan bahwa karyawan yang terlibat dalam kelakuan yang tidak patut di hukum. Para penyedia perlu berlatih bagaimana cara mengelola disiplin yang baik

Menurut (Rivai, 2019) adanya standar disiplin yang digunakan untuk menentukan bahwa karyawan telah diperlakukan secara wajar yaitu:

##### **1. Standar disiplin**

Beberapa standar dasar disiplin berlaku bagi semua pelanggaranaturan apakah besar atau kecil. Setiap karyawan perlu memahami kebijakan perusahaan serta mengikuti prosedur secara penuh. Karyawan yang melanggar aturan yang diberi kesempatan untuk memperbaiki perilaku mereka. Para atasan perlu mengumpulkan sejumlah bukti untuk membenarkan disiplin. Bukti ini harus secara hati hati

didokumentasikan sehingga tidak bisa untuk diperdebatkan. Sebagai suatu model bagaimana tindakan disiplin harus diatur adalah:

- a. Apabila seorang karyawan melakukan suatu kesalahan, maka karyawan harus konsekuen terhadap aturan pelanggaran.
- b. Apabila tidak dilakukan secara konsekuen, berarti karyawan tersebut telah melecehan peraturan yang telah di tetapkan
- c. Kedua hal diatas akan berakibat pemutusan hubungan kerja dan karyawan harus menerima hukuman tersebut.

## 2. Pengukuran standar disiplin

Apabila pencatatan tidak adil dan sah menurut undang undang atau pengecualian ketenagakerjaan sesuka hati, pengadilan memerlukan bukti dari pemberi kerja untuk membuktikan sebelum karyawan ditindak.

### g. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Singodimejo dalam (Sutrisno, 2019) adalah sebagai berikut:

1. Taat terhadap aturan waktu
2. Taat terhadap peraturan perusahaan
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan
4. Taat terhadap peraturan lainnya diperusahaan

## 6. Motivasi Kerja

### a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan (Widyaputra & Dewi, 2018) Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi, dalam hal ini ada hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kinerja (Mangkunegara, 2017)

Menurut (Hasibuan, 2017) Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan upayanya untuk mencapai produktivitas kerja. Sedangkan Menurut (Afandi, 2018) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapatkan hasil yang baik dan berkualitas.

Berdasarkan beberapa pendapat yang dikemukakan oleh para ahli dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu dan tujuan organisasi dan untuk memenuhi kebutuhan



## **b. Manfaat dan Motivasi**

Dalam melaksanakan suatu pekerjaan seorang pegawai harus memiliki motivasi sehingga dapat memberikan dorongan agar pegawai dapat bekerja dengan giat dan dapat memuaskan kepuasan kerja.

Menurut (Afandi, 2018) adapun tujuan dan manfaat dari motivasi yaitu:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai
2. Meningkatkan produktifitas kerja pegawai
3. Mempertahankan kestabilan pegawai perusahaan
4. Mengefektifkan pengadaan pegawai
5. Meningkatkan kedisiplin kerjaan pegawai
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi pegawai.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya
10. Meningkatkan efesien penggunaan alat-alat dan bahan baku

## **c. Fungsi Motivasi Kerja**

Menurut (Robbins & judge, 2017), fungsi motivasi yaitu:

1. Untuk mendorong pegawai agar dapat lebih bertanggung jawab dalam bekerja
2. Untuk mendorong pegawai dalam meningkatkan semangat kerja

3. Untuk mendorong pegawai untuk meningkatkan kepuasan kerja.

#### **d. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi**

Motivasi yang ada dalam diri setiap individu yang bekerja dipusahaan pada dasarnya banyak dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik berasal dari dalam internal individu ataupun dari eksternal individu. Oleh sebab itu, manajemen perusahaan harus dapat mengetahui faktor mana yang lebih dominan dalam mempengaruhi motivasi karyawan yang bekerja dipusahaan.

Adapun menurut Afandi (2018) mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu:

1. **Kebutuhan hidup**

Kebutuhan untuk mempengaruhi hidup, yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku dan giat bekerja.

2. **Kebutuhan masa depan**

Kebutuhan akan masa depan yang cerah dan baik sehingga tercipta suasana tenang, harmonis dan optimis

3. **Kebutuhan harga diri**

Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan penghargaan prestasi dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Idealnya prestasi timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian. Akan tetapi

perlu juga diperhatikan oleh pimpinan bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam organisasi semakin tinggi pula prestasinya.

#### 4. Kebutuhan pengakuan prestasi kerja

Kebutuhan atas prestasi kerja yang dicapai dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan. Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh.

#### **e. Indikator Motivasi Kerja**

Menurut (Febrianti et al., 2019) indikator motivasi kerja yaitu:

1. Dorongan mencapai tujuan
2. Semangat kerja
3. Inisiatif dan kreatifitas
4. Rasa tanggung jawab

## B. Penelitian terdahulu

Tabel 2.1

### Penelitian Terdahulu

NO	Nama/tahun	Judul penelitian	Metode	Hasil peneitian
1.	Rifki ardana kisno saputra (2022)	Pengaruh motivasi,dan lingkungan kerja pada kinerja karyawan KSPPS BTM mulia	Uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji multikolonieritas, uji autokorelasi, uji heteroskedasitas, uji normalitas, uji hipotesis, uji f (uji simultan), uji t (uji parsial), koefisien determinasi	Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa secara parsial variabel motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil uji parsial variabel disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dan hasil uji parsial variabel lingkungan tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan secara simultan variabel motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
2	Rosminah (2021)	Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan bajeng kabupaten gowa	Analisis statistik deskriptif, analisis regresi linier berganda dan analisis koefisien determinasi	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kedua variabel independen yaitu Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) memiliki pengaruh secara simultan maupun parsial terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai (Y).

3.	Herlinda ( 2021 )	Pengaruh lingkungan kerja,motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan cenrana kabupaten maros	Metode regresi linear berganda dengan olah data SPS	Hasil penelitian ini, diketahui bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Cenrana Kabupaten Maros. Diartikan semakin baik suasana dalam lingkungan kerja, serta adanya motivasi kerja dan disiplin kerja tinggi akan memberikan dampak baik bagi pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sehingga akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang lebih baik.
4.	Restu pranaka putra (2021)	Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor camat somba opu kabupaten gowa	Metode regresi linear berganda	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa, berdasarkan uji statistik t, nilai t hitung untuk variabel Disiplin kerja (X1) $3.233 > t$ tabel 1,720 dan nilai signifikan $0,002 < 0,05$ . Sedangkan variabel lingkungan Kerja (X2) $1,637 > t$ tabel 1,720 dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ . Sehingga disimpulkan Disiplin kerja dan Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Somba opu Kabupaten Gowa..

5	Kepi kusuma yanti (2020)	Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai negeri sipil dinas perindustrian dan perdagangan daerah pemerintah kota batam	Regresi linear berganda, pengujian hipotesis secara uji t dan uji F	Hasil penelitian berdasarkan pengujian secara parsial menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, Lingkungan Kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam
6	Ariska putri (2020)	Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kantor desa cibinong kecamatan jatiluhur kabupaten purwakarta	Analisis regresi linier berganda.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja; (2) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; (3) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan. pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

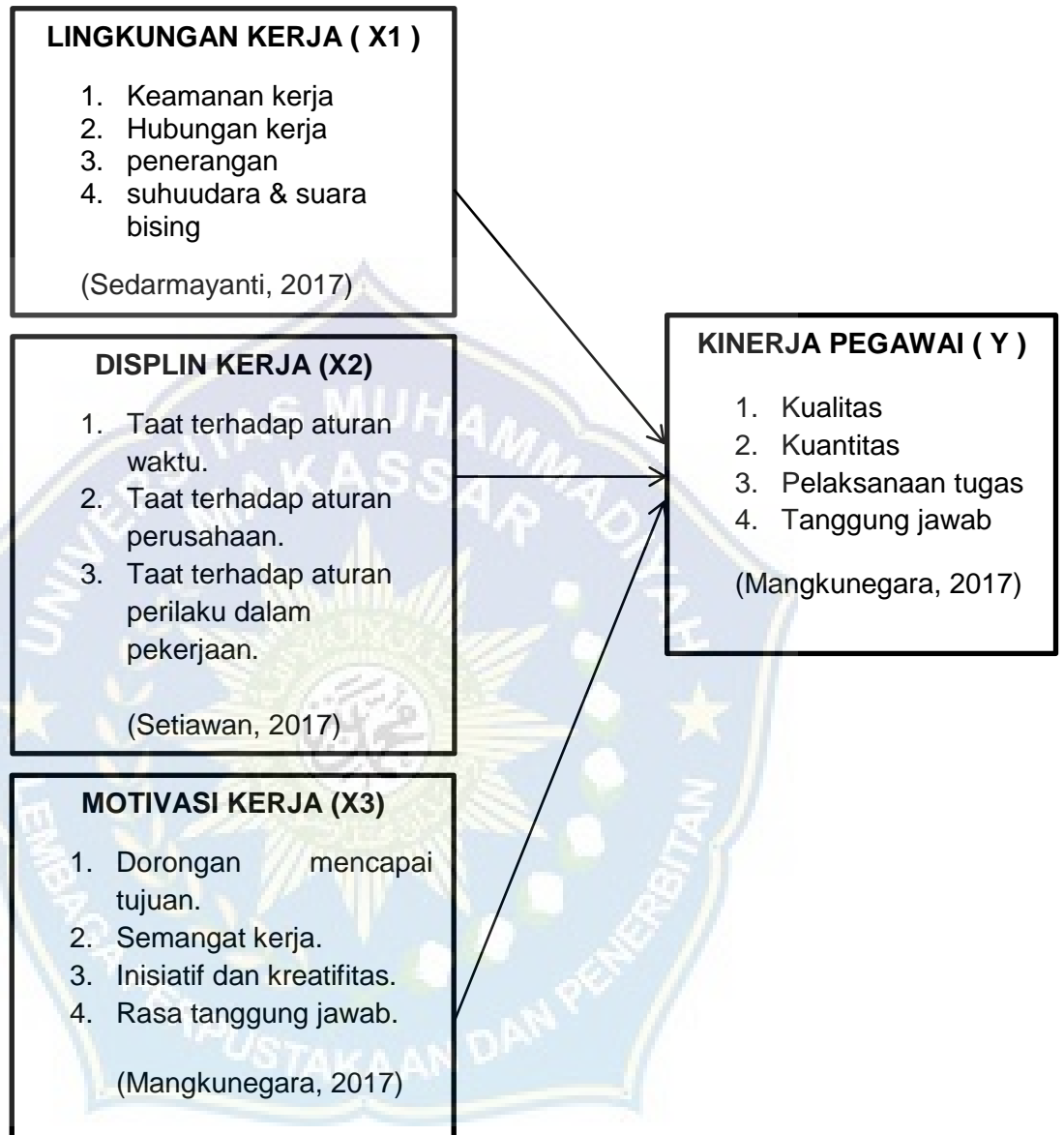
7	Inda zarkasi (2022)	Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kantor camat talang kelapa kabupaten banyuasin	Regresi linear berganda	Lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor camat talang kelapa kabupaten banyuasin, dengan 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)
8	Shantika nurianna millennia (2020)	Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja karyawan pada kantor desa putren kabupaten nganjuk	Data kuantitatif dengan metode kausalitas.	Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Desa Putren Kabupaten Nganjuk. (2) Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

				<p>karyawan pada Kantor Desa Putren Kabupaten Nganjuk.</p> <p>(3) Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Desa Putren Kabupaten Nganjuk.</p> <p>(4) Motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Desa Putren Kabupaten Nganjuk</p>
9	Agus rajenang (2020)	Pengaruh motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pt.buma cima nusantara unit cinta manis ogan ilir	Analisis kualitatif dan kuantitatif dengan teknik analisis regresi linier berganda	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari perhitungan <math>F_{hitung} (148,805) &gt; F_{tabel} (2,14)</math> dan <math>t_{hitung} (4,671) &gt; t_{tabel} (1,659)</math>. Berarti <math>H_0</math> ditolak dan <math>H_a</math> diterima yang artinya ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi (<math>X_1</math>) Disiplin Kerja (<math>X_2</math>) dan Lingkungan Kerja (<math>X_3</math>) terhadap Kinerja Karyawan (<math>Y</math>), baik secara simultan maupun parsial.</p>



10	Oktavia kurniawati (2021)	Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan simo kabupaten boyowali	SPSS versi 20. Analisis ini meliputi analisis uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi linier berganda, uji hipotesis, dan uji koefisien determinasi.	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap pegawai Kantor Kecamatan Simo Kabupaten Boyolali. Secara simultan variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh bersama-sama terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Simo Kabupaten Boyolali. Variabel disiplin kerja paling dominan dalam mempengaruhi kinerja pegawai.
----	---------------------------	--	---	---

### C. Kerangka pikir



**Gambar 2.1**

#### **D. Hipotesis**

1. Diduga bahwa Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan Biringbulu Gowa.
2. Diduga bahwa Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan Biringbulu Gowa.
3. Diduga bahwa Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan Biringbulu Gowa.



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif dengan pendekatan Eksplanatori yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh antara satu variabel dengan variabel lainnya atau bagaimana suatu variable mempengaruhi variabel lainnya.

#### **B. Lokasi dan waktu penelitian**

Lokasi penelitian ini dilaksanakan pada kantor Kecamatan Biringbulu, Kelurahan Lauwa, Kec.Biringbulu, kabupaten Gowa, Sulawesi Selatan Sedangkan jangka waktu penelitian ini dilakukan diperkirakan kurang lebih dua bulan (Mei-Juni 2023)

#### **C. Jenis dan sumber data**

1. Jenis data
  - a. Data kualitatif, yaitu data yang diperoleh dari kantor Kecamatan biringbulu Gowa. baik dalam bentuk informasi secara lisan maupun secara tertulis.
  - b. Data kuantitatif, yaitu data yang diperoleh kantor kecamatan biringbulu gowa yang diteliti dalam bentuk angka-angka dan dapat digunakan untuk pembahasan lebih lanjut.

2. Sumber data

Data sekunder yaitu data bersumber Kantor Camat Biringbulu Gowa ataupun dan dari instansi yang terkait untuk melengkapi data/informasi.

## **D. Populasi dan sampel**

### **a. Populasi**

Menurut (Sugiyono, 2010) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Camat kantor Kecamatan Biringbulu Kab.Gowa yang berjumlah sebanyak 30 orang.

### **b. Sampel**

(Sugiyono, 2010) mengatakan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Namun karena jumlah populasi hanya 30 orang maka penulis menggunakan sampel jenuh atau sensus. (Sugiyono, 2010) mengatakan sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel. .

## **E. Teknik pengumpulan data**

1. Observasi, dilakukan dengan maksud untuk mengadakan pengamatan secara langsung mengenai obyek yang diteliti pada kantor Kecamatan Biringbulu Kabupaten Gowa.
2. Kuesioner, berupa data pernyataan tertulis yang telah dirancang oleh peneliti kemudian diberikan kepada responden yang masuk dalam sampel untuk dijawab sesuai dengan keperluan penelitian.
3. Dokumentasi, pengumpulan data berupa pengumpulan arsip atau data data lainnya yang dibutuhkan dalam analisis.

## F. Devinisi Operasional Variabel

Tabel 3.1

Variabel	Definisi	Indikator
Lingkungan kerja (X1)	Lingkungan kerja didefinisikan sebagai suasana dimana karyawan melakukan aktivitasnya setiap harinya, lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Keamanan kerja</li> <li>2. Hubungan kerja</li> <li>3. penerangan</li> <li>4. suhuudara &amp; suara bising</li> </ol> ( Sedarmayanti, 2017 )
Disiplin kerja (X2)	Disiplin kerja didefinisikan sebagai keadaan yang menyebabkan atau memberi dorongan kepada pegawai untuk berbuat dan melakukan segala kegiatannya sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Hadir tepat waktu</li> <li>2. Mengutamakan presentase kehadiran</li> <li>3. Menaati ketentuan jam kerja</li> </ol> (Setiawan, 2017)
Motivasi kerja (X3)	Motivasi didefinisikan sebagai serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai tujuan individu, sikap dan nilai tersebut merupakan suatu invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kerja keras</li> <li>2. Orientasi masa depan</li> <li>3. Usaha untuk maju</li> <li>4. ketekunan</li> </ol> (Mangkunegara, 2017)

	dalam mencapai tujuan	
Kinerja pegawai (Y)	Kinerja pegawai didefinisikan sebagai hasil kerja seseorang secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan standar yang telah ditentukan berdasarkan tanggung jawab yang diberikan.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas</li> <li>2. Kuantitas</li> <li>3. Pelaksanaan tugas</li> <li>4. Tanggung jawab</li> </ol> (Mangkunegara, 2017)

## G. Metode analisis data

### 1. Uji validitas

(Sugiono dalam Nugroho, 2018) Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner. Instrument yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Kriteria penilaian uji validitasi adalah:

- a. Apabila  $r$  hitung  $>$   $r$  table, maka kuesioner tersebut valid.
- b. Apabila  $r$  hitung  $<$   $r$  table, maka dapat dikatakan item kuesioner tidak valid.

### 2. Uji reabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat kestabilan suatu alat ukur. Konsep reliabilitas dalam arti reliabilitas alat ukur berkaitan erat dengan masalah kekeliruan pengukuran. Kekeliruan pengukuran sendiri menunjukkan sejauh mana inkonsistensi hasil pengukuran terjadi apabila

dilakukan pengukuran ulang terhadap kelompok subjek yang sama (Ghozali dalam Nugroho, 2018).

Cara menghitung tingkat reliabilitas suatu data yaitu dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach. Kuesioner dikatakan variabel apabila nilai r cronbach Alpha > 0.6. pada umumnya reliabilitas kurang dari 0,6 dianggap tidak reliable, jika reliabilitas berada pada kisaran 0,7 akan diterima, dan apabila 0,8 maka dianggap reliable (Sekaran dalam Nugroho, 2018). Adapun perhitungan reliabilitas menggunakan bantuan independen program SPSS.

### 3. Analisis regresi berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk menganalisa pengaruh beberapa variabel bebas (X) terhadap satu variabel tidak terikat (Y) secara bersama-sama.

$$Y_1 = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja

b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub>, b<sub>3</sub> = Koefisien Regresi

X<sub>1</sub> = Lingkungan kerja

X<sub>2</sub> = Disiplin kerja

X<sub>3</sub> = Motivasi kerja

e = Standar error



#### 4. Uji hipotesis

Koefisien determinasi yaitu terjadi apabila nilai koefisien determinan yang dihasilkan oleh suatu model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel endependent banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel dependent.

#### 5. Uji T

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel bebas lingkungan kerja (X1) Disiplin Kerja (X2) dan motivasi kerja (X3) benar-benar berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu Kinerja (Y) secara terpisah atau parsial (Ghozali, 2018). Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah:

Ho : Variabel-variabel bebas motivasi, disiplin dan motivasi kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel terikat kinerja.

Ha : Variabel-variabel bebas motivasi, disiplin dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel terikat kinerja.

Pengujian ini didasarkan pada tingkat probabilitas signifikansi 0.05. Penerimaan atau penolakan hipotesis didasarkan pada kriteria sebagai berikut:

- a. Jika nilai probabilitas signifikansi lebih kecil ( $<$ ) dari 0.05, maka Ho ditolak dan Ha diterima.
- b. Jika nilai probabilitas signifikansi lebih besar dari ( $>$ ) dari 0.05, maka Ho diterima dan Ha ditolak.

## 6. Uji asumsi klasik

Uji asumsi klasik merupakan persyaratan statistik yang harus dilakukan pada analisis regresi linear berganda yang berbasis ordinary least square (OLS). Menurut (Ghozali, 2018) uji asumsi klasik merupakan tahap analisis regresi linear berganda. Dilakukannya pengujian ini untuk dapat memberikan kepastian agar koefisien regresi tidak bias serta konsisten dan memiliki ketepatan dalam estimasi. Untuk menentukan ketepatan model perlu dilakukan pengujian atas beberapa asumsi klasik yaitu, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas.

## 7. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal (Ghozali, 2018).

## 8. Uji Multikolinieritas (Nilai Tolerance dan VIF)

Uji multikolinieritas adalah suatu kondisi dimana terjadi korelasi yang kuat diantara variabel-variabel bebas (X) yang diikut sertakan dalam pembentukan model regresi linier. Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Variabel

orthogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas dengan nol. Jelas bahwa multikoliniertitas adalah suatu kondisi yang menyalahi asumsi regresi linier (Ghozali, 2018).

#### 9. Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Ghozali, 2018) Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang heteroskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.



## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Gambaran Objek Penelitian

##### 1. Sejarah Singkat Kantor Kecamatan Biringbulu Gowa

Kecamatan Biringbulu merupakan hasil pemekaran dari dua Kecamatan, yakni Kecamatan Tompobulu dan Kecamatan Bungaya. Mulai hari Selasa, tanggal 29 Desember 1998 terbentuk Kecamatan Biringbulu yang meliputi 8 Desa terdiri dari Desa Lauwa, Desa Tonrorita, Desa Taring, Desa Parangloe, Desa Pencong, Desa Berutallasa, Desa Baturappe dan Desa Batuma'lonro. Desa Lauwa saat itu menjadi Ibu Kota Kecamatan. Kemudian Desa Lauwa berubah status menjadi Kelurahan Lauwa terbentuk pula Desa Persiapan Julukanaya dan disusul pemekaran Desa Tonrorita menjadi Desa Tonrorita dan Desa Persiapan Borimasunggu. Selanjutnya Desa Pencong dimekarkan menjadi Desa Pencong dan Desa Persiapan Lembangloe, sehingga wilayah Kecamatan Perwakilan Biringbulu meliputi 10 Desa dan 1 Kelurahan, sebagai Camat Pertama bernama Drs. Basri Lanto. DS (Camat Perwakilan). Pada tahun 2012 Desa Tonrorita berubah status menjadi Kelurahan Tonrorita dibawah kepemimpinan Camat Biringbulu yang bernama Dra. Kamsinah, MM., dengan demikian dalam wilayah kecamatan biringbulu sekarang terdiri dari 9 Desa (Desa Taring, Parangloe, Pencong, Berutallasa, Baturappe, Batuma'lonro, Julukanaya, Borimasunggu, Lembangloe) dan 2 Kelurahan (Kelurahan Lauwa, Tonrorita).

## **2. Visi Misi Kantor Kecamatan Biringbulu Gowa**

### **a. Visi**

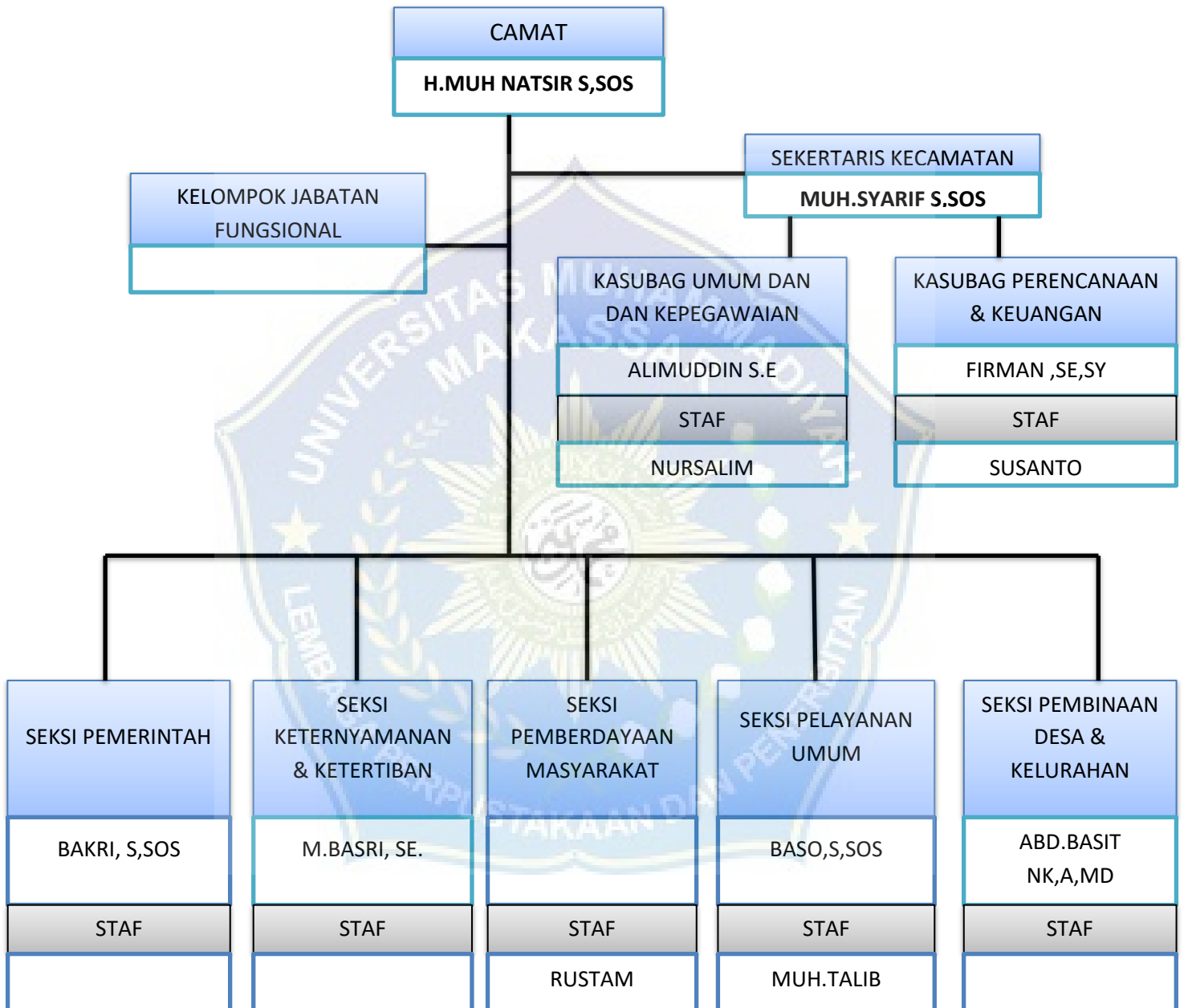
Terwujudnya masyarakat yang unggul dan tangguh dengan tata kelola pemerintahan terbaik

### **b. Misi**

1. Terwujudnya masyarakat yang unggul dan tangguh dengan tata kelola pemerintah terbaik.
2. Meningkatkan kualitas hidup masyarakat yang unggul dan inklusif
3. Memperkokoh kemandirian ekonomi daerah berbasis sumber daya lokal dan teknologi
4. Meningkatkan infrastruktur yang berkualitas, terintegrasi dan berwawasan lingkungan.
5. Mengembangkan tata kelola pemerintah inovatif melalui informasi birokrasi dan pelayanan publik berkualitas

3. Struktur organisasi

STRUKTUR ORGANISASI KECAMATAN BIRINGBULU



Gambar 4.1

#### 4. Tugas dan tanggung jawab

##### 1. Camat

Camat mempunyai tugas pokok memimpin Kecamatan dalam membina, mengkoordinasikan dan melaksanakan kewenangan pemerintahan yang dilimpahkan oleh Bupati di bidang pemerintahan, ketentraman dan ketertiban, pembangunan masyarakat Desa/Kelurahan, perekonomian, kesejahteraan rakyat, pemberdayaan masyarakat, pelayanan masyarakat serta pembinaan sekretariat Kecamatan sesuai dengan kewenangannya berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Fungsi:

1. Pelaksanaan kewenangan pemerintahan yang dilimpahkan oleh Bupati untuk menangani sebagian urusan otonomi daerah;
2. Pelaksanaan koordinasi kegiatan pemberdayaan masyarakat;
3. Pelaksanaan koordinasi upaya penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum;
4. Pelaksanaan koordinasi penerapan dan penegakan Peraturan Perundang-undangan;
5. Pelaksanaan koordinasi pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayanan umum;
6. Pelaksanaan koordinasi penyelenggaraan kegiatan pemerintahan di tingkat Kecamatan;

7. Pembinaan penyelenggaraan pemerintahan desa dan/atau kelurahan;
8. Pelaksanaan pelayanan masyarakat yang menjadi ruang lingkup tugasnya dan/atau yang belum dapat dilaksanakan pemerintahan desa atau kelurahan.
9. Pembinaan dan pelaksanaan kesekretariatan Kecamatan;
10. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya

## **2. Sekertaris**

Sekretaris Kecamatan mempunyai tugas pokok merencanakan operasionalisasi, memberi tugas, memberi petunjuk, menyelia, mengatur, mengevaluasi dan melaporkan penyelenggaraan tugas kesekretariatan, meliputi urusan umum dan kepegawaian, perencanaan dan pelaporan serta pengelolaan keuangan dalam lingkup Kecamatan

1. Perumusan kebijakan teknis di bidang umum, kepegawaian, perlengkapan dan aset perencanaan dan pelaporan, serta keuangan;
2. Pemberian dukungan atas penyelenggaraan urusan di bidang umum, kepegawaian, perlengkapan dan aset, perencanaan dan pelaporan, serta keuangan;
3. Pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang umum, kepegawaian, perlengkapan dan aset, perencanaan dan pelaporan, serta keuangan.



4. Pelaksanaan monitoring dan evaluasi program dan kegiatan kesekretariatan.
5. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Camat sesuai dengan tugas dan fungsinya

### **3. Sub bagian umum dan kepegawaian**

Tugas pokok sub bagian umum dan kepegawaian adalah merencanakan kegiatan, memberi petunjuk, memberi tugas, membimbing, memeriksa/mengecek, menyelia, mengatur, mengevaluasi dan melaporkan kegiatan administrasi umum dan kepegawaian lingkup kecamatan.

1. Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis di bidang umum dan kepegawaian.
2. Pemberian dukungan atas pelaksanaan tugas di bidang umum dan kepegawaian.
3. Pembinaan dan pengkoordinasian pelaksanaan tugas di bidang umum dan kepegawaian.
4. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

### **4. Sub bagian perencanaan dan keuangan**

Sub Bagian Perencanaan dan Pelaporan mempunyai tugas pokok merencanakan kegiatan, memberi petunjuk, memberi tugas, membimbing, memeriksa/mengecek, menyelia, mengatur, mengevaluasi dan melaporkan tugas sub bagian perencanaan, pelaporan dan membimbing, memeriksa/mengecek, menyelia,

mengatur, mengevaluasi dan melaporkan urusan keuangan, kegiatan kebendaharawanan lingkup kecamatan

1. Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis di bidang perencanaan dan pelaporan
2. Pemberian dukungan atas pelaksanaan tugas di bidang perencanaan dan pelaporan
3. Pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang perencanaan dan pelaporan
4. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya.
5. Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis di bidang keuangan
6. Pemberian dukungan atas pelaksanaan tugas di bidang keuangan
7. Pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang keuangan
8. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh camat sesuai dengan tugas dan fungsinya

#### **5. Kasi pemerintah**

Seksi Pemerintahan mempunyai tugas pokok membantu Camat dalam membina, mengkoordinasikan dan melaksanakan tugas di bidang pemerintahan.

1. Menyusun rencana program dan kegiatan seksi pemerintahan berdasarkan peraturan perundang-undangan sebagai pedoman pelaksanaan tugas;

2. Memfasilitasi penyelenggaraan kerja sama dan penyelesaian sengketa tanah berdasarkan standar operasional prosedur sehingga dapat meminimalkan sengketa tanah berlanjut ke ranah hukum
3. Menganalisis pendataan atas tanah – tanah negara dan melaksanakan pengawasan berdasarkan ketentuan yang berlaku sehingga dapat mencegah terjadinya klaim dari pihak tertentu;
4. Mengkoordinasikan pelaksanaan kegiatan administrasi kependudukan berdasarkan data kelurahan sehingga tertib administrasi kependudukan dapat lebih efektif;
5. Menyusun data potensi kewilayahan secara terpadu berdasarkan potensi yang dimiliki sesuai dengan gambaran dan atau keadaan potensi wilayah kecamatan;
6. Mengelola data potensi Pajak Bumi dan Bangunan di wilayah kecamatan berdasarkan Daftar Himpunan Ketetapan Pajak agar pencapaian target Pajak Bumi dan Bangunan lebih efisien
7. Menyusun data potensi jumlah penduduk lahir berdasarkan data kependudukan dari Desa dan/atau Kelurahan agar data yang tercipta menjadi lebih valid
8. Menyusun data potensi jumlah penduduk meninggal berdasarkan data kependudukan dari Desa dan/atau Kelurahan agar data yang tercipta menjadi lebih valid

9. Menyusun data potensi jumlah penduduk pindah ke luar berdasarkan data kependudukan dari Desa dan/atau Kelurahan agar data yang tercipta menjadi lebih valid
10. Menyusun data potensi jumlah penduduk pindah datang berdasarkan data kependudukan dari Desa dan/atau Kelurahan agar data yang tercipta menjadi lebih valid
11. Menyusun laporan hasil pelaksanaan tugas Seksi Pemerintahan dan memberikan saran pertimbangan kepada atasan berdasarkan standar operasional prosedur sebagai bahan perumusan kebijakan;
12. Mendistribusikan dan memberi petunjuk pelaksanaan tugas kepada bawahan berdasarkan standar operasional prosedur sehingga pelaksanaan tugas berjalan lancar;
13. Mengawasi kinerja bawahan berdasarkan standar operasional prosedur agar pelaksanaan tugas menjadi lebih efektif dan efisien
14. Memeriksa hasil kinerja bawahan sesuai dengan ketentuan agar pelaksanaan tugas lebih optimal;
15. Menilai hasil kerja pegawai aparatur sipil negara dalam lingkup Seksi Pemerintahan berdasarkan standar dan prosedur yang berlaku agar pengembangan karier dan peningkatan efektivitas kinerja aparatur sipil negara;
16. Membina bawahan dalam lingkup Seksi Pemerintahan sesuai dengan ketentuan agar dapat meningkatkan efisiensi kerja aparatur sipil negara;

17. Melaksanakan monitoring dan evaluasi berdasarkan ketentuan sebagai bentuk koordinasi terhadap pihak lain yang terkait dengan tugas dan fungsi; dan melaksanakan tugas kedinasan lain yang diperintahkan oleh atasan sesuai dengan bidang tugasnya

#### **6. Kasi pembinaan Desa dan kelurahan**

Seksi Pembangunan mempunyai tugas pokok Camat dalam mengkoordinasikan, menyiapkan bahan perumusan kebijakan, pelaksanaan, evaluasi dan pelaporan di bidang pembinaan desa dan kelurahan.

1. Menyusun rencana program dan kegiatan Seksi Pembinaan Desa dan Kelurahan berdasarkan peraturan perundang-undangan sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas;
2. Melaksanakan fasilitasi dan koordinasi penyelenggaraan pembangunan desa dan kelurahan berdasarkan ketentuan yang berlaku sehingga dapat menciptakan kesetaraan dan kesinambungan pelayanan publik di desa dan kelurahan;
3. Melaksanakan dan memfasilitasi pemungutan atas pajak dan retribusi daerah di wilayah kecamatan berdasarkan ketetapan yang berlaku sehingga dapat meningkatkan pendapatan asli daerah desa dan kelurahan;
4. Menyelenggarakan dan memfasilitasi pelaksanaan lomba dan atau penilaian Desa dan/atau Kelurahan tingkat kecamatan berdasarkan standar operasional prosedur agar setiap Desa

dan/atau Kelurahan menunjukkan kemampuan potensi kewilayahan masing-masing;

5. Menyelenggarakan fasilitasi kerja sama antar Desa dan/atau Kelurahan dan penyelesaian perselisihan antar Desa dan/atau Kelurahan berdasarkan standar operasional prosedur agar dapat menciptakan keharmonisan Desa dan/atau Kelurahan dalam wilayah kecamatan;
6. Melaksanakan fasilitasi penataan Desa dan/atau Kelurahan dan penyusunan Peraturan Desa berdasarkan ketentuan yang berlaku sebagai bentuk keseragaman pelaksanaan pembangunan di setiap Desa dan/atau Kelurahan;
7. Memantau kinerja lembaga pemerintahan seperti BPD, LPM, RW, RT dan lain-lain berdasarkan ketentuan yang berlaku sebagai bentuk evaluasi kinerja perangkat Desa dan/atau Kelurahan;
8. Menyusun bahan – bahan usulan Musrenbang Desa dan/atau Kelurahan sebagai bahan rekomendasi usulan Musrenbang Kecamatan agar tercipta pemerataan pembangunan;
9. Menyusun bahan – bahan usulan Musrenbang Kecamatan sebagai bahan rekomendasi usulan Musrenbang Kabupaten agar tercipta pemerataan pembangunan;
10. Menyusun laporan hasil pelaksanaan tugas Seksi Pembinaan Desa dan/atau Kelurahan dan memberikan saran pertimbangan kepada atasan berdasarkan standar operasional prosedur sebagai bahan perumusan kebijakan

11. Mendistribusikan dan memberi petunjuk pelaksanaan tugas kepada bawahan berdasarkan standar operasional prosedur sehingga pelaksanaan tugas berjalan lancar;
12. Mengawasi kinerja bawahan berdasarkan standar operasional prosedur agar pelaksanaan tugas menjadi lebih efektif dan efisien;
13. Memeriksa hasil kinerja bawahan sesuai dengan ketentuan agar pelaksanaan tugas lebih optimal;
14. Menilai hasil kerja pegawai aparatur sipil negara dalam lingkup Seksi Pembinaan Desa dan/atau Kelurahan berdasarkan standar dan prosedur yang berlaku agar pengembangan karier dan peningkatan efektivitas kinerja aparatur sipil negara;
15. Membina bawahan dalam lingkup Seksi Pembinaan Desa dan/atau Kelurahan sesuai dengan ketentuan agar dapat meningkatkan efisiensi kerja aparatur sipil negara;
16. Melaksanakan monitoring dan evaluasi berdasarkan ketentuan sebagai bentuk koordinasi terhadap pihak lain yang terkait dengan tugas dan fungsi; dan
17. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diperintahkan oleh atasan sesuai dengan bidang tugasnya.

#### **7. Kasi pemberdayaan masyarakat**

Seksi Pemberdayaan Masyarakat mempunyai tugas pokok membantu Camat dalam mengkoordinasikan, menyiapkan bahan perumusan kebijakan, pelaksanaan, evaluasi dan pelaporan di bidang pemberdayaan masyarakat

1. Menyusun rencana program dan kegiatan Seksi Pemberdayaan Masyarakat berdasarkan peraturan perundang-undangan sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas
2. Melaksanakan pembinaan dan pengawasan kegiatan pemberdayaan masyarakat berdasarkan peraturan perundang-undangan agar terjadi efektivitas potensi masyarakat
3. Melaksanakan pembinaan dan pengawasan kegiatan program pendidikan dan kesehatan masyarakat, generasi muda, keolahragaan, kebudayaan, kepramukaan serta peranan wanita berdasarkan ketentuan yang berlaku sehingga dapat menggali semua potensi keberdayaan masyarakat desa dan atau kelurahan
4. Melaksanakan pembinaan dan pengembangan usaha perekonomian rakyat di wilayah kerjanya berdasarkan ketentuan yang berlaku sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat
5. Melaksanakan fasilitasi penyelenggaraan sarana pendidikan dan pelayanan kesehatan masyarakat berdasarkan ketentuan yang berlaku sehingga mampu mewujudkan tersedianya data sarana pendidikan dan pelayanan kesehatan masyarakat di wilayah kecamatan
6. Melaksanakan kegiatan di bidang pencegahan dan penanggulangan bencana alam, pengungsi dan masalah



sosial lainnya berdasarkan standar operasional prosedur sebagai bentuk kepedulian terhadap masyarakat

7. Melaksanakan pendataan sarana dan prasarana peribadatan, lembaga dan organisasi keagamaan berdasarkan ketentuan yang berlaku sehingga tersedia data potensi keagamaan
8. Menyelenggarakan pembinaan kesejahteraan sosial anak dan usia lanjut berdasarkan peraturan perundang-undangan sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan anak dan para usia lanjut
9. Menyelenggarakan fasilitasi kegiatan organisasi sosial kemasyarakatan, lembaga swadaya masyarakat dan lembaga adat berdasarkan ketentuan sehingga mampu menciptakan keberdayaan masyarakat
10. Menyusun laporan hasil pelaksanaan tugas Seksi Pemberdayaan Masyarakat dan memberikan saran pertimbangan kepada atasan berdasarkan standar operasional prosedur sebagai bahan perumusan kebijakan
11. Mendistribusikan dan memberi petunjuk pelaksanaan tugas kepada bawahan berdasarkan standar operasional prosedur sehingga pelaksanaan tugas berjalan lancar.
12. Mengawasi kinerja bawahan berdasarkan standar operasional prosedur agar pelaksanaan tugas menjadi lebih efektif dan efisien;
13. Memeriksa hasil kinerja bawahan sesuai dengan ketentuan agar pelaksanaan tugas lebih optimal

14. Menilai hasil kerja pegawai aparatur sipil negara dalam lingkup Seksi Pemberdayaan Masyarakat berdasarkan standar dan prosedur yang berlaku agar pengembangan karier dan peningkatan efektivitas kinerja aparatur sipil negara
15. Membina bawahan dalam lingkup Seksi Pemberdayaan Masyarakat sesuai dengan ketentuan agar dapat meningkatkan efisiensi kerja aparatur sipil negara;
16. Melaksanakan monitoring dan evaluasi berdasarkan ketentuan sebagai bentuk koordinasi terhadap pihak lain yang terkait dengan tugas dan fungsi
17. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diperintahkan oleh atasan sesuai dengan bidang tugasnya

#### **8. Kasi ketentraman dan ketertiban**

Seksi Ketentraman dan Ketertiban Umum mempunyai tugas pokok membantu Camat dalam membina, mengkoordinasikan dan melaksanakan tugas di bidang ketentraman dan ketertiban umum.

1. Menyusun rencana program dan kegiatan seksi ketentraman dan ketertiban berdasarkan peraturan perundang-undangan sebagai pedoman pelaksanaan tugas
2. Menyelenggarakan pembinaan ketentraman dan ketertiban berdasarkan standar operasional prosedur sehingga dapat tercipta keadaan aman dan tentram
3. Menyelenggarakan pembinaan ideologi dan kesatuan bangsa serta kemasyarakatan berdasarkan standar operasional prosedur sehingga dapat tercipta keadaan aman dan tentram

4. Menyelenggarakan pembinaan kesatuan Polisi Pamong Praja dan perlindungan masyarakat di wilayah kerjanya berdasarkan ketentuan yang berlaku agar koordinasi dapat lebih berkualitas;
5. Menyelenggarakan fasilitasi pembinaan kerukunan hidup antar umat beragama berdasarkan peraturan perundang-undangan sehingga umat beragama dapat hidup dengan damai
6. Menegakkan dan melaksanakan Peraturan Daerah Kabupaten Gowa berdasarkan standar operasional prosedur sehingga tercipta kondisi masyarakat yang aman dan kondusif;
7. Menegakkan dan melaksanakan Keputusan Bupati berdasarkan standar operasional prosedur sehingga tercipta kondisi masyarakat yang aman dan kondusif
8. Menyusun laporan kejadian di wilayah kecamatan berdasarkan data penunjang dari desa dan atau kelurahan agar dapat melaksanakan deteksi dini keadaan masyarakat;
9. Menyusun laporan hasil pelaksanaan tugas Seksi Ketentraman dan Ketertiban dan memberikan saran pertimbangan kepada atasan berdasarkan standar operasional prosedur sebagai bahan perumusan kebijakan
10. Mendistribusikan dan memberi petunjuk pelaksanaan tugas kepada bawahan berdasarkan standar operasional prosedur sehingga pelaksanaan tugas berjalan lancar

11. Mengawasi kinerja bawahan berdasarkan standar operasional prosedur agar pelaksanaan tugas menjadi lebih efektif dan efisien;
12. Memeriksa hasil kinerja bawahan sesuai dengan ketentuan agar pelaksanaan tugas lebih optimal
13. Menilai hasil kerja pegawai aparatur sipil negara dalam lingkup Seksi Ketentraman dan Ketertiban berdasarkan standar dan prosedur yang berlaku agar pengembangan karier dan peningkatan efektivitas kinerja aparatur sipil negara
14. Membina bawahan dalam lingkup Seksi Ketentraman dan Ketertiban sesuai dengan ketentuan agar dapat meningkatkan efisiensi kerja aparatur sipil negara
15. Melaksanakan monitoring dan evaluasi berdasarkan ketentuan sebagai bentuk koordinasi terhadap pihak lain yang terkait dengan tugas dan fungsi
16. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diperintahkan oleh atasan sesuai dengan bidang tugasnya

#### **9. Kasi pelayanan umum**

Seksi Perekonomian mempunyai tugas pokok membantu Camat dalam membina, mengkoordinasikan dan melaksanakan tugas di bidang pelayanan umum.

1. Menyusun rencana program dan kegiatan Seksi Pelayanan Umum berdasarkan peraturan perundang-undangan sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas

2. Menginventarisasi sarana dan prasarana serta fasilitas pelayanan umum berdasarkan data Barang Milik Daerah yang dikuasai oleh Kecamatan agar tertib administrasi barang
3. Melaksanakan pemeliharaan sarana dan prasarana serta fasilitas pelayanan umum berdasarkan standar operasional prosedur dengan maksud agar sarana dan prasarana serta fasilitas umum dapat terjaga dengan baik dan dimanfaatkan oleh masyarakat umum
4. Melaksanakan penanggulangan dini kerusakan sarana dan prasarana serta fasilitas umum sesuai dengan ketentuan agar dapat mencegah kerusakan parah pada sarana dan prasarana serta fasilitas umum
5. Menyiapkan bahan koordinasi dengan organisasi perangkat daerah dan/atau instansi vertikal yang tugas dan fungsinya di bidang pemeliharaan sarana dan prasarana, fasilitas umum serta pelayanan umum sesuai dengan ketentuan agar tercipta sinergitas dalam pelaksanaan tugas pemerintahan
6. Menyiapkan bahan koordinasi dengan pihak swasta dalam pelaksanaan pemeliharaan sarana dan prasarana, fasilitas umum serta pelayanan umum sesuai dengan ketentuan agar tercipta sinergitas dalam pelaksanaan tugas pemerintahan
7. Melaksanakan kegiatan di bidang pemberian rekomendasi tertentu sesuai dengan kewenangan Camat berdasarkan ketentuan yang berlaku sebagai implikasi kemudahan dalam akses dan percepatan pelayanan publik di wilayah kecamatan

8. Melaksanakan kegiatan di bidang pemberian perizinan tertentu sesuai dengan kewenangan Camat berdasarkan ketentuan yang berlaku sebagai implikasi kemudahan dalam akses dan percepatan pelayanan publik di wilayah kecamatan
9. Mengawasi pelaksanaan pelayanan umum di lingkup Kecamatan sesuai dengan standar operasional prosedur sehingga dapat menciptakan pelayanan prima
10. Menyusun laporan hasil pelaksanaan tugas Seksi Pelayanan Umum dan memberikan saran pertimbangan kepada atasan berdasarkan standar operasional prosedur sebagai bahan perumusan kebijakan
11. Mendistribusikan dan memberi petunjuk pelaksanaan tugas kepada bawahan berdasarkan standar operasional prosedur sehingga pelaksanaan tugas berjalan lancar
12. Mengawasi kinerja bawahan berdasarkan standar operasional prosedur agar pelaksanaan tugas menjadi lebih efektif dan efisien;
13. Memeriksa hasil kinerja bawahan sesuai dengan ketentuan agar pelaksanaan tugas lebih optimal
14. Menilai hasil kerja pegawai aparatur sipil negara dalam lingkup Seksi Pelayanan Umum berdasarkan standar dan prosedur yang berlaku agar pengembangan karier dan peningkatan efektivitas kinerja aparatur sipil negara

15. Membina bawahan dalam lingkup Seksi Pelayanan Umum sesuai dengan ketentuan agar dapat meningkatkan efisiensi kerja aparatur sipil negara
16. Melaksanakan monitoring dan evaluasi berdasarkan ketentuan sebagai bentuk koordinasi terhadap pihak lain yang terkait dengan tugas dan fungsi
17. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diperintahkan oleh atasan sesuai dengan bidang tugasnya

## B. Statistik Deskriptif

### 1. Karakteristik data responden berdasarkan jenis kelamin

Dalam penelitian ini karakteristik responden dilihat dari jenis kelamin, umur, lama bekerja, pegawai Kantor Camat Biringbulu Kabupaten Gowa.

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
1	Laki-laki	19	63.3
2	Perempuan	11	36.7
Jumlah		30	100

Sumber: data pada tahun 2023

Dari tabel 4.1 karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, peneliti menyebarkan kuesioner ke pegawai Kantor xxx, bahwa pegawai berdasarkan jenis kelamin pada xx didominasi oleh laki-laki yaitu sebanyak 19 orang atau 63.3%, sedangkan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin perempuan sebanyak 11 orang atau 36.7%.

## 2. Karakteristik data responden berdasarkan umur

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

No	Umur	Jumlah Responden	Persentase
1	28	1	3,2
2	31	3	9,7
3	33	3	9,7
4	34	2	6,4
5	38	1	3,2
6	39	1	3,2
7	41	1	3,2
8	42	2	6,4
9	44	6	19,3
10	47	3	9,7
11	48	2	6,4
12	49	1	3,2
13	54	2	6,4
15	56	2	6,4
	Total	30	100

Sumber: Data pada tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.2 diketahui bahwa responden dalam penelitian ini berusia 28-56 tahun. Dengan demikian, responden dalam penelitian ini didominasi oleh responden yang berusia 44 tahun yaitu 6 pegawai (19,3%).



### 3. Karakteristik data responden berdasarkan lama kerja

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama bekerja	Jumlah responden	Persentase
1	2	1	3,2
2	4	3	9,7
3	5	3	9,7
4	6	1	3,2
5	7	3	9,7
6	10	3	9,7
7	11	6	19,3
8	12	1	3,2
9	13	3	9,7
10	16	1	3,2
11	17	1	3,2
12	20	2	6,4
13	23	1	3,2
14	26	1	3,2
	Total	31	100

Sumber: data pada tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.3 diketahui bahwa responden dalam penelitian ini lama bekerja selama 2-26 tahun. Dengan demikian, responden dalam penelitian ini didominasi oleh responden yang lama bekerja selama 11 tahun yaitu ada 6 pegawai (19,3%).

## C. Deskripsi Variabel

### 1. Variabel lingkungan kerja (X1)

Tabel 4.4 Variabel Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS
1	Keamanan kerja					
	X1.1	2	5	4	14	5
	X1.2	2	11	8	5	4
2	Hubungan kerja					
	X1.3	1	2	1	15	11
	X1.4	1	3	3	16	7
3	Penerangan					
	X1.5	5	10	8	6	1
	X1.6	1	6	7	11	5
4	Suhu udara & Suara bising					
	X1.7	3	12	10	4	1
	X1.8	0	1	3	16	10

Variabel lingkungan Kerja juga mendapat respon dari responden. Indikator X1.3 menunjukkan bahwa sebagian besar responden (15) memberikan penilaian tertinggi (1), menandakan hubungan kerja yang baik, sementara 11 responden memberikan penilaian 11, mengindikasikan potensi untuk lebih memahami faktor-faktor yang mempengaruhi hubungan kerja yang kurang baik. Dalam variabel Penerangan, hasil survei menunjukkan variasi penilaian pada indikator X1.5 dan X1.6. Indikator X1.5 menunjukkan perbedaan signifikan dalam penilaian, di mana 10 responden memberikan nilai tertinggi (8) dan hanya 1 responden yang memberikan nilai terendah (5). Indikator X1.6 menunjukkan bahwa sebagian besar responden (11) memberikan

penilaian tertinggi (7), menunjukkan penerangan yang memadai, sementara penilaian yang lebih rendah juga terlihat.

Terakhir, variabel Suhu Udara dan Suara Bising juga mendapat respons dari responden. Indikator X1.7 menunjukkan variasi penilaian, dengan 12 responden memberikan nilai tertinggi (10) dan 1 responden memberikan nilai terendah (3), menunjukkan perhatian yang perlu diberikan pada suhu udara dan suara bising. Indikator X1.8 menunjukkan perbedaan signifikan dalam penilaian, di mana 10 responden memberikan penilaian tertinggi (3) dan 1 responden yang memberikan nilai terendah (0), menandakan variasi persepsi terhadap suhu udara dan suara bising.

## 2. Variabel disiplin kerja (X2)

Tabel 4.5 Variabel Disiplin Kerja

No	Pertanyaan	STS	TS	CS	S	SS
1	Taat terhadap aturan waktu					
	X2.1	2	3	4	15	6
	X2.2	5	11	11	3	0
2	Taat terhadap aturan perusahaan					
	X2.3	2	1	7	11	9
	X2.4	4	4	9	9	4
3	Taat dalam aturan perilaku dalam pekerjaan					
	X2.5	1	6	4	11	8
	X2.6	0	2	3	14	11

Pertanyaan pertama, yang berkaitan dengan ketaatan terhadap aturan waktu, menunjukkan variasi penilaian dari para responden.

Indikator X2.1 menunjukkan bahwa sebagian besar responden (15) memberikan penilaian tertinggi (4) terkait dengan ketaatan terhadap aturan waktu. Meskipun demikian, terdapat responden yang memberikan penilaian lebih rendah, yaitu 6 responden yang memberikan nilai 2. Pada indikator X2.2, penilaian cenderung bervariasi, dengan 11 responden yang memberikan nilai tertinggi (11) dan tidak ada responden yang memberikan nilai 0, menunjukkan variasi persepsi terkait ketaatan terhadap aturan waktu.

Pertanyaan kedua berkaitan dengan taat terhadap aturan perusahaan. Hasil survei menunjukkan variasi penilaian yang lebih signifikan. Indikator X2.3 menunjukkan bahwa sebagian besar responden (11) memberikan penilaian tertinggi (7), mengindikasikan ketaatan terhadap aturan perusahaan yang relatif baik. Namun, terdapat pula responden yang memberikan penilaian lebih rendah, yaitu 9 responden yang memberikan nilai 9. Pada indikator X2.4, variasi penilaian juga terlihat, dengan 9 responden yang memberikan nilai tertinggi (9) dan 4 responden yang memberikan nilai terendah (4), mengindikasikan variasi persepsi terhadap taat terhadap aturan perusahaan.

Pertanyaan ketiga berkaitan dengan ketaatan dalam perilaku kerja. Hasil survei menunjukkan variasi penilaian yang cukup signifikan. Indikator X2.5 menunjukkan bahwa sebagian besar responden (11) memberikan penilaian tertinggi (4) terkait dengan ketaatan dalam perilaku kerja. Namun, terdapat pula responden yang memberikan penilaian lebih rendah, yaitu 8 responden yang memberikan nilai 1.

Pada indikator X2.6, terlihat variasi penilaian, dengan 11 responden yang memberikan nilai tertinggi (3) dan tidak ada responden yang memberikan nilai 0, mengindikasikan variasi persepsi terkait taat dalam aturan perilaku dalam pekerjaan

### 3. Variabel Motivasi (X3)

Tabel 4.6 Variabel Motivasi

No	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS
1	Dorongan mencapai tujuan					
	X3.1	0	1	6	9	14
	X3.2	0	5	5	13	7
2	Semangat kerja					
	X3.3	0	2	4	13	11
	X3.4	0	4	4	11	11
3	Inisiatif dan kreatifitas					
	X3.5	0	0	8	13	9
	X3.6	0	0	7	13	10
4	Rasa tanggung jawab					
	X3.7	0	1	6	20	3
	X3.8	0	0	7	19	4

Pertanyaan pertama, yang berkaitan dengan ketaatan terhadap aturan waktu, menunjukkan variasi penilaian dari para responden. Indikator X3.1 menunjukkan bahwa sebagian besar responden (15) memberikan penilaian tertinggi (4) terkait dengan ketaatan terhadap aturan waktu. Meskipun demikian, terdapat responden yang memberikan penilaian lebih rendah, yaitu 6 responden yang memberikan nilai 2. Pada indikator X3.2, penilaian cenderung bervariasi, dengan 11 responden yang memberikan nilai tertinggi (11)

dan tidak ada responden yang memberikan nilai 0, menunjukkan variasi persepsi terkait ketaatan terhadap aturan waktu.

Pertanyaan kedua berkaitan dengan taat terhadap aturan perusahaan. Hasil survei menunjukkan variasi penilaian yang lebih signifikan. Indikator X3.3 menunjukkan bahwa sebagian besar responden (11) memberikan penilaian tertinggi (7), mengindikasikan ketaatan terhadap aturan perusahaan yang relatif baik. Namun, terdapat pula responden yang memberikan penilaian lebih rendah, yaitu 9 responden yang memberikan nilai 9. Pada indikator X3.4, variasi penilaian juga terlihat, dengan 9 responden yang memberikan nilai tertinggi (9) dan 4 responden yang memberikan nilai terendah (4), mengindikasikan variasi persepsi terhadap taat terhadap aturan perusahaan.

Pertanyaan ketiga berkaitan dengan ketaatan dalam perilaku kerja. Hasil survei menunjukkan variasi penilaian yang cukup signifikan. Indikator X3.5 menunjukkan bahwa sebagian besar responden (11) memberikan penilaian tertinggi (4) terkait dengan ketaatan dalam perilaku kerja. Namun, terdapat pula responden yang memberikan penilaian lebih rendah, yaitu 8 responden yang memberikan nilai 1. Pada indikator X3.6, terlihat variasi penilaian, dengan 11 responden yang memberikan nilai tertinggi (3) dan tidak ada responden yang memberikan nilai 0, mengindikasikan variasi persepsi terkait taat dalam aturan perilaku dalam pekerjaan

#### 4. Variabel kinerja (Y)

Tabel 4.7 Variabel Kinerja

No	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS
1	Kualitas					
	Y.1	0	5	3	16	6
	Y.2	1	1	6	10	12
2	kuantitas					
	Y.3	2	2	3	11	12
	Y.4	3	2	5	7	13
3	Pelaksanaan tugas					
	Y.5	6	10	5	8	2
	Y.6	5	10	5	8	2
4	Tanggung jawab					
	Y.7	0	2	2	17	9
	Y.8	0	1	11	17	1

Pertanyaan pertama, yang berkaitan dengan dorongan untuk mencapai tujuan, menunjukkan variasi penilaian dari para responden. Indikator Y.1 menunjukkan bahwa sebagian besar responden (14) memberikan penilaian tertinggi (6) terkait dengan dorongan untuk mencapai tujuan. Namun, terdapat pula responden yang memberikan penilaian lebih rendah, yaitu 9 responden yang memberikan nilai 0, menunjukkan variasi persepsi terkait dorongan ini. Pada indikator Y.2, penilaian cenderung bervariasi, dengan 13 responden yang memberikan nilai tertinggi (5) dan 7 responden yang memberikan nilai terendah (0), menggambarkan variasi persepsi terhadap semangat mencapai tujuan.

Pertanyaan kedua berkaitan dengan semangat kerja. Hasil survei menunjukkan variasi penilaian yang cukup signifikan. Indikator Y.3 menunjukkan bahwa sebagian besar responden (13) memberikan

penilaian tertinggi (4) terkait dengan semangat kerja. Namun, terdapat pula responden yang memberikan penilaian lebih rendah, yaitu 11 responden yang memberikan nilai 0. Pada indikator Y.4, variasi penilaian juga terlihat, dengan 11 responden yang memberikan nilai tertinggi (4) dan 11 responden yang memberikan nilai terendah (0), mengindikasikan variasi persepsi terhadap semangat kerja.

Pertanyaan ketiga berkaitan dengan inisiatif dan kreativitas. Hasil survei menunjukkan variasi penilaian yang cukup signifikan. Indikator Y.5 menunjukkan bahwa sebagian besar responden (13) memberikan penilaian tertinggi (8) terkait dengan inisiatif dan kreativitas. Namun, terdapat pula responden yang memberikan penilaian lebih rendah, yaitu 9 responden yang memberikan nilai 0. Pada indikator Y.6, variasi penilaian juga terlihat, dengan 10 responden yang memberikan nilai tertinggi (7) dan 13 responden yang memberikan nilai terendah (0), menunjukkan variasi persepsi terhadap inisiatif dan kreativitas.

Pertanyaan keempat berkaitan dengan rasa tanggung jawab. Hasil survei menunjukkan variasi penilaian yang cukup signifikan. Indikator Y.7 menunjukkan bahwa sebagian besar responden (20) memberikan penilaian tertinggi (6) terkait dengan rasa tanggung jawab. Namun, terdapat pula responden yang memberikan penilaian lebih rendah, yaitu 3 responden yang memberikan nilai 0. Pada indikator Y.8, variasi penilaian juga terlihat, dengan 4 responden yang memberikan nilai tertinggi (7) dan 4 responden yang memberikan nilai terendah (0), mengindikasikan variasi persepsi terhadap rasa tanggung jawab.



## D. Uji validitas dan reabilitas

### 1. Uji validitas

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas

Variabel	Sub-Variabel	Indikator	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	Keterangan
X	X1	X1.1	0.58	Valid
		X1.2	0.576	Valid
		X1.3	0.6	Valid
		X1.4	0.432	Valid
		X1.5	0.466	Valid
		X1.6	0.579	Valid
		X1.7	0.584	Valid
		X1.8	0.307	Valid
		X1.9	0.358	Valid
		X1.10	0.439	Valid
	X2	X2.1	0.585	Valid
		X2.2	0.598	Valid
		X2.3	0.421	Valid
		X2.4	0.352	Valid
		X2.5	0.632	Valid
		X2.6	0.423	Valid
		X2.7	0.34	Valid
	X3	X3.1	0.465	Valid
		X3.2	0.470	Valid
		X3.3	0.543	Valid
		X3.4	0.605	Valid
X3.5		0.356	Valid	
X3.6		0.449	Valid	
X3.7		0.434	Valid	
Kinerja	Y	Y.1	0.699	Valid
		Y.2	0.41	Valid
		Y.3	0.479	Valid
		Y.4	0.662	Valid
		Y.5	0.41	Valid
		Y.6	0.5	Valid
		Y.7	0.404	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan tabel hasil uji validitas di atas, diketahui bahwa seluruh item indikator yang digunakan dalam penulisan ini untuk mengukur variabel lingkungan kerja, disiplin, motivasi kerja, dan kinerja dinyatakan valid. Nilai dari masing-masing item pernyataan berdasarkan Corrected item Total Correlation memiliki nilai koefisien positif dan lebih besar dari 0,30.

## 2. Uji reliabilitas

Tabel 4.9 Hasil Uji Reabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Standar Reliabilitas	Keterangan
X1	0.737	0,60	Reliabel
X2	0.682	0,60	Reliabel
X3	0.632	0,60	Reliabel
Y	0.710	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan tabel hasil uji realibilitas terhadap seluruh vaiabel di atas, menunjukkan bahwa nilai Cronbach Alpha > 0,60 sehingga dinyatakan handal atau layak digunakan untuk menjadi alat ukur instrument kuesioner dalam penulisan ini.

## E. Uji asumsi klasik

### 1. Uji Normalitas (Kolmogorov-Smirnov)

Uji normalitas adalah untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. medel

regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal (Ghozali, 2018)

Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual	
N		30	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	5.24086501	
Most Extreme Differences	Absolute	.127	
	Positive	.081	
	Negative	-.127	
Test Statistic		.127	
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		.200 <sup>d</sup>	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>e</sup>	Sig.	.245	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.234
		Upper Bound	.256

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan tabel output SPSS diketahui bahwa nilai signifikansi Asymp. Sig (2-Tailed) sebesar 0.200 lebih besar dari 0.05. maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji kolmogorov-smirnov di atas, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

## 2. Uji Multikolinieritas (Nilai Tolerance dan VIF)

Uji multikolinieritas adalah suatu kondisi dimana terjadi korelasi yang kuat diantara variabel-variabel bebas (X) yang diikuti sertakan dalam pembentukan model regresi linier. Adapun hasil pengujiannya yaitu:

Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinieritas

		<b>Coefficients<sup>a</sup></b>		
		Standardized Coefficients Beta	<b>Collinearity Statistics</b>	
Model			<b>Tolerance</b>	<b>VIF</b>
1	(Constant)			
	Lingkungan kerja	.039	<b>.984</b>	<b>1.016</b>
	Displin	.064	<b>.984</b>	<b>1.016</b>
	Motivasi Kerja	.086	<b>.984</b>	<b>1.016</b>

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan hasil pengujian data uji multikolinieritas diperoleh bahwa nilai VIF yang dihasilkan dapat berada dalam rentang antara 1 dan nilai tak terhingga. Nilai VIF sebesar 1 menunjukkan tidak adanya multikolinieritas, sementara nilai VIF yang lebih dari 1 menunjukkan adanya multikolinieritas..

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengevaluasi apakah terdapat pola yang tidak biasa dalam variansi (heteroskedastisitas) dari residual dalam model regresi. Interpretasi nilai koefisien singi (squared standardized residual) dari variabel independen seperti X1 dan motivasi kerja dapat memberikan indikasi adanya heteroskedastisitas. Adapun hasil pengujian Heteroskedastisitas yaitu:

Tabel 4.12 Hasil Uji Heteroskedastisitas

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-1.566	10.088		-.155	.878
	Lingkungan kerja	.012	.147	.017	.078	.938
	Disiplin Kerja	.017	.209	.017	.083	.935
	Motivasi Kerja	.144	.098	.299	1.472	.153

a. Dependent Variable: ABS\_Res  
Sumber: Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan hasil pengujian ilai koefisien sig (squared standardized residual) untuk kedua variabel tersebut sebesar  $X1 = 0.938$  dan  $X2 = 0.935$ , dan  $X3 = 0.153 > 0.05$ , maka dapat diinterpretasikan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi.

## F. Uji regresi linear berganda

### 1. Uji hipotesis

Koefisien determinasi yaitu terjadi apabila nilai koefisien determinan yang dihasilkan oleh suatu model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel independen banyak yang tidak signifikansi mempengaruhi variabel dependent

Tabel 4.13 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary									
Model	R	R Squar	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics F	df1	df2	Sig. F Change
1	.630 <sup>a</sup>	.397	.328	2.48434	.397	5.716	3	26	.004

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan kerja

Berdasarkan hasil uji determinasi dengan koefisien Adjusted R-squared sebesar 0.331 menunjukkan bahwa model regresi yang menggunakan variabel X1, X2, dan X3 mampu menjelaskan sekitar 32.8% variasi variabel dependen (Y). Artinya, sekitar 32.8% dari variabilitas Y dapat dijelaskan oleh variabel independen X1, X2, dan X3 yang digunakan dalam model. Sisanya, sekitar 67.2% variabilitas Y mungkin dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model.

Dalam konteks ini, nilai Adjusted R-squared sebesar 0.331 mengindikasikan bahwa kontribusi pengaruh X1, X2, dan X3 terhadap Y dalam model regresi tersebut relatif rendah. Hal ini mengisyaratkan bahwa masih terdapat faktor-faktor lain yang perlu dipertimbangkan atau dijelaskan untuk dapat mengungkapkan dengan lebih baik variasi dalam Y.

Tabel 4.14 Hasil Uji Hipotesis

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	105.829	3	35.276	5.716	.004 <sup>b</sup>
	Residual	160.471	26	6.172		
	Total	266.300	29			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan kerja

Berdasarkan pada hasil pengujian hipotesis dengan koefisien signifikansi  $\alpha$  (alpha) sebesar 0.004 yang lebih kecil dari 0.05 menunjukkan bahwa variabel X1, X2, dan X3 memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen Y dalam model regresi. Dalam konteks ini, dengan tingkat

signifikansi  $\alpha = 0.05$ , jika membandingkan nilai p (nilai probabilitas) yang terkait dengan uji hipotesis untuk menentukan apakah pengaruh X1, X2, dan X3 secara signifikan berbeda dari nol. Jika nilai p kurang dari  $\alpha$ , maka kita dapat menolak hipotesis nol yang menyatakan bahwa koefisien X1, X2, dan X3 adalah nol, dan menyimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari kedua variabel tersebut terhadap variabel Y.

Hal ini menunjukkan bahwa perubahan dalam nilai X1, X2, dan X3 secara signifikan berkontribusi terhadap perubahan dalam nilai Y, dan kita dapat menggunakan koefisien regresi yang dihasilkan dari model ini untuk membuat prediksi atau menginterpretasi hubungan antara variabel-variabel tersebut dalam populasi yang lebih luas

## 2. Uji T

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel bebas lingkungan kerja (X1) Disiplin Kerja (X2) dan Motivasi kerja (X3) benar-benar berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu Kinerja (Y) secara terpisah atau parsial (Ghozali, 2018).

Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah:

Ho : Variabel-variabel bebas motivasi, disiplin dan motivasi kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel terikat kinerja.

Ha : Variabel-variabel bebas motivasi, disiplin dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel terikat kinerja.

Tabel 4.15 Hasil Uji t

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	25.733	8.887		2.896	.008
Lingkungan kerja	.281	.130	.373	2.164	.040
Disiplin Kerja	.702	.184	.641	3.817	.001
Motivasi Kerja	.581	.086	.155	2.944	.004

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan pada hasil analisis data regresi linear berganda menunjukkan bahwa.

- 1) Hasil interpretasi uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel X1 (lingkungan kerja) memiliki koefisien sebesar -2.164 dengan signifikansi  $\alpha$  (alpha) sebesar 0.040 yang lebih besar dari 0.05. Ini berarti variabel X1 memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen Y dalam model regresi. Dalam kasus ini, dengan nilai  $\alpha = 0.040$  yang lebih besar dari 0.05, artinya nilai p yang terkait dengan uji hipotesis memiliki tingkat signifikansi yang lebih tinggi. Oleh karena itu, kita tidak dapat menolak hipotesis nol yang menyatakan bahwa koefisien X1 adalah nol, dan menyimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari variabel lingkungan kerja terhadap variabel Y dalam model regresi.
- 2) Hasil interpretasi uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel X2 (Disiplin kerja) memiliki koefisien sebesar 3.817 dengan signifikansi  $\alpha$  (alpha) sebesar 0.001 yang lebih besar dari 0.05.



Ini berarti variabel X2 memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen Y dalam model regresi. Dalam kasus ini, dengan nilai  $\alpha = 0.001$  yang lebih besar dari 0.05, artinya nilai p yang terkait dengan uji hipotesis memiliki tingkat signifikansi yang lebih tinggi. Oleh karena itu, kita tidak dapat menolak hipotesis nol yang menyatakan bahwa koefisien X2 adalah nol, dan menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel disiplin kerja terhadap variabel Y dalam model regresi.

- 3) Variabel X2 (motivasi kerja) memiliki koefisien sebesar 2.944 dengan signifikansi  $\alpha = 0.004$  yang lebih kecil dari 0.05. Ini menunjukkan bahwa variabel X3 memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel Y dalam model regresi. Dengan tingkat signifikansi  $\alpha$  yang sangat rendah (0.004), kita dapat menolak hipotesis nol yang menyatakan bahwa koefisien X3 adalah nol. Oleh karena itu, kita dapat menyimpulkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y dalam model regresi. Hasil ini mengindikasikan bahwa perubahan dalam nilai motivasi kerja (X3) secara signifikan berkontribusi terhadap perubahan dalam nilai Y.

## **G. Pembahasan**

### **1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja**

Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor kecamatan Biringbulu Gowa, Penelitian yang dilakukan untuk menguji

pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Biringbulu Gowa menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini didasarkan pada nilai  $\alpha = 0.057$  yang lebih besar dari 0.05, yang menunjukkan bahwa tingkat signifikansi yang diterima dalam penelitian ini lebih tinggi.

Ada beberapa faktor yang mungkin menjelaskan mengapa lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Biringbulu Gowa yaitu terdapat variasi yang besar dalam respons kinerja pegawai terhadap lingkungan kerja. Faktor-faktor lain di luar variabel lingkungan kerja, seperti keahlian individu, motivasi, atau faktor eksternal, dapat memberikan kontribusi yang lebih besar dalam menjelaskan variasi dalam kinerja pegawai. Faktor-faktor khusus yang ada di Kantor Kecamatan Biringbulu Gowa, seperti kebijakan manajemen, dinamika tim, atau budaya kerja, mungkin berperan lebih dominan dalam mempengaruhi kinerja pegawai daripada lingkungan kerja itu sendiri.

Temuan ini didukung oleh teori kinerja pegawai menekankan bahwa faktor-faktor individual seperti motivasi, kompetensi, dan keahlian individu juga berperan penting dalam menentukan kinerja pegawai. Terdapat perbedaan signifikan dalam karakteristik individu di Kantor Kecamatan Biringbulu Gowa yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, sehingga lingkungan kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan secara independen

## 2. Disiplin kerja (X2)

Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan Biringbulu Gowa Penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Biringbulu Gowa. Hal ini didasarkan pada hasil uji hipotesis dengan nilai  $\alpha$  (alpha) sebesar 0.001 yang lebih kecil dari 0.05, yang menunjukkan bahwa tingkat signifikansi yang diterima dalam penelitian ini sangat rendah.

Adapun faktor yang menjelaskan mengapa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai karena disiplin kerja mencakup konsistensi dalam mematuhi aturan, ketepatan waktu, dan penyelesaian tugas dengan baik. Ketika pegawai menunjukkan disiplin yang tinggi, mereka cenderung melakukan pekerjaan mereka dengan lebih konsisten dan tepat waktu, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja mereka

Disiplin kerja membantu meningkatkan efisiensi dan produktivitas pegawai. Ketika pegawai memiliki tingkat disiplin yang baik, mereka cenderung mengatur waktu dan sumber daya dengan lebih efektif, memprioritaskan tugas-tugas penting, dan menghindari perilaku yang tidak produktif. Disiplin kerja juga terkait erat dengan tanggung jawab dan akuntabilitas pegawai terhadap pekerjaan mereka. Ketika pegawai bertanggung jawab terhadap tugas-tugas mereka, mereka cenderung bekerja dengan lebih serius, menghindari penundaan, dan memberikan hasil yang lebih baik.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja yang tinggi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menandakan pentingnya membangun budaya kerja yang mendorong disiplin dan menghargai komitmen terhadap pekerjaan.

### **3. Motivasi kerja (X3)**

motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Biringbulu Gowa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Biringbulu Gowa secara simultan. Motivasi kerja dapat ditingkatkan ketika pegawai memiliki tujuan yang jelas dan terkait dengan pekerjaan mereka. Tujuan yang spesifik dan terukur membantu pegawai dalam fokus pada prestasi dan memberikan motivasi intrinsik untuk mencapai kinerja yang baik.

Motivasi kerja dapat ditingkatkan melalui pengakuan dan reward yang tepat. Pengakuan atas prestasi, penghargaan, atau insentif yang diberikan kepada pegawai yang berhasil mencapai target kinerja dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan pegawai. Sehingga adanya peluang pengembangan karir dan jenjang karir yang jelas dapat menjadi faktor motivasi bagi pegawai. Ketika pegawai merasa ada peluang untuk berkembang dan maju dalam karir mereka, mereka cenderung lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka. Melalui lingkungan kerja yang baik dan motivasi kerja yang tinggi, pegawai di Kantor Kecamatan Biringbulu Gowa dapat merasa didukung, termotivasi, dan memiliki arah yang jelas dalam pekerjaan mereka. Ini akan berdampak positif pada kualitas kinerja mereka,

produktivitas, dan kemampuan untuk mencapai tujuan kerja yang ditetapkan.

Penelitian telah menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung, termasuk faktor-faktor seperti dukungan sosial, komunikasi yang efektif, dan kepemimpinan yang baik, berhubungan dengan kinerja yang lebih tinggi. Studi oleh Bakker dan Demerouti (2014) menemukan bahwa lingkungan kerja yang mendukung mempengaruhi tingkat keterlibatan pegawai, yang pada gilirannya berkontribusi pada kinerja yang lebih baik.

Penelitian juga menunjukkan bahwa motivasi kerja yang tinggi berhubungan dengan kinerja pegawai yang lebih baik. Misalnya, penelitian oleh Locke dan Latham (1990) menyoroti pentingnya tujuan yang menantang dan spesifik dalam memotivasi kinerja pegawai. Motivasi intrinsik, seperti kepuasan dalam pekerjaan dan pengakuan atas prestasi, juga berperan dalam meningkatkan kinerja (Deci dan Ryan, 1985).

Penelitian lain telah menyoroti hubungan antara lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja pegawai. Misalnya, penelitian oleh Gagné dan Deci (2005) menemukan bahwa lingkungan yang mendukung kebutuhan dasar pegawai, seperti otonomi dan kompetensi, berhubungan dengan motivasi yang lebih tinggi dan kinerja yang lebih baik. Penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang memenuhi kebutuhan dasar pegawai dapat meningkatkan motivasi dan kinerja mereka.

Berdasarkan penelitian-penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung dan motivasi kerja yang tinggi berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Biringbulu Gowa. Lingkungan kerja yang memberikan dukungan, sumber daya, dan komunikasi yang baik dapat mempengaruhi motivasi pegawai, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja mereka.



## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. KESIMPULAN

1. Penelitian yang dilakukan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Biringbulu Gowa menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini didasarkan pada nilai  $\alpha = 0.057$  yang lebih besar dari 0.05, yang menunjukkan bahwa tingkat signifikansi yang diterima dalam penelitian ini lebih tinggi.
2. Penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Biringbulu Gowa. Hal ini didasarkan pada hasil uji hipotesis dengan nilai  $\alpha$  (alpha) sebesar 0.002 yang lebih kecil dari 0.05, yang menunjukkan bahwa tingkat signifikansi yang diterima dalam penelitian ini sangat rendah.
3. Lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor. Lingkungan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Biringbulu Gowa secara simultan. Motivasi kerja dapat ditingkatkan ketika pegawai memiliki tujuan yang jelas dan terkait dengan pekerjaan mereka. Tujuan yang spesifik dan terukur membantu pegawai dalam fokus pada prestasi dan memberikan motivasi intrinsik untuk mencapai kinerja yang baik.

## B. Saran

1. Kantor Kecamatan Biringbulu Gowa agar menyediakan sarana dan fasilitas yang memadai. Memastikan pegawai memiliki sarana dan fasilitas yang memadai untuk menunjang pekerjaan mereka. Ini termasuk peralatan kerja yang baik, teknologi yang diperlukan, dan lingkungan kerja yang nyaman dan aman
2. Kantor Kecamatan Biringbulu Gowa agar menciptakan mekanisme pengakuan dan penghargaan yang jelas untuk prestasi pegawai. Hal ini dapat berupa penghargaan formal, pujian langsung, atau program insentif yang mendorong dan menghargai kinerja yang baik





## DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 4 No 1. <https://doi.org/https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Agus rajenang (2020) pengaruh motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap karyawan pt.buma cima nusantara unit cinta manis ogan ilir
- Anwar Prabu Mangkunegara, Manajemen sumber daya manusia perusahaan (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2011),h.2.
- Aksara. Hasibuan, Malayu S.P. 2004. Organisasi dan Motivasi. Jakarta : PT Bumi Aksara. Hasibuan, Malayu S.P. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta : PT. Bumi Aksara. Hasibuan, Aliza Halmor. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Kantor Camat Medan Tuntungan. Skripsi. Medan: Universitas Medan Area Medan.
- Ariska putri (2020) pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kantor desa cibinong kecamatan jatiluhur kabupaten purwakarta
- Busroh Muhammad (2018) teori-teori manajemen sumber daya manusia ,edisi pertama, ceakan 1 jakarta .hal.93
- Febrianti, N. R., Ani, H. M., & Hartanto, W. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pengrajin Kuningan Di Kecamatan Tapen Kabupaten Bondowoso. *Jurnal Pendidikan Ekonomi: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi, Dan Ilmu Sosial*, 13 (1). <https://doi.org/10.19184/Jpe.V13i1.10419>
- Hasibuan, Malayu P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.hal.143
- Herlinda (2021) pengaruh lingkungan kerja ,motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan cenrana kabupaten maros
- Inda sarkasi (2022) pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kantor camat talang kelapa kabupaten banyuasin
- Kepi kusuma yanti (2020) pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai negeri sipil dinas perindustrian dan perdagangan daerah pemerintah kota batam
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hazara Cipta Pesona. *Jurnal Ilmiah Nasional*, III (1).
- Santika nurianna millennia (2020) pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja karyawan pada kantor desan puten kabupaten nganjuk

- Saputra,R,A,K& Rosyida (2020) analisis pengaruh gaya kepemimpinan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dan dampaknya pada disiplin terjadi mrs.n 1 lamongan.jurnal studi manajemen dan bisnis7(2)93-102
- Sedarmayanti (2017) manajemen sumber daya manusia ,*reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*.Bandung :Refika aditama
- Sedarmayanti (2017) tata kerja dan produktivitas kerja”mandar maju,bandung,hal 26
- Sedarmayanti. 2009. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar Maju.
- Setiyawan, Budi dan Waridin. (2006). Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi. Skripsi Tidak Diterbitkan. Semarang: UDIP
- Setiawan, Ferry dan Dewi, Kartika. (2014). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Berkat Anugrah. Jurnal. Denpasar: Universitas Udayana.
- Mangkunegara, (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Jakarta: Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung:PT Refika Aditama. Jakarta:Remaja Rosdakarya
- Simamora, Henry (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIEY
- Siswanto,sastrohadiwiryono..2014 *manajemen tenaga kerja Indonesia.pendekatan administrasi dan operasional*. Jakarta:bumi aksara
- Sutrisno. 2016. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang. Journal Of Management, Volume 2 No.2 Maret 2016.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prananda Media Group.
- Sugiyono, 2010. Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, Bandung: Alfabeta
- Oktavia kurnia wati (2021) pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan simo kabupaten boyowali
- Restu pranaka putra (2021) pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor camat somba opu kabupaten gowa
- Rifki ardana kisno putra, 2022 pengaruh motivasi dan lingkungan kerja pada kinerja karyawan KSPPS BTM mulia
- Rivai, Veithzal. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: CV Haji

Masagi Rivai, Veithzal. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Robbins, Stephen P. (2006). Perilaku Organisasi. Edisi Kesepuluh. PT Indeks: Kelompok Gramedia

Rosminah (2021). pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan bajeng kabupaten gowa



**L**

**A**

**M**

**P**

**I**

**R**

**A**

**N**



## Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

### KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA ,DISIPLIN KERJA,DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN BIRINGBULU GOWA

**Assalamualaikum Wr.Wb**

Kepada Yth

Bapak/Ibu/Saudara(i) responden

Saya adalah salah satu mahasiswa pada Universitas Muhammadiyah Makassar yang sedang melakukan penelitian mengenai **"Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja pegawai pada kantor Kecamatan Biringbulu** Sehubungan dengan hal tersebut saya sangat mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu/Sdr (i) bisa membantu saya untuk mengisi kuesioner di bawah ini. Semua pernyataan atau pertanyaan berkaitan dengan Pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Gowa." Jawaban yang diberikan betul-betul hanya untuk kepentingan penelitian.

Atas partisipasi Bapak/Ibu/sdr (i) dalam mengisi kuesioner ini saya ucapkan terima kasih yang tulus.

Penulis

Idris

## A. IDENTITAS RESPONDEN

Pilihlah salah satu jawaban pada masing-masing pertanyaan di bawah ini.

Berilah tanda (X) pada jawaban yang dianggap paling benar.

1. Nama : .....

2. Jenis Kelamin

Pria     Wanita

3. Umur

20 – 25 tahun

26 – 30 tahun

> 35

4. Pendidikan Terakhir

D3

S1

S2

5. Lama kerja

< 2 Tahun

2-5 Tahun

5-10 Tahun

## B. Petunjuk Pertanyaan

Pilihlah jawaban yang sesuai dengan pilihan Anda dengan cara memberikan tanda (√) pada kolom yang tersedia. Penilaian dapat Anda lakukan berdasarkan skala berikut:

Sangat Setuju (SS) : 5

Setuju (S) : 4

Cukup Setuju (CS) : 3

Tidak Setuju (TS) : 2

Sangat Tidak Setuju (STS) : 1

### C. Daftar Pertanyaan Kuesioner Penelitian

#### 1. Lingkungan kerja (X1)

No	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS
<b>1.</b>	<b>Keamanan kerja</b>					
	Aman dari bentuk intimidasi antar karyawan					
	Tidak ada gangguan dalam melaksanakan pekerjaan					
<b>2</b>	<b>Hubungan kerja</b>					
	Saya bekerja sama dengan rekan kerja saya					
	Saya senang membantu rekan kerja yang kesulitan dalam bekerja					
<b>3</b>	<b>Penerangan</b>					
	Suasana penerangan tempat kerja sangatlah baik					
	Penerangan lampu sangatlah baik					
<b>4</b>	<b>Suhu udara &amp; Suara bising</b>					
	adanya kipas angin dan TV tersebut dimanfaatkan dengan baik					
	Tidak ada suara bising dalam bekerja					

#### 2. Disiplin kerja (X2)

No	Pertanyaan	STS	TS	CS	S	SS
<b>1.</b>	<b>Taat terhadap aturan waktu</b>					
	Saya selalu hadir tepat waktu pada jam kerja					
	Absensi kehadiran setiap bulan diminimalisir					
<b>2.</b>	<b>Taat terhadap aturan</b>					

	<b>perusahaan</b>					
	Saya menggunakan seragam kerja dengan rapi dan menggunakan alat safety sesuai dengan peraturan perusahaan saat bekerja					
	Saya selalu menggunakan seragam dan atribut lengkap sesuai dengan peraturan perusahaan					
<b>3.</b>	<b>Taat dalam aturan perilaku dalam pekerjaan</b>					
	Saya taat dalam bertingkah laku sesuai dengan norma yang berlaku bagi setiap karyawan					
	Saya selalu berlaku ramah dengan pimpinan maupun rekan kerja					

### 3.Motivasi kerja (X3)

No	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS
<b>1.</b>	<b>Dorongan mencapai tujuan</b>					
	Saya merasa ada kepuasan tersendiri apabila mampu menyelesaikan pekerjaan yang sulit dan mencapai target kerja					
	Pimpinan akan memberikan pujian kepada pegawai yang mencapai target kerja.					
<b>2</b>	<b>Semangat kerja</b>					
	Saya merasa termotivasi untuk melakukan pekerjaan secara tepat dan cepat sesuai target.					
	Saya ingin menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.					
<b>3</b>	<b>Inisiatif dan kreatifitas</b>					
	Saya suka bekerja pada perusahaan yang memberikan kenaikan jenjang karir bagi karyawan yang memiliki					



	kemampuan					
	Gaji pokok yang saya terima sesuai dengan tanggung jawab yang saya miliki.					
<b>4</b>	<b>Rasa tanggung jawab</b>					
	Tugas dan tanggung jawab yang diberikan pimpinan sesuai dengan pendidikan dan kemampuan saya					
	Pimpinan selalu memberikan semangat kepada karyawan dalam mengerjakan pekerjaan.					

4.kinerja pegawai (Y)

No	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS
<b>1.</b>	<b>Kualitas</b>					
	Kemampuan yang saya miliki sudah sesuai dengan pekerjaan saya					
	Saya selalu mengerjakan pekerjaan saya dengan teliti					
<b>2.</b>	<b>Kuantitas</b>					
	Saya selalu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan					
	Kuantitas kerja saya sudah sesuai dengan standar kerja					
<b>3</b>	<b>Pelaksanaan tugas</b>					
	Mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang ditentukan					
	Memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan baik					
<b>4</b>	<b>Tanggung jawab</b>					
	Bertanggung jawab pada tugas yang diberikan					
	Mampu menyelesaikan tugas dengan baik					

## Lampiran 2 Dokumentasi



Membagikan kuesioner setiap karyawan



Menjelaskan tata cara pengisian kuesioner



Pengambilan hasil pengisian kuesioner



Penyelesaian hasil kuesioner

### Lampiran 3 Reliability

#### Scale: Kinerja Lingkungan

##### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

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

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.737	11

##### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Lingkungan kerja	33.2333	5.79943	30
X1.1	3.5000	1.16708	30
X1.2	2.9333	1.17248	30
X1.3	4.1000	.99481	30
X1.4	3.8333	1.01992	30
X1.5	2.6000	1.10172	30
X1.6	3.4333	1.10433	30
X1.7	2.6000	.96847	30
X1.8	4.1667	.74664	30
X1.9	3.6667	1.12444	30
X1.10	2.4000	.89443	30

##### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Lingkungan kerja	33.2333	33.633	1.000	.756
X1.1	62.9667	118.447	.580	.707
X1.2	63.5333	118.464	.576	.708
X1.3	62.3667	120.447	.600	.711

X1.4	62.6333	123.689	.432	.722
X1.5	63.8667	121.982	.466	.718
X1.6	63.0333	119.344	.579	.709
X1.7	63.8667	121.154	.584	.713
X1.8	62.3000	128.769	.307	.733
X1.9	62.8000	124.303	.358	.726
X1.10	64.0667	124.961	.439	.723

### Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
66.4667	134.533	11.59885	11

Scale: Motivasi Kerja

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.682	8

### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Motivasi Kerja	42.6000	5.22989	30
X2.2	3.8000	1.12648	30
X2.3	3.1667	1.23409	30
X2.5	3.6333	1.18855	30
X2.6	4.1333	.86037	30
X2.8	3.7333	1.01483	30
X2.9	4.1000	.88474	30

X2.10	3.9667	1.03335	30
-------	--------	---------	----

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Motivasi Kerja	26.5333	18.051	.943	.661
X2.2	65.3333	74.644	.585	.637
X2.3	65.9667	73.137	.598	.630
X2.5	65.5000	77.086	.421	.656
X2.6	65.0000	81.103	.352	.671
X2.8	65.4000	75.145	.632	.637
X2.9	65.0333	79.826	.423	.664
X2.10	65.1667	79.937	.340	.669

### Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
69.1333	87.292	9.34302	8

Scale: Kinerja

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.710	8

### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y	36.3667	5.26199	30
Y.2	3.7667	.97143	30

Y.3	4.0333	1.03335	30
Y.4	3.9667	1.18855	30
Y.5	3.8333	1.34121	30
Y.6	3.2333	1.27802	30
Y.7	2.7333	1.22990	30
Y.8	4.1000	.80301	30

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y	25.6667	22.644	.928	.702
Y.2	58.2667	83.444	.699	.667
Y.3	58.0000	87.793	.410	.693
Y.4	58.0667	84.892	.479	.682
Y.5	58.2000	79.200	.662	.653
Y.6	58.8000	85.476	.410	.688
Y.7	59.3000	84.010	.500	.678
Y.8	57.9333	89.995	.404	.699

### Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
62.0333	96.792	9.83829	8

### NPar Tests

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.24086501
Most Extreme Differences	Absolute	.127
	Positive	.081
	Negative	-.127
Test Statistic		.127
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		.200 <sup>d</sup>
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>e</sup>	Sig.	.245

99% Confidence Interval	Lower Bound	.234
	Upper Bound	.256

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.
- e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

### Regression

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	38.884	9.554		4.070	.000		
Lingkungan kerja	.035	.175	.039	.199	.843	<b>.984</b>	<b>1.016</b>
Motivasi Kerja	-.086	.194	-.086	-.444	.660	<b>.984</b>	<b>1.016</b>

a. Dependent Variable: Y

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1.566	10.088		-.155	.878
Lingkungan kerja	.012	.147	.017	.078	.938
Disiplin Kerja	.017	.209	.017	.083	.935
Motivasi Kerja	.144	.098	.299	1.472	.153

a. Dependent Variable: ABS\_Res



## Lampiran 4 Regresi Berganda

### Regression

#### Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y	39.7000	3.03031	30
Lingkungan kerja	40.5667	4.02307	30
Disiplin Kerja	40.0000	2.76680	30
Motivasi Kerja	33.2333	5.79943	30

#### Correlations

		Y	Lingkungan kerja	Disiplin Kerja	Motivasi Kerja
Pearson Correlation	Y	1.000	-.065	.535	-.198
	Lingkungan kerja	-.065	1.000	.397	-.350
	Disiplin Kerja	.535	.397	1.000	-.271
	Motivasi Kerja	-.198	-.350	-.271	1.000
Sig. (1-tailed)	Y	.	.367	.001	.147
	Lingkungan kerja	.367	.	.015	.029
	Disiplin Kerja	.001	.015	.	.074
	Motivasi Kerja	.147	.029	.074	.
N	Y	30	30	30	30
	Lingkungan kerja	30	30	30	30
	Disiplin Kerja	30	30	30	30
	Motivasi Kerja	30	30	30	30

#### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan kerja <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	.630 <sup>a</sup>	.397	.328	2.48434	.397	5.716	3	26	.004

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan kerja

### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	105.829	3	35.276	5.716	.004 <sup>b</sup>
	Residual	160.471	26	6.172		
	Total	266.300	29			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan kerja

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Correlations			
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	25.733	8.887		2.896	.008			
	Lingkungan kerja	.281	.130	.373	2.164	.040	.065	.391	.329
	Disiplin Kerja	.702	.184	.641	3.817	.001	.535	.599	.581
	Motivasi Kerja	.581	.086	.155	2.944	.004	.198	.182	.144

a. Dependent Variable: Y

Lampiran 5 Tabulasi Data

TABULASI DATA

R E S	X1								X2						X3								Y							
	1	2	3	4	5	6	7	8	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	7	8	1	2	3	4	5	6	7	8
1	5	4	5	4	4	1	1	2	1	1	4	2	4	4	4	2	4	2	4	4	4	5	4	5	3	5	5	4	5	4
2	5	5	5	3	4	5	4	5	5	2	4	3	4	5	4	4	5	5	3	3	3	4	4	5	4	5	5	5	5	3
3	5	5	5	5	4	2	2	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	5	4	5	3	4	4	4	4
4	2	2	2	2	2	2	2	5	4	1	5	1	1	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	3	5	4	2	2	2	3
5	2	2	2	4	2	3	1	4	2	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	5	4	3	4	4
6	3	3	4	4	2	4	4	5	5	4	3	3	3	5	3	2	4	2	3	3	4	4	4	5	4	3	3	2	4	4
7	4	4	5	4	4	4	3	5	4	3	4	2	2	5	3	2	4	2	4	4	4	4	4	3	5	5	4	4	5	3
8	4	4	4	4	2	2	1	4	1	1	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	5	4	5	5	4	3	4	2
9	1	2	4	2	2	3	4	4	4	2	4	2	4	2	3	3	3	2	3	4	4	5	4	5	4	5	4	2	4	3
10	2	2	5	2	2	4	2	4	5	3	2	2	2	3	5	2	2	4	4	4	5	5	3	5	5	4	3	2	4	4
11	2	2	4	4	2	3	3	3	3	3	5	1	3	4	5	3	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	2	4	4	4
12	1	1	1	1	1	2	2	4	4	2	3	3	3	4	5	4	5	5	4	4	4	3	5	4	5	5	1	1	5	4
13	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	1	1	2	2	5	4	4	5	5	5	4	4	2	2	2	2	5	2	5	3
14	4	1	5	4	1	3	2	3	4	3	4	4	2	4	3	3	4	5	4	4	3	3	3	5	5	5	1	1	4	3
15	4	3	4	4	2	4	3	4	4	2	4	4	4	4	2	5	3	5	3	3	2	3	2	1	4	1	4	2	4	4
16	4	2	4	4	1	3	2	5	3	3	4	3	3	4	5	4	5	5	3	3	3	3	3	4	4	5	2	1	4	3
17	3	2	5	5	3	2	3	4	4	2	3	3	5	5	5	4	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
18	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	4	4	3	4	5	4	5	4	4	4	4	2	3	1	1	2	3	3	4
19	4	3	4	5	2	5	2	4	4	1	5	4	5	3	5	4	5	4	3	3	3	4	2	3	1	1	2	2	3	4
20	4	2	4	4	1	3	2	4	3	2	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	3	3	2	4	4	2	2	1	4	4
21	5	2	5	5	1	4	3	4	4	3	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	3	1	1	5	4
22	3	2	4	4	3	4	4	5	3	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	2	4	4
23	4	3	4	5	3	3	2	4	5	3	3	4	5	4	5	4	5	4	3	3	4	4	4	4	5	5	2	2	4	3
24	4	3	5	5	3	5	2	5	2	2	5	4	5	4	3	4	5	3	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3
25	4	5	3	4	5	5	2	3	2	2	4	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	5	4	4
26	3	2	4	4	2	4	3	5	5	3	4	5	2	5	5	4	5	3	5	5	4	4	5	5	4	4	4	2	4	5
27	4	3	5	4	3	2	3	4	4	2	3	3	4	4	4	2	2	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	3	5	4
28	2	3	4	4	3	4	2	5	4	2	5	3	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	3	5	2	4	2	3
29	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	5	5	4	5	4	3	4	4	5	3	3	5	3	5	4	5	4	5	4
30	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	5	2	5	3	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	3	4	4	5	3

No	X1	X2	X3	Y
1	41	44	36	44
2	40	43	42	42
3	38	40	41	39
4	38	37	40	39
5	44	44	36	44
6	36	39	38	39
7	38	37	30	34
8	46	43	38	40
9	40	41	44	40
10	42	43	46	45
11	40	44	41	45
12	46	41	39	38
13	39	35	33	40
14	40	40	32	40
15	48	44	32	42
16	40	39	44	36
17	30	37	42	44
18	33	39	39	39
19	42	37	39	36
20	36	37	44	37
21	42	37	39	42
22	44	37	34	38
23	44	41	40	42
24	39	38	40	37
25	46	40	45	34
26	41	38	45	38
27	46	40	38	36
28	42	43	40	41
29	37	44	40	40
30	39	38	42	40



## Lampiran 6 Surat Penelitian

**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 : 1718/05/C.4-VIII/VI/1444/2023  
Lamp : 1 (satu) Rangkap Proposal  
Hal : Permohonan Izin Penelitian

23 Dzulqa'dah 1444 H  
12 June 2023 M

Kepada Yth,  
Bapak Gubernur Prov. Sul-Sel  
Cq. Kepala Dinas Penanaman Modal & PTSP Provinsi Sulawesi Selatan  
di -  
Makassar

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

Berdasarkan surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar, nomor: 692/05/A.2-II/VI/44/2023 tanggal 12 Juni 2023, menerangkan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama : IDRIS  
No. Stambuk : 10572 1123019  
Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Jurusan : Manajemen  
Pekerjaan : Mahasiswa

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

**"PENGARU LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN BIRINGBULU GOWA"**

Yang akan dilaksanakan dari tanggal 14 Juni 2023 s/d 14 Agustus 2023.

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 اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

Ketua LP3M,  
  
Dr. H. Abubakar Idhan, MP.  
NBM 101 7716

06-23



PEMERINTAH KABUPATEN GOWA  
KECAMATAN BIRINGBULU

Alamat: Jl. Poros Lauwa

Lauwa, 19 Juni 2023

Nomor : 503/007/KBB.P/1/2020  
Lamp : -  
Perihal : Rekomendasi Penelitian

Kepada  
Yth. Camat Biringbulu  
Masing-masing Di-  
Tempat

Berdasarkan Surat Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu No. 503/779/DPM-PTSP/PENELITIAN/VI/2023, tanggal 12 Juni 2023 tentang Rekomendasi Penelitian.

Dengan ini kami menyuruh Saudara yang tersebut di bawah ini:

Nama : IDRIS  
Tempat, Tanggal Lahir : Gowa, 09 September 2001  
Jenis Kelamin : Laki-laki  
Nomor Pokok : 105721123019  
Program Studi : Mahasiswa (S1)  
Pekerjaan/Lembaga : Manajemen  
Alamat : Lembangloe

Bermaksud akan mengadakan penelitian/pengumpulan data dalam rangka penyelesaian Skripsi/Tesis/Disertasi/Lembaga di wilayah/tempat Bapak/Ibu yang berjudul:

**"PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN BIRINGBULU GOWA"**

Selama : 14 Juni 2023 s.d 14 Agustus 2023

Jumlah Peserta :

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

1. Sebelum dan sesudah melaksanakan kegiatan kepada yang bersangkutan harus melapor kepada Bupati Cq. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu kab. Gowa;
2. Penelitian/Pengambilan data tidak menyimpang dari izin yang diberikan;
3. Menaati semua peraturan perundang-undangan yang berlaku dan mengindahkan adat istiadat setempat;
4. Menyerahkan 1 (satu) eksemplar copy hasil penelitian kepada Bupati Gowa Cq. Cq. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu kab. Gowa;

Demikian disampaikan dan untuk lancarnya pelaksanaan dimaksud diharapkan bantuan seperlunya.

an. Camat Biringbulu  
Sekcam Biringbulu,



MUHAMMAD SYARIE, S.Sos  
NIP. 19710605 201212 1 006

## Lampiran 7 Hasil Plagiasi



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 : Idris  
Nim : 105721123019  
Program Studi : Manajemen

Dengan nilai:

No	Bab	Nilai	Ambang Batas
1	Bab 1	6 %	10 %
2	Bab 2	7 %	25 %
3	Bab 3	10 %	10 %
4	Bab 4	8 %	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, 22 Agustus 2024  
Mengetahui,

Kepala UPT- Perpustakaan dan Penerbitan,



Nesriyah S.Hum.,M.I.P  
UPT PERM. 964 591

BI Idris 105721123019

ORIGINALITY REPORT

6%

SIMILARITY INDEX

5%

INTERNET SOURCES

0%

PUBLICATIONS

2%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

[digilibadmin.unismuh.ac.id](http://digilibadmin.unismuh.ac.id)

Internet Source

2%

2

[e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id](http://e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id)

Internet Source

2%

3

Submitted to Ajou University Graduate School

Student Paper

2%

Exclude quotes Off

Exclude matches < 2%

Exclude bibliography Off

Exclude matches

< 2%





B II Idris 105721123019

ORIGINALITY REPORT

**7%** SIMILARITY INDEX      **3%** INTERNET SOURCES      **0%** PUBLICATIONS      **5%** STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

- |          |   |           |
|----------|---|-----------|
| <b>1</b> | Submitted to Asosiasi Dosen, Pendidik dan Peneliti Indonesia<br>Student Paper | <b>3%</b> |
| <b>2</b> | Submitted to Universitas Muhammadiyah Buton<br>Student Paper                  | <b>2%</b> |
| <b>3</b> | repositori.umsu.ac.id<br>Internet Source                                      | <b>2%</b> |

Exclude quotes  Off      Exclude matches  < 2%  
Exclude bibliography  Off



Muhammad Idris 105721123019

ORIGINALITY REPORT

**10%**  
SIMILARITY INDEX

**6%**  
INTERNET SOURCES

**3%**  
PUBLICATIONS

**9%**  
STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Universiti Malaysia Sabah Student Paper	3%
2	Submitted to Universitas Tadulako Student Paper	3%
3	Submitted to Universitas Muhammadiyah Buton Student Paper	2%
4	repository.usd.ac.id Internet Source	2%

Exclude quotes  Off

Exclude bibliography  Off

Exclude matches  < 2%

3% SIMILARITY INDEX  
6% INTERNET SOURCES  
2% PUBLICATIONS  
2% STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	<a href="http://esakip.gowakab.go.id">esakip.gowakab.go.id</a> Internet Source	6%
2	Submitted to Universitas Nasional Student Paper	2%

Exclude quotes  Off  
Exclude bibliography  Off  
Exclude matches  < 2%



VIDIUS 105721123019

ORIGINALITY REPORT

0%

SIMILARITY INDEX

0%

INTERNET SOURCES

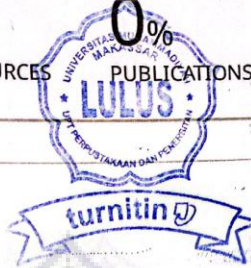
0%

PUBLICATIONS

0%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES



Exclude quotes Off

Exclude matches < 2%

Exclude bibliography Off



## BIOGRAFI PENULIS



Idris panggilan ichi lahir pada tanggal 09 September 2001 dari pasangan suami istri Bapak Raba dan Ibu Mina. Peneliti merupakan anak ke 1 dari 1 bersaudara, peneliti sekarang bertempat tinggal di Alauddin 2 Pakbentengan lorong 2 Kota Makassar Sulawesi Selatan.

Pendidikan yang ditempuh oleh peneliti yaitu SD Negeri Lauwa waktu lulus tahun 2013, MTS Attarbiyah Lauwa lulus tahun 2016, SMAN 16 Gowa lulus tahun 2019, dan mulai mengikuti program S1 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar sampai dengan sekarang. Sampai dengan penulisan skripsi ini peneliti masih terdaftar sebagai mahasiswa program S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar

