# KEBERMAKNAAN LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA PADA KANTOR SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN GOWA

**SKRIPSI**

**MUHAMMAD WILLIAM**
**NIM : 105721109320**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**
**MAKASSAR**
**2025**

**KARYA TUGAS AKHIR MAHASISWA**

**JUDUL PENELITIAN:**

# KEBERMAKNAAN LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA PADA KANTOR SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN GOWA

**SKRIPSI**

**Disusun dan Diajukan Oleh:**

**MUHAMMAD WILLIAM**
**105721109320**

**Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi dan Bisnis pada Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**
**MAKASSAR**
**2025**

## MOTTO DAN PERSEBAHAN

**“Maka sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan, sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan”**

**(QS. Asy Syarh)**

**“Gunakan senyummu untuk merubah dunia, jangan biarkan dunia merubah senyummu”**

**(Kim Taeyung)**

**“Kegagalan bukanlah akhir dari segalanya, tetapi justru merupakan langkah pertama menuju kesuksesan yang sejati”**

**(B.J. Habibie)**

## PERSEMBAHAN

**Puji Syukur Kepada Allah Subhanahu wa ta'ala atas Ridho-Nya serta karunianya sehingga skripsi ini telah terselesai dengan baik**

**Alhamdulillahi Rabbil Alamin,**

**Skripsi ini kupersembahkan untuk kedua orang tuaku tercinta Ayahanda Abidin dan Ibunda Andi Marlina yang senantiasa memberikan doa tulus untuk anaknya dan memberikan ridhonya serta semangat yang tiada henti-hentinya**

PROGRAMSTUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAHMAKASSAR
*Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar*

بسم الله الرحمن الرحيم

## HALAMAN PERSETUJUAN

| | | |
|---|---|---|
| Judul Skripsi | : | Kebermaknaan Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa |
| Nama Mahasiswa | : | MUHAMMAD WILLIAM |
| NIM | : | 105721109320 |
| 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 ..... 2025, di Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, februari 2025

Menyetujui,

| Pembimbing I, | Pembimbing II, |
|---|---|
| **Dr.H.Muhammad Ikram idrus.M.S** | **Dr.Ahamad Ac., ST..M.M** |
| **NIDN. 0903076201** | **NIDN. 0903076201** |

Mengetahui,

| Dekan, | Ketua Program Studi Manajemen, |
|---|---|
| **Dr. Andi Jam'an. SE..M.Si** | **Nasrullah. SE..M.M** |
| **NBM. 651 507** | **NBM. 1151 132** |

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**
**UNVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**
*Jl. Sultan Alauddin No.295 gedung iqra Lt.7 Telp.(0411)8669712 Makassar*

## HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas Nama : Muhammad William, Nim :105721109320 diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor: 842/05/A.2-II/II/46/2025, Tanggal 11 Syaban 1446 H / 14 Februari 2025 M. Sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Manajemen** pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 11 Syaban 1446 H
14 Februari 2025 M

PANITIA UJIAN

1. Pengawas ujian :Dr. Ir. H. Abd. Rakhim Nanda, S.T., M.T.,IPU (.....)
   (Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Dr. H. Andi Jam'an, S.E,.M.Si (.....)
   (Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : Agusdiwana Suarni, S.E,M.Acc (.....)
   (Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
4. Penguji : 1. Dr. Ahmad Ac.,ST.,M.M (.....)
   2. Dr.Samsul Rizal S.E.,M.M (.....)
   3. Muh. Nur R, S.E.,M.M (.....)
   4. Dr. Muhammad Nur Abdi. S.E.,M.M (.....)

Disahkan Oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar

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

## HALAMAN PERNYATAAN
## PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR

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

| | |
|---|---|
| Nama | : Muhammad William |
| NIM | : 105721109320 |
| Program Studi | : Manajemen |
| Fakultas | : Ekonomi dan Bisnis |
| Jenis Karya | : Skripsi |

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

**"Kebermaknaan Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa".**

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

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Makassar, 14 Februari 2025

Yang Membuat Pernyataan,

**Muhamma William**
**NIM : 105721109320**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**
**UNVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**
*Jl. Sultan Alauddin No.295 gedung iqra Lt.7 Telp.(0411)8669712 Makassar*

## SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

| | | |
|---|---|---|
| Nama | : | Muhammad William |
| Stambuk | : | 105721109320 |
| Program studi | : | Manajemen |
| Judul skripsi | : | Kebermaknaan Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten 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, 14 Februari 2025

Yang membuat pernyataan,

**Muhammad William**
**NIM :105721109320**

Diketahui Oleh:

| Dekan | Ketua Program Studi |
|---|---|
| **Dr.H. Andi Jam'an, SE., M.Si** | **Nasrullah, S.E.,M.M** |
| **NBM :651 507** | **NBM:1151 132** |

## KATPENGANTAR

Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan ke hadirat Allah Subhanahu wa ta'ala atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hamba-Nya. Shalawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad Shalallahu Alaihi Wassalaam beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulis skripsi yang berjudul "Kebermaknaan Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa".

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

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua penulis Ayahanda Abidin dan Ibunda H. Jabir yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa tulus di setiap sholatnya. Dan Terima kasih juga kepada Suami Saya Tercinta Yang sudah memberikan Semangat untuk bisa Sampe dititik ini dan tak lupa pula saya ucapkan terima kasih saudara-saudara tercinta yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini. Dan seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, dukungan 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. Kepada Bapak **Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag** selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak **Dr. H. Andi Jam,an SE, MSi** selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak **Nasrullah. SE., M.M** selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak **Dr.H,Muhammad Ikram idrus,M.S** selaku pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga skripsi selesai dengan baik.
5. Bapak **Dr.Ahamad Ac., ST.,M.M** selaku pembimbing II yang telah berkenan membimbing dan membantu dalam penyusunan Skripsi Hingga Ujian Skripsi.
6. Bapak/Ibu Dosen dan Asisten Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah dan banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti proses perkuliahan hingga akhir.
7. Segenap Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassa.
8. Bapak dan Ibu pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa yang telah memberikan izin meneliti
9. Rekan-rekan saya mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Angkatan 2020 yang selalu belajar bersama yang tidak sedikit bantuannya dan dorongan dalam aktivitas studi penulis.
10. Terima kasih teruntuk semua kerabat yang tidak bisa saya tuliskan 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 kritikannya demi kesempurnaan Skripsi ini.

Mudah-mudahan Skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almamater Biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

*Billahi fi Sabilil Haq, Fastabiqul Khairat, Wassalamu'alaikum Warahmatullahi wabarakatuh.*

Makassar, Februari 2025

**MUHAMMAD WILLIAM**

# ABSTRAK

**MUHAMMAD WILLIAM, 2024. Kebermaknaan Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa. Skripsi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar**. **DIBIMBING OLEH: Muhammad Ikram idrus dan Ahamad A**

Tujuan penelitian ini Untuk menganalisis dan mengetahui hubungan kebermaknaan lingkungan kerja terhadap aparatur sipil negara padak kantor sekretariat kabupaten gowa, Untuk menganalisis dan menjelaskan hubungan kerbermaknaan motivasi terhadapa kinerja aparatur sipil negara pada kantor sekretariat kabupaten gowa dan Untuk menganalisis dan mejelaskan hubungan kebermaknaan lingkungan kinerja dan motivasi terhadap kinerja aparatur sipil negara sekretariat daerah kabupaten gowa. Populasi dalam Penelitian ini adalah 40 pegawai ASN. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik total sampel. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuanitatif deskriptif yang diperoleh dari kuisioner yang dibagikan dan berhubungan dengan masalah yang diteliti. Pegumpulan data dilakukan dengan Observasi dan pembagian kuisioner. Dalam Penelitian ini sumber data yang digunakan dalam Pengumpulan data mencakup data primer dan sekunder dan menggunakan SPSS 25.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja dan Motivasi secara persial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa. Perlunya peningkatan Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara dan pengembangan sumber daya manusia di Kabupaten Gowa dengan menegakkan Motivasi dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya serta lingkungan kerja pegawai untuk bisa lebih termotivasi dan giat dalam bekerja

**Kata Kunci :** Lingkungan Kerja, Motivasi, Kinerja Aparatur Sipil Negara

## *ABSTRACT*

**MUHAMMAD WILLIAM, 2024.** ***Meaningfulness of the Work Environment and Motivation on the Performance of State Civil Servants at the Gowa Regency Regional Secretariat Office. Thesis, Management Department, Faculty of Economics and Business, Muhammadiyah University of Makassar. GUIDED BY: Muhammad Ikram Idrus and Ahamad A***

*The purpose of this research is to analyze and determine the relationship between the meaningfulness of the work environment for the state civil servants at the Gowa district secretariat office, to analyze and explain the relationship between the meaningfulness of motivation and the performance of the state civil servants at the Gowa district secretariat office and to analyze and explain the relationship between the meaningfulness of the performance environment and motivation for performance of the state civil apparatus of the Gowa district regional secretariat. The population in this research was 40 ASN employees. The sampling technique uses the total sample technique. The type of data used in this research is descriptive quantitative data obtained from distributed questionnaires and is related to the problem being studied. Data collection was carried out by observation and distribution of questionnaires. In this research, the data sources used in data collection include primary and secondary data and use SPSS 25.*

*The research results show that the work environment and motivation partially have a positive and significant effect on the performance of state civil servants at the Gowa Regency Regional Secretariat Office. There is a need to improve the work environment and motivation for the performance of state civil servants and develop human resources in Gowa Regency by enforcing motivation in carrying out their duties and responsibilities as well as the work environment for employees to be more motivated and active in their work.*



***Keywords:*** *Work Environment, Motivation, Performance of State Civil Servants*

## DAFTAR ISI

**Halaman**


**SAMPUL** ..... **i**
**HALAMAN JUDUL** ..... **ii**
**MOTTO DAN PERSEBAHAN** ..... **iii**
**KATA PENGANTAR** ..... **v**
**ABSTRAK** ..... **viii**
***ABSTRACT*** ..... **ix**
**DAFTAR ISI** ..... **x**
**DAFTAR TABEL** ..... **xii**
**DAFTAR GAMBAR** ..... **xiii**
**DAFTAR LAMPIRAN** ..... **xiv**
**BAB I PENDAHULUAN** ..... **1**
A. Latar Belakang ..... 1
B. Rumusan Masalah ..... 7
C. Tujuan Penelitian ..... 7
D. Manfaat Penelitian ..... 9
**BAB II TINJAUAN PUSTAKA** ..... **10**
A. Lingkungan Kerja ..... 10
B. Motivasi ..... 14
C. Konsep Kinerja ..... 18
D. Tinjauan Empiris ..... 25
E. Kerangka Pikir ..... 28
F. Hipotesis ..... 29
**BAB III METODE PENELITIAN** ..... **30**
A. Jenis penelitian ..... 30
B. Lokasi dan Waktu Penelitian ..... 30
C. Definisi Operasional dan Pengukuran ..... 30
D. Populasi dan Sampel ..... 32
E. Teknik Pengumpulan Data ..... 33
F. Teknik Analisis ..... 35
**BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN** ..... **38**
A. Gambaran Umum Objek Penelitian ..... 38

B. Hasil Penelitian ..... 41
C. Pembahasan ..... 57
**BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN ..... 65**
A. Kesimpulan ..... 65
B. saran ..... 65
**DAFTAR PUSTAKA**
**LAMPIRAN**

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

## DAFTAR TABEL

Nomor Judul Halaman


Tabel 2.1 Rekapitulasi Rata – rata Hasil Penilaian Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa Tahun 2022- 2023 ..... 6

Tabel 2.2 Tinjauan Empiris..... 25

Table 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin..... 42

Table 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia..... 42

Table 4.3 Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir..... 43

Table 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja..... 44

Table 4.5 Penilaian responden Berdasarkan Lingkungan Kerja ..... 45

Table 4.6 Penilaian Responden Berdasarkan Motivasi..... 45

Table 4.7 Penilaian responden berdasarkan kinerja Aparatur Sipil Negara ..... 46

Table 4.8 Statistik Deskriptif Variabel ..... 46

Table 4.9 Hasil Uji Validitas ..... 47

Table 4.10 Hasil Uji Validitas X2..... 48

Table 4.11 Hasil Uji Validitas Y ..... 49

Table 4.12 Hasil Uji Reabilitas Gaya Kepemimpinan (X1) ..... 49

Table 4.13 Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (X2)..... 50

Table 4.14 hasil Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai (Y)..... 50

Table 4.15 Hasil Uji Normalitas ..... 51

Table 4.16 Hasil Uji Multikolinearitas..... 53

Table 4.17 Hasil Uji Regresi Linear Berganda..... 55

Table 4.18 Hasil Uji-t..... 56

Table 4.19 Hasil Uji Koefisien Determinasi..... 57

# DAFTAR GAMBAR

Nomor Halaman

Gambar 2.1 Kerangka Pikir ..... 29

Gambar 4.1 Logo Kabupaten Gowa ..... 38

Gambar 4.2 Struktur Organisasi Sekretariat ..... 40

Gambar 4.3 Grafik Histogram ..... 52

Gambar 4.3 P-Plot ..... 52

Gambar 4.4 Uji Heteroskedastisitas ..... 54

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

## DAFTAR LAMPIRAN


Lampiran 1 Kuisioner Penelitian ..... 68

Lampiran 2 Tabulasi Data ..... 71

Lampiran 3 Deskripsi Responden ..... 74

Lampiran 4 Distribusi Jawaban Variabel Lingkungan Kerja (X1) ..... 75

Lampiran 5 Distribusi Jawaban Variabel Motivasi (X2)..... 77

Lampiran 6 Distribusi Jawaban Variabel Kinerja Pegawai (Y) ..... 79

Lampiran 7 Uji Reliabilitas ..... 81

Lampiran 8 Lampiran Output SPSS ..... 85

Lampiran 9 Uji Asumsi Klasik..... 86

Lampiran 10 Dokumentasi Penelitian..... 88

Lampiran 12 Persuratan Penelitian ..... 91

Lampiran 13 Riwayat Hidup ..... 94


UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

# BAB I

# PENDAHULUAN

## A. Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas manajemen sumber daya manusia adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Di dalam organisasi, manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting didalam suatu organisasi.Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi Flippo, (2019)

Sekretariat daerah adalah unsur pembantu pimpinan pemerintah daerah, yang dipimpin oleh sekretaris daerah (disingkat sekda). Sekretariat daerah bertugas membantu kepala daerah dalam menyusun kebijakan dan mengkoordinasikan dinas daerah dan lembaga teknis daerah. Dalam pelaksanaan tugas dan kewajibannya, sekretaris daerah bertanggung jawab kepada Kepala Daerah. Sekretariat Daerah diangkat dari Aparatur Sipil Negara (ASN) yang memenuhi persyaratan. Sekretariat Daerah karena kedudukannya sebagai pembina Aparatur Sipil Negara (ASN) di daerahnya. Sekretariat Daerah dapat disebut jabatan paling puncak dalam pola karier Aparatur Sipil Negara (ASN) di Daerah. Oleh karena itu, peran Sekretaris Daerah dalam membentuk karakter dan sikap sopan santun dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan sangat diperlukan. Sekretariat Daerah mempunyai tugas membantu kepala

daerah dalam penyusunan kebijakan dan pengoordinasian administratif terhadap pelaksanaan tugas Perangkat Daerah serta pelayanan administratif. Salah satu faktor penting dalam pelayanan administrasi adalah kesungguhan dan keseriusan. Kesungguhan merupakan kemauan yang keras yang timbul dalam diri seseorang untuk bekerja semaksimal mungkin tanpa mengharapkan pujian ataupun imbalan atas pekerjaan tersebut Ripaldi & Priskap, (2023).

Keseriusan merupakan suatu tekad seseorang untuk fokus dalam pekerjaan yang harus diselesaikan sehingga pekerjaan yang dilakukan dengan cepat dan tepat waktu sesuai skedul yang ditetapkan. Sehingga setiap daerah mengharapkan pada setiap pegawai untuk bekerja dengan baik dengan meningkatkan kinerjanya masing-masing. Kinerja pegawai dapat ditingkat apabila didukung oleh faktor lingkungan kerja kondusif, baik dari segi penerangan lampu ruangan kantor, sirkulasi udara yang baik, ukuran ruangan, Air Conditioner (AC) dan fasilitas kerja lainya berupa meja, kursi serta computer kerja yang dapat mempermudah pekerjaan yang dilakukan. Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya Elizar & Tanjung, (2019).

Lingkungan kerja juga menentukan dalam peningkatan kinerja pegawai, keberhasilan organisasi publik juga sangat ditentukan dari kemampuan organisasi dalam mendesain lingkungan kerja yang baik. Hasil penelitian Palvin, (2021), menunjukkan bahwa mengevaluasi lingkungan kerja serta mengukur dampak perubahan lingkungan kerja penting untuk dilakukan, karena lingkungan kerja yang baik akan mendukung kinerja karyawan. Melalui kondisi kerja yang baik, fasilitas kerja yang mendukung, ketersediaan alat kerja tambahan,

lingkungan kerja yang nyaman dan aman ketika mengerjakan pekerjaan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sehingga semakin baik lingkungan kerja, semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan

kinerja seorang pegawai dapat dipacu, apabila ditunjang oleh lingkungan kerja yang baik dan kondusif. Gap riset terkait fenomena lingkungan kerja pada Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa kurang maksimal sebagaimana yang diharapkan. Idealnya sebuah kantor Pemerintahan harus memiliki fasilitas lingkungan kerja yang lengkap namun kenyataan yang terjadi pada Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa, belum terwujud sesuai apa yang diharapkan sehingga mengganggu kenyaman dan keamanan dalam bekerja kerja setiap para pegawai untuk bekerja secara maksimal. Lingkungan kerja yang dimaksud meliputi kursi dan meja kerja yang sudah usang, komputer kerja yang termakan usia, penerangan ruangan yang kurang baik, ventilasi udara dan kedudukan dan pemasangan AC Ruangan yang kurang tepat, sehingga berdampak pada suhu udara di ruangan kerja sangat pana

Peningkatan kinerja pegawai yang tinggi tidak terlepas dari motivasi kerja, sebagai salah satu faktor yang penentu peningkatan kinerja pegawai. Motivasi merupakan suatu kehendak atau keinginan yang muncul dari dalam diri pegawai yang menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja secara optimal guna mencapai tujuan. Menurut penelitian Suryaningrat dan Sarwana (2019), menemukan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, dan motivasi kerja memiliki peran untuk memediasi hubungan budaya kerja terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, sangat penting untuk mengintegrasikan motivasi kerja karyawan dengan budaya kerja untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan Wahyudi (2023).

Perhatian pemerintah sebagai bentuk peningkatan kualitas sumber daya

manusia dalam pengelolaan pemerintahan tertuang dalam Presiden RI, (2014) yang telah disahkan pada tanggal 15 Januari 2014 oleh Presiden RI. Terdapat beberapa esensi pokok yang terkandung dalam UU ASN yakni (1) bagaimana mewujudkan semua jabatan yang ada pada instansi pemerintah sebagai sebuah profesi ASN yang akan memperkuat eksistensi dari para aparatur; (2) memantapkan peran Pegawai Negeri Sipil sebagai perekat NKRI; (3) menciptakan ASN yang bersih dari intervensi politik; (4) meningkatkan kualitas pelayanan dan pengawasan; (5) membangun sistem informasi manajemen kepegawaian yang akuntabel; (6) menerapkan sistem penggajian skala tunggal; (7) menciptakan kinerja Pegawai Negeri Sipil; (8) mengimplementasikan merit sistem Rondonuwu, (2021).

Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa dapat berjalan dengan baik jika dalam pengelolaannya dibarengi dan didukung oleh Aparatur Sipil Negara yang handal dalam menjalankan tugas yang diberikan sehingga dapat menunjukkan kinerja yang sangat baik demi tercapainya tujuan organisasi. Untuk dapat tercapainya tujuan organisasi, maka lingkungan kerja, budaya organisasi dan motivasi kerja harus didorong dan diperkuat dengan penilaian kinerja yang tertuang dalam aturan undang-undang ASN. Terkait dengan penilaian kinerja, dalam pasal 75 UU ASN disebutkan bahwa penilaian kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang didasarkan pada sistem prestasi dan sistem karier. Pasal 76 ayat 1 menyatakan penilaian kinerja didasarkan pada perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi dengan memperhatikan target, capaian, hasil dan manfaat yang dicapai, serta perilaku Aparatur Sipil Negara (ASN). Pasal 76 ayat 2 menyatakan penilaian kinerja dilakukan secara objektif,

terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan.

Motivasi kerja dari pegawai dapat dijelaskan melalui kehadiran pegawai dalam bekerja, karena dengan adanya semangat untuk bekerja dapat mendorong motivasi kerja dari pegawai yang dapat diukur melalui tingkat kehadiran pegawai saat bekerja. Namun berdasarkan data awal yang diperoleh dari BKPPD Kota Kupang dari 100% kehadiran pegawai dalam satu tahun terdapat 50% ketidakhadiran dari pegawai BKPPD Kota Kupang. Dengan melihat ketidakhadiran pegawai yang tidak mencapai 100%, hal tersebut mengindikasikan bahwa motivasi kerja belum sepenuhnya dimiliki oleh para pegawai, kurangnya dorongan motivasi kerja pegawai berdampak pada tingkat kedisiplinan yang berpengaruh pada hasil kerja kurang optimal BKPPD Kota Kupang, (2020)

Lee, (2019) membagi 2 elemen yakni elemen eksternal dan internal. Elemen eksternal: adaptabilitas (adaptive), misi (mission), elemen internal: keterlibatan (*clan*) dan konsisten (bureaucratic). Elemen internal misi ini sudah terlihat dalam diri pegawai, organisasi telah menyampaikan maksud dan tujuan organisasi dengan jelas kepada seluruh pegawai agar semua pegawai mengetahui apa yang menjadi tujuan Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa dengan harapan setiap pegawai dapat berkontribusi dalam pencapaian tujuan dengan menyelesaikan tugas masing-masing dari pegawai, namun pegawai terlihat belum sepenuhnya dapat menyesuaikan dengan perubahan lingkungan yang ada di lingkungan kerja. Dari elemen internal, terlihat bahwa tingkat keterlibatan dan partisipasi pegawai terhadap organisasi masih rendah, dan adanya pegawai yang tidak komitmen terhadap tugas dan terlihat

juga bahwa pegawai belum konsisten dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai ketentuan dan peraturan yang ada.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Rela (2021) menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki efek positif terhadap kinerja dokter, dan hasil penelitian Salihu (2019) menunjukkan memiliki dampak positif terhadap kinerja pegawai pada perusahaan swasta. Kinerja pegawai dalam suatu pemerintahan harus diperhatikan dan ditingkatkan demi tercapainya pelayanan yang baik bagi masyarakat suatu daerah sehingga tujuan dari implementasi kebijakan pemerintah daerah dapat tercapai dengan baik untuk mensejahterakan masyarakatnya. Motivasi kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja merupakan faktor pendukung peningkatan kinerja pegawai dalam suatu organisasi khususnya organisasi pemerintahan, oleh karena itu penelitian ini penting untuk menganalisis bagaimana faktor-faktor tersebut dapat mendorong dan mempengaruhi kinerja pegawai pada organisasi pemerintahan .

**Tabel 1 Rekapitulasi Rata – rata Hasil Penilaian Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa Tahun 2022-2023**

| No | Perilaku kerja | Tahun 2022 | | Tahun 2023 | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | Nilai | Keterangan | Nilai | Keterangan |
| 1 | Orientasi Pelayanan | 90 | Amat Baik | 80 | Baik |
| 2 | Motivasi | 90 | Amat Baik | 80 | Baik |
| 3 | Lingkungan Kerja | 80 | Baik | 73 | Cukup |
| 4 | Disiplin | 80 | Baik | 74 | Cukup |
| 5 | Kerjasama | 90 | Amat Baik | 80 | Baik |
| 6 | Kepemimpinan | 80 | Baik | 90 | Amat Baik |
| **Jumlah** | | **510** | | **477** | |
| **Nilai Rata – rata** | | **85%** | **Baik** | **79,5%** | **Baik** |

*Sumber: data penilaian kinerja Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa*

Fenomena yang terlihat bahwa berdasarkan pra survei awal yang dilakukan peneliti didapatkan tabel 1 ditemukan bahwa kinerja Aparatur Sipil

Negara pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa dinilai masih rendah yang diperlihatkan pada tahun 2022 rata-rata hasil kinerja pegawai menunjukkan hasil yang baik bahkan mencapai angka 85%. Tetapi pada tahun 2023 hasil kinerja menunjukkan penurunan dengan nilai rata – rata 79,5%%. Penurunan tersebut terlihat pada perilaku kerja orientasi pelayanan, motivasi, lingkungan kerja, disiplin, kerjasama dan kepemimpinan. Penurunan paling rendah terjadi pada lingkungan kerja di tahun 2023 dengan nilai 73. Oleh karena itu, perlu adanya peningkatan kinerja yang menjadikan lingkungan kerja yang baik untuk pegawai guna meningkatkan nilai lingkungan kerja yang lebih baik ditahun berikutnya.

Penelitian ini mengambil objek penelitian pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa yang sangat membutuhkan kinerja karyawan yang tinggi untuk meningkatkan produktivitas instansi, karena dengan memiliki tanggung jawab yang tinggi, Tujuan yang realistis, rencana kerja yang menyeluruh, berani mengambil resiko yang dihadapi, maka produktivitas instansi akan meningkat, oleh karena itu salah satunya adalah dengan meminimalisir kinerja yang baik untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik serta kondusif dan Pasca era reformasi kinerja aparatur sipil negara masih disara kurang memuaskan. Berlakunya UndangUndang otonomi daerah memberikan keleluasaan daerah didalam mengelola daerahnya masing-masing. Peningkatan pelayanan kepada masyarakat dengan adanya tuntutan good governance mengharuskan pegawai pemerintah daerah harus memberikan kinerja yang baik. Walaupun demikian masyarakat masih merasakan kurangnya pelayanan dan empati para aparatur sipil negara didalam melayani masyarakat. Oleh karena itu perlunya peningkatan kinerja aparatur sipil negara dengan memberikan motivasi dan merubah

lingkungan kerja

Berdasarkan penjelasan dan latar belakang penelitian yang telah dijabarkan, maka peneliti bermaksud untuk melakukan penelitian. Maka penulis mengajukan judul sebagai berikut: **"Kebermaknaan Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa."**

## B. Rumusan Masalah

Pokok dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah lingkungan kerja memiliki hubungan yang bermakna terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa?
2. Apakah motivasi memiliki hubungan yang bermakna terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa?
3. Apakah lingkungan kerja dan motivasi memiliki hubungan yang bermakna terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa?

## C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah pokok yang ditemukan diatas maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis dan mengetahui hubungan kebermaknaan lingkungan kerja terhadap aparatur sipil negara padak kantor sekretariat kabupaten gowa.
2. Untuk menganalisis dan menjelaskan hubungan kerbermaknaan motivasi terhadapa kinerja aparatur sipil negara pada kantor sekretariat kabupaten gowa.

3. Untuk menganalisis dan mejelaskan hubungan kebermaknaan lingkungan kinerja dan motivasi terhadap kinerja aparatur sipil negara sekretariat daerah kabupaten gowa.

## D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini memiliki manfaat untuk berbagai pihak yang dapat dikelompokan menjadi dua yaitu:

1. Manfaat Teoritis.
   a. Secara teoritis, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan informasi atau rujukan bagi peneliti-peneliti yang lain yang ingin melakukan kajian atau penelitian yang sama baik pada lokasi yang berbeda maupun ingin memperdalam penelitian yang sama.
   b. Bagi peneliti, untuk mengaplikasikan teori-teori yang telah dipelajari dalam perkuliahan serta untuk menambah pengetahuan, bahan informasi dan pembanding mengenai pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai.
2. Manfaat Praktis

   Bagi Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi manajemen, khususnya tentang pengelolaan pegawai dalam peningkatan motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja Daerah Kabupaten Gowa (ASN).

# BAB II

# TINJAUAN PUSTAKA

## A. Kosep Teori

### 1. Lingkungan Kerja

#### a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, bekerja tanpa gangguan. Namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan mempengaruhi dalam bekerja. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja seseorang Panjaitan, (2022).

Menurut Panjaitan, (2022) lingkungan kerja adalah sarana dan prasarana yang ada di tempat karyawan bekerja dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan dan adanya sarana dan prasarana kerja yang memadai sesuai dengan sifat tugas yang harus diselesaikan merupakan kondisi kerja yang kondusif

Lingkungan kerja sangat berpengaruh besar dalam pelaksanaan penyelesaian tugas. Berdasarkan pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa pengertian lingkungan kerja adalah proses kerja dimana lingkungan saling berinteraksi menurut pola tertentu, masing-masing memiliki

karakteristik dan atau nilai-nilai tertentu mengenai organisasi yang tidak akan lepas daripada lingkungan dimana organisasi itu berada, dan manusianya yang merupakan sentrum segalanya Sihaloho & Siregar, (2020).

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya adalah jumlah komposisi dari kompensasi yang diberikan, penempatan yang tepat, latihan, rasa aman di masa depan mutasi promosi. Di samping faktor–faktor di atas masih ada faktor lain yang juga masih dipengaruhi kinerja karyawan dalam pelaksanaan tugas yaitu lingkungan kerja. Meskipun faktor ini adalah penting dan besar pengaruhnya, tapi banyak perusahaan yang sampai saat ini kurang memperhatikan faktor ini.Seperti soal music yang merdu meskipun kelihatannya remeh, tapi ternyata besar pengaruhnya terhadap efektifitas dan efisiensi pelaksanaan tugas Hikmah, (2023).

Pegawai akan mampu mencapai kinerja maksimal jika memiliki motif berprestasi tinggi. Motif berprestasi yang perlu dimiliki oleh karyawan harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih muda Satria, (2022).

b. **Jenis Lingkungan Kerja**

Menurut Nasution & Dr, Maqhfirah, (2022) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu :

1. Lingkungan Kerja Fisik

   Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu lingkungan yang langsung

berhubungan dengan karyawan dan lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

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. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Menurut Lubis (2020) instansi pemerintah hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di instansi tersebut. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri.

Beno & Irawan, (2019) yang mengutip pernyataan Prof. Myon Woo Lee sang pencetus teori W dalam Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, bahwa pihak manajemen instansi atau perusahaan hendaknya membangun suatu iklim dan suasana kerja yang bisa membangkitkan rasa kekeluargaan untuk mencapai tujuan bersama. Pihak manajemen instansi juga hendaknya mampu mendorong inisiatif dan kreativitas. Kondisi seperti inilah yang selanjutnya menciptakan antusiasme untuk bersatu dalam organisasi perusahan atau instansi pemerintahan untuk mencapai tujuan.

c. **Unsur-Unsur Lingkungan Kerja**

Dari pengertian lingkungan kerja tersebut dapat diperoleh tiga unsur

yang dapat membangun lingkungan kerja Hadi (2019) antara lain :

1. Tempat perusahaan

   Tempat perusahaan adalah kantor pusat perusahaan tersebut. Tempat kedudukan perusahaan pada umumnya dipengaruhi faktor kelancaran hubungan dengan lembaga-lembaga lain, seperti lembaga pemerintah, lembaga keuangan, pelanggan dan sebagainya.

2. Karyawan

   Karyawan adalah aset utama perusahaan yang menjadi perencana pelaku aktif dari setiap aktivitas organisasi. Karyawan yang cakap, mampu dan terampil belum menjamin efisiensi kerja yang baik, kalau moral kerja dan kedisiplinannya rendah.Mereka baru bermanfaat dan mendukung dan terwujudnya tujuan perusahaan, jika mereka berkeinginan berprestasi.

3. Penempatan tenaga kerja

   Penempatan tenaga kerja dalam hal ini adalah tiap potensi kepemimpinan karyawan memiliki kapasitas dan skill/kemampuan masing-masing dan belum tentu sama, berangkat dari hal itu diperlukan penempatan yang benar selektif agar kelangsungan organisasi/perusahaan dapat berjalan dengan baik.

**d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Menurut Handayani (2020) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, terdiri dari faktor intern dan faktor ekstern :

1. Faktor intern, meliputi :

   a. Pewarnaan

      Masalah pewarnaan ini bukan hanya masalah pewarnaan dinding saja, tetapi sangat luas sehingga dapat juga termasuk pewarnaan peralatan

kantor, mesin bahkan pewarnaan seragam yang dipakai.

b. Penerangan yang cukup

Penerangan tidak terbatas pada penerangan listrik tetapi jua penerangan matahari. Dalam melaksanakan tugas, karyawan membutuhkan ketelitian. Selain itu harus diperhatikan pula bagaimana mengatur lampu sehingga dapat memberikan penerangan yang cukup tetapi tidak menyilaukan

c. Pertukaran udara yang baik

Pertukaran udara yang cukup sangat diperlukan terutama ruang kerja tertutup dan penuh dengan pegawai. Pertukaran udara yang cukup akan menyebabkan kesegaran fisik.

2. Faktor ekstern, meliputi :

a. Jaminan terhadap keamanan

Jaminan terhadap keamanan selama bekerja dan setelah pulang dari bekerja akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong semangat kerja untuk lebih bekerja.

b. Kebisingan

Kebisingan terus-menerus terutama dari luar kantor mungkin akan menimbulkan kebosanan dan rasa terganggu untuk konsentrasi bekerja.

## B. Motivasi

### 1. Pengertian Motivasi

Motivasi menurut Bahri & Nisa, (2019) berasal dari kata latin movere yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya

dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Menurut Sekartini, (2022) motivasi adalah suatu kebutuhan yang mendorong seseorang untuk berbuat sesuatu. Adanya kebutuhan ini menyebabkan orag bertingkah laku tertentu dalam usahanya mencapai suatu tujuan. Menurut (Ridho & Susanti, 2019) motivasi merupakan proses dimana usaha seseorang diberi dorongan yang diarahkan pada suatu tindakan yang positif untuk mencapai suatu tujuan. Menurut Hermani (2022) motivasi adalah total skor dorongan dalam diri seseorang yang berupaya memenuhi kebutuhan individu dengan dimensi kebutuhan berprestasi, kebutuhan berafiliasi dan kebutuhan berkuasa. Menurut Jufrizen (2019) motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan dalam menciptakan efektifitas kerja yang merupakan tolok ukur dari keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan. Menurut Ridho & Susanti, (2019) motivasi dapat diartikan sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri (*drive arousal*). Motivasi merupakan keadaan dalam diri seseorang yang mendorong untuk menciptakan tindakan positif yang dapat mengarahkan seseorang untuk mencapai suatu tujuan.

**2. Tujuan Motivasi**

Secara umum tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan atau mengunggah seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu. Tujuan motivasi antara lain sebagai berikut Riyadi & Mulyapradana,

(2021) :

a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
b. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
c. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
d. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
e. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
g. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.
h. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
i. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
j. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

**3. Jenis-Jenis Motivasi**

Menurut Hasibuan (2019) ada dua jenis motivasi, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif.

a. Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.
b. Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

**4. Proses Motivasi**

Menurut Pramesti (2022) ada lima proses motivasi antara lain sebagai berikut:

a. Tujuan

Dalam proses motivasi perlu ditetapkan terlebih dahulu tujuan organisasi, baru kemudian para karyawan dimotivasi ke arah tujuan itu.

b. Mengetahui kepentingan

Hal yang penting dalam proses motivasi adalah mengetahui keinginan karyawan dan tidak hanya melihat dari sudut kepentingan pimpinan atau perusahaan saja.

c. Komunikasi efektif

Dalam proses motivasi harus dilakukan komunikasi yang baik dengan bawahan. Bawahan harus mengetahui apa yang akan diperolehnya dan syarat apa saja yang harus dipenuhinya supaya insentif tersebut diperolehnya.

d. Integrasi tujuan

Proses motivasi perlu untuk menyatukan tujuan organisasi dan tujuan kepentingan karyawan. Tujuan organisasi adalah untuk memperoleh laba serta perluasan perusahaan.

e. Fasilitas

Manajer penting untuk memberikan bantuan fasilitas kepada organisasi dan individu karyawan yang akan mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan.

**5. Indikator Motivasi**

Dalam penelitian ini menggunakan indikator motivasi yang diambil dari

teori Hamdu & Agustina, (2022) terdiri dari:

a. Kebutuhan fisiologis (*physiological needs*): Kebutuhan dasar manusia yaitu makanan, minuman, tempat berteduh dan kebutuhan fisik lainnya.
b. Kebutuhan keamanan (*safety needs*): Kebutuhan seseorang akan keamanan dan perlindungan dari kejahatan fisik dan emosional, serta jaminan bahwa kebutuhan fisik akan terus terpenuhi.
c. Kebutuhan sosial (*social needs*): Kebutuhan seseorang akan kasih sayang, rasa memiliki, penerimaan dan persahabatan.
d. Kebutuhan penghargaan (*esteem needs*): Kebutuhan seseorang akan faktor- faktor penghargaan internal, seperti harga diri, otonomi dan prestasi, serta faktor-faktor penghargaan eksternal seperti status, pengakuan dan perhatian.
e. Kebutuhan aktualisasi diri (*self-actualization needs*): Kebutuhan seseorang akan pertumbuhan, pencapaian potensi seseorang, dan pemenuhan diri, dorongan untuk mampu menjadi apa yang diinginkan.

## C. Konsep Kinerja

### 1. Pengertian Kinerja

Berbicara mengenai pegawai maupun karyawan tidak akan lepas dari permasalahan kinerja. Dalam bahasa inggris, kinerja adalah '*performance*' yang bila diartikan ke dalam bahasa Indonesia adalah tampilan. Untuk mengukur keberhasilan organisasi bukan hanya melakukan perhitungan rasio namun melalui hal yang lebih luas lagi, konsep yang dimaksud adalah kinerja (*performance*). Sebagaimana dalam mencapai tujuan suatu permasalahan harus memiliki kinerja yang berkualitas untuk menentukan kesuksesan dari perusahaan. Seorang karyawan yang diberikan tugas pasti akan bertanggung

jawab dan berusaha untuk mencapai hasil yang maksimal, seperti dalam mendapatkan kepuasan kerja dan selebihnya adalah untuk memperoleh kompensasi yang atas pencapaian pekerjaannya Gunawan (2019).

Kinerja merupakan konsep abstrak yang istilahnya bukanlah suatu pekerjaan yang mudah dalam mendefinisikannya secara rinci dan lengkap. Kompetensi yang dimiliki seseorang menjadi tolak ukur meningkatkan kinerja dan hasil kerjanya. Dalam penerapannya kinerja dibagi menjadi kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu merupakan hasil dari kerja seseorang yang harus dicapai dalam waktu yang telah ditetapkan, sedangkan kinerja organisasi adalah hasil kerja anggota dalam mencapai tujuan yang ditentukan Hasan (2021).

Menurut Yusuf (2021) kinerja individu merupakan dasar kinerja yang dipengaruhi oleh karakteristik individu, motivasi individu, pengharapan dan penilaian yang dilakukan oleh manajemen terhadap pencapaian hasil kerja individu. Kinerja merupakan hasil kerja yang diraih oleh seseorang maupun sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing dalam mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika. Kinerja juga dapat diartikan sebagai kualitas, kuantitas dan waktu yang dimanfaatkan dalam menjalankan tugas.

Menurut Hastuti & Wijayanti, (2020) kinerja adalah hasil kerja yang berhasil dicapai oleh individu maupun sekelompok orang dalam suatu organisasi, baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing. Sedangkan menurut Nursam (2020) kinerja adalah hasil atau keluaran dari suatu proses, kinerja

memiliki kaitan dengan produktivitas karena merupakan pengukuran dalam menentukan usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi.

Menurut Kristiyanti (2021) kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau lembaga dalam melaksanakan pekerjaannya. Dari definisi diatas, terdapat setidaknya empat elemen sebagai berikut.

a. Hasil kerja yang diperoleh individu ataupun organisasi, yang berarti bahwa kinerja tersebut adalah hasil akhir yang didapat secara perorangan atau berkelompok.
b. Dalam menjalankan tugasnya diberikan hak serta kekuasaan untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Meskipun demikian, orang atau lembaga harus tetap kendali artinya mampu mempertanggungjawabkan pekerjaannya kepada pemberi hak dan wewenang sehingga tidak menyalahgunakan pemberian hak dan wewenangnya tersebut.
c. Dalam menjalankan pekerjaan harus sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan.
d. Pekerjaan yang dilimpahkan harus sesuai dengan moral dan etika yang berlaku untuk umum.

**2. Kinerja**

Peran aparatur memiliki pengaruh besar terhadap kepentingan masyarakat. Baik maupun buruknya kinerja aparatur pemerintah masyarakatlah yang akan merasakan dampaknya. Untuk itu kinerja aparatur sipil dituntut untuk terus meningkatkan kualitas maupun kemampuannya. Hal tersebut bernilai penting agar dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tugas pokok dan fungsi organisasinya Kalangi & Roosje, (2019).

Menurut Mustafid, (2020) mengemukakan kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai memerlukan suatu perencanaan yang tertata dengan baik dalam kurun waktu tertentu. Kinerja pegawai merupakan kinerja individual atas hasil kerja yang diberikan kepada suatu organisasi, dan mempunyai hasil kerja yang berbeda dengan karyawan lain berdasarkan tanggung jawab masing-masing setiap pegawai.

**3. Tujuan Kinerja**

Tujuan kinerja adalah menyesuaikan atau mencocokkan harapan kinerja seorang karyawan dengan tujuan organisasi. Tujuan didefinisikan sebagai apa yang menjadi harapan untuk dicapai oleh suatu organisasi. Pentingnya sebuah tujuan menjadi proses bahwa setiap pekerja masing-masing mengerti dan mengetahui peran apa yang wajib dilakukan. Dengan tujuan kinerja ini dapat memberi peluang seorang pemimpin didalam suatu organisasi maupun perusahaan untuk dapat menganalisis kinerja setiap karyawan yang dipimpinnya Akbar & Irwandi, (2022).

Tujuan kinerja adalah menyelaraskan harapan kinerja individual dengan tujuan organisasi. Kesesuaian antara target tujuan individu dengan tujuan organisasi akan mampu mewujudkan kinerja yang berkualitas dan kinerja adalah untuk memberikan sebuah informasi tentang kinerja karyawan di masa lalu dan pengembangan kinerja ke depan. Artinya tujuan kinerja ini menjadi sebuah penilaian terhadap kinerja karyawan selama periode dan akan menjadi indikator- indikator hasil yang telah diraih untuk masukan di masa depan. Sebagai tujuan dari pengukuran kinerja adalah untuk membantu pengembangan kinerja karyawan serta sebagai perbaikan dan peluang untuk

mengatasi hambatan-hambatan kinerja karyawan Setyo Widodo & Yandi, (2022).

Adapun tujuan kinerja pegawai menurut Rahayu, (2019) adalah sebagai berikut:

a. Untuk perbaikan hasil kinerja pegawai, dari segi kualitas maupun kuantitas.
b. Memberikan wawasan baru yang akan membantu pegawai dalam memecahkan konflik sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.
c. Memperbaiki hubungan antar pegawai dalam aktivitas kerja dalam organisasi.

**4. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja**

Dalam menggapai keberhasilan suatu organisasi, ada banyak faktor yang harus diperhatikan. Salah satunya adalah kinerja sumber daya manusia dalam organisasi. Ada banyak hal yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang yang dapat berasal dari dalam diri sendiri maupun dari luar dirinya. Masing-masing pekerja mempunyai skill berdasarkan pengetahuan dan keterampilan yang sesuai dengan pekerjaannya, namun pekerja yang mempunyai kepribadian, sikap dan perilaku yang dapat mempengaruhi kinerjanya Pulungan (2020).

Menurut Sukarno & Syaichu, (2021) Faktor-faktor kinerja dipengaruhi oleh faktor lingkungan internal organisasi, faktor lingkungan eksternal, dan faktor internal karyawan atau pegawai.

a. Faktor Internal Pegawai :

Yaitu faktor-faktor dari dalam diri pegawai seperti faktor bawaan lahir dan faktor yang diperoleh ketika berkembang. Faktor-faktor bawaan, misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Sementara

itu, faktor-faktor yang diperoleh, misalnya pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja.

b. Faktor Lingkungan Internal Organisasi

Dalam melaksanakan tugasnya, pegawai memerlukan dukungan dan motivasi dari organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai. Sebaliknya, jika sistem kompensasi dan iklim kerja organisasi buruk, kinerja karyawan akan menurun. Faktor internal organisasi lainnya misalnya strategi organisasi, dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, sistem manajemen organisasi harus menciptakan lingkungan internal organisasi yang kondusif sehingga dapat mendukung dan meningkatkan produktivitas karyawan.

c. Faktor Lingkungan Eksternal Organisasi

Faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Faktor-faktor internal karyawan bersinergi dengan faktor-faktor lingkungan internal organisasi dan faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi. Sinergi ini mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan kemudian menentukan kinerja organisasi. Ketiga jenis faktor tersebut, faktor yang dapat dikontrol dan dikondisikan oleh para manajer adalah faktor lingkungan internal organisasi dan faktor internal pegawai. Sementara itu, faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi di luar kontrol manajer. Tugas manajer adalah mengontrol dan mengembangkan faktor lingkungan internal organisasi dan faktor pegawai.

Sementara menurut Daulay et al., (2019) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi performance (kinerja) adalah:

1. Variabel Individu, meliputi kemampuan, keterampilan, mental, fisik, latar belakang keluarga, tingkat sosial, pengalaman demografi (umur, asal-usul, jenis kelamin).
2. Variabel Organisasi, meliputi: sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur desain pekerjaan,
3. Variabel Psikologis, meliputi: persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi.

**5. Pengukuran Kinerja**

Menurut Sadjiarto (2020) Pengukuran kinerja merupakan kegiatan manajemen dalam membandingkan tingkat kinerja dengan target yang ditetapkan dengan menggunakan pengukuran kinerja. Indikator-indikator kinerja tentu saja digunakan untuk mengukur kinerja organisasi dengan jelas dan terukur. Teknik pengukuran yang baik akan memberikan gambaran terhadap hasil kinerja suatu organisasi yang sebenarnya secara keseluruhan mengatakan bahwa hampir semua cara pengukuran kinerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

a. Kuantitas yaitu jumlah yang harus diselesaikan artinya melibatkan perhitungan keluaran yang dihasilkan.
b. Kualitas adalah mutu yang dihasilkan yang dapat dicerminkan dari tingkat "kepuasan" yakni seberapa baik penyelesaiannya.
c. Ketepatan waktu adalah kesesuaian waktu yang direncanakan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan..

Menurut Sadjiarto (2020) mengemukakan bahwa instrumen

pengukuran kinerja merupakan alat yang dipakai untuk mengukur kinerja individu seorang pegawai yang meliputi:

a. Prestasi Kerja: Hasil kerja pegawai dalam menjalankan tugas, baik secara kualitas kerja.
b. Keahlian: Tingkat kemampuan teknis yang dimiliki pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Keahlian ini bisa dalam bentuk kerjasama, komunikasi, inisiatif, pengetahuan dan lain-lain.
c. Perilaku : Sikap dan tingkah laku pegawai yang melekat pada dirinya dan dibawa dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Pengertian perilaku disini juga mencakup, tanggung jawab, dan disiplin.
d. Kepemimpinan : merupakan aspek kemampuan manajerial dan seni dalam memberikan pengaruh kepada orang lain untuk mengkoordinasikan pekerjaan secara tepat dan cepat, termasuk pengambilan keputusan dan penentuan prioritas.

## D. Tinjauan Empiris

Tinjauan empiris merupakan penelitian terdahulu yang mengemukan beberapa konsep yang relevan dan terkait dengan penelitian ini

**Tabel 2.2 Tinjauan Empiris**

| NO | Nama peneliti/ Tahun Peneliti | Judul Peneliti | Metode Penelitian | Hasil Penelitian |
|---|---|---|---|---|
| 1 | Toyang, 2019 | Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada sekretariat daerah kabupaten toraja utara | Analisis regresi berganda, analisis deskriptif | Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 2 | Kharisma, 2019 | Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan koperasi serba usaha setya usaha di kabupaten Jepara | Regresi linear berganda | Berdasarkan hasil penelitian dapat diambil kesimpulan bahwa ada pengaruh secara parsial dan simultan dari Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Serba Usaha Setya Usaha di Kabupaten Jepara. |
| 3 | Marni, 2019 | Pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan di CV.Putra Mina Swalayan | Regresi linier berganda. Program SPSS | Hasil penelitian menunjukkan bahwa uji Adjusted R Square kinerja karyawan CV. Putra Mina Swalayan dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan karakteristik individu, sedangkan Hasil uji signifikansi parameter individual uji t menunjukkan bahwa nilai signifikansi lingkungan kerja tidak terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan |
| 4 | Ariyanto, 2022 | Pengaruh lingkungan kerja terhadap stres kerja dan dampaknya pada kinerja pegawai (studi pada bagian rawat jalan) rsud haji prov. Sulsel | Analisis jalur (path analysis) dengan program SPSS | Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa dari hasil analisis nampak bahwa lingkungan kerja (X) mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja |
| 5 | Rustam, 2019 | Pengaruh lingkungan kerja dan sistem penggajian terhadap niat pindah kerja karyawan pada pt.sermani steel Makassar | Regresi linear berganda dengan memakai program SPSS versi 15 | Setelah dilakukan pengujian melalui uji t, diketahui bahwa variabel independen yang paling berpengaruh besar dalam niat pindah kerja karyawan adalah lingkungan kerja, di mana t- hitung = 5,011. Sementara itu, t-hitung untuk variabel sistem penggajian = 3,006. Hal tersebut menunjukkan bahwa perusahaan butuh perhatian |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | | | | ekstra dalam menangani masalah lingkungan kerja dalam PT. Sermani Steel Makassar. |
| 6. | Anteja, 2021 | Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja | Kepemimpinan (X1), Komunikasi (X2), Lingkungan Kerja (X3) Semangat Kerja (Y) | Kepemimpinan, komunikasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja. Kepemimpinan, komunikasi dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh dominan terhadap semangat kerja |
| 7. | Bachtiar (2021) | Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Study pada PT. Aqua Tirta Investama di Klaten. | Motivasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y) | Menunjukkan bahwa ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Aqua Tirta Investama di Klaten. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Aqua Tirta Investama di Klaten. Dan ada pengaruh motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Aqua Tirta Investama |
| 8. | Iskandar (2020) | Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri se-Kabupaten Kenda. | Motivasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), Kinerja Guru (Y) | Hasil penelitian ini adalah motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru yang meliputi perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi pembelajaran di SMA Negeri se- Kabupaten Kendal baik secara parsial maupun simultan |
| 9. | Nelson (2021) | Peranan Promosi Jabatan dalam Usaha meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan Pada CV. Bina Karya Lampung Selatan | Promosi Jabatan (X1), Prestasi Kerja Karyawan (Y) | Hasil penelitian menunjukkan bahwa: prestasi kerja karyawan pada CV. Bina Karya bukan karena promosi jabatan yang diterapkan belum memenuhi syarat-syarat yang telah diterapkan perusahaan. Dari hasil analisisi dengan uji hipotesis melalui pendekatan korelasi |

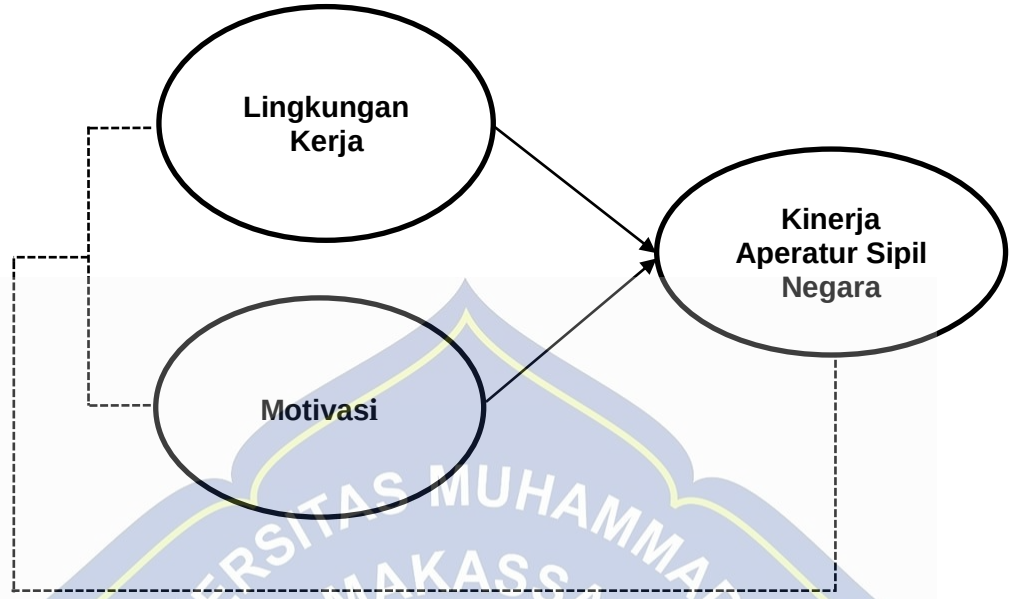
| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | | | | product moment di peroleh nilai r=0,351 berarti terdapat hubungan yang positif antara jabatan terhadap prestasi kerja karyawan |
| 10. | Oktavianti (2021) | Pengaruh Gaya Kepemimpinan Promosi Jabatan dan Kompensasi Financial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Grand Mega Bali. | Gaya Kepemimpinan (X1), Kompensasi Financial (X2) Kinerja Karyawan (Y) | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, promosi jabatan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, promosi jabatan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan,kompensasi financial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel gaya kepemimpinan, promosi jabatan, dan kompensasi financial berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan |

## E. Kerangka Pikir

Kerangka Pikir adalah suatu tujuan yang mengenai apa yang diteliti dituangkan dalam sebuah skema yang menjadi alur pemikiran penelitian.

Makna dan Hubungan antara teori Dari bagan contoh kerangka Pikir di bawah, kita dapat melihat bahwa Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kinerja Aperatur Sipil Negara berpengaruh secara langsung terhadap produktivitas kerja. Lingkungan Kerja yang harmonis dan kondusif memberi dampak positif pada Motivasi dan Kinerja Aperatur Sipil Negara. Dengan Lingkungan Kerja yang baik, para ASN menjadi lebih kreatif dan inovatif, sehingga mendorong mereka dapat bekerja secara optimal. Begitu pula dengan para ASN yang merasa senang dan bahagia dengan apa yang mereka kerjakan akan memberikan dampak positif terhadap kinerjanya, sebab hal itu akan menjadi

pemantik motivasi tersendiri untuk meningkatkan produktivitas kerja mereka




**Gambar 2.1 Kerangka Pikir**

**----------→ : Pengaruh Secara Persial**

**----------→ : Pegaruh Secara Simultan**

## F. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori dan belum menggunakan fakta.

1. Lingkungan kerja memiliki hubungan yg bermakna terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada kantor sekretariat daerah Kabupaten Gowa.
2. Motivasi memiliki hubungan yang bermakna terhadapa kinerja Aparatur Sipil Negara pada kesekretariat daerah Kabupaten Gowa.
3. Lingkungan kerja dan motivasi bersama-sama memiliki hubungan yang bermakna terhadapa kinerja Aparatur Sipil Negara pada sekretariat Kabupaten Gowa.

# BAB III

# METODOLOGI PENELITIAN

## A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian skripsi ini adalah jenis penelitian kuantitatif, termasuk penelitian lapangan untuk memaparkan dan menggambarkan keadaan serta fenomena yang lebih jelas mengenai situasi yang terjadi.

Penelitian ini juga menggunakan data (*Self Refort Data*). Data subyek adalah jenis data penelitian yang berupa opini, sikap, pengalaman atau karakteristik dari seseorang atau sekelompok orang yang menjadi subjek penelitian (responden) dimana data yang di peroleh dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner Pujihastuti (2019)

## B. Lokasi dan waktu penelitian

Lokasi penelitian ini terletak di kabupaten Gowa Alasan memilih lokasi tersebut karena merupakan daerah asal penulis sehingga memudahkan penulis dalam memperoleh data yang dibutuhkan selama proses penelitian. Penulis juga ingin mengetahui seberapa Kebermaknaan Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa. Waktu penelitian ini berlangsung selama kurang lebih 1 bulan, mulai bulan Juli sampai dengan Agustus 2024.

## C. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel penelitian ini adalah :

1. Lingkungan Kerja ($X_1$)

Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja, adapun

indikatornya yaitu :

a. Penerangan

   Sertakan cahaya yang cukup masuk ke ruang kerja setiap karyawan, yang mempengaruhi kondisi kerja setiap karyawan

b. Suhu udara

   Suhu udara disini berkaitan dengan tingkat suhu udara di setiap ruang kerja karyawan. Pengaturan suhu udara di ruang kerja yang benar memberikan kenyamanan bagi karyawan dalam melakukan pekerjaannya

c. Kebisingan

   Sertakan seberapa sensitif karyawan terhadap suara di sekitar tempat kerja, yang dapat memengaruhi aktivitas mereka

d. Ruang yang dibutuhkan

   Ruang adalah proses pengaturan posisi kerja antar karyawan, termasuk alat bantu kerja seperti meja dan kursi

e. Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya

   Penciptaan hubungan yang harmonis antara pegawai satu dengan pegawai lainnya dapat membantu perusahaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi.

2. Motivasi Kerja ($X_2$)

Berfokus pada karyawan dalam suatu organisasi dalam bentuk motivasi kerja sangat bermanfaat bagi kepentingan organisasi, terutama dalam hal dampaknya terhadap kinerja setiap individu atau kelompok dalam organisasi. adapun indikatornya yaitu :

1. *Responsibility*, artinya seseorang harus memiliki rasa tanggung jawab

terhadap pekerjaannya

2. Prestasi kerja, yaitu mengerjakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya
3. Kesempatan promosi, yaitu kesediaan untuk menerima upah yang sesuai dengan pekerjaannya
4. Pengakuan kinerja, yaitu keinginan untuk menerima lebih dari imbalan utama
5. Pekerjaan yang menantang, bekerja dengan keinginan untuk berlatih memahami bidang Anda.

3. Kinerja pegawai ASN (Y)

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, adapun indikatornya yaitu:

a. Prestasi kerja
b. Kedisiplinan
c. Kreativitas
d. Kerjasama
e. Tanggung jawab

## D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi penelitian ini adalah seluruh Aparatur Sipil Negara yang bekerja pada kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa. Yang berjumlah sebanyak 43 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang di miliki

oleh populasi tersebut idealnya yang diambil adalah sampel yang mewakili populasi (Sugiyono, 2019). Dalam penelitian ini semua populasi digunakan sebagai sampel yaitu menggunakan teknik total sampling atau sampel jenuh yaitu sebanyak 40 orang.

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah total sampling. Total sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi (Sugiyono, 2019).

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

Keterangan :

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Persen kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditolerir atau diinginkan, misalnya 5%, 10,%, dan 20%.

Maka

$$N = \frac{43}{1 + 43\ (0{,}05)^2}$$

$$= \frac{43}{1 + 43\ (0{,}0025)}$$

$$= \frac{43}{1 + 0{,}08}$$

$$= \frac{43}{1{,}08} = 39{,}81 \text{ (Dibulatkan menjadi } 40)$$

## E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data menurut Muqorrobin (2021), adalah jenis

penelitian yang digunakan berdasarkan tujuan penelitian adalah asosiatif, yaitu penelitian yang menguji pengaruh atau hubungan antara variabel dua variabel atau lebih, Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penulisan ini, kuesioner penelitian lapangan

Menurut Pujihastuti (2019) kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, menggunakan skala Liker seperti berikut:

a. SS = Sangat Setuju diberi skor 5
b. S = Setuju diberi skor 4
c. KS = Kurang Setuju diberi skor 3
d. TS = Tidak Setuju diberi skor 2
e. STS = Sangat Tidak Setuju diberi skor 1

1. Instrumen pengumpulan data perlu melakukan uji validasi dan relasi dengan penyelesain berikut :

a. Uji validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrument, suatu instrumen yang valid atau sahih mempunyai validitas tinggi, sebaliknya instrument yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah.

Dalam menguji tingkat validitas suatu instrumen dapat dilakukan dengan dua cara yaitu analisis faktor dan analisis butir. Dalam penelitian ini menggunakan analisis butir yaitu skor-skor total butir dipandang sebagai nilai X dan skor total dipandang sebagai nilai Y. pengujian validitas menggunakan bantuan program SPSS 20.

Hasil perhitungan $r_{hitung}$ kemudian dikonsultasikan dengan $r_{tabel}$

dengan taraf signifikan 0,05. Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir instrumen dapat dikatakan valid, akan tetapi jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka dikatakan bahwa instrumen tersebut tidak valid.

b. Uji reliabilitas

Reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut cukup baik. Instrumen dikatakan reliabel adalah jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu dan suatu variabel dikatakan reliabel jika member nilai cronbach's alpha > 0.60.

## F. Teknik Analisis

Teknik analisis menurut Arikunto (2019) adalah sebagai bagian dari proses pengujian data yang hasilnya digunakan sebagai bukti yang memadai untuk menarik kesimpulan penelitian.Teknik analisis yang digunakan dalam membuktikan hipotesis yang telah dikemukakan sebelumnya yaitu analisis statistik deskriptif dari hasil kuesioner, analisis regresi berganda, koefisien determinasi ($R^2$), uji F dan Uji T, pengolahan data menggunakan program SPSS 20 yaitu sebagai berikut :

1. Analisis Regresi Linear Berganda adalah digunakan oleh peneliti bila bermaksud meramalkan bagaimana keadaan naik turunya variabel dependen bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi Sugiyono (2019). jadi Analisis Regresi Berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal
2. Berdasarkan uraian tersebut penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu Budaya organisasi ($X_1$), Lingkungan kerja

($X_2$) terhadap kinerja pegawai (Y), Rumus yang digunakan adalah :

$$Y = a + b1\ X1 + b2\ X2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja pegawai ASN

a = Konstanta

b1,b2 = Koefisien variabel X1, X2

X1 = Lingkungan kerja

X2 = Budaya organisasi

e = Residual

2. Analisis korelasi berganda digunakan untuk mengetahui kuatnya hubungan antara dua variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan (bersama-sama). Menurut Sugiyono (2019) korelasi ganda dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$Ryx_1x_2 = \sqrt{\frac{r^2yx1 + r^2yx2 - 2ryx1.ryx2.rx1x2}{1 - r^2x1x2}}$$

Keterangan:

Ryx1x2 = Korelasi antara variabel X1 dengan X2 secara bersama-sama dengan variabel Y

ryx1 = korelasi product moment antara X1 dengan Y

ryx2 = korelasi product moment antara X2 dengan Y

rx1x2 = korelasi product moment antara X1 dengan X2

3. Koefisien determinasi (R2), melihat besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen dengan melihat besarnya koefisien determinasi totalnya (R2). Jika R2 yang diperoleh mendekati 1 (satu) maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut menerangkan hubungan variabel independen terhadap variabel independen. Sebaliknya

jika R2 semakin mendekati 0 (nol) maka semakin lemah pengaruh variabel terhadap variabel independen.

4. Pengujian hipotesis

   a. Uji f (uji serempak)

      Uji f (uji serempak) digunakan untuk mengetahui pengaruh kemungkinan bisa atau tidaknya digunakan meramalkan nilai variabel independen terhadap variabel dependen. Bila $f_{hitung} > f_{tabel,}$ maka $H_1$ diterima atau secara bersama-sama variabel independen dapat menerangkan atau bermakna terhadap variabel independen secara serentak. Sebaliknya apabila $f_{hitung} < f_{tabel,}$ maka $H_o$ diterima atau secara bersama-sama variabel bebas tidak memiliki pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui signifikan atau tidak pengaruh secara bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen maka digunakan *probability* sebesar 5% (α=0,05).

      - Jika sig > α (0,05) maka $H_O$ diterima dan $H_1$ ditolak.
      - Jika sig < α (0,05) maka $H_O$ ditolak dan $H_1$ diterima.

   b. Analisis uji t (Uji parsial)

      Analisis uji t (Uji parsial) digunakan untuk mengetahui tingkat signifikan atau dampak pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja dengan kinerja pegawai.

      - Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka variabel X mempunyai kebermaknaan terhadap variabel Y.
      - Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka variabel X tidak mempunyai kebermaknaan hubungan terhadap variabel Y.

# BAB IV

# HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

## A. Gambaran Umum Objek Penelitian

### 1. Sejarah Singkat BKPSDM Di Kabupaten Gowa

Dalam khasanah sejarah nasional, nama Gowa sudah tidak asing lagi. Mulai abad ke-15, Kerajaan Gowa merupakan kerajaan maritim yang besar pengaruhnya di perairan Nusantara. Bahkan dari kerajaan ini juga muncul nama pahlawan nasional yang bergelar Ayam Jantan dari Timur, Sultan Hasanuddin, Raja Gowa XVI yang berani melawan VOC Belanda pada tahun-tahun awal kolonialisasinya di Indonesia. Kerajaan Gowa memang akhirnya takluk kepada Belanda lewat Perjanjian Bungaya. Namun meskipun sebagai kerajaan, Gowa tidak lagi berjaya, kerajaan ini mampu memberi warisan terbesarnya, yaitu Pelabuhan Makassar. Pelabuhan yang kemudian berkembang menjadi Kota Makassar ini dapat disebut anak kandungnya, sedangkan Kerajaan Gowa sendiri merupakan cikal bakal Kabupaten Gowa sekarang

Gambar 4.1 Logo Kabupaten Gowa
Sumber : Website Kantor Bupati Kabupaten Gowa

Berisi visi dan misi dari perusahaan/instansi yang menjadi objek kegiatan Kuliah Kerja Profesi mahasiswa.

2. **Visi Kabupaten Gowa** :

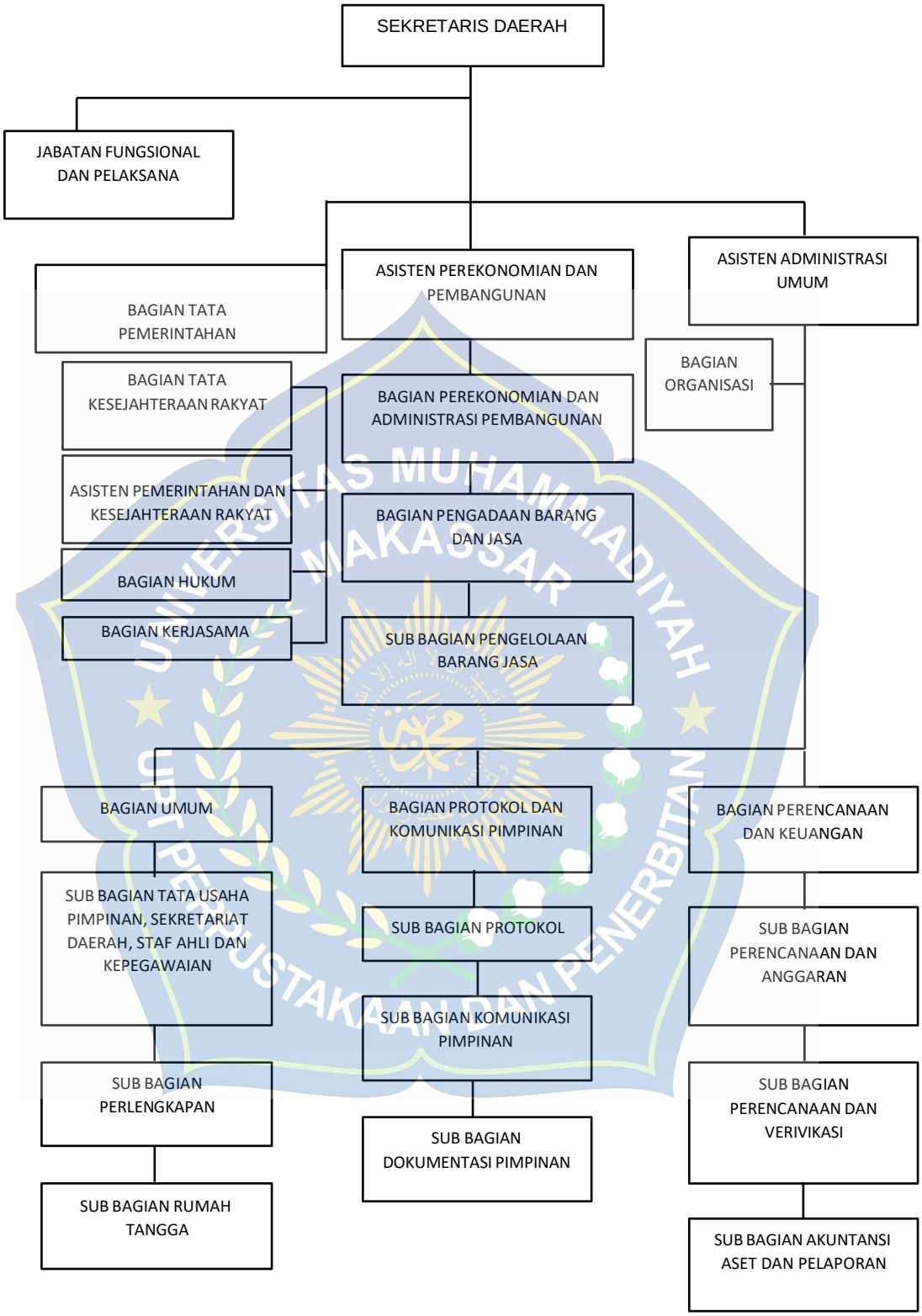
   Terwujudnya masyarakat yang berkualitas, mandiri dan berdaya saing dengantata kelola pemerintahan yang baik.

3. **Misi Kabupaten Gowa** :

   a. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia berbasis pada hak-hak dasarkesetaraan gender, nilai budaya dan agama.
   b. Meningkatkan perekonomian daerah berbasis pada potensi unggulan danekonomi kerakyatan.
   c. Meningkatkan pembangunan infrastruktur berorientasi pada interkoneksitasantar wilayah dan sektor.
   d. Meningkatkan pengembangan wilayah kecamatan, desa dan kelurahan.
   e. Meningkatkan penyelenggaraan pemerintahan yang baik, bersih dan demokratis.

4. **Struktur Organisasi**

   Terdiri dari bagan struktur organisasi dari perusahaan/ instansi lokasi Kuliah Kerja Profesi mahasiswa serja job description dari masing-masing jabatan yang ada dalam struktur organisasi tersebut.




**Gambar 4.2**
**STRUKTUR ORGANISASI SEKRETARIAT**

## B. Hasil Penelitian

### 1. Karakteristik Responden

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dari kuesioner yaitu berupa daftar pertanyaan yang terkait dengan dua variabel meliputi Lingkungan Kerja (X1), Motivasi (X2) dan satu variabel (Y) yaitu Kinerja Aparatur Sipil Negara yang diteliti di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa. Setiap responden mempunyai total skor masing-masing pada variabel yang dimaksud. Selanjutnya dalam hal pengujian hipotesis, maka dilakukan Koefisien determinasi dan uji t (parsial) yang dianggap relevan yang bertujuan untuk mengetahui Kebermaknaan Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa sebagaimana yang telah dikemukakan sebelumnya yang dapat dilihat dari hasil perhitungan berikut.

Karakteristik responden dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja dan Motivas Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa. Berikut ini adalah gambaran mengenai identitas responden yang terdiri dari jenis kelamin, usia, dan pendidikan responden.

Berdasarkan data penyebaran kuesioner terhadap 40 responden Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa diperoleh gambaran frekuensi karakteristik responden responden berupa jenis kelamin, umur, dan masa kerja

#### a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh melalui penyebaran

kuesioner, diperoleh data mengenai jenis kelami responden sebagai berikut:

**Tabel 4.1**
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

| JENIS KELAMIN | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | Laki-Laki | 19 | 48.7 | 48.7 | 48.7 |
| | Perempuan | 21 | 51.3 | 51.3 | 100.0 |
| | Total | 40 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber: Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.1 tersebut dapat diketahui bahwa terdapat reaponden berjenis kelamin Perempuan yang berjumlah 21 pegawai atau sebesar 51,3% lebih banyak dibandingkan berjenis kelamin laki-laki, jumlah 19 pegawai atau sebesar 48,7%

**b. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur**

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner, diperoleh data mengenai umur responden sebagai berikut :

**Tabel 4.2**
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

| USIA | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 20-24 | 1 | 2.56 | 2.56 | 2.56 |
| | 25 – 29 | 6 | 15.38 | 15.38 | 17,94 |
| | 30 – 35 | 11 | 25.64 | 25.64 | 43,58 |
| | > 35 | 22 | 56.41 | 56.41 | 100.0 |
| | Total | 40 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.2 tersebut dapat diketahui bahwa dari 39 responden rata-rata umur responden berada pada rentang usia lebih dari

35 tahun dengan persentase 56,41%. Sedangkan umur responden dengan jumlah paling sedikit berada pada rentang umur 20 hingga 24 tahun dengan persentase 2,56%.

**c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

Tingkat pendidikan responden adalah menguraikan atau menggambarkan jenjang pendidikan terakhir responden. Oleh karena itulah jenjang pendidikan responden dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

**Tabel 4.3**

**Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

| PENDIDIKAN | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | SMA | 4 | 10.0 | 10.0 | 10.0 |
| | D3 | 8 | 18.0 | 18.0 | 28.0 |
| | S1 | 23 | 59.0 | 59.0 | 59.0 |
| | S2 | 5 | 13.0 | 13.0 | 100.0 |
| | Total | 40 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.3 yakni identitas responden berdasarkan pendidikan terakhir maka diperoleh responden yang berpendidikan terakhir SMA sebanyak 4 orang atau 10.0%, responden yang berpendidikan terakhir D3 sebanyak 8 orang atau 18.0%, responden yang berpendidikan terakhir S1 sebanyak 23 orang atau 59.0%, dan responden yang berpendidikan terakhir S2 sebanyak 5 orang atau 13.0%. Sehingga dalam penelitian ini didominasi oleh responden yang berpendidikan terakhir S1 yaitu sebanyak 23 orang atau 59.0%. Tingkat pendidikan dijadikan salah satu aspek demografi karena pendidikan memiliki pengaruh dalam peningkatan kemampuan personal, yang merupakan salah satu variabel independen dalam model penelitian. Semakin baik tingkat pendidikan

pegawai maka dapat disimpulkan pegawai tersebut memiliki kemampuan personal yang lebih baik dan akan berdampak pada kinerjanya.

**d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner, diperoleh data mengenai masa kerja 40 responden di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa sebagai berikut:

**Tabel 4.4**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

| MASA KERJA | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | < 1 | 4 | 10.26 | 10.26 | 10.26 |
| | 2 – 3 | 9 | 23.08 | 23.08 | 33.34 |
| | 4 – 5 | 17 | 43.59 | 43.59 | 76.93 |
| | > 6 | 10 | 23.08 | 23.08 | 100.0 |
| | Total | 40 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.4 diatas maka dapat diketahui bahwa dari 39 responden masa kerja di Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Kabupaten Gowa dengan frekuensi terbanyak ada pada rentang masa kerja 4 hingga 5 tahun sebanyak 17 orang. Kemudian masa kerja responden dengan frekuensi paling sedikit ada pada masa rentang kerja kurang dari 1 tahun sebanyak 4 orang.

**2. Deskripsi Data Variabel Penelitian**

Dari penjelasan mengenai Kebermaknaan Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa, maka skor tertinggi yang digunakan pada tiap

pernyataan adalah 5 dan skor terendah adalah 1, dengan jumlah responden sebanyak 40 pegawai

**a. Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja**

**Tabel 4.5**
**Penilaian responden Berdasarkan Lingkungan Kerja**

| No | Indikator | STS | TS | KS | S | SS | TOTAL | MEAN |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | X1.1 | | | 5 | 12 | 23 | 40 | 4.45 |
| 2 | X1.2 | | | 4 | 16 | 20 | 40 | 4.34 |
| 3 | X1.3 | | | 6 | 11 | 23 | 40 | 4.46 |
| 4 | X1.4 | | | 10 | 17 | 13 | 40 | 4.43 |
| 5 | X1.5 | | | | 23 | 17 | 40 | 4.64 |

Sumber : Data diolah, 2024

Tabel 4.5 tentang tanggapan responden yang menunjukkan nilai tertinggi pada indikator (X1.5) bahwa yang memilih jawaban responden sangat setuju dengan nilai rata-rata 4.64.

**b. Analisis Deskriptif Variabel Motivasi**

**Tabel 4.6**
**Penilaian Responden Berdasarkan Motivasi**

| No | Indikator | STS | TS | KS | S | SS | TOTAL | MEAN |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | X2.1 | | | 8 | 18 | 14 | 40 | 4.46 |
| 2 | X2.2 | | | 8 | 20 | 12 | 40 | 4.51 |
| 3 | X2.3 | | | 6 | 14 | 20 | 40 | 4.49 |
| 4 | X2.4 | | | 7 | 16 | 17 | 40 | 4.33 |
| 5 | X2.5 | | | 8 | 19 | 13 | 40 | 4.44 |

Sumber data : Lampiran Output SPSS 25

Tabel 4.6 tentang tanggapan responden yang menunjukkan nilai tertinggi pada indikator (X2.2) bahwa yang memilih jawaban responden sangat setuju dengan nilai rata-rata 4.51

**c. Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Aparatur Sipil Negara**

**Tabel 4.7**
**Penilaian responden berdasarkan Kinerja Aparatur Sipil Negara**

| No | Indikator | STS | TS | KS | S | SS | TOTAL | MEAN |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Y.1 | | | 8 | 16 | 16 | 40 | 4.31 |
| 2 | Y.2 | | | 5 | 19 | 16 | 40 | 4.41 |
| 3 | Y.3 | | | 9 | 13 | 18 | 40 | 4.33 |
| 4 | Y.4 | | | 6 | 14 | 20 | 40 | 4.36 |
| 5 | Y.5 | | | 8 | 16 | 16 | 40 | 4.31 |

Sumber Data : Lampiran Output SPSS 25

Tabel 4.7 tentang tanggapan responden yang menunjukkan nilai tertinggi pada indikator (Y.2) bahwa yang memilih jawaban responden sangat setuju dengan nilai rata-rata 4.41

**3. Analisis Deskriptif**

Analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul. Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap obyek yang diteliti melalui data sampel atau populasi. Penjelasan data melalui statistik deskriptif diharapkan memberikan gambaran awal tentang masalah yang diteliti. Hasil analisis statistik deskriptif dapat dilihat pada tabel :

**Tabel 4.8**
**Statistik Deskriptif Variabel**

| Descriptive Statistics | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | N | Range | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation | Variance |
| Lingkungan Kerja | 40 | 16.00 | 15.00 | 25.00 | 64,9743 | 4,39190 | 19,288 |
| Motivasi | 40 | 11.00 | 20.00 | 25.00 | 33,3589 | 2,86987 | 8,236 |
| Kinerja ASN | 40 | 18.00 | 20.00 | 25.00 | 64,8461 | 4,68220 | 21,923 |
| Valid N (listwise) | 40 | | | | | | |

Sumber Data : Lampiran Output SPSS 25

Berdasarkan hasil uji deskriptif, bahwa jumlah responden (N) sebanyak 40 responden, variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai minimum 15, nilai maximum 25, nilai mean 64,9743 dengan standar deviation 4,39190. Untuk variabel Motivasi diperoleh nilai minimum 20, nilai maximum 25, nilai mean 33,3589 dengan standar deviation 2,86987. Dan untuk variabel kinerja pegawai ASN memiliki nilai minimum 20, nilai maximum 25, nilai mean 64,8461 dengan standar deviation 4,68220.

**4. Uji Keabsahan Data**

**1. Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kusioner. Kriteria yang digunakan untuk menyatakan suatu instrument valid atau layak digunakan dalam pengujian hipotesis apabila corrected Item-Total Correlation lebih besar dari r-tabel atau df= (N-2) = 0,316 dengan jumlah responden 39.

**a) Uji Validitas Variabel X1**

**Tabel 4.9**
**Hasil Uji Validitas**

| Variabel | Item | r- hitung | r-tabel | Sig | Ket. |
|---|---|---|---|---|---|
| Lingkungan Kerja (X1) | X1.1 | 0, 652 | 0,316 | 0,000 | Valid |
| | X1.2 | 0, 680 | 0,316 | 0,000 | Valid |
| | X1.3 | 0, 490 | 0,316 | 0,000 | Valid |
| | X1.4 | 0, 688 | 0,316 | 0,000 | Valid |
| | X1.5 | 0, 562 | 0,316 | 0,000 | Valid |

Sumber Data : Lampiran Output SPSS 25

Uji validitas dilakukan untuk membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Jika nilai r hitung > nilai r tabel, maka indikator dikatakan valid

dan sebaliknya jika nilai r hitung < nilai r tabel maka indikator dikatakan tidak valid. Berdasarkan data di atas, diperoleh nilai r hitung untuk indikator X1.1 sebesar 0,652, X1.2 sebesar 0,680, X1.3 sebesar 0,490, X1.4 sebesar 0, 688, dan X1.5 sebesar 0,562. Hasil olah data menunjukkan bahwa semua indikator valid karena nilai r hitung>nilai r tabel sebesar 0.316

**b) Uji Validitas Variabel X2**

**Tabel 4.10**
**Hasil Uji Validitas X2**

| Variabel | Item | r- hitung | r-tabel | Sig | Ket. |
|---|---|---|---|---|---|
| Motivasi (X2) | X2.1 | 0, 595 | 0,316 | 0,000 | Valid |
| | X2.2 | 0, 646 | 0,316 | 0,000 | Valid |
| | X2.3 | 0, 631 | 0,316 | 0,000 | Valid |
| | X2.4 | 0, 637 | 0,316 | 0,000 | Valid |
| | X2.5 | 0, 668 | 0,316 | 0,000 | Valid |

Sumber Data : Lampiran Output SPSS 25

Uji validitas dilakukan untuk membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Jika nilai r hitung>nilai r tabel, maka indikator dikatakan valid dan sebaliknya jika nilai r hitung<nilai r tabel maka indikator dikatakan tidak valid. Berdasarkan data di atas, diperoleh nilai r hitung untuk indikator X2.1 sebesar 0,595, X2.2 sebesar 0,646, X2.3 sebesar 0,631, X2.4 sebesar 0,637, dan X2.5 sebesar 0,668. Hasil olah data menunjukkan bahwa semua indikator valid karena nilai r hitung>nilai r tabel sebesar 0.316.

**c) Uji Validitas Variabel Y**

**Tabel 4.11**
**Hasil Uji Validitas Y**

| Variabel | Item | r- hitung | r-tabel | Sig | Ket. |
|---|---|---|---|---|---|
| **Kinerja Aparatur Sipil Negara (Y)** | Y.1 | 0, 567 | 0,316 | 0,000 | Valid |
| | Y.2 | 0, 652 | 0,316 | 0,000 | Valid |
| | Y.3 | 0, 469 | 0,316 | 0,000 | Valid |
| | Y.4 | 0, 532 | 0,316 | 0,000 | Valid |
| | Y.5 | 0, 428 | 0,316 | 0,000 | Valid |

Sumber Data : Lampiran Output SPSS 25

Uji validitas dilakukan untuk membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Jika nilai r hitung > nilai r tabel, maka indikator dikatakan valid dan sebaliknya jika nilai r hitung < nilai r tabel maka indikator dikatakan tidak valid. Berdasarkan data di atas, maka diperoleh nilai r hitung untuk indikator Y.1 sebesar 0,567, Y.2 sebesar 0,652, Y.3 sebesar 0,469, Y.4 sebesar 0,532 dan Y.5 sebesar 0,428. Hasil olah data menunjukkan bahwa semua indikator valid karena nilai r hitung > nilai r tabel sebesar 0.316.

**c) Uji Reliabilitas**

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

***Tabel 4.12 Hasil Uji Reabilitas Lingkungan Kerja (X1)***

| **Reability Statistics** | |
|---|---|
| *Cronbach's Alpha* | N of Items |
| **.870** | 5 |

*Sumber : Outpus SPSS, tahun 2024*

Berdasarkan tabel Uji Reliabilitas variabel X1 diatas, 5 pernyataan memiliki nilai cronbach's alpha (α) yang lebih besar dari 0.60 yaitu sebesar 0.870. Berdasarkan ketentuan di atas maka indikator atau pernyataan dalam penelitian ini dikatan reliabel

**Tabel 4.13 Hasil Uji Reliabilitas Motivasi (X2)**

| Reability Statistics | |
|---|---|
| *Cronbach's Alpha* | N of Items |
| . 897 | 5 |

*Sumber : Outpus SPSS, tahun 2024*

Berdasarkan tabel Uji Reliabilitas variabel X2 diatas, 5 pernyataan memiliki nilai cronbach's alpha (α) yang lebih besar dari 0.60 yaitu sebesar 0.897. Berdasarkan ketentuan di atas maka indikator atau pernyataan dalam penelitian ini dikatan reliabel.

***Tabel 4.14 hasil Uji Reliabilitas Kinerja ASN (Y)***

| Reability Statistics | |
|---|---|
| *Cronbach's Alpha* | N of Items |
| . 707 | 5 |

*Sumber Outpus SPSS, tahun 2024*

Berdasarkan tabel Uji Reliabilitas variabel Y diatas, 5 pernyataan memiliki nilai cronbach's alpha (α) yang lebih besar dari 0.60 yaitu sebesar 0.806. Berdasarkan ketentuan di atas maka indikator atau pernyataan dalam penelitian ini dikatan reliabel.

**5. Uji Asumsi Klasik**

**a. Uji Normalitas**

Uji Normalitas digunakan untuk menguji apakah ada data variabel dengan variabel bebas keduanya memiliki hubungan distribusi yang normal atau

tidak. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan grafik histogram, normal P-plot dan uji statistik Kolgomorov-Smirnov dengan SPSS Statistik 25. Kriteria yang digunakan adalah melalui nilai Asymp. Sig (2-Tailed). Pengukuran dengan membandingkan nilai Asymp. Sig (2-Tailed) lebih besar dari 0,05, maka distribusi data tersebut normal. Hasil pengujian uji normalitas berdasarkan SPSS Statistik 25 menggunakan histrogram dapat di lihat pada gambar berikut ini:

**Tabel 4.15**
**Hasil Uji Normalitas**
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

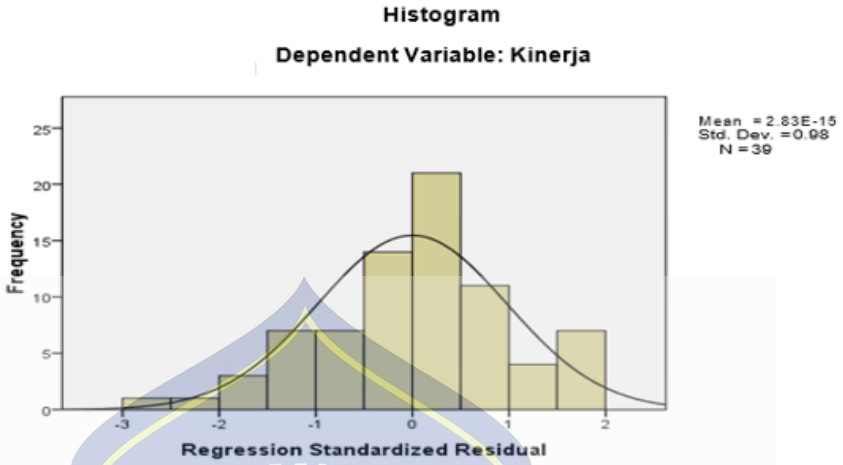
| | | Unstandardized Residual |
|---|---|---|
| N | | 40 |
| Normal Parameters[a,b] | Mean | 40.9342105 |
| | Std. Deviation | 2.14766704 |
| Most Extreme Differences | Absolute | . 066 |
| | Positive | . 045 |
| | Negative | -.066 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | .576 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .894[c] |

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.

1. Jika nilainya signifikan > 0,05 maka nilai residual berdistribusi normal
2. Jika nilai signikan < 0,05 maka nilai tidak berdistribusi normal

Dilihat dari tabel 4.15 hasil dari perhitungan uji normalitas memiliki nilai signifikan sebesar 0,894 yang artinya nilainya lebih dari 0,05 maka disimpulkan hasil data yang diuji terdistribusi secara normal.

**Gambar 4.3 Grafik Histogram**




Berdasarkan uji normalitas dengan grafik histogram di atas menunjukkan bahwa grafik histogram memberikan pola distribusi yang melenceng ke kanan yang artinya data berdistribusi normal. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas. Namun uji normalitas dengan grafik histogram perlu diperkuat menggunakan uji-uji lain untuk meyakinkan bahwa benar data berdistribusi normalitas. Sehingga pada penelitian ini, peneliti melakukan uji lain yakni uji normalitas dengan grafik P-Plot**.**

Hasil pengujian normalitas menggunakan P-Plot dapat dilihat pada gambar berikut:

**Gambar 4.4 P-Plot**

Berdasarkan gambar grafik P-Plot tersebut dapat diketahui bahwa penyebaran data pada garis diagonal telah memenuhi syarat asumsi normalitas dikarenakan titik-titik data berada di sekitar garis diagonal dan tidak menyebar jauh dari garis diagonal juga mengikuti arah garis diagonal tesebut. Dengan demikian model regresi berdistribusi normal atau memenuhi syarat asumsi normalitas.

**b. Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinearitas di gunakan untuk menguji apakah modal regresi ditemukan adanya hubungan antar variable bebas. Tujuan untuk menguji apakah pada penelitian ini terdapat korelasi antar variable sampel. Untuk menentukan ada atau tidak multikolinearitas dalam modal regresi ini bias dilihat dari nilai *infaction factor* (VIF) apakah dari 10 dan nilai tolerance dari 0,1 maka dapat dikatakan terbebas dari multikolinieritas.

**Tabel 4.16**
**Hasil Uji Multikolinearitas**
**Coefficientsa**

| Model | Sig. | Collinearity Statistics | |
|---|---|---|---|
| | | Tolerance | VIF |
| (Constant) | ,187 | | |
| Lingkungan Kerja | ,000 | ,725 | 1,380 |
| Motivasi | ,000 | ,725 | 1,380 |

a. Dependent Variable: Kinerja

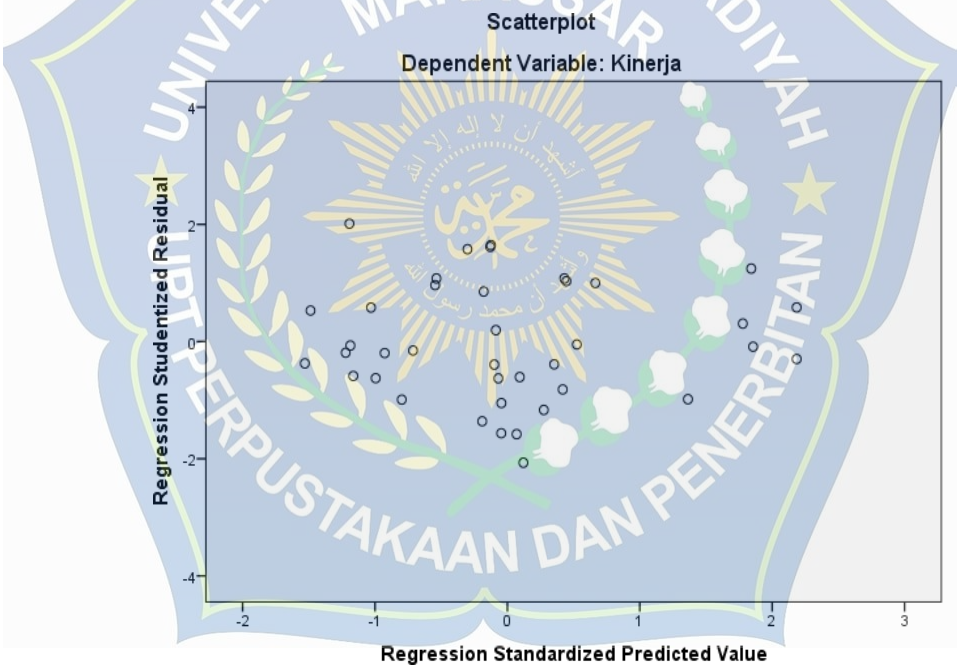
Berdasarkan tabel 4.16 diatas diketahui bahwa nilai tolerance dari variabel independen rekrutmen (X1) sebesar 0,725, dan variabel seleksi (X2) sebesar 0,725 menunjukkan nilai tolerance variabel independen diatas 0,1 (Tolerance Value > 0,1). Dan nilai VIF dari variabel independen rekrutmen (X1) sebesar 1,380 dan nilai VIF dari

variabel independen seleksi (X2) sebesar 1,380 menunjukkan nilai VIF di bawah 10 (VIF < 10). Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada multikolineritas tolerance.

**c. Uji Heteroskedastisitas**

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Hasil uji heteroskedastisitas yang dilakukan dengan menggunakan grafik scatterplot dari pengolahan SPSS Statistics 25 pada penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut:

**Gambar 4.5 Uji Heteroskedastisitas**




Berdasarkan gambar grafik scatterplot tersebut dapat terlihat bahwa model regresi tidak membentuk pola tertentu dalam grafik sehingga tidak mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini.

**d. Analisis Regresi Linear Berganda**

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan program SPSS 25, diperoleh hasil analisis regresi sederhana sebagai berikut:

**Tabel 4.17**
**Hasil Uji Regresi Linear Berganda**
**Coefficients[a]**

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | ,323 | ,240 | | 1,345 | ,187 |
| Lingkungan Kerja | ,446 | ,097 | ,418 | 4,589 | ,000 |
| Motivasi | ,502 | ,077 | ,591 | 6,478 | ,000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Aparatur Sipil Negara

Dari hasil analisis program SPPS maka dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk. Adapun persamaan regresi linier yang terbentuk adalah sebagai beikut:

**Y= 0,323+0,446 X1+0,502 X2+e**

1. Konstanta (a) = 0,323

   Jika variabel Lingkungan Kerja dan Motivasi di anggap konstantatau tetap maka Kinerja Aparatur Sipil Negara sebesar 0,323

2. Koefisien B1(X1) = 0,446

   Jika Lingkungan Kerja meningkat sebesar 1% maka Kinerja Aparatur Sipil Negara sebesar 0,446

3. Koefisien B2 (X2) = 0,502

   Jika Motivasi meningkat sebesar 1% maka Kinerja Aparatur Sipil Negara meningkat sebesar 0,502

## 4. Uji Hipotesis

### 1. Uji-t

Uji $t$ bertujuan untuk melihat secara parsial apakah pengaruh masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) bermakna atau tidak. Uji t dapat dilihat dari nilai signifikansi dan nilai t hitung. Apabila nilai signifikasnsi <0,05 maka ada pengaruh antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Hasil pengujian uji t dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.18**
**Hasil Perhitungan Uji T (Secara Parsial)**

**Coefficients[a]**

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | ,323 | ,240 | | 1,345 | ,187 |
| | Lingkungan Kerja | ,446 | ,097 | ,418 | 4,589 | ,000 |
| | Motivasi | ,502 | ,077 | ,591 | 6,478 | ,000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Aparatur Sipil Negara

Sumber Data : Hasil Output SPSS 25

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

1) Lingkungan Kerja (X1)

Hasil pengujian SPSS untuk variabel Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (Y) diperoleh nilai Thitung 4,589 > 1.688, maka Ho ditolak (Ha diterima). Artinya variabel Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa.

2) Motivasi (X2)

Hasil pengujian SPSS untuk variabel Motivasi (X2) terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (Y) diperoleh nilai Thitung 6,478 > 1.688, maka

Ho ditolak (Ha diterima). Artinya variabel Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa

**2. Uji Koefisien Determinasi**

Untuk melihat besarnya Kebermaknaan Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara secara keseluruhan dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.19**
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**
**Model Summary**

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|---|---|---|---|---|
| 1 | ,885[a] | ,783 | ,771 | ,19153 |

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

Artinya, kemampuan variabel independen Lingkungan Kerja Dan Motivasi menjelaskan perubahan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa sebesar 0,78 = 78,3% sisa 21,7 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak teliti.

## C. Pembahasan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui Kebermaknaan Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa.

**1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara**

Lingkungan kerja merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai, seorang pegawai yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik. Berdasarkan hasil penelitian yang ditunjukkan dengan hasil uji t

menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hasil perhitungan tersebut menyatakan bahwa Lingkungan Kerja sebesar 4,589 > 2.022 dengan tingkat signifikan 0,000 > 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja secara persial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa

**2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara**

Motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara. Dua hal yang berkaitan dengan kinerja (performance) adalah motivasi dan kesediaan dari pegawai untuk pegawai, yang menimbulkan usaha aparatur sipil Negara dan kemampuan ASN untuk melaksanakannya. Kinerja (performance) adalah fungsi dari motivasi dan kemampuan. Kemampuan melekat dalam diri seseorang dan merupakan bawaan sejak lahir serta diwujudkan dalam tindakannya dalam bekerja, sedangkan motivasi adalah aspek yang sangat penting untuk menggerakkan kreativitas dan kemampuan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan, seta selalu bersemangat dalam menjalankan pekerjaan tersebut. Berdasarkan hasil penelitian yang ditunjukkan dengan dengan hasil uji t menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hasil perhitungan tersebut menyatakan bahwa Motivasi sebesar 6,478 > 2.022 dengan tingkat signifikan 0,000 > 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi secara persial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa.

Berikut uraian penjelasan untuk penelitian yang telah diuraikan antaa lain :

**6. Lingkungan kerja**

Pengujian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah Kebermaknaan Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa. Lingkungan kerja dimiliki diantaranya suhu ruangan tidak panas karena lancarnya sirkulasi udara, hubungan antar pegawai dan atasan yang harmonis sehingga memberikan rasa nyaman bagi pegawai. Dari hasil penelitian ini dapat dilihat bahwa Kebermaknaan Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa telah mempunyai lingkungan kerja tinggi sesuai dengan apa yang diinginkan Kantor Sekretariat Daerah, lingkungan kerja yang memberikan rasa semangat kepada pegawai sehingga pegawai berkerja maksimal.

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang pekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti, 2013). Menurut Nitisemito (2015) menyatakan bahwa salah satu cara meningkatkan kinerja pegawai yaitu dengan lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik dan mendukung dapat meningkatkan semangat kerja pegawai karena dengan adanya lingkungan serta fasilitas yang lengkap dan akan mendorong pegawai untuk melaksanakan tugasnya dengan baik, merasa senang dan tidak malas, sehingga memicu kinerja pegawai untuk melaksanakan pekerjaannya.

Kebersihan lingkungan kerja sangatlah penting, karena lingkungan yang bersih akan mempengaruhi kenyamanan, semangat dan juga

kegairahan kerja pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Suhu udara juga merupakan faktor lingkungan kerja yang sangat penting. Ini akan menyebabkan kesegaran fisik pegawai dan juga para pemohon izin yang ada dalam lingkungan kerja tersebut. Sebaliknya suhu udara yang kurang akan menimbulkan rasa pengap sehingga menimbulkan rasa kelelahan. Penerangan juga tidak hanya terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk penerangan matahari. Jika ruang kerja pegawai terlalu banyak kemasukan sinar matahari akan membuat mata silau dan hal itu juga akan mengganggu kenyamanan pegawai saat melakukan tugasnya.

Kemudian, keamanan disini tidak hanya rasa aman dalam menghadapi masa depan, namun juga rasa aman dalam lingkungan kerja terutama keamanan terhadap milik pribadi. Kebisingan di lingkungan kerja akan mengganggu konsentrasi, jika konsentrasi terganggu maka dalam melaksanakan tugasnya pun akan mengalami gangguan dan tidak bisa bekerja dengan baik

Hubungan kerja atasan dengan bawahan, dalam lingkungan instansi, yang dimaksudkan atasan adalah kepala instansi. Dimana kepala instansi adalah pimpinan diinstansi. Selain itu hubungan kerja dengan sesama rekan kerjajuga akan menumbuhkan semangat dan juga kenyamanan bagi diri seseorang dalam bekerja

Hasil pengujian hipotesis diperoleh bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi lingkungan kerja maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hendry Wijaya (2020) memperoleh hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap

kinerja pegawai.

**7. Motivasi**

Motivasi merupakan dorongan atau semangat yang timbul dalam diri seseorang untuk bekerja atau melakukan sesuatu. Semakin kuat motivasi, kinerja ASN juga akan semakin tinggi. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan yang sangat berarti bagi peningkatan kinerja ASN dalam melaksanakan pekerjaannya

Aparatur sipil Negara memiliki peran sangat penting dalam sebuah instansi. Aparatur sipil Negara (ASN) pada Dinas sumber daya air cipta karya dan tata ruang provinsi Sulawesi selatan merupakan lini instansi untuk menjalankan pekerjaan mencapai tujuan. Penelitian tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja aparatur sipil Negara pada dinas sumber daya air cipta karya dan tata ruang provinsi Sulawesi selatan memiliki arti yang penting untuk mengetahui bagaimana kinerja ASN dipengaruhi oleh motivasi yang diterima oleh ASN. Tanpa adanya motivasi bagi aparatur sipil Negara bisa menyebabkan penurunan kinerja dari ASN itu sendiri. Dengan mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja aparatur sipil Negara maka instansi dapat menentukan kebijakan dengan menyesuaikan karasteristik motivasi ASN sehingga dapat meningkatkan kinerja ASN. Kinerja aparatur sipil Negara yang meningkat akan berhubungan dengan hasil pekerjaan suatu instansi. Jika dibandingkan dengan penelitian terdahulu memiliki persamaan, dimana motivasi mempengaruhi kinerja ASN

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Rukhayati (2008) yang menemukan bahwa motivasi (X1) dan variabel

disiplin kerja (X2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y) pada Puskesmas Talise. Syarah Amalia (2016) yang menemukan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap karyawan pada PT. Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro. Kiki Cahaya Setiawan (2015) yang menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan level pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang. Ridha Canggih Pristian (2014) yang menemukan bahwa motivasi dan disiplin mempunyai pengaruh baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja pegawai. Ridwan Isya Luthfi (2014) yang menemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Dari ketiga variabel, diketahui bahwa variabel Kebutuhan Eksistensi mempunyai nilai beta tertinggi 0,501 sehingga variabel Kebutuhan Eksistensi merupakan variabel yang dominan mempengaruhi kinerja karyawan

**8. Kinerja Pegawai**

Kinerja pegawai merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu, hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Secara keseluruhan kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Kabupaten Gowa dapat dikatakan baik. Pegawai dapat bekerja sama dengan baik sesama rekan kerja, para pegawai juga mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja,

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kabupaten Gowa dapat dikatakan baik dalam hal bertanggung jawab dengan pekerjaannya, teliti dan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Namun untuk beberapa hal dirasa belum maksimal dan belum dapat dikatakan baik seperti pegawai yang kehadirannya baik tidak diberikan penghargaan, jumlah aktivitas yang diberikan oleh pemimpin belum sesuai dengan yang diharapkan sehingga dibeberapa tugas tidak dapat diselesaikan tepat pada waktunya.

Bekerja pada bidang tugas yang sama untuk waktu yang panjang akan mudah membuat pegawai merasa bosan. Rutinitas kerja yang monoton setiap harinya, pada suatu waktu pasti akan sampai pada titik kejenuhan, yang dapat mengakibatkan pegawai tidak dapat dengan maksimal mengeluarkan kemampuan yang dimiliki untuk kemajuan instansi, karena mungkin mereka tidak lagi mempunyai kinerja yang cukup untuk perlu melakukan itu. Karena tahu posisi mereka tidak akan berubah, bisa menyebabkan pegawai tidak lagi punya minat dan kemauan untuk mengembangkan diri dan pada titik tertentu mungkin saja menjadi tidak peduli program yang ingin diekspos oleh instansi, sebab bagi mereka itu sama sekali tidak akan mempengaruhi posisi dan karir mereka.

Berdasarkan tanggapan responden terkait variabel kinerja pegawai maka diperoleh rata-rata responden memberikan jawaban setuju dan sangat setuju. Hal ini membuktikan bahwa pemberian kinerja Sudah baik. Atasan memberikan penghargaan bagi bawahan yang berprestasi bilamana mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu. Selain itu pegawai merasa diakui dan dihargai hasil kerja mereka.

Sehingga beberapa pegawai diberikan kesempatan untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi. Jika ada pegawai yang dianggap masih memiliki kemampuan dan keterampilan kerja yang minim, maka atasan memberikan pelatihan serta masukan-masukan kepada pegawai agar dapat bekerja lebih giat dan maksimal.

Namun, ada beberapa responden yang merasa kurang dalam kinerja pegawai dalam hal hubungan kerja sama antar rekan kerja. Bagi mereka, terkadang hubungan kerja sama antar rekan kerja kurang terjalin dengam baik. Yang mana antara satu kubu dengan kubu yang lainnya tidak begitu terjalin kerja sama yang baik dikarenakan sesuatu hal yang bersifat pribadi. Maka perlu bagi instansi untuk lebih meningkatkan kinerja kepada pegawai mengenai kerja sama antar pegawai.

Instansi harus memperhatikan mengenai bagaimana menjaga dan mengelola kinerja pegawai dalam bekerja agar selalu tinggi dan fokus pada tujuan instansi. Kinerja pegawai adalah konsep yang menguraikan tentang kekuatan- kekuatan yang ada dalam diri pegawai (Siagian, 2022)

# BAB V

# KESIMPULAN DAN SARAN

## A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan mengenai Kebermaknaan Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil uji t dan nilai signifikan diketahui bahwa varabel Lingkungan Kerja (X1) mempunyai $t_{hitung}$ lebih besar dari $t_{tabel}$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa.
2. Hasil uji t dan nilai signifikan diketahui bahwa Variabel Motivasi (X2) mempunyai $t_{hitung}$ lebih besar dari $t_{tabel}$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa.
3. Lingkungan kerja dan motivasi memiliki hubungan yang bermakna dimana variabel Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara dan variabel Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa.

## B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan disarankan kepada peneliti selanjutnya dapat memperluas objek penelitian sehingga dapat memperoleh informasi yang lebih lengkap dan lebih luas mengenai

Kebermaknaan Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara

1. Perlunya meningkatkan suasana lingkungan kerja yang baik dan kondusif dalam membantu meningkatkan produktivitas karyawan dalam hal suhu udara di tempat kerja, keamanaan dan penerangan perlu adanya pengawasan supaya setiap pekerja merasa aman dan nyaman tanpa merasa terganggu dan khawatir dalam menggunakan peralatan terutama dalam hal ketersediaan fasilitas di tempat kerja.
2. Dengan lebih memberikan motivasi yang baik kepada aparatur sipil Negara akan dapat meningkatkan kinerja ASN pada Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa. Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja aparatur sipil Negara. Penulis memberikan saran kepada Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa untuk lebih meningkatkan motivasi agar kinerja ASN juga dapat meningkat.

## DAFTAR PUSTAKA


Akbar, T., & Irwandi, S. A. (2022). Partisipasi Penetapan Tujuan Perusahaan sebagai Variabel Prediktor terhadap Kinerja Manajerial. *Jurnal Akuntansi Multiparadigma*, *5*(2). https://doi.org/10.18202/jamal.2014.08.5023

Anteja, A. P. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Camat Batam Kota. *Jurnal Ilmu Manejemen*.

Arikunto. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Pattindo Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, *26*(2), 1–8. https://www.neliti.com/id/publications /86280/pengaruh-motivasi-kerja-dan-disiplin-kerja-terhadap-kinerja- studi-kasus

Ariyanto, S. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah*. *3*(2), 87–97.

Sadjiarto, Arja (2020). Akuntabilitas dan pengukuran kinerja pemerintahan. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, *2*(2), pp.138-150. https://doi.org/10.9744/ jak.2.2.pp. 138-150

Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (BPJS Ketenagakerjaan Cabang Belawan). *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, *18*(1), 9–15.

Beno, J., & Irawan, D. N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Penindo Ii Teluk Bayur Padang. *Jurnal Sains Dan Teknologi Maritim*, *20*(1), 61–74. https://doi.org/10.33556/jstm.v20i1.218

BKPPD Kota Kupang. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *3*(1), 120–135. https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866

Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah di Kota Medan. *Proseding Seminar Nasional Kewirausahaan*, *1*(1), 209–218. https://doi.org/10.30596/snk.v1i1.3612

Elizar, E., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *1*(1), 46–58. https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2239

Flippo. (2019). Penulis adalah Kasubbag Keuangan pada Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam UIN Antasari Banjarmasin.  113. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, *17* no *31*(31), 113–124. http://ejurnal.staialfalahbjb.ac.id /index.php/alfalahjikk/article/view/19

Gunawan, H. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Bongaya Journal for Research in Management (BJRM)*, *1*(2), 56–61. https://doi.org/ 10.37888/bjrm.v1i2.90

Hamdu, G., & Agustina, L. (2022). Pengaruh Motivasi dalam dunia kerja. *Jurnal Penelitian Pendidikan*, *12*(1), 25–33.

Handayani, R. D. (2020). Persepsi Karyawan Pns Terhadap Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Di Balitsa Lembang. *Jurnal Ecodemica: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Bisnis*, *4*(1), 108–116.

Hasan. (2021). Kemampuan Kognitif Dalam Meningkatkan Efektivitas Pembelajaran Ilmu Sosial Bagi Siswa Sekolah Dasar. *Jurnal Penelitian Pendidikan*, *18*(1), 1–9. https://doi.org/10.17509/jpp.v18i1.11054

Hasibuan. (2019). Teori-Teori Motivasi Prestasi. *Universitas Islam Negeri Ar-Raniry*, *1*(83), 1–11.

Hastuti, S., & Wijayanti, L. (2020). *Kinerja Manajerial : Hasil Kerjasama Tim Dan Perbaikan Berkesinambungan Sri Hastuti * Luky Wijayanti **. *9*(1), 10–18.

Hermani, W. &. (2022). Pengaruh Pencurian Terhadap Masyarakat Sekitar. *Wicaksono & Hermani*, *2*(1), 69–88.

Hikmah, N., Tahwin, M., & Ilhami, S. D. (2023). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru. *BBM (Buletin Bisnis & Manajemen)*, *9*(2), 150. https://doi.org/10.47686/bbm.v9i2.615

Jufrizen. (2019). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 405–424.

Kalangi, & Roosje. (2019). Pengaruh komitmen organisasi dan partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial pada perusahaan manufaktur di kota manado. *Jurnal LPPM Bidang EkoSosBudKum*, *2*(1), 1–18.

Kharisma. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Tanete Rilau Kabupaten Barru. *Jurnal Profitability Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*, *3*(1), 12. https://journal.unismuh.ac.id/index.php/profitability

Kristiyanti, M. (2021). Peran Indikator Kinerja Dalam Mengukur Kinerja Manajemen. *Majalah Ilmiah INFORMATIKA*, *3*(3), 103–123. http://www.unaki.ac.id/ejournal/index.php/majalah-ilmiah-informatika/articl/view/79

Lee, C. dan. (2019). Pengaruh Faktor Internal Dan Eksternal. *Journal of Mechanical Engineering Education*, *5*(1), 21. https://doi.org/10.17509/jmee.v5i1.12615

Lubis, S. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Medan. *EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, *6*(1), 18–26. https://doi.org/10.30596/edutech.v6i1.4391

Marni. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Bagian Umum Pada Sekretariat Daerah Kota Palembang. *Rabit : Jurnal Teknologi Dan Sistem Informasi Univrab*, *1*(1), 2019.

Muqorrobin, F. (2021). Intrumen Penelitian. *Metodelogi Penelitian*, 15–20.

Mustafid. (2020). Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara Melalui Budaya Organisasi. *Jurnal Keilmuan Manajemen Pendidikan*, *30*(1), 1–14.

Nasution, N. M. S., & DR, Maqhfirah. (2022). Hubungan Lingkungan Kerja Non Fisik dengan Kepuasan Kerja pada Perawat RSJ Prof.Dr.Muhammad Ildrem Sumatera Utara. *Jurnal Diversita*, *3*(2), 25. https://doi.org/10.31289/diversita.v3i2.1259

Nursam, N. (2020). Manajemen Kinerja. *Kelola: Journal of Islamic Education Management*, *2*(2), 167–175. https://doi.org/10.24256/kelola.v2i2.438

Palvin. (2021). *( Studi pada Karyawan PT . AXA Financial Indonesia Sales Office Cabang Malang )*. *8*(1), 1–7.

Panjaitan, Maludin, S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. *Management Analysis Journal*, *3*(12), 1–12.

Pramesti, M. W. (2022). Motivasi: Pengertian, Proses dan Arti Penting dalam Organisasi: vol. 05 no. 01 2009. *Gema Eksos*, *5*(01), 19–38.

Presiden RI. (2014). UU RI No.5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. *Bpk.Go.Id*, 1–104. https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/38580/uu-no-5-tahun-2014

Pujihastuti. (2019). Prinsip Penulisan Kuesioner Penelitian. *Prinsip Penulisan Kuesioner Penelitian*, *2*(1), 43–56.

Pulungan, N. (2020). Faktor–Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Auditor. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi Medan*, *2*(1), 48–56. https://doi.org/10.47709/jumansi.v2i1.2105

Rahayu, K. W. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai pada sekretariat. *Esa*, *VIII*(2), 342.

Rela, M. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. *Akselerasi: Jurnal Ilmiah Nasional*, *3*(1), 60–74. https://doi.org/10.54783/jin.v3i1.361

Ridho, M., & Susanti, F. (2019). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bank Mandiri Syariah Cabang Padang. *INA-Rvix Papers*, 10.

Ripaldi, R., & Priskap, R. (2023). Analisis Yuridis Kewenangan Sekretaris Daerah Dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah Berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan. *Limbago: Journal of Constitutionsl Law*, *3*(2), 178–197.

Riyadi, S., & Mulyapradana, A. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Radhatul Atfal Di Kota Pekalongan. *Jurnal Litbang Kota Pekalongan*, *13*, 106–117. https://doi.org/10.54911/litbang.v13i0.60

Rondonuwu, A. J. (2021). Pemberhentian Komisi Aparatur Sipil Negara Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara. *Lex Administratum*, *9*(3), 5–15.

Rustam. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Sidenreng Rappang. *Jurnal Ilmu Manajemen*, *2*(3), 163–177.

Salihu. (2019). Peranan brainware dalam sistem informasi manajemen jurnal ekonomi dan manajemen sistem informasi. *Sistem Informasi*, *1*(September), 60–69. https://doi.org/10.31933/JEMSI

Satria, I. (2022). *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik, Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Internux/Ian Satria/24140310/Pembimbing …. 3*. http://eprints.kwikkiangie.ac.id/1220/

Sekartini, N. L. (2022). Pengaruh Kemampuan Kerja,Disiplin Ker- Ja, Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Administra- Si Universitas Warmadewa. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, *3*(2), 1–12. https://doi.org/10.22225/jj.3.2.130.64-75

Setyo Widodo, D., & Yandi, A. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, *1*(1), 1–14. https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.1

Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, *9*(2), 273–281.

Sukarno, K. W., & Syaichu, M. (2021). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Bank Umum Di Indonesia. *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi*, *3*(2003), 46–58.

Suratman Hadi. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). *Parameter*, *4*(2), 1–9. https://doi.org/10.37751/parameter.v4i2.41

Toyang. (2019). *Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada sekretariat daerah kabupaten toraja utara provinsi sulawesi selatan*. 54–65.

Wahyudi, F., Oktaviani, A. R., & Khalik, A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekertariat Daerah Kabupaten Gowa. *Jurnal Pelopor Manajemen Indonesia (JPMI)*, *2*(2), 165–177.

Yusuf, A. E. (2021). Dampak Motivasi Terhadap Peningkatan Kinerja Individu. *Humaniora*, *5*(1), 494. https://doi.org/10.21512/humaniora.v5i1.3065

**Lampiran 1**

## Kuisioner Penelitian

### A. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama : _____
2. Usia :_____tahun
3. Jenis Kelamin : Laki laki  Perempuan *)
4. Tingkat Pendidikan : _____
5. Masa Kerja :_____tahun

*) *beri tanda contreng (✓) didalam kotak yang tersedia.*

### B. Petunjuk pengisian :

1. Isilah identitas (data diri responden) anda dengan benar dan lengkap pada tempat yang telah disediakan.
2. Jawablah pertanyaan sesuai dengan pendapat pribadi anda secara jujur dan objektif.
3. Setiap pernyataan telah disediakan lima buah jawaban. Pilihlah salah satu jawaban yang memenuhi persepsi Bapak/Ibu/ Saudara/ Saudarai dengan caramember tanda contreng (✓).

Alternative pilihan 1 sampai dengan 5 jawaban pernyataan dengan ketentuansebagai berikut :

1. Sangat tidak setuju (STS), diberi bobot : 1
2. Tidak setuju (TS), diberi bobot : 2
3. Kurang setuju (KS), diberi bobot : 3
4. Setuju (S), diberi bobot : 4
5. Sangat Setuju (SS), diberi bobot : 5

## DAFTAR PERTANYAAN VARIABEL LINGKUNGAN KERJA (X1)

| No | Lingkungan Kerja ($X_1$) | ALTERNATIF JAWABAN | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | STS | TS | KS | S | SS |
| 1 | Sirkulasi udara ditempat saya bekerja mampu mendukung kualitas kerja saya yang maksimal. | | | | | |
| 2 | Pencahayaan ditempat kerja membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan. | | | | | |
| 3 | Kelembapan tempat saya bekerja mendukung aktivitas bekerja. | | | | | |
| 4 | Pengharum ruangan tempat saya bekerja mampu mengatasi bau-bauan yang tidak sedap. | | | | | |
| 5 | Komunikasi antara pegawai dan pimpinan ditempat kerja saya terjalin dengan baik. | | | | | |

## DAFTAR PERTANYAAN VARIABEL MOTIVASI (X2)

| No | Motivasi Kerja ($X_2$) | ALTERNATIF JAWABAN | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | STS | TS | KS | S | SS |
| 1 | Pimpinan ditempat saya bekerja mampu menjadi teladan dalam menguasai suatu pekerjaan. | | | | | |
| 2 | Pimpinan ditempat saya bekerja menerapkan pola bahwa tiap individu mampu untuk menjadi pemimpin. | | | | | |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 3 | Pimpinan ditempat saya bekerja senantiasa mengarahkan untuk memperluas pergaulan dengan persahabatan. | | | | | |
| 4 | Saya mampu berkomunikasi dengan baik terhadap pimpinan maupun sesama anggota lainnya. | | | | | |
| 5 | Saya bertanggung jawab atas suatu tugas atau pekerjaan yang saya kerjakan. | | | | | |

**DAFTAR PERTANYAAN VARIABEL KINERJA ASN (Y)**

| NO | PERTANYAAN | ALTERNATIF JAWABAN | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | STS | TS | KS | S | SS |
| 1 | ASN mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan seperti yang ditetapkan oleh instansi | | | | | |
| 2 | ASN menyelesaikan kualitas pekerjaan dengan baik sesuai dengan perintah atasan | | | | | |
| 3 | ASN mengerjakan pekerjaan dengan cermat dan teliti | | | | | |
| 4 | ASN dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu | | | | | |
| 5 | ASN pulang sesuai jadwal yang telah ditetapkan | | | | | |

**TABULASI JAWABAN RESPONDEN VARIABEL LINGKUNGAN KERJA (X1)**

| NO | JAWABAN RESPONDEN LINGKUNGAN KERJA (X1) | | | | | JUMLAH |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | X1 | X2 | X3 | X4 | X5 | |
| 1 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 23 |
| 2 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 22 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 24 |
| 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 21 |
| 6 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 22 |
| 7 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 22 |
| 8 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 9 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 23 |
| 10 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 18 |
| 11 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 23 |
| 12 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 21 |
| 13 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 19 |
| 14 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 19 |
| 15 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 16 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 17 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 21 |
| 18 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 19 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 23 |
| 20 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 21 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 23 |
| 22 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 19 |
| 23 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 23 |
| 24 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 21 |
| 25 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 23 |
| 26 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 19 |
| 27 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 21 |
| 28 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 23 |
| 29 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 19 |
| 30 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 19 |
| 31 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 22 |
| 32 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 19 |
| 33 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 22 |
| 34 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 23 |
| 35 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 |
| 36 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 23 |
| 37 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 23 |
| 38 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 39 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 40 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 23 |

**TABULASI JAWABAN RESPONDEN VARIABEL MOTIVASI (X2)**

| NO | JAWABAN RESPONDEN MOTIVASI (X2) | | | | | JUMLAH |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | X1 | X2 | X3 | X4 | X5 | |
| 1 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 24 |
| 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 23 |
| 6 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 22 |
| 7 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 23 |
| 8 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 22 |
| 9 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 21 |
| 10 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 11 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 12 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 13 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 14 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 15 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 16 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 17 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 18 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 19 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 20 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 21 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 22 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 23 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 21 |
| 24 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 23 |
| 25 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 22 |
| 26 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 22 |
| 27 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 21 |
| 28 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 22 |
| 29 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 30 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 22 |
| 31 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 21 |
| 32 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 22 |
| 33 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 22 |
| 34 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 22 |
| 35 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 21 |
| 36 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 37 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 38 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 23 |
| 39 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 22 |
| 40 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 23 |

**TABULASI JAWABAN RESPONDEN VARIABEL KINERJA (Y)**

| NO | JAWABAN RESPONDEN KINERJA ASN (Y) | | | | | JUMLAH |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Y1 | Y2 | Y3 | Y4 | Y5 | |
| 1 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 23 |
| 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 21 |
| 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 24 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 6 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 24 |
| 7 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 21 |
| 8 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 24 |
| 9 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 21 |
| 10 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 11 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 12 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 13 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 21 |
| 14 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 24 |
| 15 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 16 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 24 |
| 17 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 18 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 24 |
| 19 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 20 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 21 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 22 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 23 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 24 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 25 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 26 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 27 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 29 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 21 |
| 30 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 31 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 32 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 33 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 34 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 21 |
| 35 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 36 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 24 |
| 37 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 38 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 24 |
| 39 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 40 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |

## Lampiran 3 : Deskripsi Responden

| JENIS KELAMIN | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | Laki-Laki | 19 | 48.7 | 48.7 | 48.7 |
| | Perempuan | 21 | 51.3 | 51.3 | 100.0 |
| | Total | 40 | 100.0 | 100.0 | |

| USIA | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 20-24 | 1 | 2.56 | 2.56 | 2.56 |
| | 25 – 29 | 6 | 15.38 | 15.38 | 17,94 |
| | 30 – 35 | 11 | 25.64 | 25.64 | 43,58 |
| | > 35 | 22 | 56.41 | 56.41 | 100.0 |
| | Total | 40 | 100.0 | 100.0 | |

| PENDIDIKAN | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | SMA | 4 | 10.0 | 10.0 | 10.0 |
| | D3 | 8 | 18.0 | 18.0 | 28.0 |
| | S1 | 23 | 59.0 | 59.0 | 59.0 |
| | S2 | 5 | 13.0 | 13.0 | 100.0 |
| | Total | 40 | 100.0 | 100.0 | |

| MASA KERJA | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | < 1 | 4 | 10.26 | 10.26 | 10.26 |
| | 2 – 3 | 9 | 23.08 | 23.08 | 33.34 |
| | 4 – 5 | 17 | 43.59 | 43.59 | 76.93 |
| | > 6 | 10 | 23.08 | 23.08 | 100.0 |
| | Total | 40 | 100.0 | 100.0 | |

**Lampiran 4 : Distribusi Jawaban Variabel Lingkungan Kerja (X1)**

**Statistics**

| | X1.1 | X1.2 | X1.3 | X1.4 | X1.5 | TOTAL |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Valid N | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 |
| Missing | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Mean | 4,3846 | 4,3846 | 4,4102 | 4,0512 | 4,1282 | 64,9743 |
| Median | 50.000 | 40.000 | 50.000 | 40.000 | 40.000 | 65.000 |
| Mode | 5.00 | 5.00[a] | 5.00 | 4.00 | 5.00 | 62.00[a] |
| Sum | 171.00 | 171.00 | 172.00 | 158.00 | 161.00 | 2534.00 |

**X1.1**

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---|---|---|---|---|---|
| Valid | 3.00 | 5 | 13.0 | 13.0 | 13.0 |
| | 4.00 | 12 | 31.0 | 31.0 | 44.0 |
| | 5.00 | 23 | 56.0 | 56.0 | 100.0 |
| | Total | 40 | 100.0 | 100.0 | |

**X1.2**

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---|---|---|---|---|---|
| Valid | 3.00 | 4 | 10.0 | 10.0 | 10.0 |
| | 4.00 | 16 | 41.0 | 41.0 | 51.0 |
| | 5.00 | 20 | 49.0 | 49.0 | 100.0 |
| | Total | 40 | 100.0 | 100.0 | |

**X1.3**

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---|---|---|---|---|---|
| Valid | 3.00 | 6 | 15.0 | 15.0 | 15.0 |
| | 4.00 | 11 | 28.0 | 28.0 | 43.0 |
| | 5.00 | 23 | 56.0 | 56.0 | 100.0 |
| | Total | 40 | 100.0 | 100.0 | |

**X1.4**

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---|---|---|---|---|---|
| Valid | 3.00 | 10 | 26.0 | 26.0 | 26.0 |
| | 4.00 | 17 | 44.0 | 44.0 | 70.0 |
| | 5.00 | 13 | 31.0 | 31.0 | 100.0 |
| | Total | 40 | 100.0 | 100.0 | |

**X1.5**

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---|---|---|---|---|---|
| Valid | 4.00 | 23 | 59.0 | 59.0 | 59.0 |
| | 5.00 | 17 | 41.0 | 41.0 | 100.0 |
| | Total | 40 | 100.0 | 100.0 | |

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

**Lampiran 5 : Distribusi Jawaban Variabel Motivasi (X2)**

**Statistics**

| | | X2.1 | X2.2 | X2.3 | X2.4 | X2.5 | TOTAL |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| N | Valid | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 |
| | Missing | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Mean | | 4.48 | 4.46 | 4.46 | 4.51 | 4.53 | 44.79 |
| Median | | 4.50 | 4.47 | 4.46 | 4.51 | 4.55 | 45.50 |
| Mode | | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 31 |
| Sum | | 160 | 158 | 167 | 164 | 158 | 1301 |

**X2.1**

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---|---|---|---|---|---|
| Valid | 3.00 | 8 | 21.0 | 21.0 | 21.0 |
| | 4.00 | 18 | 46.0 | 46.0 | 67.0 |
| | 5.00 | 14 | 33.0 | 33.0 | 100.0 |
| | Total | 40 | 100.0 | 100.0 | |

**X2.2**

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---|---|---|---|---|---|
| Valid | 3.00 | 8 | 21.0 | 21.0 | 21.0 |
| | 4.00 | 20 | 51.0 | 51.0 | 72.0 |
| | 5.00 | 12 | 28.0 | 28.0 | 100.0 |
| | Total | 40 | 100.0 | 100.0 | |

**X2.3**

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---|---|---|---|---|---|
| Valid | 3.00 | 6 | 15.0 | 15.0 | 15.0 |
| | 4.00 | 14 | 36.0 | 36.0 | 51.0 |
| | 5.00 | 20 | 49.0 | 49.0 | 100.0 |
| | Total | 40 | 100.0 | 100.0 | |

**X2.4**

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---|---|---|---|---|---|
| Valid | 3.00 | 7 | 18.0 | 18.0 | 18.0 |
| | 4.00 | 16 | 41.0 | 41.0 | 59 |
| | 5.00 | 17 | 41.0 | 41.0 | 100.0 |
| | Total | 40 | 100.0 | 100.0 | |

**X2.5**

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---|---|---|---|---|---|
| Valid | 3.00 | 8 | 21.0 | 21.0 | 21.0 |
| | 4.00 | 19 | 49.0 | 49.0 | 69.0 |
| | 5.00 | 13 | 31.0 | 31.0 | 100.0 |
| | Total | 40 | 100.0 | 100.0 | |

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

**Lampiran 6 : Distribusi Jawaban Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

**Statistics**

| | | Y.1 | Y.2 | Y.3 | Y.4 | Y.5 | TOTAL |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| N | Valid | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 |
| | Missing | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Mean | | 4,3846 | 4,3846 | 4,4102 | 4,0512 | 4,1282 | 64,9743 |
| Median | | 40.000 | 40.000 | 50.000 | 50.000 | 40.000 | 360.000 |
| Mode | | 4.00 | 3.00[a] | 5.00 | 5.00 | 4.00 | 36.00[a] |
| Sum | | 162 | 166 | 166 | 165 | 162 | 2529 |

**Y.1**

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---|---|---|---|---|---|
| Valid | 3.00 | 8 | 21.0 | 21.0 | 21.0 |
| | 4.00 | 16 | 41.0 | 41.0 | 62.0 |
| | 5.00 | 16 | 38.0 | 38.0 | 100.0 |
| | Total | 40 | 100.0 | 100.0 | |

**Y.2**

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---|---|---|---|---|---|
| Valid | 3.00 | 5 | 13.0 | 13.0 | 13.0 |
| | 4.00 | 19 | 49.0 | 49.0 | 62 |
| | 5.00 | 16 | 38.0 | 38.0 | 100.0 |
| | Total | 40 | 100.0 | 100.0 | |

**Y.3**

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---|---|---|---|---|---|
| Valid | 3.00 | 9 | 23.0 | 23.0 | 23.0 |
| | 4.00 | 13 | 33.0 | 33.0 | 56.0 |
| | 5.00 | 18 | 44.0 | 44.0 | 100.0 |
| | Total | 40 | 100.0 | 100.0 | |

**Y.4**

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---|---|---|---|---|---|
| Valid | 3.00 | 6 | 15.0 | 15.0 | 15.0 |
| | 4.00 | 14 | 36.0 | 36.0 | 51.0 |
| | 5.00 | 20 | 49.0 | 49.0 | 100.0 |
| | Total | 40 | 100.0 | 100.0 | |

**Y.5**

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---|---|---|---|---|---|
| Valid | 3.00 | 8 | 21.0 | 21.0 | 21.0 |
| | 4.00 | 16 | 41.0 | 41.0 | 62.0 |
| | 5.00 | 16 | 38.0 | 38.0 | 100.0 |
| | Total | 40 | 100.0 | 100.0 | |

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

**Lampiran 7**

## Uji Reliabilitas

### Gaya Kepemimpinan (X1)

**Scale: ALL VARIABLES**

### Case Processing Summary

| | | N | % |
|---|---|---|---|
| Cases | Valid | 40 | 100,0 |
| | Excluded[a] | 0 | ,0 |
| | Total | 40 | 100,0 |

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

**Reliability Statistics**

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|---|---|
| .870 | 5 |

**Correlations**

| | | X1 | X2 | X3 | X4 | X5 | Lingkungan Kerja |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| X1 | Pearson Correlation | 1 | .587** | .462** | -.175 | .257 | .652** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 | .003 | .287 | .114 | .000 |
| | N | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 |
| X2 | Pearson Correlation | .587** | 1 | .668** | -.143 | .238 | .680** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | .000 | .387 | .144 | .000 |
| | N | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 |
| X3 | Pearson Correlation | .462** | .668** | 1 | -.084 | -.002 | .490** |
| | Sig. (2-tailed) | .003 | .000 | | .611 | .990 | .002 |
| | N | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 |
| X4 | Pearson Correlation | .045 | .717** | 1 | .101 | .009 | .688** |
| | Sig. (2-tailed) | .699 | .000 | | .385 | .935 | .000 |
| | N | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| X5 | Pearson Correlation | .257 | .238 | -.002 | -.052 | 1 | .562** |
| | Sig. (2-tailed) | .114 | .144 | .990 | .752 | | .000 |
| | N | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 |
| Gaya Kepemimpinan | Pearson Correlation | .652** | .680** | .490** | .103 | .562** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .002 | .533 | .000 | |
| | N | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 |

**Lingkungan kerja (X2)**

**Scale: ALL VARIABLES**

**Case Processing Summary**

| | | N | % |
|---|---|---|---|
| Cases | Valid | 40 | 100,0 |
| | Excluded[a] | 0 | ,0 |
| | Total | 40 | 100,0 |

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

**Reliability Statistics**

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|---|---|
| ,897 | 5 |

**Correlations**

| | | X1 | X2 | X3 | X4 | X5 | Motivasi |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| X1 | Pearson Correlation | 1 | .282* | .109 | .363** | .680** | .595** |
| | Sig. (2-tailed) | | .014 | .347 | .001 | .000 | .000 |
| | N | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 |
| X2 | Pearson Correlation | .282* | 1 | .443** | .182 | .207 | .646** |
| | Sig. (2-tailed) | .014 | | .000 | .116 | .072 | .000 |
| | N | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| X3 | Pearson Correlation | .109 | .443** | 1 | .308** | .089 | .631** |
| | Sig. (2-tailed) | .347 | .000 | | .007 | .447 | .000 |
| | N | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 |
| X4 | Pearson Correlation | .363** | .182 | .308** | 1 | .497** | .637** |
| | Sig. (2-tailed) | .001 | .116 | .007 | | .000 | .000 |
| | N | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 |
| X5 | Pearson Correlation | .680** | .207 | .089 | .497** | 1 | .668** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .072 | .447 | .000 | | .000 |
| | N | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 |
| Lingkungan Kerja | Pearson Correlation | .595** | .646** | .631** | .637** | .668** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 |
| *. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed). | | | | | | | |
| **. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). | | | | | | | |

**Kinerja Karyawan (Y)**

**Scale: ALL VARIABLES**

**Case Processing Summary**

| | | N | % |
|---|---|---|---|
| Cases | Valid | 40 | 100,0 |
| | Excluded[a] | 0 | ,0 |
| | Total | 40 | 100,0 |

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

**Reliability Statistics**

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|---|---|
| ,707 | 5 |

| Correlations | | | | | | | Kinerja |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Y1 | Y2 | Y3 | Y4 | Y5 | |
| Y1 | Pearson Correlation | -.078 | .004 | -.350* | .103 | -.078 | .567** |
| | Sig. (2-tailed) | .635 | .981 | .029 | .533 | .635 | .000 |
| | N | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 |
| Y2 | Pearson Correlation | -.078 | .004 | -.350* | .103 | -.078 | .652** |
| | Sig. (2-tailed) | .635 | .981 | .029 | .533 | .635 | .000 |
| | N | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 |
| Y3 | Pearson Correlation | -.078 | .004 | -.350* | .103 | -.078 | .469** |
| | Sig. (2-tailed) | .635 | .981 | .029 | .533 | .635 | .003 |
| | N | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 |
| Y4 | Pearson Correlation | -.078 | .004 | -.350* | .103 | -.078 | .532** |
| | Sig. (2-tailed) | .635 | .981 | .029 | .533 | .635 | .000 |
| | N | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 |
| Y5 | Pearson Correlation | -.078 | .004 | -.350* | .103 | -.078 | .428** |
| | Sig. (2-tailed) | .635 | .981 | .029 | .533 | .635 | .007 |
| | N | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 |
| Kinerja | Pearson Correlation | .567** | .652** | .469** | .532** | .428** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .003 | .000 | .007 | |
| | N | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 |
| *. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed). | | | | | | | |
| **. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). | | | | | | | |

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

**Lampiran 8**

## LAMPIRAN OUTPUT SPSS

### 1. Koefisien Determinasi

**Model Summary**

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|---|---|---|---|---|
| 1 | ,885[a] | ,783 | ,771 | ,19153 |

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan

### 2. Analisis Regresi Linier Berganda

**Coefficients[a]**

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | ,323 | ,240 | | 1,345 | ,187 |
| | Gaya Kepemimpinan | ,446 | ,097 | ,418 | 4,589 | ,000 |
| | Lingkungan | ,502 | ,077 | ,591 | 6,478 | ,000 |

a.Dependent Variable: Kinerja

**Hasil Uji-t**

**Coefficients[a]**

| Model | | t- hitung | t | Signifikan |
|---|---|---|---|---|
| 1 | Gaya Kepemimpinan | ,418 | 4,589 | ,000 |
| | Lingkungan Kerja | ,591 | 6,478 | ,000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

**Lampiran 9**

## UJI ASUMSI KLASIK

### a. Uji Normalitas

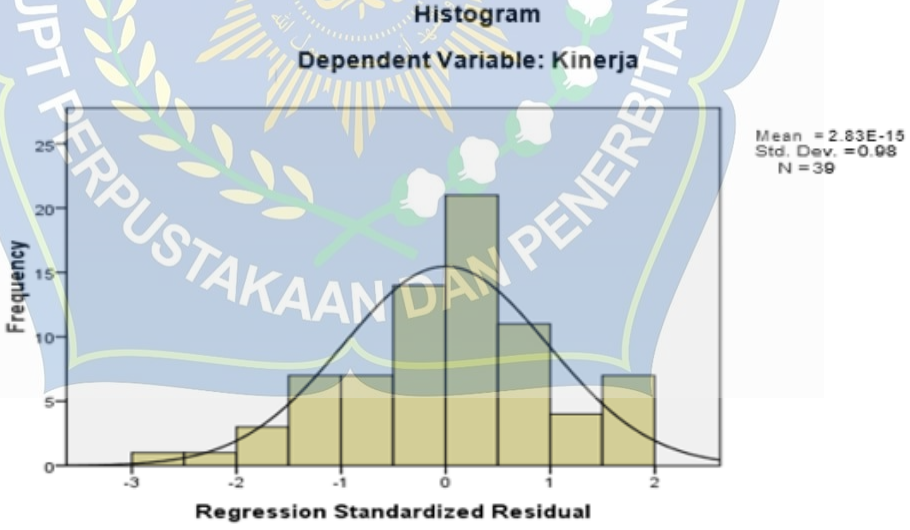
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

| | | Unstandardized Residual |
|---|---|---|
| N | | 40 |
| Normal Parameters[a,b] | Mean | 40.9342105 |
| | Std. Deviation | 2.14766704 |
| Most Extreme Differences | Absolute | . 066 |
| | Positive | . 045 |
| | Negative | -.066 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | .576 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .894[c] |

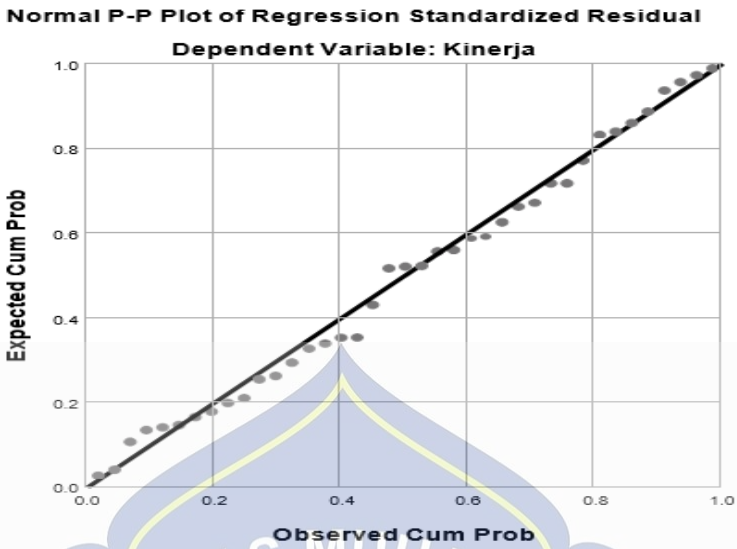
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.




UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

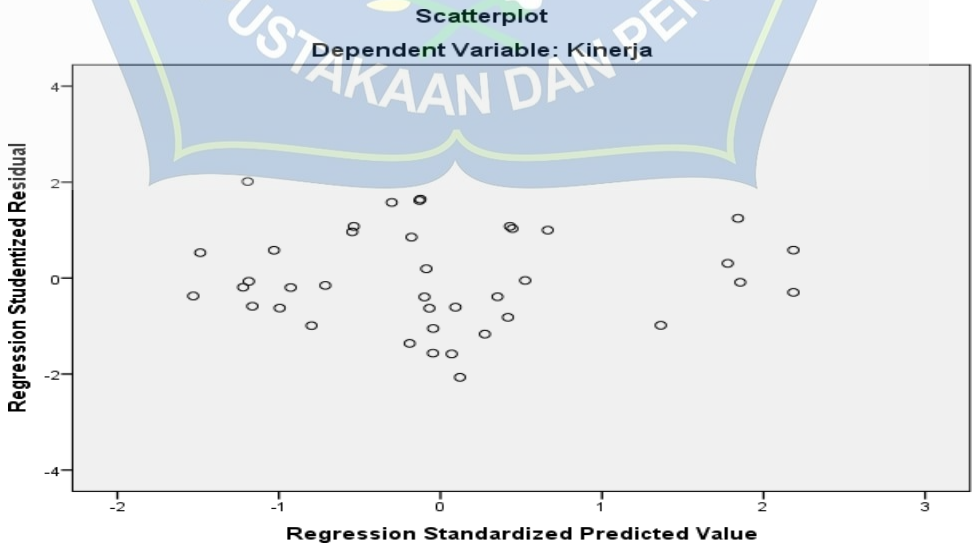



**b. Uji Multikolinieritas**

**Coefficients[a]**

| Model | Sig. | Collinearity Statistics | |
|---|---|---|---|
| | | Tolerance | VIF |
| (Constant) | ,187 | | |
| Kepemimpinan | ,000 | ,725 | 1,380 |
| Lingkungan | ,000 | ,725 | 1,380 |

a. Dependent Variable: Kinerja



**Lampiran 10**

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 الرَّحْمَٰنِ الرَّحِيمِ

## SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT

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

Nama : Muhammad William
Nim : 105721109320
Program Studi : Manajemen

Dengan nilai:

| No | Bab | Nilai | Ambang Batas |
|---|---|---|---|
| 1 | Bab 1 | 10% | 10 % |
| 2 | Bab 2 | 13% | 25 % |
| 3 | Bab 3 | 8% | 10 % |
| 4 | Bab 4 | 8% | 10 % |
| 5 | Bab 5 | 4% | 5 % |

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

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

Makassar, 17 Februari 2025
Mengetahui,

Kepala UPT- Perpustakaan dan Pernerbitan,

Nursinah, S.Hum.,M.I.P
NBM. 964 591

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

# BAB I MUHAMMAD WILLIAM - 105721109320

*by* Tahap Tutup

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

**Submission date:** 17-Feb-2025 08:45AM (UTC+0700)
**Submission ID:** 2590430844
**File name:** BAB_I_76.docx (30.55K)
**Word count:** 1961
**Character count:** 12940

BAB I MUHAMMAD WILLIAM - 105721109320

ORIGINALITY REPORT

| 10% | 8% | 6% | % |
|---|---|---|---|
| SIMILARITY INDEX | INTERNET SOURCES | PUBLICATIONS | STUDENT PAPERS |

PRIMARY SOURCES

| | | |
|---|---|---|
| 1 | digilib.unila.ac.id<br>Internet Source | 5% |
| 2 | scholar.ummetro.ac.id<br>Internet Source | 4% |
| 3 | Huda Pramana, Jajuk Herawati, Epsilandri Septyarini. "Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gunungkidul", Transformasi Manageria: Journal of Islamic Education Management, 2022<br>Publication | 2% |

Exclude quotes On
Exclude bibliography On
Exclude matches < 2%

LULUS
turnitin
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

# BAB II MUHAMMAD WILLIAM - 105721109320

*by* Tahap Tutup

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

**Submission date:** 17-Feb-2025 08:48AM (UTC+0700)
**Submission ID:** 2590435377
**File name:** BAB_II_80.docx (74.75K)
**Word count:** 3864
**Character count:** 25607

BAB III MUHAMMAD WILLIAM - 105721109320

ORIGINALITY REPORT

| 8% | 11% | 6% | % |
|---|---|---|---|
| SIMILARITY INDEX | INTERNET SOURCES | PUBLICATIONS | STUDENT PAPERS |

PRIMARY SOURCES

| | | |
|---|---|---|
| 1 | vibdoc.com<br>Internet Source | 3% |
| 2 | docplayer.info<br>Internet Source | 2% |
| 3 | Yetty Komala Sari. "Pengaruh Motivasi terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Kantor Balai Diklat Keuangan Palembang", Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM, 2020<br>Publication | 2% |
| 4 | id.123dok.com<br>Internet Source | 2% |

Exclude quotes On
Exclude bibliography On
Exclude matches < 2%

LULUS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

BAB IV MUHAMMAD WILLIAM - 105721109320

ORIGINALITY REPORT

| 8% | 7% | 1% | % |
|---|---|---|---|
| SIMILARITY INDEX | INTERNET SOURCES | PUBLICATIONS | STUDENT PAPERS |

PRIMARY SOURCES

| | | |
|---|---|---|
| 1 | digilibadmin.unismuh.ac.id<br>Internet Source | 4% |
| 2 | eprints.unm.ac.id<br>Internet Source | 1% |
| 3 | gcafeb.binadarma.ac.id<br>Internet Source | 1% |
| 4 | repository.unika.ac.id<br>Internet Source | 1% |
| 5 | adoc.pub<br>Internet Source | 1% |
| 6 | Rahmat Septiyan, Cut Zahri, Al Firah. "PENGARUH KUALITAS PRODUK DAN HARGA TERHADAP KEPUASAN KONSUMEN PADA PT. DENTA SUMUT DI BINJAI", Warta Dharmawangsa, 2024<br>Publication | 1% |

Exclude quotes On
Exclude bibliography On
Exclude matches 1%

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

| | | |
|---|---|---|
| 13 | meripermatasari.blogspot.com<br>Internet Source | <1% |
| 14 | repository.unej.ac.id<br>Internet Source | <1% |
| 15 | 123dok.com<br>Internet Source | <1% |
| 16 | ecampus.iainbatusangkar.ac.id<br>Internet Source | <1% |
| 17 | es.scribd.com<br>Internet Source | <1% |
| 18 | eprints.binadarma.ac.id<br>Internet Source | <1% |
| 19 | repository.untag-sby.ac.id<br>Internet Source | <1% |
| 20 | Ilmi Usrotin Choiriyah. "GAYA KEPEMIMPINAN DAN KINERJA PEGAWAI (Studi Pada Dinas Sosial Kabupaten Malang)", JKMP (Jurnal Kebijakan dan Manajemen Publik), 2015<br>Publication | <1% |
| 21 | Linda Widjaja, Yanto Paulus Hermanto, Josep Tatang. "PERAN ORANGTUA DAN PEMBINA REMAJA KRISTEN TERHADAP FENOMENA PERILAKU REMAJA CITAYAM", Phronesis: Jurnal Teologi dan Misi, 2022<br>Publication | <1% |
| 22 | I Gede Witayasa, I Nyoman Sudiarta. "PENGARUH KUALITAS PELAYANAN TERHADAP TINGKAT KEPUASAN PELANGGAN DI F&B SERVICE DEPARTEMENT NUSA DUA BEACH HOTEL BALI", Jurnal Ilmiah Hospitality Management, 2020<br>Publication | <1% |

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

| | | |
|---|---|---|
| 23 | eprints.unmas.ac.id<br>Internet Source | <1% |
| 24 | pta-jambi.go.id<br>Internet Source | <1% |
| 25 | text-id.123dok.com<br>Internet Source | <1% |
| 26 | id.scribd.com<br>Internet Source | <1% |
| 27 | iqballahu9.wordpress.com<br>Internet Source | <1% |

Exclude quotes Off
Exclude bibliography Off
Exclude matches Off

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

BAB V MUHAMMAD WILLIAM - 10572109320
by Tahap Tutup

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

**Submission date:** 17-Feb-2025 08:47AM (UTC+0700)
**Submission ID:** 2590434268
**File name:** BAB_V_82.docx (22.53K)
**Word count:** 265
**Character count:** 1659

BAB V MUHAMMAD WILLIAM - 105721109320

ORIGINALITY REPORT

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

PRIMARY SOURCES

| | | |
|---|---|---|
| 1 | ejournals.umn.ac.id<br>Internet Source | 4% |

Exclude quotes On
Exclude bibliography On
Exclude matches < 2%

LULUS
turnitin
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

**DOKUMENTASI**

**Gambar 0.1. Penulis melakukan pengenalan diri**

**Gambar 0.2. Pemberian Dan Pengisian Kuesion**

**Gambar 0.3. Pemberian Dan Pengisian Kuesion**

**Gambar 0.4. Pemberian Dan Pengisian Kuesion**

**Gambar 0.5. Pemberian Dan Pengisian Kuesion**

**Gambar 0.6. Pemberian Dan Pengisian Kuesion**

**Lampiran 11**

## PERSURATAN PENELITIAN

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

بسم الله الرحمن الرحيم

Nomor : 05/05/A.2-II/VII/46/2024 Makassar, 10 juli 2024

Lamp : -

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth.

**Ketua LP3M Universitas Muhammadiyah Makassar**

Di-

Tempat

Dengan Hormat

Dalam rangka proses penelitian dan penulisan skripsi mahasiswa dibawah ini:

Nama : Muhammad William

Stambuk : 105721109320

Jurusan : Manajemen

Judul Penelitian : Kebermaknaan Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa

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

Demikian permohonan kami, atas perhatian dan bantuanya diucapkan terimakasih.

Dekan,

**Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si**
NBM: 051 507

*Tembusan:*

1. *Rektor Unismuh Makassar*
2. *Arsip*

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

**PEMERINTAH KABUPATEN GOWA**
**DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU**
Jl Hos Cokrominoto No 1 Gedung Mall Pelayanan Publik Lt. 3 Sungguminasa Kab Gowa 92111, Website dpmptsp.gowakab.go.id

Nomor : 503/838/DPM-PTSP/PENELITIAN/VII/2024
Lampiran :
Perihal : ***Surat Keterangan Penelitian***

**Kepada Yth**,
Kantor Sekretariat Daerah Kab.Gowa
di –
**Tempat**

Berdasarkan Surat Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sul-Sel Nomor : 18108/S.01/PTSP/2024 tanggal 10 Juli 2024 tentang Izin Penelitian.

Dengan ini disampaikan kepada saudara/I bahwa yang tersebut dibawah ini:

| | | |
|---|---|---|
| Nama | : | **MUHAMMAD WILLIAM** |
| Tempat/ Tanggal Lahir | : | Lappa Talejje / 27 Agustus 2002 |
| Jenis Kelamin | : | Laki-Laki |
| Nomor Pokok | : | 105721109320 |
| Program Studi | : | Manajemen |
| Pekerjaan/Lembaga | : | Mahasiswa(S1) |
| Alamat | : | Lappa Talejje |

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

***"KEBERMAKNAAN LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP APARATUR SIPIL NEGARA PADA KANTOR SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN GOWA"***

Selama : 10 Juli 2024 s/d 10 Agustus 2024
Pengikut :

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami menyetujui kegiatan dimaksud dengan ketentuan :

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

Demikian Surat Keterangan ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan disungguminasa, pada tanggal : 29 Juli 2024

**a.n. BUPATI GOWA**
**KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL & PELAYANAN TERPADU SATU PINTU KABUPATEN GOWA**

TT ELEKTRONIK

**H.INDRA SETIAWAN ABBAS,S.Sos,M.Si**
Nip. 19721026 199303 1 003

Tembusan Yth:
1. Bupati Gowa (sebagai laporan);
2. Ketua LP3M UNISMUH Makassar di Makassar

*Dokumen ini sebagai alat bukti yang sah yang diterbitkan oleh Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Gowa*

PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN

**DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU**

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

| | | | |
|---|---|---|---|
| Nomor | : | **18108/S.01/PTSP/2024** | **Kepada Yth.** |
| Lampiran | : | - | Bupati Gowa |
| Perihal | : | **Izin penelitian** | |
| | | | di- |
| | | | **Tempat** |

Berdasarkan surat Ketua LP3M UNISMUH Makassar Nomor : 4575/05//C.4-VIII/VII/1445/2024 tanggal 10 Juli 2024 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

| | | |
|---|---|---|
| N a m a | : | **MUHAMMADWILLIAM** |
| Nomor Pokok | : | 105721109320 |
| Program Studi | : | Manajemen |
| Pekerjaan/Lembaga | : | Mahasiswa (S1) |
| Alamat | : | Jl. Slt Alauddin No. 259 Makassar |

dpmptsp
PROVINSI SULAWESI SELATAN

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

**" KEBERMAKNAAN LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA PADA KANTOR SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN GOWA "**

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. ***10 Juli s/d 10 Agustus 2024***

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

Demikian Surat Keterangan ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Makassar
Pada Tanggal 10 Juli 2024

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

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

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

## RIWAYAT HIDUP

Muhammad William, lahir di Lappa Talejje pada tanggal 27 Agustus 2002, dari pasangan suami istri Bapak Jabir dan Ibu Hadrah. Peneliti adalah anak ketiga dari tiga bersaudara. Penulis menempuh Pendidikan mulai dari TK Yayasan Pabrik Gula Camming , setelah tamat penulis melanjutkan Pendidikan di Sekolah Dasar (SD) pada SD Yayasan Pabrik Gula Camming pada Tahun 2008 dan selesai pada tahun 2014, kemudian melanjutkan kejenjang SMPN 4 Bone pada tahun 2014 dan selesai pada tahun 2017, dan pada tahun yang sama penulis melanjutkan ke Sekolah Menengah Atas (SMA) di SMAN 22 Bone penulis mengambil jurusan IPA dan selesai pada tahun 2020. Pada tahun 2020 penulis melanjutkan studinya di Universitas Muhammadiyah Makassar dan terdaftar sebagai Mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, dan selesai tahun 2025.