

**SKRIPSI**

**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN  
PENDAPATAN DAERAH KOTA  
MAKASSAR**



**MUHAMMAD DICKY WAHYUDI. J  
1910421088**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU-ILMU SOSIAL  
UNIVERSITAS FAJAR  
MAKASSAR  
2023**

**SKRIPSI**

**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN  
PENDAPATAN DAERAH KOTA  
MAKASSAR**



Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh  
Gelar Sarjana pada Program Studi Manajemen

**MUHAMMAD DICKY WAHYUDI. J  
1910421088**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU-ILMU SOSIAL  
UNIVERSITAS FAJAR  
MAKASSAR  
2023**

# SKRIPSI

## PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PENDAPATAN DAERAH KOTA MAKASSAR

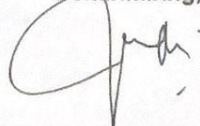
Disusun dan diajukan oleh

**MUH DICKY WAHYUDI J**  
1910421088

Telah Dipertahankan Dihadapan Tim Penguji Seminar Hasil/Skripsi  
Pada Tanggal 14 September 2023 Dan Dinyatakan Lulus

Makassar, 14 September 2023  
Disetujui Oleh,

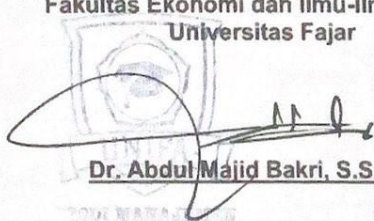
Pembimbing,



Virza Hadrianti, S.Sos., S.E., M.Si.

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial  
Universitas Fajar

  
Dr. Abdul Majid Bakri, S.S., M.E.

Dekan  
Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial  
Universitas Fajar

  
Dr. Yusmanazar, S.Sos., M.I.Kom.  
DEKAN FAKULTAS  
EKONOMI DAN ILMU SOSIAL



## SKRIPSI

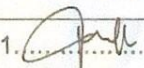

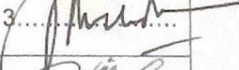
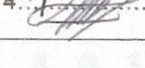
### PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PENDAPATAN DAERAH KOTA MAKASSAR

disusun dan diajukan oleh

**MUH DICKY WAHYUDI J**  
1910421088

telah dipertahankan dalam sidang Ujian Skripsi  
Pada Tanggal **14 September 2023** dan  
dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,  
**Dewan Penguji**

No.	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Virza Hadrianti, S.Sos., S.E., M.Si.	Ketua	1. 
2.	Prof. Dr. A. Nur Insan, M.Si.	Anggota	2. 
3.	Dr. Jamaluddin Sawaji, S.E., MPM.	Anggota	3. 
4.	Syamsul Riyadi, S.M., M.M.	Anggota	4. 

Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial  
Universitas Fajar

  
**Dr. Abdul Majid Bakri, S.S., M.E.**  
PRODI MANAJEMEN

## PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

NAMA : MUH DICKY WAHYUDI J  
NIM : 1910421088  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul **"PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PENDAPATAN DAERAH KOTA MAKASSAR"** adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur plagiasi, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, Pasal 25 Ayat 2 dan Pasal 70).

Makassar, 14 September 2023

Yang Membuat Pernyataan,



Muh Dicky Wahyudi J

## **PRAKATA**

Puji Syukur kita panjatkan atas kehadiran ALLAH SWT. Karena atas rahmat dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dengan judul **"PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PENDAPATAN DAERAH KOTA MAKASSAR"**. Penelitian ini bertujuan untuk memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana (S1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial Universitas Fajar Makassar.

Atas berkat kesehatan dan kemudahan yang diberikan oleh ALLAH SWT. Maka skripsi ini berhasil diselesaikan sesuai harapan peneliti. Serta ucapan terima kasih kepada orang tua saya, saudara saya dan keluarga saya. Terkhusus kepada ibu saya yang sangat saya sayangi dan cintai yang senantiasa ikhlas mendoakan dan saudara-saudara saya yang se lalu memberikan nasehat serta motivasi kepada saya untuk selalu semangat dalam mengerjakan apapun hingga mencapai titik sekarang. Saya ucapkan terima kasih atas bantuan moril maupun bantuan material yang diberikan selama penulis melaksanakan pendidikan ini, sehingga peneliti termotivasi untuk menyelesaikan skripsi ini.

Peneliti menyadari dalam penyusunan skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini peneliti ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Mulyadi Hamid, S.E., M.Si. selaku Rektor Universitas Fajar Makassar
2. Ibu Dr. Hj. Yusmanizar, S.Sos., M.I.Kom, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu-ilmu Sosial Universitas Fajar Makassar.
3. Bapak Dr. Abdul Majid Bakri, S.S., M.E., selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Fajar Makassar
4. Ibu Dr. Nurmadhani Fitri Suyuthi, S.E., M.Si selaku Dosen Penasehat Akademik peneliti. Terimah kasih atas segala masukan dan dukungan terhadap penulis
5. Ibu Virza Hadrianti, S.Sos., S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing tugas akhir penulis. Terima kasih atas segala bimbingan, masukan, serta motivasi selama penulisan.
6. Ibu Nasyirah Nurdin, S.M., M.M., selaku Staff Program Studi Manajemen Universitas Fajar Makassar sekaligus senior yang selalu memberi informasi mengenai skripsi.



7. Seluruh teman-teman angkatan 19, terkhusus kelas manajemen 3 Universitas Fajar, yang sedari maba sampai sekarang telah menemani penulis dalam suka maupun duka. Dan juga kepada Indah, Lindri, Ian, Ilyas, dan Willy, Fahrul yang telah membantu sampai di titik sekarang ini dan juga Widiyanti Ahyuliani teman dekat penulis yang selalu memotivasi dan memberikan dukungan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir.
8. Dan seluruh pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini yang tidak bisa penulis sebutkan satu demi satu.

Peneliti menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Untuk itu, kritik dan saran dari berbagai pihak sangat penulis harapkan demi penyempurnaan tulisan ini. Akhir kata, semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi para pembaca agar dapat menambah wawasan serta pengetahuan, terima kasih atas perhatian dan kontribusinya.

Makassar, 14 September 2023

Muhammad Dicky Wahyudi. J

## ABSTRAK

### PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PENDAPATAN DAERAH KOTA MAKASSAR

Muhammad Dicky Wahyudi. J  
Virza Hadrianti

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar, baik secara individu maupun secara bersamaan. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan Kuantitatif. Populasi yang menjadi subjek penelitian mencapai 336 orang, dengan jumlah sampel sebanyak 77 responden. Data dikumpulkan melalui penggunaan regresi linear berganda dengan menyebarkan kuesioner kepada pegawai di Kantor Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar. Hasil analisis Regresi Linear Berganda menunjukkan bahwa baik motivasi maupun lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sebagaimana yang dijelaskan oleh persamaan :  $Y = 6.453 + (0,414X_1) + (0,297X_2) + e$ . Uji t menunjukkan bahwa motivasi secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , dan nilai  $t_{hitung} 2,925 > t_{tabel} 1,992$ . Sementara itu, lingkungan kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} 2,321 > t_{tabel} 1,992$ . Hasil uji f menegaskan bahwa secara bersama-sama, motivasi dan lingkungan kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar, dengan nilai  $f_{hitung} 11,088 > f_{tabel} 3,12$  pada tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Koefisien Determinasi menunjukkan bahwa sekitar 21,0% variasi dalam kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh motivasi dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya sebesar 79,0% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

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



## **ABSTRACT**

### **THE INFLUENCE OF MOTIVATION AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT REGIONAL REVENUE AGENCY, MAKASSAR CITY**

**Muhammad Dicky Wahyudi. J  
Virza Hadrianti**

*This research aims to determine the influence of motivation and work environment on the performance of Makassar City Regional Revenue Agency employees, both individually and simultaneously. The research method used is a quantitative approach. The population that became the subject of the study reached 336 people, with a total sample of 77 respondents. Data was collected using multiple linear regression by distributing questionnaires to employees at the Makassar City Regional Revenue Agency Office. The results of the Multiple Linear Regression analysis show that both motivation and work environment have a significant influence on employee performance, as explained by the equation:  $Y = 6,453 + (0.414X_1) + (0.297X_2) + e$ . The t test shows that motivation significantly influences employee performance with a significance value of  $0.000 < 0.05$ , and a t value of  $2.925 > t_{table} 1.992$ . Meanwhile, the work environment also has a significant effect on employee performance with a significance value of  $0.000 < 0.05$  and a tcount of  $2.321 > t_{table} 1.992$ . The results of the f test confirm that together, motivation and work environment significantly influence the performance of Makassar City Regional Revenue Agency employees, with a value of fcount  $11.088 > f_{table} 3.12$  at a significance level of  $0.000 < 0.05$ . The coefficient of determination shows that around 21,0% of the variation in employee performance can be explained by motivation and work environment, while the remaining 79,0% is influenced by other factors not discussed in this research.*

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

## DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL .....	i
HALAMAN JUDUL .....	ii
HALAMAN PENGESAHAN .....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iv
HALAMAN KEASLIAN .....	v
PRAKATA.....	vi
ABSTRAK.....	viii
<i>ABSTRACT</i> .....	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR .....	xii
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	4
1.3 Tujuan Penelitian .....	4
1.4 Manfaat Penelitian .....	4
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>6</b>
2.1. Manajemen .....	6
2.2. Manajemen Sumber Daya Manusia .....	6
2.3. Motivasi.....	7
2.4. Lingkungan Kerja .....	12
2.5. Kinerja.....	15
2.6. Tinjauan Empirik .....	21
2.7. Hubungan Antar Variabel .....	27
2.8. Kerangka Berfikir.....	25
2.9. Definisi Operasional .....	28
2.10. Hipotesis .....	29
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>29</b>
3.1. Rancangan Penelitian .....	29
3.2. Tempat dan Waktu penelitian.....	29
3.3. Populasi dan Sampel .....	29
3.4. Jenis dan Sumber Data.....	30
3.5. Teknik Pengumpulan Data .....	31
3.6. Pengukuran Variabel.....	32
3.7. Instrumen Penelitian .....	33
3.8. Analisis Data .....	35
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>38</b>
4.1. Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar .....	38
4.2. Hasil.....	39
4.3. Pembahasan.....	50
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>55</b>
5.1. Kesimpulan .....	55
5.2. Saran .....	55
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1. Tinjauan Empirik .....	22
Tabel 2.2. Definisi Operasional Variabel.....	28
Tabel 3.1. Bobot Jawaban Kuesioner .....	35
Tabel 4.1. Visi Misi .....	41
Tabel 4.2. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin .....	42
Tabel 4.3. karakteristik responden berdasarkan usia .....	42
Tabel 4.4. karakteristik responden berdasarkan Pendidikan.....	43
Tabel 4.5. hasil uji validitas .....	44
Tabel 4.6. hasil uji reabilitas .....	45
Tabel 4.7. hasil uji normalitas .....	46
Tabel 4.8. hasil uji multikolieritas .....	47
Tabel 4.9. hasil uji parsial (t).....	49
Tabel 4.10. hasil uji simultan (f) .....	50
Tabel 4.11. hasil uji koefisien determinasi ( $r^2$ ).....	51
Tabel 4.12. hasil uji analisis regresi linear berganda .....	52

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Gambar Hierarki .....	8
Gambar 2.2. Kerangka Berfikir .....	27
Gambar 4.1. Struktur Organisasi .....	42
Gambar 4.2. P.P Plot of regression .....	47
Gambar 4.3. hasil uji heterokedastisitas .....	49



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Pelaksanaan kewajiban dan pekerjaan adalah komitmen untuk para pegawai di dalam sebuah organisasi, baik dalam organisasi pemerintah maupun organisasi non pemerintah. lalu dalam melakukan tugas dan pekerjaan tersebut tentu saja mempunyai suatu tujuan yang sama yaitu mengharapkan suatu hasil pekerjaan dan tugas yang layak serta memuaskan sesuai dengan apa yang ditentukan sebelumnya. Untuk mendapatkan suatu hasil kerja baik dan sesuai dengan tujuan organisasi maka setiap pimpinan suatu organisasi dapat dipastikan mempunyai suatu aturan ketentuan yang dituangkan dalam bentuk kebijakan. Kebijakan ini dibuat dengan maksud agar setiap komponen organisasi melaksanakan tugas sesuai dengan tujuan yang ditetapkan.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) berkaitan erat dengan prinsip-prinsip dasar manajemen. Seperti yang diketahui, manajemen adalah ilmu atau seni yang berfokus pada pengaturan proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya dengan cara yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan suatu organisasi. Meningkatkan kompetensi sumber daya manusia (SDM) yang juga dianggap sebagai aset instansi karena MSDM berperan sebagai penggerak dalam menjalankan operasi dan produksi disebuah instansi serta penting dalam menjaga kesinambungan instansi dalam pengembangannya, selain itu MSDM digunakan untuk melakukan penilaian kinerja terhadap pegawai merupakan tolak ukur dalam pengembangan SDM, adanya pengelolaan

sumber daya manusia yang baik akan meningkatkan prestasi kerja pegawai dan produktivitas instansi. (Syarief, dkk, 2022)

Motivasi mempunyai peranan penting karena ia menyangkut langsung pada unsur manusia dalam organisasi. Motivasi yang tepat akan mampu memajukan dan mengembangkan organisasi. Unsur manusia dalam organisasi terdiri dari dua kelompok orang yaitu orang yang memimpin (Manajemen) dan orang yang dipimpin (Pegawai/Pekerja). Motivasi kerja adalah faktor penting dalam mendorong pegawai untuk memberikan kontribusi maksimal, motivasi yang rendah dapat mengakibatkan produktivitas yang kurang optimal, kurangnya inovasi, serta kurangnya kepuasan kerja.

Selain faktor motivasi kerja, lingkungan kerja ditempat kerja pegawai itu mempunyai tugas yang tidak kalah pentingnya saat meningkatkan kinerja pegawai. Lingkungan kerja dalam suatu instansi perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif dan dapat meningkatkan kinerja pegawai, lingkungan yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja pegawai, sedangkan ketidaksesuaian lingkungan kerja bisa menghasilkan ketidaknyamanan bagi para pegawai saat melakukan tugasnya.

Faktor lingkungan kerja dapat tergolong kondisi fisik perkantoran yang tergolong penerangannya, suhu udara, dan lainnya yang sanggup meningkatkan suasananya yang kondusif serta semangat kerja dan mempengaruhi atas kinerja pegawai pendapat Aziz (2019). Lingkungan kerja ialah sebuah yang terdapat di sekitarnya para pekerja dan bisa mempengaruhi diri saat melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja adalah hal yang sangat penting untuk kemajuan suatu organisasi

atau instansi, semakin tinggi kinerja pegawai maka akan semakin mudah bagi organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. (Kusjono & Ratnasari, 2019)

Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar dibentuk untuk meningkatkan pendapatan daerah antara lain, melalui penguatan yang dilakukan dengan mengimplementasikan secara efektif regulasi perpajakan daerah dan retribusi daerah sesuai kewenangan. Badan Pendapatan Daerah merupakan Satuan Perangkat Kerja Daerah (SKPD) Pemerintah kota Makassar yang bertugas dalam melakukan pemungutan, penagihan dan pengawasan pajak dan retribusi pada daerah Kota Makassar. Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar adalah lembaga pemerintahan yang memiliki peran penting dalam mengelola pendapatan daerah.

Kinerja Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar memiliki dampak langsung pada pengumpulan pendapatan daerah, yang nantinya digunakan untuk mendukung berbagai program pembangunan kota, pelayanan publik, dan kesejahteraan masyarakat. Namun, dalam beberapa tahun terakhir, perhatian terhadap faktor-faktor yang memengaruhi motivasi dan lingkungan kerja pegawai di Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar semakin meningkat. Faktor-faktor ini menjadi fokus perhatian karena potensinya dalam memengaruhi efisiensi dan efektivitas operasional Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar. Beberapa masalah yang muncul termasuk tingkat motivasi yang kurang optimal, kurangnya pelatihan, serta perubahan yang sering kali terjadi dalam lingkungan kerja. Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis merasa perlu melakukan penelitian untuk mengetahui **“PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PENDAPATAN DAERAH KOTA MAKASSAR“**

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan tersebut maka dirumuskan suatu pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar?
3. Apakah motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah diuraikan di atas, maka tujuan yang hendak dicapai adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar.
2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar.
3. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar.

## 1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Dapat memberikan gambaran praktek dari teori yang diperoleh selama proses perkuliahan, terutama dalam konsentrasi Sumber Daya Manusia.



## 2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan informasi yang berharga sebagai masukan dan pertimbangan bagi Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar. Tujuannya adalah untuk memahami pentingnya motivasi kerja dan lingkungan kerja dalam mendorong semangat kinerja pegawai.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Manajemen**

Secara etimologi, kata "manajemen" memang berasal dari bahasa Prancis kuno, yaitu "management," yang memiliki arti seni dalam mengatur dan melaksanakan. Definisi manajemen yang umumnya diterima adalah sebagai upaya perencanaan, pengkoordinasian, pengorganisasian, dan pengendalian sumber daya untuk mencapai tujuan secara efisien dan efektif. Pendapat dari James A.F. Stoner yang diterjemahkan oleh T. Hani Handoko (2019) mengatakan bahwa manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya-sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

#### **2.2. Manajemen Sumber Daya Manusia**

Pendapat Kinicki & William (2017) mengatakan manajer harus merencanakan, menjalin, mengembangkan dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Pendapat lain dari Dessler (2017) mengatakan bahwa sumber daya manusia adalah proses dimana mendapatkan, pelatihan, menilai, dan kompensasi pegawai, dan menghadiri untuk hubungan dalam bekerja, Kesehatan dan juga keselamatan, dan kekhawatiran terhadap keadilan. Raymond A. Noe (2017) juga berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia adalah sistem, implementasi, dan kebijakan yang memberikan pengaruh terhadap *attitude* dan kinerja dari pegawai.

Pendapat dari Bateman dan Snell (2015), bahwa manajemen sumber daya manusia adalah sistem proses untuk mengorganisir seseorang dalam sebuah organisasi. Pendapat lain dari Mondy dan Martocchio (2016) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pemanfaatan individu dalam mencapai tujuan organisasi.

Sumber daya manusia pada dasarnya adalah aset yang sangat penting bagi suatu organisasi. Sumber daya manusia memiliki peran yang aktif dalam menjalankan operasi organisasi dan dalam proses pengambilan keputusan. Kemampuan individu dalam menghasilkan keputusan terbaik menunjukkan kinerja mereka serta kemampuan untuk menganalisis masalah yang muncul dalam lingkup pekerjaan dan tanggung jawab mereka. Tanpa sumber daya manusia yang efisien, menjadi sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuan mereka.

Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia sangat penting, karena efektifitas dalam penggunaan sumber daya manusia merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kinerja pegawai dan mencapai tujuan organisasi. Dengan mengelola sumber daya manusia secara efektif, organisasi dapat memaksimalkan potensi dan produktivitas karyawan mereka, yang pada gilirannya akan mendukung pertumbuhan dan keberhasilan organisasi tersebut. Sehingga, perhatian khusus terhadap manajemen sumber daya manusia menjadi suatu hal yang sangat diperlukan.

## 2.3. Motivasi

### 1. Pengertian Motivasi

Motivasi memiliki asal-usul dari bahasa Latin, yaitu berasal dari kata "movere" yang memiliki arti dorongan atau menggerakkan. Dalam konteks manajemen, motivasi merujuk kepada upaya untuk memotivasi sumber daya manusia secara umum dan khususnya bawahan.

Abraham Maslow merupakan salah satu tokoh penemu teori motivasi, Maslow (2013) mengemukakan teori motivasi yang dinamakan *Maslow's Needs Hierarchy Theory/A Theory of Human Motivation*, Maslow mengatakan seseorang berperilaku karena adanya dorongan untuk mencapai kebutuhan tertentu.

Motivasi adalah suatu dorongan atau keinginan yang memicu munculnya semacam energi atau kekuatan agar seseorang berperilaku dan bertindak. Motivasi ini muncul karena adanya kebutuhan atau keinginan yang perlu dipenuhi.

### 2. Tujuan Pemberian Motivasi

Dalam proses motivasi, langkah pertama yang perlu dilakukan adalah menetapkan tujuan organisasi secara jelas. Setelah itu, baru pegawai dapat dimotivasi untuk mencapai tujuan tersebut. Tujuan umum dari motivasi adalah agar pegawai mau bekerja dengan giat dan penuh antusiasme untuk mencapai hasil yang optimal, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Tanpa dukungan sumber daya manusia (SDM) yang kompeten, organisasi akan menghadapi kesulitan dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu, manajemen SDM harus menjadi perhatian khusus, karena penggunaan sumber daya manusia dengan efektif adalah kunci untuk meningkatkan kinerja pegawai. Keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan tugas dan tujuan organisasi sering kali bergantung pada



bagaimana SDM dikelola dan dimotivasi untuk mencapai hasil yang diinginkan.

### 3. Teori Motivasi

Abraham Maslow (2013) mengemukakan bahwa pada dasarnya semua manusia memiliki kebutuhan pokok. Ia menunjukkan dalam 5 tingkatan yang berbentuk Piramida, orang memulainya dorongan dari tingkatan terbawah. Lima tingkatan tersebut dikenal dengan sebutan Hierarki kebutuhan Maslow.



**Gambar 2.1.**  
**Hierarki**

*sumber teori hierarki Abraham Maslow*

Dalam gambar 2.1. diatas terdapat lima teori hierarki

kebutuhan manusia yaitu:

1) Kebutuhan Fisiologis (*Physikologikal Needs*)

Kebutuhan tingkat rendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling mendasar. Contoh: Makan, minum, tempat tinggal, kebutuhan biologis. Dalam hubungannya dengan kebutuhan ini pemimpin perlu memberikan gaji yang layak pada pegawai.

2) Kebutuhan akan keselamatan dan rasa aman (*Safety Needs*)

Kebutuhan akan perlindungan dari ancaman bahaya. Contoh: keamanan dalam bekerja, pertentangan dan lingkungan hidup. Dalam hubungannya dengan kebutuhan ini,

pimpinan perlu memberikan tunjangan kesehatan, asuransi, kecelakaan, perumahan, dan dana pensiun.

3) Kebutuhan sosial (*Social Needs*)

Kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini, pemimpin perlu menerima eksistensi atau keberadaan pegawai sebagai anggota kelompok kerja, melakukan interaksi kerja yang baik dan hubungan kerja yang harmonis.

4) Kebutuhan akan pengakuan atau harga diri (*Esteem Needs*)

Kebutuhan akan merasa dirinya berharga dan dihargai oleh orang lain. Contoh: pujian, tanda penghargaan. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini, pemimpin tidak boleh sewenang-wenang memperlakukan pegawai karena mereka perlu dihormati, diberi penghargaan terhadap prestasi kerjanya.

5) Kebutuhan aktualisasi diri (*Self-actualization Needs*)

Kebutuhan untuk mengembangkan diri dan menjadi orang sesuai dengan yang dicita-citakan. Dalam hubungannya dengan kebutuhan ini, pemimpin perlu memberikan kesempatan kepada pegawai bawahan agar mereka dapat mengaktualisasikan diri secara baik dan wajar di instansi.

#### **4. Indikator Motivasi**

Pendapat Abraham Maslow (2013) mengatakan bahwa motivasi pegawai dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri dan kebutuhan aktualisasi diri. Kemudian dari faktor kebutuhan tersebut

diturunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui motivasi kerja pegawai yaitu:

1) Fisiologis atau kebutuhan fisik

Ditunjukkan dengan pemberian gaji yang layak kepada pegawai, pemberian bonus, uang makan, uang transportasi, fasilitas perumahan dan lain sebagainya.

2) Keamanan

Ditunjukkan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pension, tunjangan kesehatan, asuransi kesehatan, dan perlengkapan keselamatan kerja.

3) Sosial

Ditunjukkan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya dengan menjalin hubungan kerja yang harmonis, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok

4) Penghargaan

Ditunjukkan dengan pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuan, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh pegawai lain dan pimpinan terhadap prestasi kerjanya.

5) Aktualisasi diri

Ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana pegawai tersebut akan mengerahkan kecakapannya, kemampuan, keterlampilan, dan potensinya.

Dalam pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh instansi dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

## **2.4. Lingkungan Kerja**

### **1. Pengertian Lingkungan Kerja**

lingkungan kerja adalah salah satu faktor penting yang berperan dalam menciptakan kinerja pegawai yang baik. Lingkungan kerja yang sehat dan kondusif dapat memiliki dampak positif pada produktivitas, motivasi, dan kepuasan kerja pegawai. Pendapat Robbins (2013) lingkungan kerja adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu di luar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan teknologi. Sedangkan lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi.

Pendapat lain dari Nitisemito (2020) mengemukakan bahwa, Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya.

Pendapat Hasibuan (2018) Lingkungan kerja ialah berperan sangat penting di dalam pelaksanaan kerja yang dibebankan para pegawai, dengan terdapatnya lingkungan kerja yang nyaman serta membagikan kesenangan serta perasaan senang hingga mempengaruhi tingkat kerja pegawai.

Lingkungan kerja memiliki peran yang sangat signifikan dalam memengaruhi kinerja pegawai. Keadaan lingkungan kerja yang bersih,

sehat, nyaman, dan menyenangkan dapat meningkatkan tingkat kenyamanan pegawai di tempat kerja, serta memotivasi mereka untuk bekerja dengan semangat tinggi dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Di sisi lain, lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat membuat pegawai merasa tidak nyaman dan kurang termotivasi.

Dengan mempertimbangkan berbagai pendapat ini, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merujuk pada kondisi di dalam dan sekitar tempat kerja yang berpotensi memengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai dan membantu organisasi mencapai tujuannya dengan efektif. Oleh karena itu, penting bagi pegawai memiliki lingkungan kerja yang baik, karena hal ini tidak hanya memengaruhi kenyamanan mereka tetapi juga merupakan faktor pendukung dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka dengan efisien.

## **2. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2018) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yakni, lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja non fisik:

### **a. Lingkungan Kerja Fisik**

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yaitu:

- 1) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai. Seperti pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.
- 2) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pecahayaan, kebisingan, getaran mekanis dan lain-lain.

b. 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.

### 3. Indikator Lingkungan Kerja

Pendapat Menurut Nitisemito (2020) indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

a. Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi disekitar pegawai yang sedang dilakukannya pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

b. Hubungan antar rekan kerja

Hubungan antar rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi pegawai tetap tinggal dalam suatu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja.

c. Hubungan antara bawahan dengan pimpinan

Hubungan antara bawahan dengan pimpinan yaitu hubungan dengan pegawai yang baik dan harmonis dengan pimpinan tempat kerja. Hubungan yang baik dan harmonis dengan pimpinan tempat kerja merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

d. Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap atau sesuai. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru mendapatkan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

## **2.5. Kinerja**

### **1. Pengertian Kinerja**

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja (job performance) pegawai. Oleh karena itu, setiap instansi akan berupaya untuk meningkatkan kinerja pegawainya agar dapat mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja pegawai adalah evaluasi atas prestasi individu yang diukur dengan menggunakan standar dan kriteria yang telah ditetapkan oleh instansi tersebut. Dalam hal ini, kinerja pegawai menjadi salah satu faktor kunci dalam mencapai kesuksesan organisasi, dan oleh karena itu, organisasi sering kali berinvestasi dalam pengembangan, pelatihan, dan motivasi pegawai untuk meningkatkan kinerja mereka demi mencapai tujuan bersama.

Pendapat dari Simanjuntak (2015) kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu dalam rangka pencapaian sasaran dan tujuan instansi. Pendapat lain dari Mangkunegara (2018) mengatakan bahwa Kinerja (prestasi kerja)

adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dengan merujuk kepada berbagai pendapat ahli, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja yang diperoleh dari individu di dalam suatu organisasi, yang bertujuan untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh organisasi tersebut dan sekaligus mengurangi potensi kerugian yang mungkin terjadi. Dalam konteks ini, kinerja pegawai menjadi faktor kunci dalam mengantarkan organisasi menuju pencapaian tujuan dan dalam mengelola risiko yang mungkin timbul.

## **2. Komponen Penilaian Kinerja**

Penilaian atau evaluasi kinerja bagi pegawai di suatu instansi sangat penting. Pendapat dari Sunyoto (2016) Penilaian kinerja adalah proses melalui mana organisasi mengevaluasi dan menilai prestasi kerja pegawai". Pendapat lain Mangkunegara (2018) mendefinisikan, "Evaluasi kinerja adalah penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan pegawai dan kinerja organisasi". Secara teoritis penilaian atau pengukuran kinerja dapat memberikan informasi kepada pimpinan untuk membuat keputusan tentang promosi jabatan.

Berdasarkan definisi yang disampaikan oleh para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah suatu proses yang dilakukan oleh organisasi untuk mengevaluasi dan menilai kinerja pegawai, serta melihat potensi pegawai dalam upaya pengembangan diri yang akan menguntungkan instansi. Dalam konteks ini, penilaian kinerja menjadi alat yang digunakan oleh organisasi untuk memahami sejauh mana kontribusi



pegawai terhadap tujuan organisasi, sekaligus untuk mengidentifikasi potensi yang dapat membantu pertumbuhan dan perkembangan organisasi.

Pendapat dari Kasmir (2016) Berikut ini masing-masing komponen penilaian kinerja sebagai berikut:

a. Kejujuran

Kejujuran merupakan perilaku pegawai selama bekerja dalam suatu periode. Nilai kejujuran seseorang biasanya dinilai berdasarkan ukuran yang telah ditetapkan. Penilaian terhadap kejujuran pegawai biasanya dilakukan dengan perbuatan dan komunikasi. Artinya pegawai yang dinilai jujur akan mendapatkan kinerja yang baik. Begitu pula dengan pegawai yang memperoleh nilai jelek, maka akan mempengaruhi kinerjanya menjadi jelek atau kurang baik.

b. Tanggung Jawab

Tanggung jawab merupakan unsur yang cukup penting terhadap kinerja seseorang. Artinya pegawai yang memenuhi kriteria bertanggung jawab maka nilai kinerjanya naik. Demikian pula sebaliknya bagi mereka yang tidak atau kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya akan dinilai kurang baik. Tanggung jawab dapat berupa kerugian langsung akibat dari perbuatannya atau kerugian tidak langsung. Perbuatan langsung artinya kerugian karena perbuatannya baik material maupun non material. Sedangkan kerugian tidak langsung adalah akibat pekerjaannya yang buruk berakibat ke bagian atau departemen lain

c. Kemampuan (hasil kerja)

Kemampuan merupakan ukuran bagi seseorang pegawai untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Penilaian terhadap kemampuan pegawai biasanya di dasarkan kepada waktu untuk mengerjakan, jumlah pekerjaan dan kualitas pekerjaan itu sendiri. Pegawai yang dinilai mampu maka kinerjanya akan dinilai baik, demikian pula sebaliknya bagi mereka yang tidak mampu akan dinilai jelek.

Pendapat dari Bernardin dan Russel (2017) mengatakan bahwa terdapat 6 kriteria dalam mengukur kinerja, sebagai berikut:

- a. *Quality*, adalah tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau dengan kata lain mendekati tujuan yang diharapkan. Kejujuran pegawai
- b. *Quantity*, merupakan jumlah yang dihasilkan dalam aktivitas kerja, misalnya rupiah, jumlah unit, dan jumlah siklus kegiatan yang telah diselesaikan. Kehadiran
- c. *Time Liness*, adalah sejauh mana suatu kegiatan dapat diselesaikan tepat pada waktu yang dikehendaki dengan memperhatikan koordinasi dengan output lainnya, serta waktu yang tersedia untuk yang lain.
- d. *Cost Effectiveness*, adalah sejauh mana penggunaan sumberdaya organisasi (manusia, modal, teknologi, dan material) dapat dimaksimalkan untuk mencapai hasil yang tertinggi atau pengurangan terhadap kerugian dari setiap unit penggunaan sumberdaya. Pengetahuan tentang pekerjaan
- e. *Need for Supervision*, adalah merupakan tingkat sejauh mana seorang pegawai dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan oleh seorang atasan atau

supervisor untuk mencegah dan meminimalisir tindakan yang tidak diinginkan Pemanfaatan waktu kerja

- f. *Interpersonal Impact*, adalah tingkat sejauh mana pegawai memelihara harga diri, nama baik, dan kerjasama diantara rekan dan bawahan.

Dari penjelasan di atas, pengukuran kinerja menghasilkan evaluasi terhadap kinerja dan berfungsi sebagai indikator bagi instansi untuk menilai tingkat kinerja para pegawai.

### 3. Faktor-Faktor Kinerja

Pendapat Handoko (2019) yaitu faktor-faktor kinerja juga dipengaruhi oleh motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan, komitmen terhadap organisasi dan aspek-aspek ekonomis, teknis serta berperilaku lainnya.

Tiffin dan Mc.Cormick (2018) menyatakan ada dua macam faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yaitu:

- a. Faktor Individual Yaitu faktor-faktor yang meliputi sikap, sifat kepribadian, sifat fisik, minat dan motivasi, pengalaman, umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, serta faktor individual lainnya.
- b. Faktor Situasional
  - 1) Faktor fisik pekerjaan, meliputi: metode kerja, kondisi dan desain perlengkapan kerja, penentuan ruang, dan lingkungan fisik (penyinaran, temperatur dan ventilasi).
  - 2) Faktor sosial dan organisasi, meliputi peraturan organisasi, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial.

Faktor-faktor kinerja juga dipengaruhi oleh motivasi, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, komitmen terhadap organisasi dan aspek-aspek ekonomis, teknis serta berperilaku lainnya Handoko (2019). Pendapat Siagian dalam Harpitasari (2010) bahwa, “Kinerja pegawai

dipengaruhi oleh gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja (motivation), disiplin kerja, kepuasan kerja, motivasi”.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

#### **4. Indikator Kinerja**

Suatu organisasi terdapat indikator kinerja yang dapat menjadi sumber acuan dari kinerja pegawai. Pendapat Sedarmayanti (2018) tentang indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Indikator kinerja harus merupakan sesuatu yang dapat dihitung dan diukur serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat tingkat kinerja, baik dalam tahap perencanaan, pelaksanaan, maupun kegiatan selesai.

Menurut Robbins (2013) mengemukakan bahwa ada 5 indikator kinerja yaitu:

a. Kualitas Kerja

Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan pegawai.

b. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja merupakan jumlah yang dihasilkan pegawai yang dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang terselesaikan.

c. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut pandang koordinasi dengan output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d. Efektivitas

Efektivitas merupakan tingkat sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e. Kemandirian

Merupakan tingkat ketidakbergantungnya seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerja dan komitmen kerjanya. Merupakan suatu tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggungjawab karyawan terhadap kantor.

## 2.6. Tinjauan Empirik

Peneliti terdahulu sangatlah penting digunakan sebagai acuan/landasan dalam eksplorasi yang akan dilakukan oleh peneliti. Penelitian sebelumnya terhubung penelitian ini tersajikan dalam tabel dibawah:

**Tabel 2.1.**  
**Tinjauan Empirik**

No	Nama dan Tahun Penelitian	Judul	Metode	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Heri Supriyanto, M. Djudi Muzkam (2018)	Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai	<i>Explanatory research</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa berdasarkan analisis regresi, motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh secara simultan dan parsial yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.	Memiliki kesamaan 3 variabel dimana $x_1$ = motivasi, $x_2$ = lingkungan kerja, dan $y_1$ = kinerja	-
2	Akbar, Heri Irawan, Ansar, Siti Sumayah Dahlan (2022)	Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di dinas perdagangan kota Makassar	Kuantitatif	<i>Dari kedua variabel bebas, yang memiliki pengaruh lebih dominan terhadap kinerja pegawai adalah variabel motivasi kerja dimana nilai koefisien yang ditunjukkan oleh variabel motivasi kerja</i>	$x_1$ = motivasi, $x_2$ = lingkungan kerja, $y_1$ = kinerja	-
No	Nama dan Tahun Penelitian	Judul	Metode	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
3	Inda Zarkasi, Hamid Halin, Luis Marnisah (2022)	Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja	Asosiatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja	$x_1$ = motivasi, $x_2$ = lingkungan kerja, $y_1$ = kinerja	-

		pegawai pada kantor camat talang kelapa kabupaten banyuasin.		pegawai. Secara simultan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.		
4	Aldo Herlambang Gardjito, Mochammad Al Musadieq, Gunawan Eko Nurtjahjono (2014)	Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai	<i>Explanatory research</i>	Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya, ditunjukkan dengan nilai signifikansi $t$ sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ( $0,000 < 0,05$ ) dengan koefisien regresi sebesar 0,636. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Mitra Andalan Karmand Surabaya, ditunjukkan dengan nilai signifikan $t$ sebesar 0,013 lebih kecil dari $\alpha =$	$x_1 =$ motivasi, $x_2 =$ lingkungan kerja, $y_1 =$ kinerja	-
<b>No</b>	<b>Nama dan Tahun Penelitian</b>	<b>Judul</b>	<b>Metode</b>	<b>Hasil Penelitian</b>	<b>Persamaan</b>	<b>Perbedaan</b>
				0,05 ( $0,013 < 0,05$ ) dengan koefisien regresi sebesar 0,226. Motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja		

				<p>pegawai di PT. Mitra Andalan Karmand Surabaya, ditunjukkan dengan nilai signifikan F sebesar 0,000 lebih kecil dari <math>\alpha = 0,05</math> (<math>0,000 &lt; 0,05</math>) dan mampu memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja sebesar 0,660 atau 66%. Sisanya sebesar 34% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.</p>		
5	Abner Naa (2017)	Pengaruh lingkungan kerja, Motivasi kerja dan pelatihan terhadap kinerja pegawai dikantor distrik Bintuni Kabupaten Teluk Bintuni	Kuantitatif	<p>Lingkungan kerja berpengaruh kuat terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan dengan koefisien korelasi sebesar 0,662 dan koefisien determinasi sebesar 0,438. Motivasi kerja berpengaruh kuat terhadap kinerja pegawai dengan nilai korelasi sebesar 0,667 dan koefisien determinasi sebesar 0,458. Pelatihan memiliki pengaruh yang rendah dengan koefisien determinasi sebesar 0,36. Lingkungan kerja, motivasi kerja dan pelatihan secara bersama-sama</p>	x1 = lingkungan kerja, x2 = motivasi kerja, y1 = kinerja	x3 = pelatihan



				<p>memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja pegawai dengan determinasi sebesar 0,667. Analisis penelitian ini menemukan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang kuat dibandingkan pelatihan memiliki pengaruh yang rendah terhadap kinerja pegawai pada kanto kecamatan Bintuni.</p>		
--	--	--	--	---	--	--

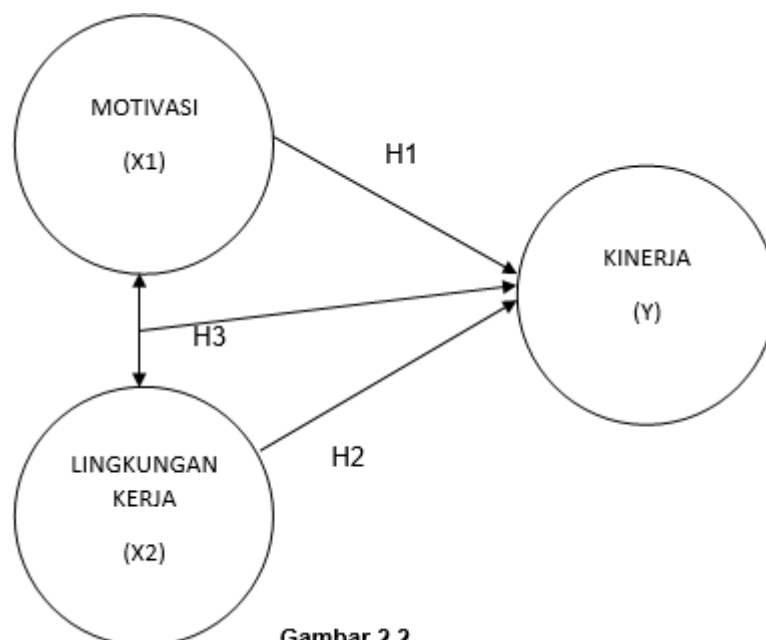
## 2.7. Hubungan Antar Variabel

Hubungan antar variabel adalah istilah yang digunakan dalam konteks statistik dan penelitian untuk menggambarkan bagaimana dua atau lebih variabel saling berhubungan atau berinteraksi dalam suatu studi atau situasi tertentu. Berikut hubungan antar variabel :

1. Hubungan motivasi terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar.
2. Hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar.
3. Hubungan motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar.

## 2.8. Kerangka Berfikir

Mengacu pada tinjauan landasan teori serta penelitian sebelumnya, maka bisa ditarik satu kerangka konseptual, seperti pada gambar dibawah:



Gambar 2.2.  
Kerangka Berfikir

## 2.9. Hipotesis

Sugiyono (2017) mengatakan bahwa hipotesis ialah penjawaban dan perumusan permasalahan penelitian yang dinyatakan sementara atau praduga, sebab penjawaban yang dikasih masih harus dibuktikan kebenarannya, yang ditemukan melalui pengumpulan data ataupun kuesioner. Berdasarkan pada landasan teori penelitian terdahulu bahwa, dugaan yang dikemukakan saat observasi adalah sebagai berikut:

H1: Diduga bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar.

H2: Diduga bahwa Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar.

H3: Diduga bahwa Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar.

## 2.10. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan definisi yang dibuat bertujuan untuk menjelaskan Batasan definisi variabel yang menjadi fokus penelitian. Adapun yang menjadi definisi operasional setiap variabel adalah sebagai berikut:

Tabel 2.2.  
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator
Motivasi	Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kebutuhan fisik</li> <li>- Kebutuhan rasa aman</li> <li>- Kebutuhan social</li> <li>- kebutuhan penghargaan</li> </ul>
Lingkungan kerja	Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di dalam ruang kerja atau disekitar para pekerja yang dapat berpengaruh terhadap kinerjanya	<ul style="list-style-type: none"> <li>- suasana kerja</li> <li>- hubungan antar rekan kerja</li> <li>- hubungan antara bawahan dengan pimpinan</li> <li>- tersedianya fasilitas kerja</li> </ul>
Kinerja pegawai	Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi agar tercapai tujuan yang diinginkan suatu organisasi dan meminimalisir kerugian	<ul style="list-style-type: none"> <li>- kualitas kerja</li> <li>- kuantitas kerja</li> <li>- ketetapan waktu</li> <li>- efektivitas</li> <li>- kemandirian</li> </ul>

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Rancangan Penelitian**

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang melibatkan pengumpulan, pengorganisasian, pengolahan data, dan analisis data dalam bentuk angka.

Pendapat Sugiyono (2018) pendataan kuantitatif merupakan metode penelitian tergolong angkanya yang akan diukur memakai statistik menjadi peralatan pengujian perhitungan, keterkaitannya dengan permasalahan yang diteliti guna memperoleh sebuah kesimpulan.

#### **3.2. Tempat dan Waktu penelitian**

Tempat penelitian dilakukan di kantor Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar, alamat Jl. Urip Sumoharjo No.8, Maccini, Kec. Makassar, Kota Makassar, Sulawesi Selatan 90144. Penelitian ini dilaksanakan bulan Agustus 2023.

#### **3.3. Populasi dan Sampel**

Adapun populasi dan sampel pada penelitian ini, antara lain:

##### **a. Populasi**

Pendapat Sugiyono (2018) populasi adalah perwilayahan generalisasinya yang tergolong atas objek ataupun subjek yang memiliki kualitas serta karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti guna dipelajarinya serta selanjutnya menarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan

pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar yang berjumlah 336 orang.

b. Sampel

Sampel ialah komponen dari jumlah sebuah populasinya. Dalam penelitian ini, penentuan sampel yang digunakan yakni teknik slovin.

Pendapat Sugiyono (2018) Penentuan jumlah sampel dapat dilakukan dengan cara perhitungan statistik yaitu dengan menggunakan Rumus Slovin. Rumus tersebut digunakan untuk menentukan ukuran sampel dari populasi yang telah diketahui.

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

$$n = \frac{336}{1 + 336(10\%)^2}$$

$$n = \frac{336}{1 + 336(0,1)(0,1)}$$

$$n = \frac{336}{1 + 3,36}$$

$$n = \frac{336}{4,36}$$

$$n = 77$$

Jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 77 pegawai.

### 3.4. Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis dan sumber data dari penelitian ini yaitu:

a. Jenis Data

Jenis pendataan yang digunakan pada penelitian ini ialah pendataan kualitatif dan kuantitatif, dimana pendataan kualitatif yaitu data dari penjelasan kata yang berupa gambaran mengenai tempat

penelitian, sedangkan pendataan kuantitatif ialah pendataan yang diukur serta dihitung sehingga langsung menjadi variabel angka.

b. Sumber Data

1) Data Primer

Data primer adalah pendataan yang diambil dengan langsung oleh peneliti tanpa lewat perantara hingga pendataan yang diperoleh berupa data mentah. Pendapat Sugiyono (2018) data primer ialah sumber pendataan yang bertanggung jawab membagikan pendataan ke pengumpul datanya. Data primer didapatkan lewat cara observasi, wawancara, serta kuesioner.

2) Data Sekunder

Data sekunder adalah jenis data yang diperoleh melalui perantara atau pihak lain yang telah mengumpulkan data tersebut sebelumnya. Data sekunder diperoleh secara tidak langsung dan dapat berupa informasi yang terdapat dalam buku, jurnal, atau penelitian sebelumnya yang relevan dengan penelitian yang sedang dilakukan.

### **3.5. Teknik Pengumpulan Data**

Ada berbagai macam teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti, dan teknik-teknik ini dipilih berdasarkan sumber-sumber yang relevan dengan penelitian yang sedang dilakukan. Pendapat Sugiyono (2018) Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data untuk diteliti lebih lanjut. Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan ada dua yaitu:

a. Observasi

Observasi merupakan salah satu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengamati atau memeriksa secara teliti dan langsung di lokasi penelitian. Tujuan dari observasi adalah untuk memahami kondisi yang sedang terjadi atau untuk menguji kebenaran dari desain penelitian yang sedang dilakukan. Pendapat dari Sugiyono (2018) observasi merupakan teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain

b. Kuesioner

Pada penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengumpulan data kuesioner yang langsung dibagikan kepada responden. Pendapat dari Sugiyono (2018) angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Didalam penelitian ini menggunakan pertanyaan yang diberikan kepada responden yaitu Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar, skala yang digunakan yaitu skala likert.

### **3.6. Pengukuran Variabel**

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang akan digunakan adalah kuesioner. Kuesioner adalah alat yang digunakan untuk mengumpulkan informasi dari responden melalui serangkaian pertanyaan yang telah dirancang sebelumnya. Pendapat Sugiyono (2018) variabel penelitian merupakan suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Didalam penelitian ini, peneliti menggunakan dua variabel yaitu variabel independent dan variabel dependen.



a. Variabel Independen

Pendapat Sugiyono (2018) Variabel bebas, merupakan variable yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (variabel terkait) Sugiyono (2018), dan dalam penelitian ini yang menjadi variable bebas adalah Pengaruh Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2).

b. Variabel Dependen

Pendapat dari Sugiyono (2018) variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas, yang menjadi variabel terikat adalah Kinerja Pegawai (Y).

### **3.7. Instrumen Penelitian**

Pendapat Sugiyono (2018) intrumen penelitian adalah suatu alat yang diamati. Instrumen penelitian yang digunakan adalah lembar kuesioner. Kuesioner dalam penelitian ini disusun berdasarkan indikator-indikator dari variabel penelitian. Indikator tersebut dituangkan secara rinci dalam butir-butir pertanyaan yang berupa angket dan dibagikan kepada responden.

Mengukur data dalam penyebaran kuesioner menggunakan skala likert. Sugiyono (2018) juga menjelaskan bahwa skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok prang tentang fenomena sosial. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dan dijabarkan menjadikan indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Skala yang digunakan sebagai berikut:

Tabel 3.1.  
Bobot Jawaban Kuesioner

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

Sumber: Sugiyono (2018)

a. Uji Validitas

Pendapat Sugiyono (2018) menjabarkan bahwa uji validitas merupakan media yang digunakan untuk memperoleh data valid, data valid sendiri merupakan kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti.

Pendapat lain dari Ghozali (2014) menjelaskan bahwa uji validitas dipakai dengan menimbang benar atau valid tidaknya suatu kuesioner. sebuah kuesioner akan dikatakan valid ketika pertanyaan yang ada dikuesioner tersebut bisa menerangkan atau mengatakan apa yang akan diukur di dalam kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai antara lain:

- 1) Apabila  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka pernyataan item kuesioner tersebut dikatakan valid sehingga dapat digunakan dalam kuesioner.
- 2) Apabila  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel maka pertanyaan atau pernyataan tersebut dikatakan tidak valid dan tidak dapat digunakan.

b. Uji Reliabilitas

Pendapat dari Sugiyono (2018) uji reliabilitas dipergunakan untuk mendapatkan hasil penelitian yang valid dan reliabel serta digunakan dalam mengukur terus-menerus untuk menghasilkan data yang sama (konsisten). Tingkat reliabilitas suatu instrumen dapat dilihat dari hasil uji statistic *Cronbach Alpha*. Instrumen dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha*  $>$  0,60. Sedangkan jika nilai *Cronbach Alpha*  $<$  0,60. Maka dikatakan tidak reliabel atau tidak

dipercaya.

### 3.8. Analisis Data

Pendapat Sugiyono (2018) menjelaskan bahwa analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Untuk menganalisis data dari pertanyaan atau pernyataan yang didapatkan dari pengisian kuesioner, pada penelitian ini peneliti menggunakan aplikasi yang dinamakan SPSS.

#### 1. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan metode yang dipakai untuk menguji hubungan antara dua variabel independent atau secara bersama-sama dengan satu variabel dependen. Pendapat dari Sugiyono (2018) persamaan linear berganda menggunakan rumus:

$$Y = a + b^1x^1 + b^2x^2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

$b^1b^2$  = Koefisiensi Regresi

$x^1$  = Motivasi Kerja

$x^2$  = Lingkungan Kerja

#### 2. Uji Asumsi Klasik

##### a. Uji Normalitas

Pendapat Ghozali (2013) uji normalitas terdiri dari pengujian apakah dalam model regresi variabel dependen dan variabel independent mempunyai kontribusi atau tidak. Model regresi yang baik adalah data distribusi normal atau mendekati normal, untuk mendeteksi normalitas dapat dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik. Uji

statistik non parametrik yang digunakan yaitu metode Kolmogorov Smirnov. Apabila hasilnya menunjukkan nilai probabilitas signifikan diatas 0,05 atau 5% maka variabel berdistribusi normal.

b. Uji Multikoleniaritas

Pendapat dari Ghozali (2013) menjelaskan bahwa uji multikoleniaritas bertujuan untuk menguji apakah suatu model regresi terdapat korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi antara variabel independen.

c. Uji Heteroskedastisitas

Pendapat Ghozali (2013) mengatakan bahwa uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

3. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Pendapat dari Sugiyono (2018) uji parsial diperuntukkan untuk mengetahui apakah variabel terikat (Y) dan dua variabel bebas ( $X_1$  dan  $X_2$ ) berpengaruh signifikan atau tidak. Signifikan pengaruh tersebut diestimasi dengan membandingkan antara nilai  $t_{tabel}$  dengan nilai  $t_{hitung}$ . Apabila nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka variabel bebas secara individual mempengaruhi variabel terikat,

sebaliknya jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka variabel bebas secara individual tidak mempengaruhi variabel terikat.

b. Uji Simultan (Uji f)

Pendapat dari Ghozali (2013) menjelaskan bahwa pengujian simultan bertujuan untuk memahami apakah variabel bebas (X) secara simultan memiliki pengaruh terhadap variabel terikat (Y). Uji f dipakai untuk melihat seberapa jauh pengaruh variabel bebas (X) secara simultan dalam menjelaskan variabel terikat (Y) dengan signifikan 5%.

Jika nilai probabilitas  $< 0,05$  maka variabel independent (X) secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen (Y), sebaliknya jika probabilitas  $> 0,05$  maka variabel independent (X) secara serentak tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (Y).

c. Uji Koefisien Determinan ( $r^2$ )

Pendapat dari Basuki dan Prawoto (2016) mengatakan uji koefisien determinansi ( $r^2$ ) adalah koefisien yang menjelaskan hubungan antara variabel terikat dengan variabel bebas. Koefisien determinansi berkisar antar nol sampai satu. Jika nilai koefisien determinansi ( $r^2$ ) yang makin kecil mendekati nol, itu menunjukkan bahwa kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variabel terikat sangat terbatas. Sebaliknya jika nilai  $r^2$  mendekati satu berarti variabel bebas menyediakan hampir segala penjelasan yang diinginkan untuk memprediksi variasi terikat.

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1. Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar**

Dengan adanya keputusan Wali Kota Kotamadya Daerah Tingkat II Ujung Pandang Nomor 74/S.Kep/A/V/1977 tanggal 1 April 1997, bersama dengan surat edaran Menteri Dalam Negeri Nomor 3/12/43 tanggal 9 September 1975 (Nomor Keu/3/22/33) mengenai pembentukan Dinas Pendapatan Daerah di Kotamadya Ujung Pandang, terjadi perubahan penting dalam struktur organisasi pemerintahan daerah. Perubahan ini mencakup perubahan nama menjadi Dinas Penghasilan Daerah.

Seiring dengan perubahan ini, unit-unit yang sebelumnya menangani sumber-sumber keuangan daerah seperti Dinas Perpajakan, Dinas Pasar, dan Sub Dinas Pelelangan Ikan, bersama dengan semua sub-sub Dinas dalam unit Penghasilan Daerah, dilebur dan dimasukkan ke dalam unit kerja Dinas Pendapatan Daerah Kota Madya Tingkat II Ujung Pandang. Selanjutnya, dengan adanya perubahan status kotamadya Ujung Pandang menjadi Kota Makassar, nama Dinas Pendapatan Daerah pun secara otomatis berubah menjadi Dinas Pendapatan Daerah Kota Makassar. Kemudian, pada tahun 2016, Dinas Pendapatan Daerah Kota Makassar mengalami perubahan lagi, menjadi Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar.

##### **1. Visi Misi**

Setiap instansi pemerintahan pasti memiliki visi misi yang harus menjadi landasan ketika melaksanakan kegiatan, berikut visi misi dari Dinas Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar.

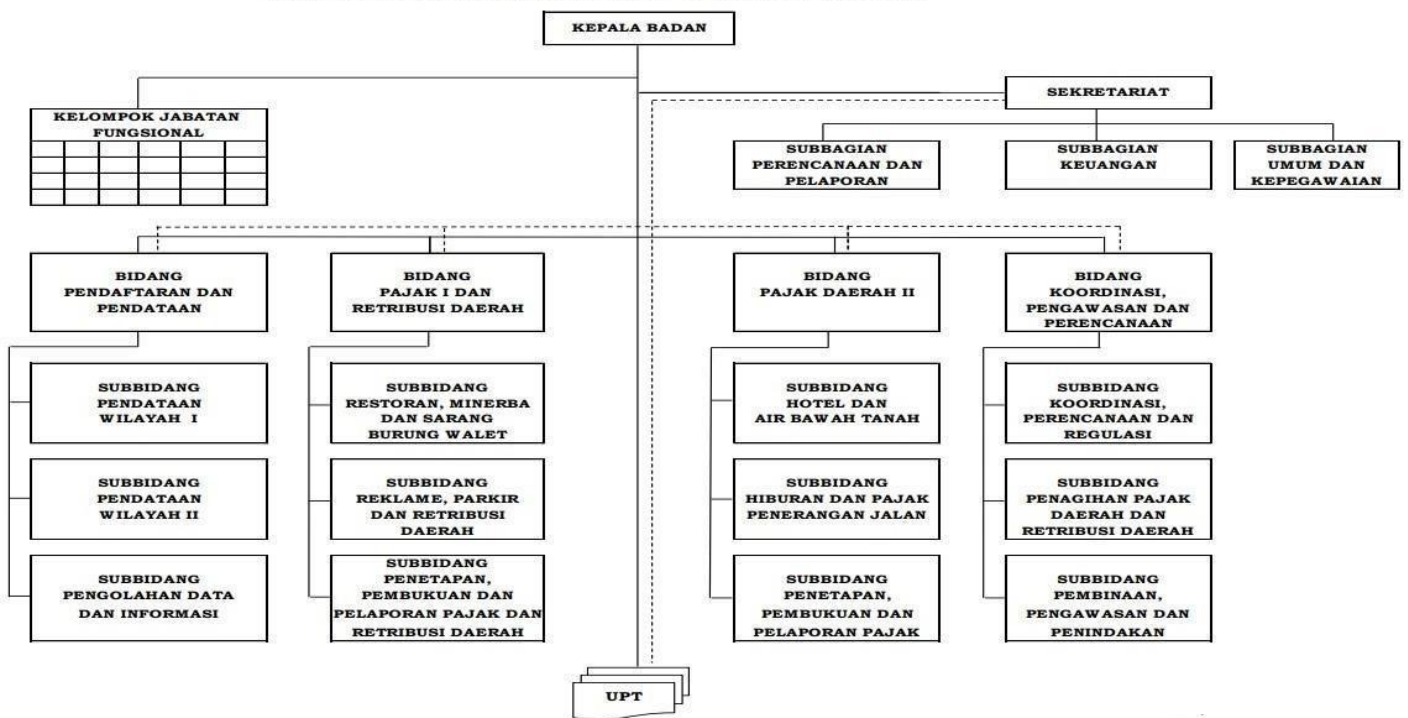
**Tabel 4.1.**  
**Visi Misi Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar**

<b>Visi</b>
terwujudnya pengelolaan pendapatan optimal online terpadu
<b>Misi</b>
Mewujudkan pengelolaan PAD yang optimal berbasis IT secara terpadu dan terintegritasi mewujudkan sumber daya manusia yang professional dan memiliki kompetensi dalam bidangnya memantapkan koordinasi administrasi pengelolaan pendapatan dan keuangan daerah

Sumber: Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar (2023)

2. Struktur Organisasi

**STRUKTUR ORGANISASI BADAN PENDAPATAN DAERAH**



**Gambar 4.1.**  
**Struktur Organisasi**

Sumber: Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar (2023).



## 4.2. Hasil

### 1. Analisis Deskriptif

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

b.

**Tabel 4.2.**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah	Persen
Laki-Laki	38	49,4%
Perempuan	39	50,6%
Total	77	100%

Sumber : Hasil Olah data SPSS 26, 2023

Berdasarkan tabel 4.2, menunjukkan bahwa jenis kelamin dari total jumlah 77 responden pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Makassar, yaitu laki-laki dan perempuan. Responden berjumlah 38 orang (49,4%) merupakan laki-laki, sedangkan responden berjumlah 39 orang (50,6%) adalah perempuan. Sehingga bisa ditarik kesimpulan bahwa responden berjenis kelamin perempuan lebih banyak daripada responden berjenis kelamin laki-laki.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

**Tabel 4.3.**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Jumlah	Persen
25-30 Tahun	9	11,7%
26-30 Tahun	32	41,6%
31-40 Tahun	25	32,5%
>40 Tahun	11	14,3%
Total	77	100%

Sumber : Hasil Olah data SPSS 26, 2023

Berdasarkan tabel 4.3. diatas yang menunjukkan total karyawan sebanyak 77 orang, yang menjadi responden dari usia 20-25 Tahun yaitu 9 orang (11,7%), ada 32 responden (41,6%) yang berusia antara 26-30 tahun, sementara ada 25 responden yang berusia antara 31-40 tahun

(32,5%) dan usia >40 Tahun yaitu 11 orang (14,3%). Dengan demikian, peneliti menyimpulkan mayoritas dari pegawai yang berpartisipasi sebagai responden dalam Dinas Pendapatan Daerah Kota Makassar adalah usia 26-30 Tahun.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

**Tabel 4.4.**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

Pendidikan	Jumlah	Persen
SMA	41	53,2%
S1	30	39,0%
S2	6	7,8%
Total	77	100%

*Sumber : Hasil Olah data SPSS 26, 2023*

Menurut tabel 4.4, dijelaskan mengenai tingkat pendidikan dari karyawan yang menjadi responden. pada Dinas Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar adalah sebanyak 41 orang (53,2%) yang berpendidikan SMA, pendidikan S1 yaitu 30 orang (39%), dan pendidikan S2 yaitu 6 orang (7.8%), Dengan begitu, bisa ditarik kesimpulan bahwa responden didominasi oleh pendidikan SMA.

## 2. Uji Validitas dan Uji Reabilitas

### a. Uji Validitas

Instrumen dalam penelitian ini dikatakan valid jika koefisien korelasi  $r_{hitung} > r_{hitung}$  dengan nilai signifikan 0,05. Hasil uji validitas ditampilkan dalam tabel 4.5.

**Tabel 4.5.**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel	Indikator	rhitung	rtabel	Keterangan
Motivasi (X1)	X1.1	0,787	0,2242	VALID
	X1.2	0,734	0,2242	VALID
	X1.3	0,607	0,2242	VALID
	X1.4	0,650	0,2242	VALID
	X1.5	0,704	0,2242	VALID
	X1.6	0,685	0,2242	VALID
	X1.7	0,296	0,2242	VALID
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0,720	0,2242	VALID
	X2.2	0,668	0,2242	VALID
	X2.3	0,690	0,2242	VALID
	X2.4	0,690	0,2242	VALID
	X2.5	0,389	0,2242	VALID
	X2.6	0,480	0,2242	VALID
	X2.7	0,433	0,2242	VALID
	X2.8	0,528	0,2242	VALID
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0,819	0,2242	VALID
	Y.2	0,819	0,2242	VALID
	Y.3	0,700	0,2242	VALID
	Y.4	0,648	0,2242	VALID
	Y.5	0,743	0,2242	VALID
	Y.6	0,681	0,2242	VALID
	Y.7	0,767	0,2242	VALID

Sumber : Hasil Olah data SPSS 26, 2023

Pada tabel 4.5. yang merangkum hasil uji validitas instrumen, semua pernyataan dalam angket dianggap valid dengan menggunakan  $r_{\text{tabel}}$  sebesar 0,2242 karena hasil  $r_{\text{hitung}}$  instrumen secara keseluruhan lebih tinggi dari  $r_{\text{tabel}}$ . Hasilnya, ditetapkan bahwa instrumen untuk Maka dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel Motivasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kinerja Pegawai (Y) semuanya valid.

b. Uji Realibilitas

Uji reabilitas dilakukan untuk menguji instrumen penelitian yang digunakan. Uji reabilitas dilakukan pada 77 responden dengan melihat Jika nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60, maka kuesioner

dianggap reliabel. Namun, jika nilai *Cronbach's Alpha* kurang dari 0,60, maka kuesioner dianggap tidak reliabel. Informasi tentang uji reliabilitas dapat ditemukan dalam Tabel 4.6.

Pada tabel 4.6 diatas, hasil uji reabilitas mendapatkan hasil bahwa nilai variabel Motivasi (X1) sebesar 0,757, nilai variabel Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,717 dan nilai Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,861. Hal ini terlihat dari nilai *Cronbach Alpha* yang menunjukkan nilai > dari nilai kritis yakni 0,60 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua instrumen dianggap reliabel.

### 3. Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menentukan apakah residual atau variabel pengganggu dalam model regresi memiliki distribusi normal. Dalam penelitian ini, dilakukan uji normalitas menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test, hasilnya dapat ditemukan pada Tabel 4.7.

**Tabel 4.7.**  
**Hasil Uji Normalitas**

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		77
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.22941304
Most Extreme Differences	Absolute	.183
	Positive	.075
	Negative	-.183
Test Statistic		.183
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000 <sup>c</sup>

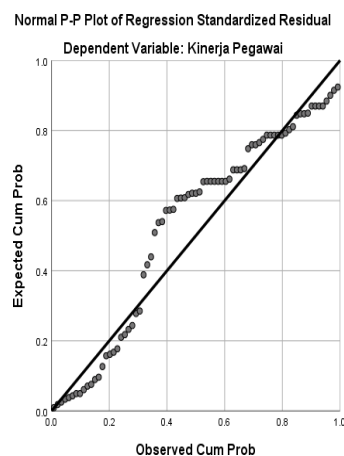
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Hasil Olah data SPSS 26, 2023

Pada tabel 4.7, disimpulkan nilai signifikannya yaitu  $0,000 > 0,05$  sehingga dapat dikatakan dalam uji normalitas yang didapatkan berdistribusi tidak normal. Selain itu, dalam uji normalitas ini juga dilakukan dengan analisa grafik jika sebaran data mengikuti garis diagonal dan tidak membentuk pola tertentu, maka dapat dikatakan tanggapan responden berdistribusi tidak normal.



**Gambar 4.2.**  
**P.P Plot of Regression**

Dari gambar 4.2, disimpulkan semua data dalam penelitian ini berdistribusi normal karena semua titik tersebar sepanjang garis diagonal dan tidak membentuk pola tertentu

b. Uji Multikolinearitas

Nilai *tolerance*  $< 0,10$  dan nilai VIF (varian inflation)  $> 10$  menandakan multikolinearitas, jika nilai *tolerance*  $> 0,10$  dan nilai VIF  $< 10$  menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas.

**Tabel 4.8.**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Model		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	6.453	4.995		1.292	.200		
	Motivasi	.414	.141	.322	2.925	.005	.859	1.164
	Lingkungan	.297	.128	.255	2.321	.023	.859	1.164
	Kerja							

Sumber : Hasil Olah data SPSS 26, 2023

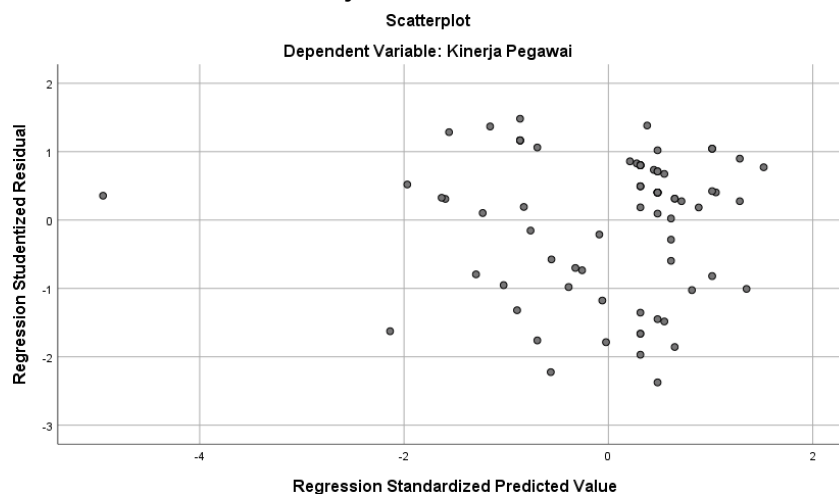
Terlihat pada tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa nilai masing-masing variabel memiliki nilai toleransi  $0,859 > 0,10$  dan nilai VIF  $1,164 < 10$ . Maka data tersebut tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji Heterokedastisitas

Untuk menilai kualitas model regresi, penting bahwa model tersebut tidak menunjukkan tanda-tanda heteroskedastisitas. Dalam rangka memeriksa apakah ada indikasi heteroskedastisitas dalam model regresi penelitian ini, kita dapat memanfaatkan metode visual dengan membuat grafik yang menghubungkan variabel independen prediksi (ZPRED) dengan residual (SRESID).

Hasil pengujian heterokedastisitas dalam konteks penelitian ini dapat diamati di gambar berikut.

**Gambar 4.3.**  
**Hasil Uji Heterokedastisitas**



Sumber : Hasil Olah data SPSS Versi 26, 2023

Dalam konteks distribusi data yang acak, kurangnya pola yang terlihat, serta titik-titik yang tersebar di atas dan di bawah nilai 0 pada sumbu Y, dapat disimpulkan bahwa tidak ada tanda-tanda heteroskedastisitas.

#### 4. Uji Hipotesis

##### a. Uji Parsial (uji t)

Untuk mengetahui pengaruh dari Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y), telah dilakukan uji parsial (t-test) dengan tingkat signifikansi sebesar 5%. Temuan dari hipotesis parsial dapat dilihat dalam Tabel 4.9 berikut ini:

**Tabel 4.9.**  
**Hasil Uji Parsial (t)**

		<u>Coefficients<sup>a</sup></u>			
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	6.453	4.995		1.292
	Motivasi	.414	.141	.322	2.925
	Lingkungan Kerja	.297	.128	.255	2.321

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Olah data SPSS 26, 2023

Untuk mendapatkan nilai  $t_{tabel}$  digunakan rumus :

$$T_{tabel} = t(\alpha / 2 ; n-k-1)$$

$$T_{tabel} = t(0,05 / 2 ; 77-2-1)$$

$$T_{tabel} = t(0,025 ; 74)$$

$$T_{tabel} = 1,992$$

Keterangan :

$\alpha = 0,05 =$  tingkat kepercayaan = 5%

n = sampel

k = jumlah variabel bebas

berdasarkan tabel 4.9 diatas, berikut uraian penjelasan hasil uji parsial

(uji t), antara lain :

1) Motivasi (X1)

Berdasarkan hasil uji t, nilai thitung untuk variabel Motivasi adalah 2,925, sementara nilai  $t_{tabel}$  adalah 1,992. Karena nilai signifikansi (p-value) adalah 0,000, yang kurang dari tingkat signifikansi umumnya yaitu 0,05, dan nilai thitung (2,925) lebih besardari nilai  $t_{tabel}$  (1,992), maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dalam konteks ini, variabel Motivasi memiliki dampak yang signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai.

2) Lingkungan Kerja (X2)

Berdasarkan hasil uji t, nilai thitung untuk variabel Lingkungan Kerja adalah 2,321, sementara nilai  $t_{tabel}$  adalah 1,992. Karena nilai signifikansi (p-value) adalah 0,000, yang kurang dari tingkat signifikansi umumnya yaitu 0,05, dan nilai  $t_{hitung}$  (2,321) lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  (1,992), maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam konteks ini, variabel Lingkungan Kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap variabel Kinerja pegawai.

b. Uji Simultan (uji f)

Uji f berguna menguji keseluruhan variabel bebas dengan uji simultan sehingga dapat menunjukkan apakah variabel bebas memiliki



pengaruh simultan terhadap variabel terikat. Temuan hipotesis simultan ditemukan dirangkum dalam tabel 4.10 berikut :

**Tabel 4.10.**  
**Hasil Uji Simultan (f)**

ANNOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	237.518	2	118.759	11.088	.000 <sup>b</sup>
	Residual	792.612	74	10.711		
	Total	1030.130	76			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Sumber : Hasil Olah data SPSS 26, 2023

Untuk mendapatkan nilai  $f_{tabel}$  digunakan rumus :

$$f_{tabel} = f(k ; n - k)$$

$$f_{tabel} = f(2 ; 77-2)$$

$$f_{tabel} = f(2 ; 75)$$

$$f_{tabel} = 3,12$$

keterangan :

k= jumlah variabel Independen

n= jumlah sampel

Pada Tabel 4.10. di atas, hasil uji f menunjukkan bahwa nilai signifikansi antara Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 0,000, yang kurang dari 0,05 (tingkat signifikansi yang umum digunakan). Selain itu, nilai  $f_{hitung}$  sebesar 11,088 juga lebih besar daripada nilai  $f_{tabel}$  sebesar 3,12. Dalam konteks ini, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap kinerja Pegawai secara statistik signifikan.

c. Uji Koefisien Determinasi (uji  $r^2$ )

Pengujian ini memiliki tujuan untuk mengukur sejauh mana pengaruh dari variabel independen, yaitu motivasi dan lingkungan kerja, terhadap variabel dependen, yaitu kinerja pegawai. Hasil uji determinasi dapat ditemukan dalam Tabel 4.11 berikut:

**Tabel 4.11.**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $r^2$ )**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.480 <sup>a</sup>	.231	.210	3.273

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

*Sumber : Hasil Olah data SPSS 26, 2023*

Dari Tabel 4.11, Secara keseluruhan, hasil analisis regresi menampilkan nilai Adjusted R-squared sebesar 0,210. Ini berarti dimana variabel motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berkontribusi dengan nilai 21,0% kepada kinerja pegawai, sementara itu 79,0% yang belum terpakai ( $100\% - 21,0\% = 79,0\%$ ) dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

d. Analisis Linear Berganda

Tujuan analisis ini adalah untuk mengukur sejauh mana pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil analisis berganda dapat ditemukan dalam Tabel 4.12 di bawah ini:

**Tabel 4.12.**  
**Hasil Uji Analisis regresi Linear Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	6.453	4.995		1.292	.200
	Motivasi	.414	.141	.322	2.925	.005
	Lingkungan Kerja	.297	.128	.255	2.321	.023

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Olah data SPSS 26, 2023

Berdasarkan tabel yang disajikan, dapat dipastikan persamaan regresinya berdasarkan kolom B yang merupakan koefisien regresi untuk setiap variabel. Persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

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

$$Y = 6,453 + (0,414 X_1) + (0,297) X_2 + e$$

Dimana :

X1 : Motivasi

X2 : Lingkungan Kerja

e : standar error

adapun uraian penjelasan hasil persamaan regresi diatas, yaitu :

- 1) Konstanta sebesar 6,453 mengartikan bahwa variabel motivasi dan lingkungan kerja nilainya 0 maka nilainya adalah 6,453
- 2) Koefisien regresi variabel X1 sebesar 0,414 dapat diinterpretasikan sebagai berikut: Ketika variabel X1, yang merupakan Motivasi, dinaikkan sebesar 1 satuan, maka nilai kinerja Pegawai diperkirakan akan mengalami kenaikan

sebesar 0,414. Asumsinya adalah bahwa semua variabel bebas lainnya dianggap konstan. Oleh karena itu, hal ini dapat diartikan bahwa motivasi (X1) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y). Dengan kata lain, semakin tinggi motivasi, semakin tinggi pula kinerja pegawai yang diharapkan.

- 3) Koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar 0,297 memiliki interpretasi sebagai berikut apabila variabel lingkungan kerja (X2) dinaikkan sebesar 1 satuan, maka nilai kinerja pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,297, dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya tetap konstan. Hal ini mengindikasikan dimana lingkungan kerja memiliki dampak positif kepada kinerja pegawai. Hasil ini mendukung kesimpulan dimana lingkungan kerja (X2) memiliki dampak yang signifikan kepada kinerja pegawai (Y), seperti yang telah dijelaskan dalam temuan ini.

#### **4.3. Pembahasan**

Hasil pengujian yang telah dilakukan mengindikasikan bahwa motivasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) berperan dalam mempengaruhi kinerja pegawai (Y). Penjelasan lebih mendalam tentang hasil analisis dan uji tersebut adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar.

Berdasarkan uji parsial yang digunakan oleh peneliti pada variabel motivasi yang disusun dengan indikator yakni kebutuhan fisik, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, kebutuhan aktualisasi diri, terhadap kinerja pegawai yang disusun dengan indikator yakni suasana kerja, hubungan antar rekan kerja, hubungan antara bawahan

dengan pimpinan, dan fasilitas kerja. Secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi terhadap kinerja pegawai memiliki keterkaitan pengaruh positif signifikan. Menurut temuan, dapat disimpulkan bahwa motivasi berdampak signifikan terhadap kinerja pegawai. Ini menyiratkan dimana motivasi yang tinggi bisa berdampak kinerja pegawai, dapat dilihat dari hasil jawaban dari responden. Pernyataan nomor 1 (X1.1) yang menyatakan bahwa “instansi memberikan gaji yang layak” dengan nilai rata-rata jawaban responden yaitu 4,68. Dari hasil pembahasan diatas dapat diartikan bahwa semakin tinggi motivasi yang didapatkan oleh pegawai dapat berdampak kepada kinerja pegawai.

Temuan ini konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Agus (2017), menunjukkan dimana motivasi berdampak positif dan signifikan kepada kinerja pegawai. Konsistensi ini menambah validitas temuan dan mengkonfirmasi pentingnya motivasi dalam konteks kinerja pegawai.

## 2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar.

Berdasarkan uji parsial yang digunakan oleh peneliti pada variabel lingkungan kerja yang disusun dengan indikator yakni suasana kerja, hubungan antar kerja, hubungan, hubungan antara bawahan dengan pimpinan, fasilitas kerja, terhadap kinerja pegawai yang disusun dengan indikator yakni suasana kerja, hubungan antar rekan kerja, hubungan antara bawahan dengan pimpinan, dan fasilitas kerja. Secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini memperlihatkan dimana variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai mempunyai hubungan dampak positif dan signifikan. Menurut temuan, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berdampak signifikan terhadap kinerja pegawai. Ini

menyiratkan bahwa lingkungan kerja yang tinggi dapat mempengaruhi kinerja pegawai, dapat dilihat dari hasil jawaban dari responden. Pernyataan nomor 7 (X2.7) yang menyatakan bahwa “pimpinan tidak membeda-bedakan antara pegawai satu dengan yang lain” dengan nilai rata-rata jawaban responden yaitu 4,46. Dari hasil pembahasan diatas dapat diartikan lingkungan kerja yang baik, kinerja pegawai cenderung meningkat, sedangkan lingkungan kerja yang buruk dapat mengakibatkan kinerja yang rendah.

Temuan ini konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Agus (2017), yang juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, penelitian ini memberikan bukti tambahan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai secara positif.

### 3. Pengaruh Motivasi kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar.

Hasil penelitian dari motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan. Oleh karena itu, H3 yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh motivasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar, diterima. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja saling melengkapi dan berinteraksi agar kinerja pegawai bisa lebih efisien dan produktif. instansi perlu mengimplementasikan strategi dan kebijakan yang mendukung motivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang baik, untuk mencapai pengaruh yang positif dari Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Temuan ini sejalan dengan hasil temuan yang dilakukan oleh Agus (2017), mengatakan dimana motivasi dan lingkungan kerja memiliki dampak

yang signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai. Dengan kata lain, Motivasi dan kondisi kerja memegang peran yang krusial dalam meningkatkan kinerja pegawai ketika keduanya dievaluasi secara bersamaan.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1. Kesimpulan

Dengan merujuk kepada temuan dan pemaparan analisis yang telah disajikan, penulis dapat menyusun beberapa simpulan signifikan dari penelitian ini:

1. Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar. Hal ini dapat diinterpretasikan dari nilai signifikansi yang lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan ( $0,000 < 0,05$ ) dan nilai t-hitung yang lebih besar dari t-tabel ( $2,925 > 1,992$ ).
2. Lingkungan kerja berdampak secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan juga memperlihatkan dimana lingkungan kerja mempunyai dampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar. Hal ini diperkuat oleh nilai signifikansi yang lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan ( $0,000 < 0,05$ ) dan nilai t-hitung yang lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $2,321 > 1,992$ ).
3. Motivasi dan lingkungan kerja yang bersamaan memiliki dampak yang signifikan pada kinerja pegawai. Hasil uji f (simultan) memperlihatkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja, ketika digabungkan sebagai faktor-faktor penelitian, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar. Nilai  $f_{hitung}$  yang lebih besar dari nilai  $f_{tabel}$  ( $11,088 > 3,12$ ) dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$  menunjukkan bahwa kedua faktor ini berdampak bersama-sama pada kinerja pegawai.



## 5.2. Saran

1. Rekomendasi bagi Kantor Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar:
  - a. Tingkatkan Motivasi Kerja yang Baik: Kantor Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar perlu terus menjaga dan mempertahankan motivasi kerja yang sudah baik di lingkungan instansi.
  - b. Tingkatkan Lingkungan Kerja yang Baik: Lingkungan kerja yang baik juga perlu dipertahankan. Pemeliharaan hubungan yang harmonis antara pegawai dan pimpinan, komunikasi yang efektif, dan dukungan yang diberikan dalam lingkungan kerja adalah faktor penting yang harus terus ditingkatkan. Lingkungan kerja yang positif akan membantu menjaga semangat dan kinerja pegawai.
2. Rekomendasi bagi Peneliti Selanjutnya:

Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk mempertimbangkan penambahan variabel lain selain yang telah dibahas dalam penelitian ini. Hal ini akan memberikan wawasan yang lebih komprehensif tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Aziz, N. (2019). Pengaruh Gaji Auditor, Komitmen Profesional. Auditor dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Auditor Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Survey Auditor Yang Bekerja Pada Kantor Akuntan Publik di DKI Jakarta). *In Journal Of Chemical Information and Modeling*, Vol. 53, Issue 9.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. . Riau: Zanafa Publishing.
- Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Uisu Press.
- Bateman, T. S. (2015). *Management Leading & Collaborating in A Competitive World*. New York: McGraw Hill Education.
- Bernardin, R. (2017). *Human Resource Management, an Experiential Approach*. Jakarta: P Gramedia Pustaka.
- Cornick. Mc dan Tiffin. (2018). *Manajemen Kinerja*. Bandung: Alfabeta.
- Danang, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Dessler, G. (2017). *Human Resource Management (15th ed.)*. Harlow: Pearson Education Limited.
- Effendy. (2019). *MANAGEMENT An approaching Based on the teaching of islam*. Palembang: Universitas Sriwijaya.
- Febrianti, N. R. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pengrajin Kuningan Di Kecamatan Tapen Kabupaten Bondowoso. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: P Gramedia Pustaka.
- Hasibuan, M. S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- J.E.A., B. H. (2013). *Human Resources Management*. Singapore: Nc Grawhill Inc.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Kinicki, A. &. (2016). *Management A Practical Introduction (7th ed.)*. New York: McGraw-Hill International Edition.
- Kurniawan Prabumi Utomo, S. M. (2022, juni 3). *manajemen sumber daya manusia*. Retrieved from [www.penerbitwidina.com: http://repository.uki.ac.id/8952/1/ManajemenSumberDayaManusia.pdf](http://repository.uki.ac.id/8952/1/ManajemenSumberDayaManusia.pdf)

- Mangkunegara, A. A. (2018). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- Maslow, A. H. (2013). *Motivasi dan Kepribadian (Teori Motivasi dengan*. Jakarta: PT. PBP.
- Mc Clelland, D. C. (2019). *Human Motivation*. Jakarta: P Gramedia Pustaka.
- Mondy, R. d. (2016). *Human Resource Management, ed.14*, . Harlow: Pearson Education.
- Nitisemito, A. S. (2020). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Balai Aksara.
- Noe, R. A. (2017). *Employee Training and Development*. . New York: McGraw-Hill.
- Prawoto, A. T. (2016). *Analisis Regresi dalam Penelitian Ekonomi dan Bisnis: Dilengkapi Aplikasi SPSS dan Eviews*. . Jakarta: Rajawali Pers.
- Ratnasari., K. d. (2019). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap KinerjaKaryawan Pada PT. Sumber Tenaga Lestari (Citylight Apartment) Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia. Jenius.*, Vol.2, No. 2.
- Robbins, S. P. (2013). . *Organizational Behavior, Terjemahan Ratna Saraswati dan Fabriella Sirait, Edition 16.*,. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV.Mandar Maju.
- Siagian. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simanjuntak. (2015). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit.
- Soetjipto, B. W. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Reformasi*. Bandung: PT. Rafika Aditama.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV Alfabeta.
- SULSEL, A. B. (2022, agustus 13). *Profil BAPENDA SULSEL*. Retrieved from BAPENDA SULSEL: <https://bapendasulsel.web.id/v1/tentang-bapenda/>

**L  
A  
M  
P  
I  
R  
A  
N**

## BIODATA

Nama : Muhammad Dicky Wahyudi. J

Tempat, Tanggal Lahir : Makassar, 13 November 1999

Alamat : JL. Pampang 2 Lr 5 No.1

*E-mail* : muhdw309@gmail.com

Riwayat Pendidikan :

- TK KARTIKA WIRABUANA
- SD INPRES PAMPANG 2
- SMP NEGERI 23 MAKASSAR
- SMA NEGERI 5 MAKASSAR

Riwayat Organisasi :

-



## KUESIONER

### IDENTITAS RESPONDEN

Nama :  
Usia :  
Jenis Kelamin :  
Pendidikan Terakhir :  
lama Bekerja :

### PETUNJUK PENGISIAN

- Jawablah setiap pertanyaan sesuai dengan pendapat anda.
- Pilihlah jawaban dengan memberi tanda (√) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut anda.

Adapun makna tanda skala likert sebagai berikut:

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

### DAFTAR PERTANYAAN

#### Variabel Motivasi

No	Variabel Motivasi	SS	S	N	TS	STS
<b>Kebutuhan Fisik</b>						
1	Instansi memberikan gaji yang layak					
2	Instansi memberikan rumah dinas atau kendaraan dinas					
<b>Kebutuhan Keamanan</b>						
3	Instansi memberikan jaminan kesehatan kepada pegawai					

<b>Kebutuhan Sosial</b>						
4	Instansi memberikan rekreasi kepada pegawai pada setiap episode tertentu agar timbul rasa kekeluargaan, dan persahabatan					
<b>Kebutuhan Penghargaan</b>						
5	Instansi memberikan promosi jabatan kepada pegawai yang berprestasi					
6	Penghargaan yang diberikan instansi meningkatkan motivasi pegawai dalam bekerja					
<b>Kebutuhan Aktualisasi Diri</b>						
7	Instansi memberikan kesempatan untuk berkeaktifitas dalam melaksanakan pekerjaan					

#### **Variabel lingkungan Kerja**

<b>No</b>	<b>Variabel lingkungan Kerja</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>N</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
<b>Suasana Kerja</b>						
1	Instansi menyediakan alat pengatur suhu udara di lingkungan kerja berupa (AC,Kipas Angin, dll) untuk menunjang aktivitas kerja pegawai					
2	Instansi memberikan penerangan di lingkungan kerja sesuai dengan kebutuhan					
3	lingkungan kerja pegawai tenang dan bebas dari suara bising					
4	Kondisi udara di ruang kerja memberikan kenyamanan pada saya saat bekerja					
<b>Hubungan antar rekan kerja</b>						
5	Minim konflik yang terjadi antar sesama pegawai					
<b>Hubungan antara bawahan dengan pimpinan</b>						
6	Pimpinan memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi					
7	Pimpinan tidak membeda-bedakan antara pegawai satu dengan yang lain					
<b>Fasilitas Kerja</b>						

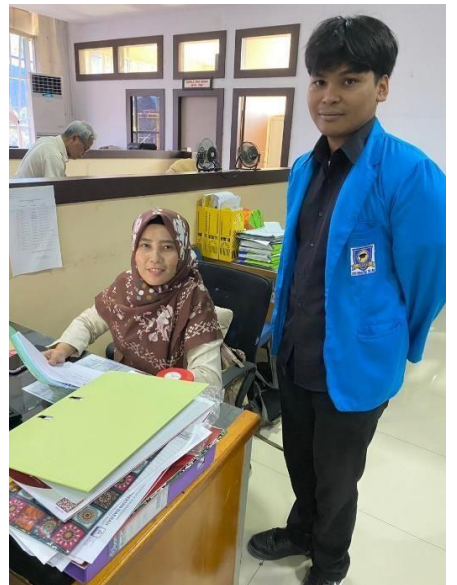
8	Instansi telah menyediakan fasilitas kerja yang memadai untuk mendukung aktivitas kerja anda					
---	--	--	--	--	--	--

### Variabel Kinerja

No	Variabel Kinerja	SS	S	N	TS	STS
<b>Kualitas kerja</b>						
1	Saya mengerjakan pekerjaan dengan teliti sehingga tidak terdapat kesalahan					
2	Saya memiliki pemahaman dan keterampilan yang baik dalam melaksanakan pekerjaan					
<b>Kuantitas Kerja</b>						
3	Saya menyelesaikan tugas sesuai target yang telah ditentukan					
<b>Ketepatan Waktu</b>						
4	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang disepakati					
<b>Efektivitas</b>						
5	Saya mampu menggunakan fasilitas di tempat kerja seperti internet, PC dan sebagainya sebagai penunjang pekerjaan					
<b>Kemandirian</b>						
6	Saya memiliki rasa antusias yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan					
7	Saya bekerja dengan fokus walaupun tidak ada atasan yang melakukan pengawasan					



## DOKUMENTASI







LINGKUNGAN KERJA (X2)									
X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	TOTAL	RATA-RATA
4	4	3	3	5	4	5	5	33	4,125
4	4	4	5	5	4	5	4	35	4,375
3	3	3	4	4	4	3	4	28	3,5
3	3	3	4	3	4	4	3	27	3,375
4	5	4	4	4	4	4	5	34	4,25
4	4	5	4	4	5	4	5	35	4,375
4	5	4	4	4	3	4	3	31	3,875
5	5	5	5	4	5	5	5	39	4,875
5	5	5	5	4	5	5	5	39	4,875
4	5	5	4	3	4	4	3	32	4
4	4	4	4	5	5	5	5	36	4,5
4	4	5	5	4	4	5	4	35	4,375
4	4	4	4	4	3	4	4	31	3,875
4	5	4	5	3	4	4	4	33	4,125
4	5	5	5	5	5	4	4	37	4,625
5	5	5	5	4	5	5	5	39	4,875
4	4	4	4	4	5	5	5	35	4,375
4	5	5	5	3	3	4	4	33	4,125
4	5	4	5	4	5	4	5	36	4,5
5	5	5	5	4	4	3	4	35	4,375
4	4	4	4	5	3	5	5	34	4,25
3	3	3	3	4	5	5	5	31	3,875
4	5	5	4	5	5	4	4	36	4,5
5	5	4	5	3	4	4	4	34	4,25
4	4	5	5	5	4	4	4	36	4,5
5	5	5	5	4	5	5	5	39	4,875
4	4	4	5	4	5	5	5	36	4,5
4	4	5	4	5	5	5	4	36	4,5
4	5	5	5	5	4	5	5	38	4,75
4	4	3	3	5	5	4	4	32	4
2	2	2	2	5	4	5	5	27	3,375
5	5	5	5	5	5	4	5	39	4,875
5	5	5	5	3	4	4	4	35	4,375
3	3	3	3	4	4	4	4	28	3,5
3	3	3	3	5	4	4	5	30	3,75
4	4	4	4	5	5	5	4	35	4,375
3	3	3	3	5	5	4	4	30	3,75
4	4	4	5	5	5	4	5	36	4,5
5	4	3	4	5	5	5	4	35	4,375
5	5	4	5	5	5	4	5	38	4,75
5	4	4	4	5	5	5	5	37	4,625
4	5	5	4	4	4	5	5	36	4,5
5	5	4	5	5	4	4	4	36	4,5
4	4	4	5	5	5	4	4	36	4,5
4	3	3	3	4	4	4	4	29	3,625
4	4	4	5	5	4	5	5	36	4,5
5	5	4	5	4	4	5	5	37	4,625
4	5	5	5	4	4	5	4	36	4,5
5	4	4	5	5	5	4	5	37	4,625
5	5	4	5	5	5	4	5	37	4,625
5	5	5	5	4	5	4	4	37	4,625
4	4	3	4	3	4	4	4	30	3,75
4	4	4	5	5	4	5	5	36	4,5
5	4	4	5	4	4	5	5	36	4,5
4	5	4	4	5	5	5	5	37	4,625
5	5	5	4	4	5	5	5	38	4,75
4	3	3	4	4	3	4	4	29	3,625
4	5	4	4	4	5	5	5	36	4,5
5	5	3	5	5	5	4	4	36	4,5
5	5	4	5	5	4	5	4	37	4,625
3	4	3	3	4	4	4	4	29	3,625
4	5	5	4	5	4	5	4	36	4,5
4	4	5	4	4	5	5	5	36	4,5
5	5	4	4	5	4	5	5	37	4,625
5	5	4	5	5	4	5	4	37	4,625
4	4	3	5	5	5	5	5	36	4,5
5	5	5	5	4	4	5	5	38	4,75
4	4	5	5	4	5	5	5	37	4,625
4	4	5	5	5	4	5	5	37	4,625
5	4	3	4	3	4	4	3	29	3,625
4	4	4	3	3	4	4	3	29	3,625
4	4	5	4	5	4	5	5	36	4,5
326	334	320	335	336	339	344	342	2676	334,5
4,2337662	4,3376623	4,1558442	4,3506494	4,3636364	4,4025974	4,4675325	4,4415584	34,753247	4,344155844

KINERJA PEGAWAI (Y1)								
Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	TOTAL	REVISI/REVISI
3	4	4	4	3	3	3	24	3,428571429
4	5	5	4	4	4	5	31	4,428571429
3	3	3	3	3	3	4	22	3,142857143
3	3	3	3	3	3	3	21	3
4	4	4	4	4	4	5	27	3,857142857
4	4	5	4	4	5	4	30	4,285714286
2	4	4	4	4	4	4	26	3,714285714
5	5	5	5	5	5	5	35	5
5	5	5	5	5	5	5	35	5
4	4	4	4	4	5	4	29	4,142857143
4	4	4	4	2	4	4	26	3,714285714
4	4	4	4	5	4	4	29	4,142857143
4	4	4	4	4	4	4	28	4
5	5	4	1	4	5	4	28	4
4	4	3	3	3	3	3	23	3,285714286
4	4	4	4	4	4	4	28	4
4	4	4	4	3	4	4	27	3,857142857
4	5	5	5	4	5	5	33	4,714285714
5	5	5	5	5	5	5	35	5
4	4	4	3	4	5	5	29	4,142857143
3	3	3	3	4	4	4	24	3,428571429
4	4	4	4	4	4	4	28	4
4	5	5	5	4	5	5	33	4,714285714
5	4	4	5	5	5	5	33	4,714285714
5	5	5	5	5	5	5	35	5
4	5	5	5	4	5	5	33	4,714285714
5	4	4	5	5	5	5	33	4,714285714
4	4	4	4	3	3	4	26	3,714285714
4	4	4	5	4	4	4	29	4,142857143
4	4	5	5	3	4	4	29	4,142857143
3	4	4	5	2	4	3	25	3,571428571
3	3	3	3	4	3	3	22	3,142857143
5	5	4	5	5	4	5	33	4,714285714
5	5	5	5	5	5	5	35	5
4	4	4	4	4	4	4	28	4
4	4	4	4	4	4	4	28	4
4	4	3	4	4	4	4	27	3,857142857
3	3	4	4	2	3	4	23	3,285714286
5	5	5	5	5	4	4	33	4,714285714
3	4	4	4	3	4	3	25	3,571428571
4	4	4	4	3	3	3	25	3,571428571
5	4	4	5	4	5	5	32	4,571428571
5	4	5	5	4	5	5	33	4,714285714
5	5	5	4	4	4	5	32	4,571428571
5	5	4	4	5	5	4	32	4,571428571
5	5	4	5	5	4	5	33	4,714285714
5	5	5	4	5	4	5	33	4,714285714
4	3	4	4	3	4	4	26	3,714285714
4	4	3	3	3	4	4	25	3,571428571
5	5	5	4	5	4	4	32	4,571428571
5	5	4	5	5	4	4	32	4,571428571
5	5	5	4	5	4	5	33	4,714285714
4	5	5	5	5	4	4	32	4,571428571
5	5	4	5	4	4	5	32	4,571428571
5	5	4	5	4	5	5	33	4,714285714
5	5	4	5	4	5	5	33	4,714285714
5	5	4	4	5	5	4	32	4,571428571
5	5	5	5	4	4	4	32	4,571428571
4	5	5	5	4	4	5	32	4,571428571
5	5	5	4	5	4	4	32	4,571428571
4	4	3	4	4	4	3	26	3,714285714
5	5	5	4	4	5	4	32	4,571428571
5	5	5	4	5	4	4	32	4,571428571
5	5	5	4	5	4	4	32	4,571428571
3	3	3	4	4	4	4	25	3,571428571
4	5	4	4	5	5	4	31	4,428571429
5	5	5	4	5	5	5	34	4,857142857
5	4	5	4	4	5	4	31	4,428571429
3	3	4	3	4	4	3	24	3,428571429
5	4	4	5	5	4	5	32	4,571428571
4	5	5	4	4	5	5	32	4,571428571
5	5	4	5	4	5	5	33	4,714285714
5	5	4	4	5	4	5	32	4,571428571
5	4	4	5	5	4	5	32	4,571428571
5	5	4	4	5	5	4	32	4,571428571
4	5	4	5	4	4	5	31	4,428571429
331	337	325	328	319	329	329	2298	328,2857143
4,2987013	4,3766234	4,2207792	4,2597403	4,1428571	4,2727273	4,2727273	29,844156	4,263450835

### Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	38	49.4	49.4	49.4
	Perempuan	39	50.6	50.6	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

### Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-25 Tahun	9	11.7	11.7	11.7
	26-30 Tahun	32	41.6	41.6	53.2
	31-40 Tahun	25	32.5	32.5	85.7
	> 40 Tahun	11	14.3	14.3	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

### Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	41	53.2	53.2	53.2
	S1	30	39.0	39.0	92.2
	S2	6	7.8	7.8	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

#### 1. Nilai mean

### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1.01	77	2.00	5.00	4.5844	.63558
X1.02	77	2.00	5.00	4.5714	.61620
X1.03	77	1.00	5.00	4.4416	.73437
X1.04	77	1.00	5.00	4.4026	.71192
X1.05	77	2.00	5.00	4.5195	.59847
X1.06	77	2.00	5.00	4.5065	.59876
X1.07	77	3.00	5.00	4.5325	.57547
Valid N (listwise)	77				



X1.04	Pearson Correlation	.404**	.428**	.184	1	.275*	.441**	.112	.650**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.109		.016	.000	.331	.000
	N	77	77	77	77	77	77	77	77
X1.05	Pearson Correlation	.506**	.398**	.489**	.275*	1	.431**	.065	.704**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.016		.000	.574	.000
	N	77	77	77	77	77	77	77	77
X1.06	Pearson Correlation	.457**	.453**	.323**	.441**	.431**	1	-.029	.685**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.004	.000	.000		.801	.000
	N	77	77	77	77	77	77	77	77
X1.07	Pearson Correlation	.181	.058	.028	.112	.065	-.029	1	.296**
	Sig. (2-tailed)	.115	.614	.810	.331	.574	.801		.009
	N	77	77	77	77	77	77	77	77
Total	Pearson Correlation	.787**	.734**	.607**	.650**	.704**	.685**	.296**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.009	
	N	77	77	77	77	77	77	77	77

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

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

### Correlations

	X2.01	X2.02	X2.03	X2.04	X2.05	X2.06	X2.07	X2.08	Total
X2.01 Pearson Correlation	1	.685**	.476**	.632**	.041	.185	.054	.161	.720**
		.000	.000	.000	.725	.107	.639	.161	.000
	N	77	77	77	77	77	77	77	77
X2.02 Pearson Correlation	.685**	1	.620**	.592**	-.090	.076	-.005	.045	.668**
	.000		.000	.000	.438	.513	.966	.697	.000
	N	77	77	77	77	77	77	77	77
X2.03 Pearson Correlation	.476**	.620**	1	.555**	-.055	.167	.126	.126	.690**
	.000	.000		.000	.632	.148	.274	.275	.000
	N	77	77	77	77	77	77	77	77
X2.04 Pearson Correlation	.632**	.592**	.555**	1	-.021	.091	.074	.118	.690**
	.000	.000	.000		.859	.432	.525	.309	.000

N		77	77	77	77	77	77	77	77	77
X2.05	Pearson	.041	-.090	-.055	-.021	1	.327**	.321**	.382**	.389**
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	.725	.438	.632	.859		.004	.004	.001	.000
N		77	77	77	77	77	77	77	77	77
X2.06	Pearson	.185	.076	.167	.091	.327**	1	.168	.324**	.480**
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	.107	.513	.148	.432	.004		.144	.004	.000
N		77	77	77	77	77	77	77	77	77
X2.07	Pearson	.054	-.005	.126	.074	.321**	.168	1	.448**	.433**
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	.639	.966	.274	.525	.004	.144		.000	.000
N		77	77	77	77	77	77	77	77	77
X2.08	Pearson	.161	.045	.126	.118	.382**	.324**	.448**	1	.528**
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	.161	.697	.275	.309	.001	.004	.000		.000
N		77	77	77	77	77	77	77	77	77
Total	Pearson	.720**	.668**	.690**	.690**	.389**	.480**	.433**	.528**	1
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N		77	77	77	77	77	77	77	77	77

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

### Correlations

		Y.01	Y.02	Y.03	Y.04	Y.05	Y.06	Y.07	Total
Y.01	Pearson	1	.695**	.439**	.401**	.629**	.488**	.559**	.819**
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N		77	77	77	77	77	77	77	77
Y.02	Pearson	.695**	1	.601**	.431**	.557**	.462**	.522**	.819**
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
N		77	77	77	77	77	77	77	77
Y.03	Pearson	.439**	.601**	1	.426**	.345**	.459**	.439**	.700**
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.002	.000	.000	.000
N		77	77	77	77	77	77	77	77
Y.04	Pearson	.401**	.431**	.426**	1	.307**	.261*	.501**	.648**
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.007	.022	.000	.000



N		77	77	77	77	77	77	77	77
Y.05	Pearson	.629**	.557**	.345**	.307**	1	.458**	.477**	.743**
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.007		.000	.000	.000
N		77	77	77	77	77	77	77	77
Y.06	Pearson	.488**	.462**	.459**	.261*	.458**	1	.464**	.681**
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.022	.000		.000	.000
N		77	77	77	77	77	77	77	77
Y.07	Pearson	.559**	.522**	.439**	.501**	.477**	.464**	1	.767**
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
N		77	77	77	77	77	77	77	77
Total	Pearson	.819**	.819**	.700**	.648**	.743**	.681**	.767**	1
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N		77	77	77	77	77	77	77	77

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

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

### 3. Uji Reabilitas

X1

#### Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.757	7

X2

#### Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.717	8

Y

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha		N of Items
.861		7

4. Uji t

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.453	4.995		1.292	.200
	Motivasi	.414	.141	.322	2.925	.005
	Lingkungan Kerja	.297	.128	.255	2.321	.023

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

5. Uji f

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

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	237.518	2	118.759	11.088	.000 <sup>b</sup>
	Residual	792.612	74	10.711		
	Total	1030.130	76			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

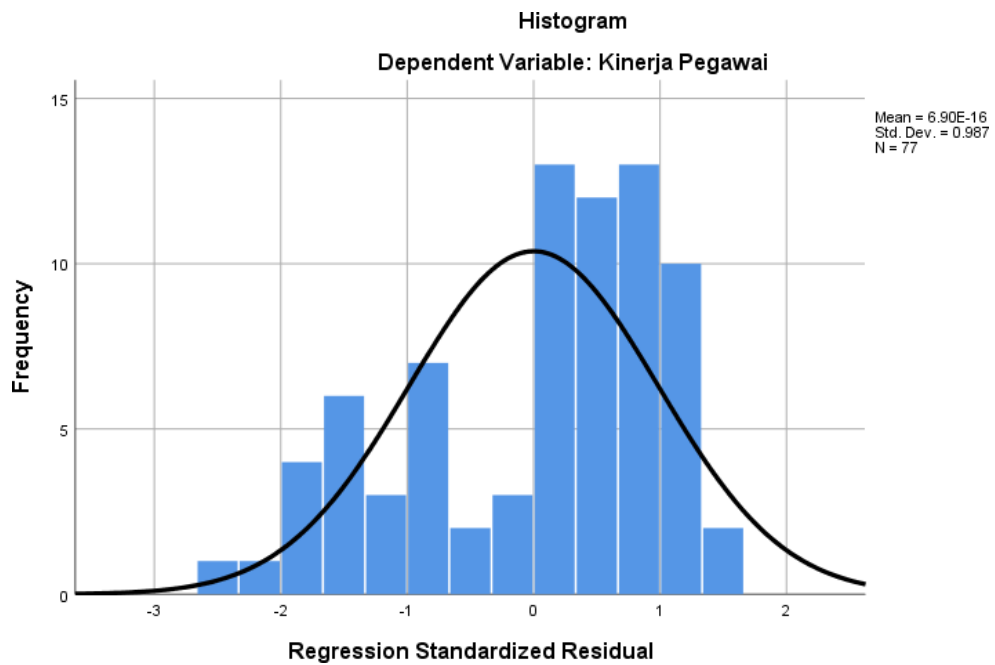
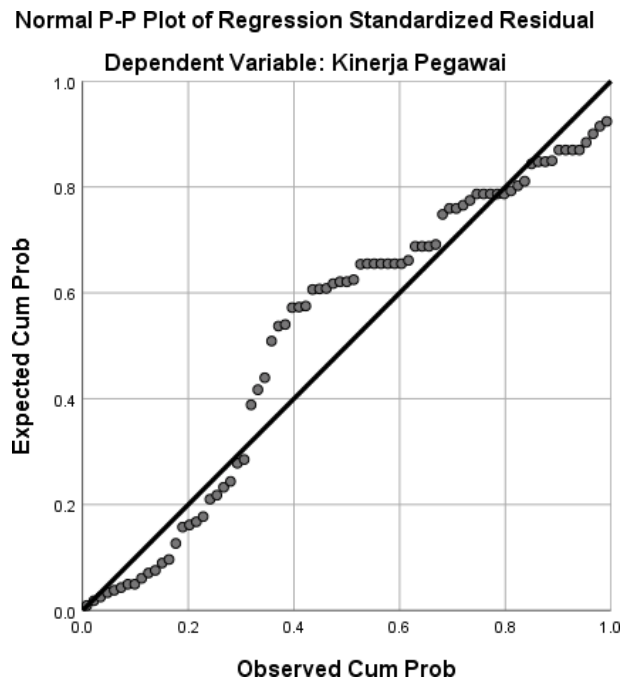
6. Uji r<sup>2</sup>

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.480 <sup>a</sup>	.231	.210	3.273

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

## 7. Uji Normalitas



## One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		77
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.22941304
Most Extreme Differences	Absolute	.183
	Positive	.075
	Negative	-.183
Test Statistic		.183
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000 <sup>c</sup>

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

### 8. Uji Multikoleniaritas

		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	6.453	4.995		1.292	.200		
	Motivasi	.414	.141	.322	2.925	.005	.859	1.164
	Lingkungan Kerja	.297	.128	.255	2.321	.023	.859	1.164

- a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

### 9. Uji Heterokedastisitas

### Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja Pegawai

