



PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PERDAGANGAN KOTA MAKASSAR

Akbar¹, Heri Irawan², Ansar³, Siti Sumayah Dahlan⁴

¹Universitas Indonesia Timur, Jl. Rappocini, Kota Makassar

²Institut Agama Islam Muhammadiyah Sinjai, Jln.Sultan Hasanuddin No.20, Kab.Sinjai

³Institut Agama Islam Muhammadiyah Sinjai, Jln.Sultan Hasanuddin No.20, Kab.Sinjai

⁴Institut Agama Islam Muhammadiyah Sinjai, Jln.Sultan Hasanuddin No.20, Kab.Sinjai

⁴Universitas Indonesia Timur, Jl. Rappocini, Kota Makassar

Korespondensi Penulis. E-mail : abualzam99@gmail.com.

ABSTRAK

Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perdagangan Kota Makassar. Penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan: (1). Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan Kota Makassar. (2). Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. (3). Untuk mengetahui variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini termasuk jenis penelitian kuantitatif. Data penelitian diperoleh dengan penyebaran kuisioner terhadap 45 orang pegawai ASN Dinas Perdagangan Kota Makassar. Data penelitian dilakukan uji regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1). Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, setiap peningkatan nilai motivasi kerja sebesar 1 satuan, akan meningkatkan pula kinerja pegawai Dinas Perdagangan Kota Makassar sebesar 0,335. (2). Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, setiap peningkatan nilai lingkungan kerja sebesar 1 satuan, akan meningkatkan pula kinerja pegawai Dinas Perdagangan Kota Makassar sebesar 0,292. (3). 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 lebih dominan.

Kata kunci: *Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja*



1. Pendahuluan

Pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan secara akurat terutama penetapan dan penggunaannya demi mempertahankan eksistensi kelangsungan hidup perusahaan. Sumber daya manusia harus ditempatkan pada satu jabatan yang tepat agar kelancaran kualitas pekerjaan dapat diwujudkan. Kemudian modal kerja yang digunakan harus jelas jumlah alokasinya agar tidak terjadi pemborosan biaya. Sumber daya manusia termasuk salah satu sumber daya yang paling penting dan dominan dalam mengantar perusahaan mencapai tujuan, tersedianya modal, peralatan (mesin) dan komponen-komponen lainnya tanpa didukung oleh kualitas sumber daya manusia yang memadai, maka sulit memperoleh laba yang besar. Oleh karena itu, efektif tidaknya penggunaan komponen yang dimiliki perusahaan sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki.

Pegawai merupakan aset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana dan pengendali aktifitas organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor pegawai yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi pemerintah. Maka dari itu setiap organisasi pemerintah dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola dengan efektif demi tercapainya tujuan organisasi, seperti pegawai memerlukan suatu motivasi untuk bekerja optimal.

Melihat pentingnya pegawai dalam organisasi, maka diperlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan organisasi mudah tercapai. Dengan motivasi kerja yang tinggi, pegawai akan lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah pegawai tidak memiliki semangat bekerja, mudah menyerah dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pegawai kurang memiliki informasi yang jelas apakah pekerjaan mereka memiliki dampak positif terhadap para penerima manfaatnya yaitu individu atau kelompok yang dilayani organisasi. Signifikansi tugas seringkali tidak pasti di organisasi-organisasi karena beberapa alasan.

Pertama pegawai di organisasi sering menemui prasangka buruk, yang bisa menghalangi mereka untuk merasa bahwa mereka telah mencapai tujuan-tujuan dan membuat mereka ragu apakah misi mereka adalah mungkin. Kedua, para pegawai seringkali hanya menerima umpan balik langsung yang sedikit tentang bagaimana tindakan-tindakan mereka mempengaruhi penerima manfaat, yang mungkin membuat mereka ragu apakah misi mereka tercapai atau tidak. Serta lingkungan non fisik (suasana



kerja pegawai, kesejahteraan pegawai, hubungan antar sesama pegawai, hubungan antar pegawai dan pimpinan dan tempat ibadah). Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja pegawai.

Selain faktor motivasi kerja, lingkungan kerja tempat pegawai tersebut bekerja juga tidak kalah pentingnya di dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dimana lingkungan kerja adalah kondisi-kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi. Maka dari itu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, dan penerangan yang cukup).

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi pegawai, dalam hal ini diperlukan yaitu adanya peran organisasi dalam meningkatkan motivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai job description mereka. Sumber daya manusia dalam mengolah dan memanfaatkan sumber daya dan material perlu diperhatikan agar sumber daya manusia dapat bekerja secara efisien dan menampilkan kinerja yang bisa memberi sumbangan terhadap produktivitas.

Peningkatan kualitas sumber daya manusia tidak akan ada artinya tanpa dilandasi dengan motivasi yang tinggi dan kemauan yang besar sehingga mendorong dirinya lebih maju dan berkembang sesuai dengan kemampuannya. Indikator utama yang harus dimiliki seseorang dalam mencapai tujuan tertentu adalah bagaimana menumbuhkan motivasi tersebut, mereka dapat berusaha untuk memenuhi kebutuhan dan keinginannya melalui usaha dan kerja keras.

1.1. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka dapat diambil permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini yaitu :

1. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan Kota Makassar?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan Kota Makassar?
3. Variabel apakah yang dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan Kota Makassar?



1.2. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini yaitu sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan Kota Makassar.
- b. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan Kota Makassar.
- c. Untuk mengetahui variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan Kota Makassar.

1.3 .Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

Untuk menambah wawasan baik pengetahuan peneliti baik secara langsung maupun tidak langsung dan dapat pula menambah pengetahuan baik teori maupun praktek di bidang manajemen personalia terutama pengetahuan di bidang sumber daya manusia.

Bagi instansi dapat menjadi masukan dan dorongan kepada Dinas Perdagangan Kota Makassar pentingnya motivasi dan lingkungan kerja untuk meningkatkan sumber daya manusia yang akan berdampak kinerja pegawai.

2. Metode

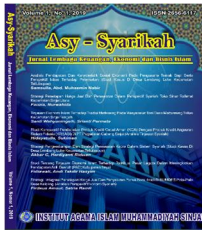
2.1. Jenis Dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2014:8) menjelaskan bahwa penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Menurut Sugiyono (2013:61) penelitian asosiatif adalah suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan antara hubungan dua variabel atau lebih. Terdapat tiga bentuk hubungan yaitu hubungan simetris, hubungan kausal, dan interaktif atau resiprokal atau timbal balik. Pada penelitian ini menggunakan hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat.

2.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Dinas Perdagangan Kota Makassar Yang Beralamat di Jalan Ciallang Jaya. Penelitian telah dilakukan pada bulan Desember (tahun brp ni) hingga Januari tahun 2022



2.3 Variabel Penelitian Dan Definisi Operasional

Variabel terikat atau dependen dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai. Kinerja pegawai adalah perilaku pegawai sesuai dengan aturan yang diberlakukan oleh organisasi. Indikator variabel kinerja pegawai dikemukakan oleh Christi (2010).

- a. Ketetapan waktu
- b. Deskripsi pekerjaan
- c. Kuantitas
- d. Kualitas

2.4 Variabel Independen

Variabel independen atau bebas yang terkait dalam penelitian ini adalah motivasi kerja dan lingkungan kerja

- a. Motivasi kerja. Suhartini (2013:18).
- b. Lingkungan kerja. (Nitisimon, 2008:183). Maka indikator dalam penelitian ini yaitu :
 - 1) Suasana kerja
 - 2) Hubungan dengan rekan kerja
 - 3) Tersedianya fasilitas kerja
 - 4) Kebisingan dan
 - 5) Baut tidak sedap.

2.5 . Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berstatus Aparatur Sipil Negara di Dinas Perdagangan Kota Makassar, yang berjumlah 45 orang. Penentuan sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Dengan demikian sampel pada penelitian ini yaitu semua populasi atau seluruh pegawai ASN Dinas Perdagangan Kota Makassar yang berjumlah 45 orang.

2.7. Metode Pengumpulan Data

a. Jenis Data

Adapun jenis data yang digunakan dalam mendukung penulisan penelitian, ada dua yaitu sebagai berikut: (1)Data Kualitatif. (2)Data Kuantitatif.

2.6 Sumber Data

Sumber data yang dikumpulkan penulis dapat dibedakan menjadi dua jenis yaitu:

- a. Data Primer yakni data yang diperoleh melalui penyebaran kuisisioner terhadap responden yang mana responden yang dimaksud adalah pegawai itu sendiri.



- b. Data Sekunder, yakni data yang diperoleh dari dokumen-dokumen serta arsip-arsip yang ada diorganisasi tersebut dan hasil penelitian kepustakaan dan dari instansi lain yang terkait.

2.7 .Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam memperoleh informasi, dilakukan dengan langkah sebagai berikut:

- a. Kuesioner (data pernyataan). Teknik ini dengan mengajukan daftar pertanyaan yang bersifat tertutup diukur dengan menggunakan skala interval 1-5, dari sangat setuju hingga tidak setuju.
- b. Observasi, yakni teknik analisis yang memiliki ciri-ciri pengumpulan data spesifik dibanding dengan teknik analisis yang lainnya yaitu kuesioner.
- c. Dokumentasi, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mengumpulkan dokumen-dokumen tertulis yang dimiliki oleh Dinas Perdagangan Kota Makassar yang mempunyai keterkaitan (relevansi) dengan materi pokok penulisan ini.

3.11. Metode Analisis Data

Analisis Kualitatif merupakan analisis data yang tidak dapat didominasi dengan menggunakan angka, melainkan disajikan berupa, keterangan, penjelasan, dan pembahasan teori.

Analisis kuantitatif adalah analisis data dalam bentuk angka-angka yang pembahasannya, melalui perhitungan statistik berdasarkan jawaban kuesioner dari responden. Hasil perhitungan dari skor atau nilai tersebut kemudian dalam analisis statistik yang dilakukan dengan bantuan program SPSS untuk membuktikan hubungan dan pengaruh antara variabel-variabel penelitian. dengan melakukan uji data sebagai berikut:

3.1 Analisis Regresi Berganda

Rumus persamaan regresi berganda, yang dikemukakan oleh Sugiyono (2013 : 78) sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

X1 = Motivasi

X2 = Lingkungan Kerja



3.2. Pengujian Hipotesis

a. Uji t (regresi parsial)

1) Menentukan formulasi hipotesis

Ho : $b_1 = 0$ artinya, tidak ada pengaruh dari masing-masing variabel bebas (x) terhadap variabel terikat (y).

Ha : $b_1 \neq 0$ artinya, ada pengaruh dari masing-masing variabel bebas (x) terhadap variabel terikat (y).

2) Menentukan derajat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$)

3) Menentukan signifikansi nilai signifikansi (P value) $\leq 0,05$, maka Ho ditolak dan Ha diterima. Nilai signifikansi (P value) $> 0,05$, maka Ho diterima dan Ha ditolak.

b. Analisis Determinasi

Koefisien determinasi (r^2) menunjukkan besarnya pengaruh variable independen terhadap variable dependen. Untuk membandingkan variable independen mana yang akan memberikan kontribusi besar dalam mempengaruhi variabel dependen dengan melihat tabel *correlations* yang memiliki nilai koefisien korelasi yang besar (Syahrudin, et al 2015 : 83).

3. Pembahasan dan Hasil Penelitian

3.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi pada dasarnya adalah kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan (*action* atau *activities*) dan memberikan kekuatan yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan ataupun mengurangi ketidakseimbangan. Motivasi terbentuk dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal. Robbins (2011:222) menyatakan bahwa sikap positif dalam bekerja dapat diimplementasikan dengan berbagai sikap yang mengarah kepada motivasi, agar pegawai tetap berprestasi.

Motivasi merupakan suatu kondisi yang menggerakkan manusia kearah suatu tujuan tertentu, suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai agar mau bekerja secara maksimal. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi akan bekerja lebih dari apa yang diharapkan. Sebaliknya pegawai yang tidak memiliki motivasi melihat pekerjaan sebagai sesuatu yang tidak menyenangkan dan akan timbul sikap negatif seperti tidak melakukan pekerjaan dengan tanggungjawab, menghindari pekerjaan yang menekan secara fisik, psikis serta kemangkiran.



Untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam organisasi, menuntut para pimpinan untuk mengambil pendekatan tidak langsung, menciptakan motivasi melalui suasana organisasi yang mendorong para ASN untuk lebih produktif.

Suasana ini tercipta melalui pengelolaan faktor-faktor organisasi dalam bentuk sistem imbalan, standar, peraturan dan kebijakan, serta pemeliharaan komunikasi dan gaya kepemimpinan yang mendorong rasa saling percaya. Motivasi atau dorongan kepada pegawai untuk bersedia bekerja bersama demi tercapainya tujuan bersama dalam penelitian ini merujuk pada teori Suhartini (2013:18) yakni: upah yang adil dan layak, tempat kerja yang baik, keamanan bekerja, pengakuan atas prestasi, dan perlakuan yang wajar.

Berdasarkan analisis deskriptif memberikan gambaran bahwa motivasi kerja bersifat positif atau kategori baik karena mayoritas responden menentukan pilihan setuju dan hanya terdapat 1,1 persen responden memilih pernyataan sangat tidak setuju sehingga gaji dan tunjangan yang diperoleh dapat memenuhi kebutuhan hidup, tempat kerja yang baik, keamanan seseorang dalam bekerja, adanya pengakuan atas prestasi kerja yang dicapai, adanya perlakuan yang wajar saat bekerja baik dari atasan maupun sesama rekan kerja mampu mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Perdagangan Kota Makassar dalam aktivitas kerjanya sehari-hari.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif (searah) dan berpengaruh signifikan (berpengaruh nyata) terhadap variabel kinerja pegawai. Artinya, setiap peningkatan nilai motivasi kerja sebesar 1 satuan, akan meningkatkan pula kinerja pegawai Dinas Perdagangan Kota Makassar sebesar 0,335. Dengan demikian, maka penelitian ini menerima hipotesis H_1 yakni motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini memberikan gambaran bahwa motivasi kerja pegawai sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri dan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Para ASN mendambakan bahwa kinerja mereka akan berkorelasi dengan imbalan-imbalan yang diperoleh dari instansi. Para ASN menentukan pengharapan mengenai imbalan dan kompensasi yang diterima jika tingkat kinerja tertentu dicapai. Kerja keras dan kinerja yang tinggi diakui oleh pimpinan dan diberikan imbalan oleh instansi, para ASN akan mengharapkan hubungan seperti itu berlanjut terus di masa yang akan datang. Untuk mempertahankan sinergi antara kinerja dengan motivasi ASN ini perlu adanya penilaian kinerja ASN yang akurat, imbalan yang langsung berhubungan dengan tingkat kinerja dan umpan balik dari para pimpinan



Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Suryani (2015) bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi akan bekerja lebih dari apa yang diharapkan. Sebaliknya pegawai yang tidak memiliki motivasi melihat pekerjaan sebagai sesuatu yang tidak menyenangkan dan akan timbul sikap negatif seperti tidak melakukan pekerjaan dengan tanggungjawab.

3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja dalam suatu instansi pemerintah termasuk salah satu hal yang penting untuk diperhatikan. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Terciptanya lingkungan kerja yang nyaman, aman dan menyenangkan merupakan salah satu cara untuk dapat meningkatkan kinerja para pegawai

Menurut Nitisemito (2013:97) bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya. Faktor lingkungan kerja yang perlu diperhatikan adalah dalam penciptaan suasana yang menarik terhadap pandangan pegawai atas pekerjaannya. Variabel lingkungan kerja dalam penelitian ini merujuk pada teori Nitisimon (2008:183), dimana terdiri atas 5 indikator yakni suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, tersedianya fasilitas kerja, kebisingan dan baut tidak sedap. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.

Berdasarkan analisis deskriptif memberikan gambaran bahwa lingkungan kerja bersifat positif atau kategori baik karena mayoritas responden menentukan pilihan setuju dan hanya 1,1 persen responden memilih pernyataan sangat tidak setuju sehingga suasana kerja yang kondusif, hubungan dengan rekan kerja yang harmonis, tersedianya fasilitas kerja sebagai penunjang dalam bekerja, lingkungan kerja yang tidak bising dan kondusif, dan lingkungan kerja yang harum mampu mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Perdagangan Kota Makassar dalam aktivitas kerjanya sehari-hari. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan motivasi serta semangat kerja dan akhirnya dapat menurunkan kinerja pegawai.

Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi pegawai untuk bekerja, maka dapat membawa pengaruh terhadap semangat kerja pegawai. Hal ini menandakan bahwa ada hubungan yang positif antara kinerja pegawai dengan



lingkungan instansi tempat bekerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif (searah) dan berpengaruh signifikan (berpengaruh nyata) terhadap variabel kinerja pegawai. Artinya, setiap peningkatan nilai lingkungan kerja sebesar 1 satuan, akan meningkatkan pula kinerja pegawai Dinas Perdagangan Kota Makassar sebesar 0,292. Dengan demikian, maka penelitian ini menerima hipotesis H₂ yakni lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa lingkungan kerja mempunyai peranan yang sangat penting bagi instansi karena dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja pegawai. Bila pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis kinerja pegawai juga tinggi.

Penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Haidah (2010) bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri. Sebab keadaan lingkungan kerja yang baik dan mendukung maka akan menghasilkan suatu hasil yang baik pula.

Berdasarkan uji simultan menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Besar pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai adalah 0,413. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai Dinas Perdagangan Kota Makassar tidak dapat sepenuhnya dipengaruhi oleh variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja. Masih terdapat sekitar 0,587 kinerja pegawai dipengaruhi variabel lain yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini

Dari kedua variabel bebas, yang memiliki pengaruh lebih dominan terhadap kinerja pegawai adalah variabel motivasi kerja. Hal ini disebabkan oleh nilai koefisien yang ditunjukkan oleh variabel motivasi kerja yakni 0,355 lebih dominan bila dibandingkan dengan nilai koefisien variabel lingkungan kerja sebesar 0,292. Hal ini sesuai dengan kondisi objektif yang ada di Dinas Perdagangan Kota Makassar dimana pegawai yang mencapai target kerja dan bekerja dengan maksimal, memperoleh reward dari pimpinan berupa pengakuan, tunjangan, kompensasi dan promosi jabatan sehingga semakin ditingkatkan motivasi kerja berupa kebutuhan fisiologis pegawai yang terpenuhi, adanya jaminan keamanan saat bekerja, interaksi antara pegawai yang harmonis, penghargaan atas capaian kinerja dan aktualisasi diri, akan semakin tinggi pula kinerja pegawai. Memberikan kinerja terbaik untuk

mendapatkan posisi lebih tinggi menjadi motivasi kerja pegawai dalam aktivitas kerjanya sehari-hari.

3.3 Variabel Penelitian Yang Dominan Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan Kota Makassar

Analisis deskriptif digunakan oleh peneliti untuk menganalisis dan memberikan gambaran tentang variabel penelitian agar mudah dipahami. Pada penelitian ini, terdapat 3 variabel yang diteliti yaitu motivasi kerja dan lingkungan kerja sebagai variabel bebas dan kinerja pegawai sebagai variabel terikat. Berikut ini adalah deskripsi dari masing-masing variabel penelitian.

a. Variabel Motivasi Kerja

Variabel motivasi kerja dalam penelitian ini merujuk pada teori Suhartini (2013), dimana terdiri atas 5 indikator yakni upah yang adil dan layak, tempat kerja yang baik, keamanan bekerja, pengakuan atas prestasi dan perlakuan yang wajar. Setiap indikator terdiri atas 2 item pernyataan dimana setiap item diukur berdasarkan skala likert.

Tabel 4.3
Deskripsi Motivasi Kerja

No	Item	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)		Mean
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	X1.1	6	13,3	22	48,9	14	31,1	3	6,7	0	0	3,68
2	X1.2	6	13,3	25	55,6	12	26,7	1	2,2	1	2,2	3,75
Rata-Rata		13,3		52,25		28,9		4,45		1,1		3,72
3	X1.3	9	20,0	23	51,1	7	15,6	5	11,1	1	2,2	3,75
4	X1.4	12	26,7	24	53,3	9	20,0	0	0	0	0	4,06
Rata-Rata		23,35		52,2		17,8		5,55		1,1		3,91
5	X1.5	4	8,9	20	44,4	19	42,2	1	2,2	1	2,2	3,55
6	X1.6	5	11,1	33	73,3	5	11,1	2	4,4	0	0	3,91
Rata-Rata		10		58,85		26,65		3,3		1,1		3,73
7	X1.7	2	4,4	11	24,4	14	31,1	17	37,8	1	2,2	2,91
8	X1.8	11	24,4	27	60,0	6	13,3	1	2,2	0	0	4,06
Rata-Rata		14,4		42,2		22,2		20		1,1		3,49
9	X1.9	9	20,0	30	66,7	4	8,9	2	4,4	0	0	4,02
10	X1.10	8	17,8	28	62,2	7	15,6	2	4,4	0	0	3,93
Rata-Rata		18,9		64,45		12,25		4,4		0		3,98

Sumber: Data diolah SPSS (2022)

b. Variabel Lingkungan Kerja

Variabel lingkungan kerja dalam penelitian ini merujuk pada teori Nitisimon (2008), dimana terdiri atas 5 indikator yakni suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, tersedianya fasilitas kerja, kebisingan dan bau tidak sedap. Setiap indikator terdiri atas 2 item pernyataan dimana setiap item diukur berdasarkan skala likert.

Tabel 4.4
Deskripsi Lingkungan Kerja

No	Item	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)		Mean
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	X2.1	9	20,0	31	68,9	4	8,9	1	2,2	0	0	4,06
2	X2.2	5	11,1	29	64,4	5	11,1	6	13,3	0	0	3,73
Rata-Rata		15,55		66,65		10		7,75		0		3,90
3	X2.3	5	11,1	20	44,4	17	37,8	2	4,4	1	2,2	3,57
4	X2.4	5	11,1	31	68,9	6	13,3	3	6,7	0	0	3,84
Rata-Rata		11,1		56,65		25,55		5,55		1,1		3,71
5	X2.5	7	15,6	31	68,9	5	11,1	2	4,4	0	0	3,95
6	X2.6	5	11,1	31	68,9	5	11,1	3	6,7	1	2,2	3,80
Rata-Rata		13,35		68,9		11,1		5,55		1,1		3,88
7	X2.7	9	20,0	26	57,8	9	20,0	1	2,2	0	0	3,95
8	X2.8	3	6,7	33	73,3	5	11,1	3	6,7	1	2,2	3,75
Rata-Rata		13,35		65,55		45,55		4,45		1,1		3,85
9	X2.9	8	17,8	29	64,4	6	13,3	2	4,4	0	0	3,95
10	X2.10	7	15,6	30	66,7	5	11,1	3	6,7	0	0	3,91
Rata-Rata		16,7		65,55		12,2		5,55		0		3,93

Sumber: Data diolah SPSS (2022)

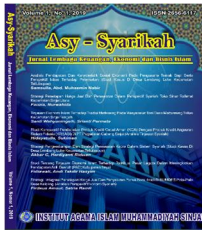
c. Variabel Kinerja Pegawai

Variabel kinerja pegawai dalam penelitian ini merujuk pada teori Chriti (2010), dimana terdiri atas 4 indikator yakni ketetapan waktu, deskripsi pekerjaan, kuantitas dan kualitas. Setiap indikator terdiri atas 2 item pernyataan dimana setiap item diukur berdasarkan skala likert.

Tabel 4.5
Deskripsi Kinerja Pegawai

No	Item	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)		Mean
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	y.1	8	17,8	20	44,4	15	33,3	2	4,4	0	0	3,75
2	y.2	10	22,2	15	33,3	19	42,2	1	2,2	0	0	3,75
Rata-Rata		20		38,85		37,75		3,3		0		3,75
3	y.3	11	24,4	23	51,1	10	22,2	1	2,2	0	0	3,97
4	y.4	16	35,6	21	46,7	6	13,3	2	4,4	0	0	4,13
Rata-Rata		30		48,9		17,75		3,3		0		4,05
5	y.5	15	33,3	26	57,8	3	6,7	1	2,2	0	0	4,22
6	y.6	15	33,3	25	55,6	4	8,9	1	2,2	0	0	4,20
Rata-Rata		33,3		56,7		7,8		2,2		0		4,21
7	y.7	14	31,1	26	57,8	4	8,9	1	2,2	0	0	4,17
8	y.8	14	31,1	23	51,1	8	17,8	0	0	0	0	4,13
Rata-Rata		31,1		54,45		13,35		1,1		0		4,15

Sumber: Data diolah SPSS (2022)



3.4 Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Mengukur tingkat validitas suatu kuesioner dapat menggunakan nilai *Pearson Correlation*, dimana nilai *Pearson Correlation* yang dihasilkan di atas nilai r tabel sebesar 0,30 dapat dinyatakan kuisioner memenuhi unsur validitas. Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.6
Uji Validitas Motivasi Kerja

Item	Total Pearson Correlation	R Tabel	Keterangan
X1.1	0,729	0,30	Valid
X1.2	0,767		Valid
X1.3	0,839		Valid
X1.4	0,676		Valid
X1.5	0,673		Valid
X1.6	0,830		Valid
X1.7	0,493		Valid
X1.8	0,766		Valid
X1.9	0,735		Valid
X1.10	0,611		Valid

Sumber: Data diolah SPSS (2022)

Tabel tersebut memberikan gambaran bahwa semua pernyataan variabel motivasi kerja pegawai Dinas Perdagangan Kota Makassar memenuhi syarat validitas, dimana nilai total *person correlation* terendah terdapat pada pernyataan x1.7 yakni 0,493 dan nilai total *person correlation* tertinggi terdapat pada pernyataan x1.3 yakni 0,839 sehingga data yang diperoleh layak digunakan untuk melakukan uji hipotesis.

Tabel 4.7

Uji Validitas Lingkungan Kerja

Item	Total Pearson Correlation	R Tabel	Keterangan
X2.1	0,534	0,30	Valid
X2.2	0,769		Valid
X2.3	0,716		Valid
X2.4	0,824		Valid
X2.5	0,765	0,30	Valid
X2.6	0,792		Valid
X2.7	0,598		Valid
X2.8	0,846		Valid
X2.9	0,753		Valid
X2.10	0,640		Valid

Sumber: Data diolah SPSS (2022)

Tabel tersebut memberikan gambaran bahwa semua pernyataan variabel lingkungan kerja pegawai Dinas Perdagangan Kota Makassar memenuhi syarat validitas, dimana nilai total *person correlation* terendah terdapat pada pernyataan x2.1 yakni 0,534 dan nilai total *person correlation* tertingginya terdapat pada pernyataan x2.8 yakni 0,846 sehingga data yang diperoleh layak digunakan untuk melakukan uji hipotesis.

Tabel 4.8

Uji Validitas Kinerja Pegawai

Item	Total Pearson Correlation	R Tabel	Keterangan
y.1	0,886	0,30	Valid
y.2	0,845		Valid
y.3	0,827		Valid
y.4	0,710		Valid
y.5	0,874		Valid
y.6	0,806		Valid
y.7	0,807		Valid
y.8	0,739		Valid

Sumber: Data diolah SPSS (2022)

Tabel tersebut memberikan gambaran bahwa semua pernyataan variabel kinerja pegawai Dinas Perdagangan Kota Makassar memenuhi syarat validitas, dimana nilai total *person correlation* terendah terdapat pada pernyataan y.4 yakni 0,710 dan nilai total *person correlation* tertingginya terdapat pada pernyataan y.1 yakni 0,886 sehingga data yang diperoleh layak digunakan untuk melakukan uji hipotesis.

b. Uji Reliabilitas

Instrument penelitian dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* (α) > 0,60. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.9
Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	R tabel	Keterangan
Motivasi Kerja	0,885	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,900		Reliabel
Kinerja Pegawai	0,925		Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS (2022)

Tabel tersebut memberikan gambaran bahwa semua pernyataan variabel penelitian yang terdiri atas: motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja pegawai memenuhi syarat reliabilitas, dimana nilai *cronbach alpha* terendah terdapat pada variabel motivasi kerja yakni 0,885 dan nilai *cronbach alpha* tertingginya terdapat pada variabel kinerja pegawai yakni 0,925.

c. Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan tabel Kolmogorov-Smirnov. Ketentuan yang digunakan adalah bila nilai signifikan statistik lebih besar dari 0,05 maka data terdistribusi normal.

Tabel 4.10
Uji Normalitas dengan K-S

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Predicted Value
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	32,3555556
	Std. Deviation	3,09890931
Most Extreme Differences	Absolute	,129
	Positive	,120
	Negative	-,129
Test Statistic		,129
Asymp. Sig. (2-tailed)		,067 ^c

Sumber: Data diolah SPSS (2022)

Tabel tersebut memberikan gambaran bahwa variabel penelitian yang terdiri atas: motivasi kerja, lingkungan kerja sebagai variabel bebas dan kinerja pegawai sebagai variabel terikat telah memenuhi syarat normalitas, dimana nilai signifikan statistik yang diperoleh yakni 0,067 lebih besar dari nilai 0,05.

3.4 Analisis Regresi

Analisis regresi berganda dari penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.11
Analisis Regresi Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	7,748	4,586		1,690	,099
	Motivasi	,355	,125	,403	2,846	,007
	Lingkungan Kerja	,292	,127	,326	2,303	,026

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah SPSS (2022)

Hasil tabel tersebut, dapat diformulasikan analisis regresi berganda sebagai berikut.

$$Y = 7,748 + 0,335 X_1 + 0,292 X_2$$

- 1) Nilai konstanta sebesar 7,748, menjelaskan bahwa apabila variabel bebas (motivasi kerja dan lingkungan kerja) bernilai konstan (0), maka kinerja pegawai Dinas Perdagangan Kota Makassar yakni sebesar 7,748.
- 2) Koefisien regresi motivasi kerja yakni 0,335 menjelaskan motivasi kerja memiliki hubungan positif atau searah dengan variabel kinerja pegawai. Artinya, setiap peningkatan nilai motivasi kerja sebesar 1 satuan, akan meningkatkan pula kinerja pegawai Dinas Perdagangan Kota Makassar sebesar 0,335.
- 3) Koefisien regresi lingkungan kerja yakni 0,292 menjelaskan lingkungan kerja memiliki hubungan positif atau searah dengan variabel kinerja pegawai. Artinya, setiap peningkatan nilai lingkungan kerja sebesar 1 satuan, akan meningkatkan pula kinerja pegawai Dinas Perdagangan Kota Makassar sebesar 0,292.

Dapat dijelaskan pula bahwa dari kedua variabel bebas, yang memiliki pengaruh lebih dominan terhadap kinerja pegawai adalah variabel motivasi kerja. Hal ini disebabkan oleh nilai koefisien yang ditunjukkan oleh variabel motivasi kerja yakni 0,355 lebih dominan bila dibandingkan dengan nilai koefisien variabel lingkungan kerja sebesar 0,292.

3.5. Pengujian Hipotesis

a. Uji Simultan

Hasil penelitian dikatakan berpengaruh secara simultan bila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau jika $sig < 0,05$. Hasil uji secara simultan dapat dilihat pada uraian berikut.

Tabel 4.12
Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	422,543	2	211,271	14,746	,000 ^b
	Residual	601,769	42	14,328		
	Total	1024,311	44			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Sumber: Data diolah SPSS (2021)

Tabel tersebut, diperoleh nilai F hitung sebesar 14,746 lebih besar dari nilai F tabel sebesar 2,82 dengan tingkat signifikan statistik 0,000 (lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05). Nilai tersebut memberikan gambaran bahwa variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai Dinas Perdagangan Kota Makassar.

b. Uji Determinasi

Pengujian hipotesis secara determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya, dimana dapat dilihat pada koefisien r square. Selengkapnya dapat dilihat pada uraian berikut.

Tabel 4.13
Uji Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,642 ^a	,413	,385	3,78521

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah SPSS (2022)

Besar pengaruh variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap variabel kinerja pegawai adalah 0,413. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai Dinas Perdagangan Kota Makassar tidak dapat sepenuhnya dipengaruhi oleh variabel motivasi kerja dan lingkungan



kerja. Masih terdapat sekitar 0,587 kinerja pegawai dipengaruhi variabel lain yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini.

c. Uji Parsial

Hasil penelitian dikatakan berpengaruh secara parsial bila t statistik $> t$ tabel atau jika sig. statistik $< 0,05$. Hasil uji secara parsial dapat dilihat pada uraian berikut.

Uji hipotesis I

Berdasarkan tabel 4.11, diperoleh nilai t hitung variabel motivasi kerja yakni 2,846 lebih besar dari nilai t tabel yakni 1,681 dengan tingkat signifikan statistik 0,007 atau lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05, sehingga variabel motivasi kerja memiliki pengaruh nyata terhadap variabel kinerja pegawai Dinas Perdagangan Kota Makassar. Dengan demikian, maka penelitian ini menerima hipotesis H_1 yakni motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji hipotesis II

Berdasarkan tabel 4.11, diperoleh nilai t hitung variabel lingkungan kerja yakni 2,303 lebih besar dari nilai t tabel yakni 1,681 dengan tingkat signifikan statistik 0,026 atau lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05, sehingga variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh nyata terhadap variabel kinerja pegawai Dinas Perdagangan Kota Makassar. Dengan demikian, maka penelitian ini menerima hipotesis H_2 yakni lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

4. Simpulan

Adapun kesimpulan dari penelitian ini yaitu Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, setiap peningkatan nilai motivasi kerja sebesar 1 satuan, akan meningkatkan pula kinerja pegawai Dinas Perdagangan Kota Makassar sebesar 0,335. Kemudian Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, setiap peningkatan nilai lingkungan kerja sebesar 1 satuan, akan meningkatkan pula kinerja pegawai Dinas Perdagangan Kota Makassar sebesar 0,292. Serta 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 lebih dominan.



Daftar Pustaka

- Christi. 2010. *Era Baru Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat.
- Deseller. 2012. *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta : Bumi Aksara
- Deseller. 2015. *Manajemen Personalia dan sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Edison. 2016. *Kepuasan Kerja*. Malang: Averroes Press.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE.
- Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Mathis & Jasckon. 2012. *Manajmen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Grup
- Minner, John dan Fahmi. 2017. *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Nitisimon. 2012. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Nitisemito. 2013. *Manajemen Personalia (Sumber Daya Manusia)*. Bandung: Alfabeta
- Prawirisento dan Sutrisno. 2016. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Richard L.Daft. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Robbins, Stephen P. 2012. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama Eresco
- Sinambela. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya. 80
- Sudirman. 2011. *Manajemen Sumber D sia untuk perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Sugiyono. 2013. *Statistika Untuk Lembaga dan Instansi Pemerintah/ Swasta*. Bandung: Alfabeta



Asy-Syarikah

Jurnal Lembaga Keuangan, Ekonomi dan Bisnis Islam

Volume 4, No. 1, 2022

ISSN (print) : 2656-6117

ISSN (online) : 2715-0356

Homepage : <http://journal.iainsinjai.ac.id/index.php/asy-syarikah>

- Sugiyono. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Suhartini. 2020. *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Utama Metal Abadi*. JENIUS, 3(2), 221-227.
- Sunyoto. 2013. *Strategi Organisasi*. Yogyakarta: Amara Books.
- Sunyoto. 2013. *Analisis pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Motor Hesti Cabang Jawa Tengah*. Jurnal dipublikasikan.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Jakarta: PT Bumi Askara
- Syahrudin. 2015. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta : Ekonisia
- Usman. 2010. *Manajemen; Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Askara.
- Winardi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Wukir. 2013. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia