

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Negara Di Sekretariat DPRD Kota Makassar

Muh. Irfan Wijaya¹, Dahlan², Adrianah³

^{1, 2, 3}Manajemen Sumber Daya Manusia, STIMI YAPMI, Makassar, Indonesia

Abstrak:

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Di sekretariat DPRD Kota Makassar. Strategi Pemeriksaan yang digunakan dalam investigasi penelitian ini adalah teknik kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah berjumlah 92 orang dan sekaligus sebagai sampel di sekretariat DPRD kota Makassar. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini meliputi observasi, wawancara, kuesioner, dan dokumentasi. Teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu uji validitas, realibitas, uji normalitas, uji hipotesis, uji regresi (Uji t dan Uji f) dengan program SPSS versi 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dengan kontribusi sebesar 54,7%. Motivasi kerja (X2) juga memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan, variabel lingkungan kerja dan motivasi mempengaruhi kinerja ASN sebesar 54,7%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai, ASN, Regresi Berganda

PENDAHULUAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana lingkungan kerja dan motivasi dapat memengaruhi kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Makassar. ASN memainkan peran penting dalam pelaksanaan pemerintahan dan pelayanan publik, oleh karena itu, kinerja mereka sangat penting dalam mencapai efektivitas organisasi. Lingkungan kerja yang baik dan motivasi yang tinggi merupakan dua faktor utama yang dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif akan meningkatkan kenyamanan dan efisiensi kerja, sementara motivasi dapat mendorong ASN untuk mencapai prestasi yang lebih baik.

Lingkungan Kerja Lingkungan kerja mencakup segala aspek fisik dan non-fisik yang ada di sekitar ASN saat bekerja. Faktor-faktor seperti suhu udara, penerangan, kebisingan, dan hubungan antar pegawai menjadi elemen penting yang harus diperhatikan. Berdasarkan teori, lingkungan kerja fisik dan non-fisik memiliki peran yang sama dalam menentukan produktivitas pegawai. Lingkungan yang nyaman dapat membuat pegawai lebih fokus dan betah dalam bekerja, sehingga mereka dapat bekerja lebih optimal. Motivasi Kerja Motivasi berasal dari dorongan internal

maupun eksternal yang menggerakkan seseorang untuk berbuat lebih baik.

Dalam konteks ASN, motivasi dapat berasal dari keinginan untuk memperoleh penghargaan, rasa tanggung jawab, atau hubungan yang harmonis dengan rekan kerja. Teori kebutuhan dari McClelland menggarisbawahi tiga aspek utama motivasi: kebutuhan akan prestasi (achievement), kekuasaan (power), dan afiliasi (affiliation). Ketiga faktor ini dapat mendorong ASN untuk meningkatkan kinerja mereka. Kinerja ASN diukur berdasarkan kemampuan mereka dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, dan ketepatan waktu. ASN yang memiliki lingkungan kerja yang baik dan motivasi yang tinggi diharapkan mampu mencapai standar kerja yang diharapkan oleh organisasi.

METODOLOGI

Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Sekretariat DPRD kota Makassar Sulawesi Selatan, Jalan Jenderal Urip Sumoharjo No 59. Waktu penelitian ini dilaksanakan di bulan April sampai bulan September 2024

Jenis dan Sumber Data

Jenis Data

Data kualitatif adalah data yang diperoleh berupa keterangan- keterangan yang mendukung penelitian ini, seperti gambaran umum karyawan perusahaan sebagai sampel objek penelitian.

Sumber Data

Data Primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tanpa melalui perantara)

Data sekunder yaitu data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain). Data sekunder dalam penelitian ini merupakan data arsip yang ada di Sekretariat DPRD kota makassar Sulawesi Selatan yang berkaitan dengan penelitian.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini terdiri dari 92 Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Sekretariat DPRD kota makassar Sulawesi Selatan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 92 orang

Teknik Pengumpulan Data

Observasi data lapangan dengan cara pengamatan secara langsung terhadap objek yang akan diteliti.

Kuesioner adalah penelitian yang dilakukan dengan menyebarkan angket kepada sejumlah responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Dokumen adalah penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan dokumen atau arsip yang ada kaitannya dengan lingkungan, motivasi kerja dan kinerja pegawai negeri sipil.

Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran

Definisi operasional variabel merupakan pandangan penulis mengenai pengertian atau istilah yang digunakan dalam penelitian ini kemudian diuraikan menjadi indikator empiris.

Teoritis peraturan antar variabel independen dan dependen. Variabel independen dalam penelitian ini yaitu modal usaha dan biaya sedangkan variabel dependen dalam penelitian ini yaitu pendapatan.

Metode Analisis Data

1. Uji Reabilitas

Uji reliabilitas atau kehandalan menunjukkan sejauh mana suatu pengukuran dapat memberikan hasil yang tidak berbeda bila dilakukan pengukuran kembali terhadap subyek yang sama. Menurut (Widodo et al., 2023) reabilitas adalah tes untuk mengukur atau mengamati sesuatu yang menjadi objek ukur. Pengujian reliabilitas instrumen dilakukan dengan menggunakan teknik formula Alpha Cronbach dengan rumus sebagai berikut.

Dimana :

- a = Koefisien Reabilitas Alpha
- k = Jumlah Item
- Sj = Varian Responden untuk Item 1
- Sx = Jumlah Varians Skor Total

2. Uji Validitas

Menurut (Widodo et al., 2023) suatu ukuran yang menunjukkan kevalidan atau kesahihan suatu instrument. Jadi pengujian itu validitas mengacu pada sejauh mana suatu instrument dalam menjalankan fungsi.. Data dinyatakan valid jika r-hitung yang merupakan nilai dari $\text{corrected Item-total correlation}$ dari r-tabel pada signifikansi 0,5 (5%).

3. Uji Asumsi klasik

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis yang menggunakan analisis regresi linear berganda maka perlu dilakukan pengujian asumsi klasik terlebih dahulu, yaitu:

a. Uji Multikolinearilitas

Heteroskedastisitas adalah fenomena statistik di mana varians dari sebuah variabel tidak konstan di seluruh rentang nilai dari variabel lain yang memprediksinya.

Dalam kata lain, residual dari model regresi tidak homoskedastik, artinya residual tidak memiliki varians yang konstan. Untuk mengetahui apakah sebuah model mengalami masalah heteroskedastisitas atau tidak, kita akan melakukan uji

heteroskedastisitas

b. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah fenomena statistik di mana varians dari sebuah variabel tidak konstan di seluruh rentang nilai dari variabel lain yang memprediksinya.

Dalam kata lain, residual dari model regresi tidak homoskedastik, artinya residual tidak memiliki varians yang konstan. Untuk mengetahui apakah sebuah model mengalami masalah heteroskedastisitas atau tidak, kita akan melakukan uji heteroskedastisitas.

c. Uji autokorelasi

Uji autokorelasi merupakan uji yang dilakukan untuk dapat melihat apakah terjadi korelasi di antara suatu periode dengan periode-periode sebelumnya.

Sederhananya, uji autokorelasi merupakan analisis asumsi dari regresi yang terdiri dari pengujian pengaruh variabel independen pada variabel dependen, sehingga tidak boleh terjadi korelasi di antara pengamatan serta data observasi sebelumnya. Uji autokorelasi hanya dapat dilakukan pada data runtut waktu atau time series, sehingga kuesioner tidak perlu dilakukan kepada data cross section atau data hasil.

d. Uji Regresi Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah analisis tentang hubungan antara dua atau lebih variabel bebas dengan satu variabel terikat dalam hal ini bertujuan untuk memprediksi nilai pengaruh modal dan biaya terhadap pendapatan UMKM yang terdapat di Pasar Panampu.

Adapun Rumus yang digunakan :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2 X_2 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja pegawai

a = Konstanta

b₁, b₂, = Koefisien regresi variabel independen

x₁ = Lingkungan kerja

x₂ = Motivasi kerja e = koefisien error

e. Uji Hipotesis a. Uji T

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (Modal) dan (Biaya) terhadap variabel terikat (Pendapatan). Konsep dasar pengambilan keputusan dalam uji T yaitu:

1). Jika nilai signifikan < 0,05 atau t hitung > t table terdapat pengaruh variabel X terhadap Y.

2). Jika nilai signifikan > 0,05 atau t hitung < t table tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap Y.

f. Uji F

Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen. Dengan tingkat signifikan dalam penelitian ini menggunakan alpha 5% atau 0,05 maka hasil uji f dapat dihitung dengan bantuan SPSS pada tabel ANOVA. Hasil uji F menunjukkan variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Jika p-value (pada kolom sig) lebih kecil dari level of significant yang ditentukan (sebesar 5%), atau F hitung (pada kolom F) lebih besar dari F tabel. F tabel dihitung dengan cara $df_1=k-1$, dan $df_2=n-k$, dimana k adalah jumlah variabel dependen dan variabel independen, dan n adalah jumlah responden atau jumlah kasus yang diteliti.

g. Uji Determinasi (R^2)

Uji Determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat Nilai Adjusted R-square dikatakan baik apabila nilainya $> 0,5$ karena nilai dari Adjusted R² yaitu antara 0-1. Kriteria untuk analisis koefisien determinasi adalah sebagai berikut :

- 1). Jika D mendeteksi (0), maka pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent lemah atau tidak berpengaruh.
- 2). Jika D mendeteksi (1), maka pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent kuat atau berpengaruh

h. Uji Normalitas data

Menurut (Ghozali, 2016) uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah suatu model regresi, suatu variabel independen dan dependen ataupun keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak normal. Apabila suatu variabel tidak berdistribusi secara normal, maka hasil ujian statistik akan mengalami penurunan. Pada uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan uji One Sample Kolmogorov Smirnov yaitu dengan ketentuan apabila nilai signifikansi diatas 5% atau 0,05 maka data memiliki distribusi normal. Sedangkan jika hasil uji One Sample Kolmogorov Smirnov menghasilkan nilai signifikan dibawah 5% atau 0,05 maka data tidak memiliki distribusi normal.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif tentang hasil penelitian dimaksudkan untuk memberikan gambaran umum mengenai variabel lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di Sekretariat DPRD Kota Makassar. Nilai-nilai

yang disajikan setelah diolah dari data mentah dengan menggunakan metode statistik deskriptif yaitu: nilai rerata atau mean dan distribusi tabel frekuensi.

Berdasarkan banyaknya variabel dan merujuk kepada rumusan masalah dalam penelitian ini, maka deskripsi data dikelompokkan menjadi 3 (tiga) bagian yaitu: variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di Sekretariat DPRD Kota Makassar.

Dalam memberikan makna penilaian secara empiris variabel penelitian ini mengadopsi prinsip dari pembobotan yang dikemukakan Arikunto (1998) dalam penelitian Aslinda (2017:69). Nilai rata-rata (rerata) pembobotan atau nilai skor jawaban responden yang diperoleh di klasifikasi ke dalam rentang skala kategori nilai yang disajikan pada tabel.

Table 4.5 Hasil uji Analisis Deksraktif
Table 4.1 Hasil uji Analisis Deksraktif

	<i>N</i>	<i>Minimu m</i>	<i>Maximu m</i>	<i>Mean</i>	<i>Std. Deviation</i>
<i>Lingkungan Kera</i>	92	15	20	16.88	1.175
<i>Motivasi Kerja</i>	92	10	15	12.65	1.094
<i>Kinerja Pegawai</i>	92	10	15	12.66	1.092
<i>Valid (listwise)</i>	<i>N</i> 92				

Tabel di atas menunjukkan makna kategorik dalam melakukan interpretasi hasil penelitian ini berdasarkan skor jawaban responden. Alasan yang mendasari responden diberikan kebebasan untuk memberikan penilaian secara obyektif berdasarkan apa yang dilihat, dengar dan rasakan selama menjadi pegawai Apartur Sipil Negara di DPRD Kota Makassar.

Gambaran data tanggapan responden dari hasil penelitian mengenai ketiga variabel yang diteliti dengan menggunakan rerata skor jawaban responden diuraikan sebagai berikut:

Table 4.6 HASIL DARI KOSIONER

<i>Responden</i>	<i>Lingkungan Kerja (X1)</i>	<i>Motivasi (X2)</i>	<i>Kinerja Pegawai (Y)</i>
1	80	85	82
2	78	88	83
3	90	92	91

4	85	80	84
5	87	85	85
6	82	87	83
.....
92	86	88	85

- a. Penjelasan: Tabel ini menyajikan data yang diperoleh dari hasil kuesioner pada 92 responden. Data tersebut merupakan hasil penilaian terhadap tiga variabel:
- b. Lingkungan Kerja (X1): Variabel ini diukur melalui beberapa pertanyaan dalam kuesioner, kemudian diakumulasi menjadi skor akhir untuk tiap responden.
- c. Motivasi (X2): Ini merupakan skor motivasi yang dihasilkan dari jawaban responden terkait pertanyaan-pertanyaan motivasi dalam kuesioner.
- d. Kinerja Pegawai (Y): Skor ini adalah penilaian terhadap kinerja pegawai ASN, juga berdasarkan jawaban kuesioner.

2. Uji Reliabilitas

Table 4.7 Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cronbach's Alpha Based on Standardized Items</i>	<i>N of Items</i>
.709	.361	92

Berdasarkan Tabel 4.6 Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha adalah 0,709 Karena nilai ini lebih besar dari 0,6, dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat reliabilitas yang baik dan dapat dipercaya dalam mengukur variabel Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Pegawai

3. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa setiap pertanyaan dalam kuesioner secara tepat mengukur aspek yang seharusnya diukur. Data dianggap valid apabila nilai r-hitung lebih besar dibandingkan dengan r-tabel pada tingkat signifikansi 0,05 (5%). Hasil uji validitas dalam penelitian ini menunjukkan bahwa semua item pertanyaan terbukti valid untuk variabel yang diteliti

Table 4.7 Hasil Uji Validitas data (X1)

<i>Item</i>	<i>R-Hitung</i>	<i>R-Tabel</i>	<i>Keterangan</i>
X1_P1	0,340	0,2061	Valid
X1_P2	0,425	0,2061	Valid

X1_P3	0,215	0,2061	Valid
X1_P4	0,262	0,2061	Valid

Berdasarkan tabel 4.7 hasil uji validitas dari tabe 4.7 di atas diketahui bahwa Terdapat delapan item pada variabel pendapatan dengan hasil nilai r hitung lebih besar dari r tabel sehingga dapat dikatakan instrumen pernyataan pendapatan dikatakan valid, karena nilai r hitung $0,340 > 0,2061$ dan nilai Signifikansi $< 0,05$. Oleh karena itu setiap item valid digunakan sebagai pernyataan dalam penelitian.

Table 4.8 Hasil Uji Validitas Data (X2)

<i>Item</i>	<i>R-Hitung</i>	<i>R-Tabel</i>	<i>Keterangan</i>
X2_P1	0,340	0,2061	Valid
X2_P2	0,425	0,2061	Valid
X2_P3	0,260	0,2061	Valid

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji validitas dari tabel di atas diketahui bahwa terdapat delapan item pada variabel pendapatan dengan hasil nilai r hitung lebih besar dari r tabel sehingga dapat dikatakan instrumen pernyataan pendapatan dikatakan valid, karena nilai r hitung $0,340 > 0,2061$ dan nilai Signifikansi $< 0,05$. Oleh karena itu setiap item valid digunakan sebagai pernyataan dalam penelitian.

Table 4.9 Hasil Uji Validitas Data Y

<i>Item</i>	<i>R-Hitung</i>	<i>R-Tabel</i>	<i>Keterangan</i>
Y_P1	0,250	0,2061	Valid
Y_P2	0,320	0,2061	Valid
Y_P3	0,227	0,2061	Valid

Berdasarkan Tabel 4.9 hasil uji validitas dari tabel di atas diketahui bahwa terdapat delapan item pada variabel pendapatan dengan hasil nilai r hitung lebih besar dari r tabel sehingga dapat dikatakan instrumen pernyataan pendapatan dikatakan valid, karena nilai r hitung $0,340 > 0,2061$ dan nilai Signifikansi $< 0,05$. Oleh karena itu setiap item valid digunakan sebagai pernyataan dalam penelitian.

4. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji ini bertujuan untuk memeriksa apakah data dalam model regresi berdistribusi secara normal. Metode yang digunakan adalah Sample jenuh.

Jika nilai signifikansi melebihi 0,05, maka data dianggap berdistribusi normal. Penelitian ini menunjukkan bahwa data berdistribusi secara normal

Table 4.10 Hasil Uji Normalitas

		<i>Unstandardized Residual</i>
<i>N</i>		92
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	119.57251562
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.198
	<i>Positive</i>	.198
	<i>Negative</i>	.181
<i>Test Statistic</i>		.198
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.87 ^c

Sumber spss

Berdasarkan Tabel 4.10 Hasil Uji SPSS menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,87, yang lebih besar dari 0,05. Hal ini menandakan bahwa data berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji ini digunakan untuk mendeteksi adanya korelasi antar variabel independen dalam model regresi. Jika nilai Variance Inflation Factor (VIF) kurang dari 10, maka tidak terdapat masalah multikolinearitas

Table 4.11 Hasil Uji Multikolinearitas

<i>Coefficients^a</i>			
<i>Model</i>		<i>Collinearity Statistics</i>	
		<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1	<i>(Constant)</i>		
	<i>Lingkungan kerja (x1)</i>	.680	1.471
	<i>Motivasi kerja (x2)</i>	.680	1.471

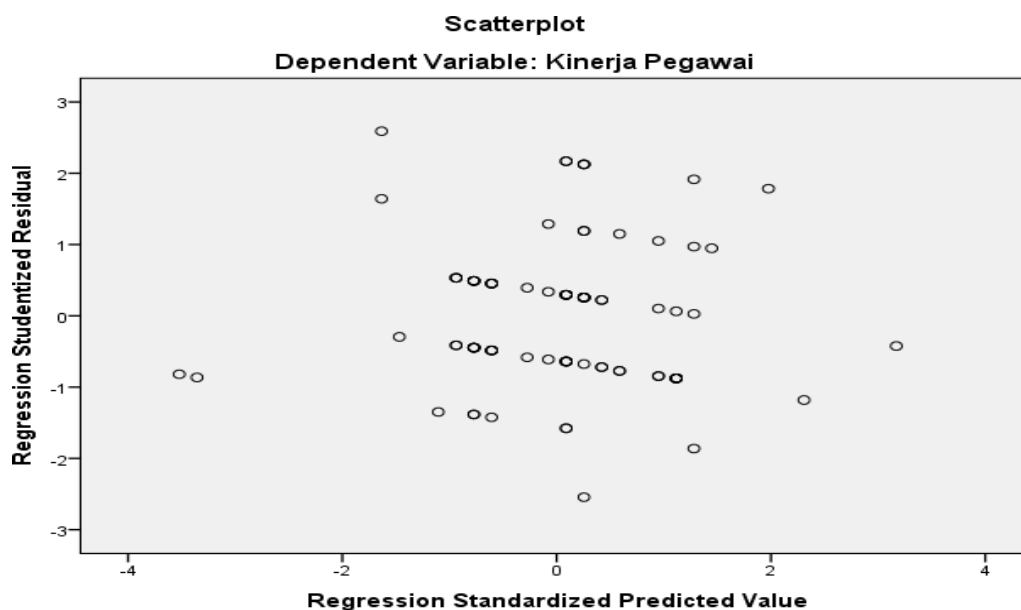
Berdasarkan tabel 4.11 di atas Hasil uji menunjukkan tidak adanya masalah

multikolinearitas, dengan nilai Variance Inflation Factor (VIF) untuk Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) sebesar 1,471, yang masih berada di bawah batas 10

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini dilakukan untuk memastikan bahwa varians dari residual tetap konstan. Jika tidak ada pola tertentu yang muncul, maka tidak terjadi heteroskedastisitas

Table 4.12 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan Tabel 4.12 di atas, titik-titik pada uji heteroskedastisitas tersebar secara acak di atas sumbu Y dan tidak menunjukkan pola tertentu. Ini berarti model regresi Anda memenuhi asumsi homoskedastisitas, sehingga hasil regresi dapat dianggap valid dan bebas dari masalah heteroskedastisitas.

d. Uji Auto Korelasi

Uji ini memeriksa apakah ada korelasi antara residual satu dengan yang lainnya. Jika nilai Durbin-Watson mendekati 2, maka tidak ada masalah autokorelasi.

Table 4.13 Hasil Uji Auto Korelasi

Model Summary^b

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>	<i>Durbin-Watson</i>
1	.221 ^a	.049	.027	1.077	1.573

Berdasarkan Hasil uji Tabel 4.13 di atas Nilai Durbin-Watson sebesar 1,573, yang mendekati angka 2, menunjukkan tidak adanya masalah

autokorelasi

5. Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengevaluasi pengaruh variabel independen (Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja) terhadap variabel dependen (Kinerja Pegawai). Model regresi yang diterapkan dalam penelitian ini adalah: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$ di mana Y mewakili Kinerja Pegawai, X1 adalah Lingkungan Kerja, dan X2 adalah Motivasi Kerja.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13.035	1.693		7.700	.020
Lingkungan Kerja	.208	.117	.223	2.782	.025
Motivasi Kerja	.248	.125	.248	3.978	.034

Table 4.14 Hasil Uji Analisis Berganda

Berdasarkan Hasil uji Tabel 4.14 di atas konstanta (nilai α) sebesar 13.035 dan untuk Lingkungan Kerja X1 (nilai β) sebesar 0.208 dan Motivasi kerja X2 (nilai β) sebesar 0.248. Sehingga dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai

berikut

$$: Y = a + b_1 + X_1 + b_2X_2 + e \quad Y = 13.035 + 0.208 - 0.248 + e$$

Terdapat hasil dari perhitungan menggunakan SPSS versi 22, nilai dari Lingkungan Kerja (X1) terhadap kinerja Pegawai (Y) sebesar 0.208 dan nilai Motivasi Kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0.248 dapat dijelaskan bahwa persamaan regresi yang diperoleh sebagai berikut :

1. Nilai konstanta tersebut sebesar 13.035 yang memberikan arti bahwa jika Lingkungan kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) diasumsikan = 0 atau konstanta, maka kinerja Pegawai sebesar 13.035
2. Nilai koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (X1) sebesar 0.208 artinya jika Lingkungan Kerja mengalami kenaikan 1%, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0.208. Koefisien bernilai positif antara Lingkungan Kerja dengan kinerja Pegawai , maka semakin tinggi tingkat Lingkungan Kerja maka kinerja Pegawai yang dihasilkan juga tinggi
3. Nilai koefisien regresi variabel Motivasi Kerja (X2) sebesar mengalami perubahan sebesar 1% 0.208 dapat diartikan jika Lingkungan Kerja mengalami perubahan sebesar 1%, maka kinerja Pegawai (Y) akan mengalami

4. perubahan sebesar 0.248

b. Uji Hipotesis

1. Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Jika nilai Sig. < 0.05, variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Berdasarkan tabel 4.15 di atas, pengaruh setiap variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sebagai berikut:

Hasil signifikan dari Lingkungan Kerja (X1) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,025, yang lebih kecil dari tingkat probabilitas 0,05 ($0,025 < 0,05$). Selain itu, nilai t hitung sebesar 2.782 lebih besar dari nilai t tabel 1,987. Sementara itu, variabel Motivasi kerja (X2) juga memiliki nilai signifikansi 0,000, yang lebih kecil dari probabilitas 0,05 ($0,000 < 0,05$), dan nilai t hitung sebesar 3.978 lebih besar dari t tabel 1,987. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak, yang berarti terdapat pengaruh signifikan dari gaya kepemimpinan transformasional (X1) dan transaksional (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

c. Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh kedua variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Jika nilai Sig. < 0.05, kedua variabel berpengaruh secara simultan.

Berdasarkan Hasil Uji pada tabel 4.16 di atas Uji F menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel independen (Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Kinerja Pegawai), dengan nilai signifikansi 0,017 (kurang dari 0,05) dan nilai F hitung $3,250 > 2,71$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara keseluruhan antara variabel Lingkungan (X1) dan variabel Motivasi Kerjs(X2) terhadap variabel kinerja Pegawai (Y).

d. Uji Determinasi

Uji ini menilai sejauh mana variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Nilai R² yang tinggi menunjukkan bahwa variabel independen mampu menjelaskan sebagian besar variasi dari variabel dependen

Table 4.17 Hasil Uji Determinasi

Model Summary^b

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>	<i>Durbin-Watson</i>
1	.221 ^a	.049	.027	1.077	1.573

Berdasarkan Hasil Uji Pada Tabel 4.17 di atas Nilai R^2 sebesar 0,049 atau 4,9% menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja secara bersama- sama dapat menjelaskan 4,9% variasi dalam Kinerja Pegawai, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data, bagian berikutnya akan membahas lebih lanjut mengenai pengujian hipotesis yang bertujuan untuk memberikan jawaban terhadap rumusan masalah dalam penelitian ini:

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini mendukung pada hipotesis pertama Berdasarkan hasil penelitian pada hipotesis satu , yaitu variabel Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh terhadap kinerja Pegawai (Y) Temuan ini mengindikasikan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara Lingkungan Kerja terhadap kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di Sekretariat DPRD Kota Makassar yang dimana dengan Lingkungan kerja yang kondusif seperti penerangan yang memadai, suhu ruangan yang nyaman, serta hubungan antar pegawai yang harmonis akan meningkatkan semangat dan produktivitas kerja. Dengan kata lain, semakin baik lingkungan kerja, semakin tinggi kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak signifikan terhadap kinerja pegawai yaitu penelitian dari Smith J. & Johnson A. (2023) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung memberikan kontribusi positif terhadap kinerja pegawai negeri sipil. di mana lingkungan kerja yang kondusif memiliki pengaruh positif terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Sekretariat DPRD Kota Makassar. Lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung memungkinkan pegawai bekerja dengan lebih efektif dan efisien, sehingga hasil kerja dapat dicapai secara optimal.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

3. Hasil penelitian ini mendukung pada hipotesis kedua menunjukkan yaitu variabel Motivasi Kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja Pegawai (Y) . Hasil penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan pada Motivasi Kerja secara parsial terhadap kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di Sekretariat DPRD Kota Makassar Hal ini berarti motivasi kerja merupakan faktor penting yang mendorong pegawai untuk bekerja lebih giat dan mencapai hasil yang optimal. Motivasi kerja seperti dorongan untuk mencapai prestasi, kebutuhan akan pengakuan, serta keinginan untuk

- meningkatkan kualitas diri terbukti berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai ASN. Dengan adanya motivasi yang tinggi, pegawai akan lebih bersemangat dan berkomitmen dalam mencapai target pekerjaan. penelitian ini juga konsisten dengan penelitian sebelumnya terkait pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai. penelitian Brown L. & Garcia M. (2021) yang berjudul MOTIVASI DAN KINERJA PEGAWAI SEKTOR PUBLIK mengungkapkan bahwa motivasi memiliki hubungan yang signifikan dengan
4. peningkatan kinerja pegawai di sektor publik. Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja ASN di Sekretariat DPRD Kota Makassar. Hal ini menunjukkan bahwa ketika pegawai memiliki tingkat motivasi yang tinggi, mereka akan lebih antusias dan berusaha keras dalam menjalankan tugasnya, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Almustofa, Resa. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Perum Bulog Divisi Regional Jakarta). Skripsi. Universitas Diponegoro Semarang. (<http://eprints.undip.ac.id>, Diakses tanggal 12 Januari 2018)
- Ambarwati, Vicky. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri Surakarta (Mikro). Skripsi. Universitas Muhammadiyah Surakarta. (<http://eprints.ums.ac.id>, Diakses tanggal 12 Januari 2018)
- Aslinda. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Konawe. Skripsi. Universitas Haluoleo. (<http://sitedi.uho.ac.id>, Diakses tanggal 27 April 2018)
- Dona, Elva. 2013. Analisis Motivasi Kerja Ditinjau dari Lingkungan Kerja Kasus Karyawan LBPP LIA Payakumbuh. Jurnal KBP Volume 1 - No. 3, Desember 2013. (<https://akbpstie.ac.id/>, Diakses tanggal 11 Januari 2018)
- Donni Junni Priansa 2014, Perencanaan & Pengembangan SDM, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Hasibuan, Malayu. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, PT Bumi Aksara, Jakarta