

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

Pirman<sup>1</sup>, Andi Irfan<sup>2</sup>, Hafifah<sup>3</sup>

STIM LPI Makassar, Indonesia

Email: [pirmank493@gmail.com](mailto:pirmank493@gmail.com)<sup>1</sup>

### Abstrak.

*Penelitian ini bertujuan untuk menentukan bagaimana lingkungan kerja dan motivasi kerja memengaruhi kinerja pegawai dinas lingkungan Kota Makassar. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan 60 pegawai sebagai sampel. Sampling jenuh, dengan kuesioner, digunakan sebagai teknik pengambilan sampel. Studi ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$  ( $5,280 > 2,002$ ) dan nilai signifikan lebih besar dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Sebaliknya, variabel Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$  ( $8,516 > 2,002$ ) dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Bahwa Motivasi Kerja dan Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dimana  $F\text{hitung} 35,757 > F\text{tabel} 3,16$  dan memiliki nilai signifikan yang kurang dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ).*

**Kata kunci:** Motivasi Kerja, lingkungan Kerja, dan Kinerja Pegawai

### LATAR BELAKANG

Pengelolaan personalia, terutama seleksi dan penempatan pegawai, lakukan dengan hati-hati. suatu organisasi dapat bertahan. Penting untuk memanfaatkan sumber daya manusia secara efisien untuk menjamin kualitas kerja yang tinggi. Sangat penting untuk mengetahui jumlah modal yang digunakan jika ingin menghindari pengeluaran yang boros. Hak Asasi Manusia (HAM) merupakan salah satu aset terpenting. jika tidak ada Hak asasi manusia yang memadai, intansi dan wirausaha sosial tidak dapat mencapai tujuannya. Hak asasi manusia yang memadai juga mendukung permodalan, peralatan, dan komponen lainnya. Oleh karena itu, kinerja komponen dalam Hak asasi manusia organisasi atau lembaga. kinerja dapat didefinisikan sebagai Hasil kerja seseorang sepadan dengan tanggung jawabnya di tempat kerjanya. Di samping itu, terdapat berbagai faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Unsur-unsur tersebut meliputi budaya organisasi, motivasi karyawan, kondisi kerja, praktik manajemen, kesempatan belajar, kepuasan kerja, dan komunikasi yang efektif. Dua faktor penting yang mempengaruhi hasil kerja pegawai ialah motivasi dan suasana kerja. Impuls penting untuk memotivasi pegawai untuk menyelesaikan tugas yang diberikan. Pegawai yang sangat termotivasi akan lebih baik dari hari sebelumnya (Maswar, Muhammad Jufri, 2020). Dinas Lingkungan Hidup Kota Makassar

menghadapi banyak masalah dan masalah strategis yang perlu diperbaiki dan diantisipasi saat melakukan tugas, fungsi, dan kewenangannya. Akibatnya, kinerja pegawai sangat penting untuk keberhasilan program. Kepemimpinan pegawai sangat Penting Untuk mencapai tujuan individu dan organisasi, penting untuk menjamin bahwa karyawan bekerja pada level tertinggi. Elemen-elemen seperti kepemimpinan, Baik kepuasan karyawan maupun lingkungan tempat kerja berperan penting dalam proses ini dan keterampilan individu Pegawai memiliki dampak pada kinerja mereka. (Irman et al., 2021). Para pekerja sudah seharusnya memiliki kemampuan kerja yang baik saat melakukan pekerjaan mereka. Namun, instansi pemerintah masih menghadapi masalah kurangnya motivasi kerja. Akibatnya, banyak pegawai masih melalaikan tugas mereka karena tidak ada motivasi untuk bekerja dan kerja sama di antara departemen. Dengan motivasi ini, prestasi kerja pegawai dapat meningkat karena kinerja pegawai penting bagi suatu organisasi untuk mendukung program yang dibuat. Begitu pula, karena fasilitas di tempat kerja merupakan bagian dari lingkungan kerja, fasilitas harus nyaman dan mampu membantu pegawai akan menurun atau tidak berhasil jika mereka tidak menyelesaikan tugas yang tepat dan cepat.

Berdasarkan penjelasan sebelumnya, penulis ingin mengetahui bagaimana Penelitian yang berjudul "**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DINAS LINGKUNGAN KOTA MAKASSAR**" mengkaji pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

## KAJIAN TEORITIS

### Pengertian Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia adalah bagian penting dari manajemen, dan menggunakan mereka adalah salah satu cara untuk mencapai tujuan manajemen. Instansi perlu berusaha meningkatkan produktivitas Pegawai mereka untuk meraih tujuan tersebut." (Rampisela & Lumintang, 2020).

Sumber daya manusia (SDM) adalah aspek yang berkontribusi langsung terhadap pencapaian tujuan instansi. Organisasi yang dikenal baik di masyarakat tidak mengabaikan pentingnya pengembangan SDM yang berkualitas. Setiap organisasi harus menangani serta Mendorong pengembangan adalah salah satu tanggung jawab manajemen sumber daya manusia. profesional dan mendorong karyawan (Bahri & Nisa, 2017) .

Semua orang menyadari bahwa Keberhasilan perusahaan bergantung pada manajemen sumber daya manusia tentang memanfaatkan sepenuhnya kemampuan fisik dan mental karyawan. Sumber daya manusia dalam pengembangan bisnis digunakan untuk mencapai tujuan organisasi. menjadi elemen paling vital dalam membangun usaha yang sukses. Untuk mencapai tujuan instansi, masyarakat mengerahkan dan mengelola bahan baku, modal, peralatan, dan bahan produksi lainnya.

Menggunakan mengelola Sumber daya manusia bisa beragam dalam cara yang berbeda untuk mencapai tujuan peningkatan efektivitas individu di dalam organisasi. Manajer mestinya memahami konsep manajemen sumber daya manusia waktu

berinteraksi sama orang lain atau rekan kerja. Untuk mengelola sumber daya manusia secara efektif, manajer harus menemukan cara terbaik untuk memanfaatkan karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Untuk memaksimalkan potensi karyawan Anda, penting untuk memahami kebutuhan individu mereka Manajemen merupakan salah satu komponen terpenting dalam HRM. agar sumber daya manusia dapat digunakan secara berkelanjutan, efisien, dan efektif untuk mencapai tujuan bisnis, pemanfaatan talenta yang ada harus komprehensif dan berkelanjutan (Hadi et al., 2018)

### **Pengertian Motivasi**

Menurut (Hasibuan, 2011) Motivasi merupakan faktor yang dapat memotivasi supaya melakukan suatu tugas: “Motivasi adalah suatu kekuatan persuasif yang menimbulkan semangat terhadap pekerjaan seseorang, dan oleh karena itu timbul keinginan untuk bekerja sama, untuk Kerja bagus dan kerja bagus.”

Motivasi dapat diartikan sebagai berikut: a) proses yang mengarahkan orang pada suatu tujuan tertentu. b) keterampilan yang dibutuhkan pegawai dan departemen untuk bekerja dengan baik, guna memenuhi kebutuhan dan tujuan mereka pada saat yang bersamaan. c) Mendorong dan mengendalikan tingkah laku, karena motivasi dalam berlatih adalah latihan tingkah laku. dan d) kemampuan untuk menginspirasi, membimbing dan mengarahkan pekerjaan orang lain (Rampisela & Lumintang, 2020).

Selain motivasi kerja, pengembangan profesionalitas merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu pegawai dapat menunaikan tanggung jawab dan menjalankan tugasnya. Pengembangan profesional memberikan kesempatan kepada pegawai untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuannya, yang berdampak pada kinerjanya. Hal ini diperkuat dengan gagasan Shimamura bahwa pengembangan profesional adalah serangkaian tindakan untuk mengubah karakter seseorang atau untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman.

Singkatnya, ini meningkatkan motivasi dan kinerja. Dimungkinkan juga untuk bekerja dengan orang-orang yang termotivasi (Primajaya, 2016).

### **Pengertian lingkungan kerja**

Tempat seorang pekerja bekerja, disebut lingkungan tempat kerja yang baik menyenangkan, aman, tenang, dan nyaman secara fisik dan non-fisik (Rampisela & Lumintang, 2020). Lingkungan kerja mengacu pada semua faktor atau elemen yang mempengaruhi suatu organisasi atau instansi, baik positif atau negatif terhadap pekerjaan dan kepuasan pegawai. “Lingkungan kerja merujuk pada ruang di mana pegawai menjalankan tugas sehari-hari mereka.” Dari pernyataan ini, kita bisa menyimpulkan Lingkungan kerja meliputi semua aspek di sekeliling karyawan yang membantu mereka dalam melaksanakan pekerjaan, baik di lokasi tertentu maupun di berbagai tempat kerja lainnya.

### **Jenis-jenis lingkungan kerja**

Mengingat lingkungan kerja sangat krusial bagi kelangsungan suatu usaha, maka pengelola usaha harus membuat tempat kerja menyenangkan. Penghasilan karyawan di industri bergantung pada lingkungan kerja yang baik. Setiap perusahaan membutuhkan tempat kerja yang bagus. Akibatnya, sangat penting untuk melakukan penyelidikan dan

menentukan komponen yang berkontribusi terhadap pembentukan lingkungan tempat kerja mereka. Tempat kerja biasanya terbagi menjadi dua kelompok:

## 1. Lingkungan Kerja Fisik

Aspek material dari lingkungan tempat beraktivitas yang mempengaruhi pekerja disebut lingkungan kerja fisik. Ciri-ciri fisik positif di tempat kerja antara lain:

- a. Bangunan tempat kerja dirancang tidak hanya dengan mempertimbangkan keselamatan kerja, bahkan juga dengan mempertimbangkan estetika.
- b. ketersediaan peralatan kerja yang cukup.
- c. Ketersediaan area istirahat dan relaksasi, seperti kantin, di dalam atau sekitar instansi yang nyaman bagi pegawai.
- d. Menyediakan fasilitas religiusitas bagi pekerja seperti tempat ibadah dan takaya.
- e. Ketersediaan fasilitas transportasi yang tersedia bagi pegawai.

## 2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Petugas bekerja sama dengan baik dan pimpinan tercipta ketika mereka bekerja di tempat kerja yang tidak fisik. Ini karena bekerja tidak hanya tentang menghasilkan uang, tetapi juga tentang memenuhi kebutuhan pribadi.

Sulit bagi bisnis untuk membuat pekerja nyaman di tempat kerja yang besar. Ada dua jenis lingkungan kerja: fisik dan nonfisik. Beberapa instansi hanya memiliki lingkungan kerja fisik dan nonfisik yang dapat dipenuhi, seperti tempat dengan baik, memiliki peralatan yang memadai dan kondisi kerja yang baik positif. Sebaliknya, banyak kebutuhan yang mungkin tidak terpenuhi, seperti kurangnya kantin, tempat istirahat, atau transportasi yang memadai bagi pegawai. Instansi yang benar-benar menyadari pentingnya kehadiran pegawai mungkin menghadapi kesulitan untuk memenuhi kebutuhan ini. Karena pegawai sangat penting untuk keberlanjutan instansi.

## Pengertian kinerja

Menurut (Mangkunegara, 2013) Tugas atau kinerja merupakan Menjaga akuntabilitas pegawai dengan mencapai hasil kerja dalam hal kualitas dan kuantitas di dalam instansi. Kinerja merupakan gambaran sifat umum perubahan selama periode waktu tertentu, yaitu hasil atau hasil yang berkaitan dengan praktik manajemen instansi dalam penggunaan sumber daya. Tingkat pendidikan, desain pekerjaan, karakter, dorongan kerja, kepemimpinan, pendekatan kepemimpinan, budaya organisasi, tingkat kepuasan kerja, suasana kerja, kejujuran, integritas serta pembelajaran merupakan beberapa hal yang berhubungan dengan kinerja karyawan, termasuk kualitas, kuantitas, waktu, biaya, supervisi, dan hubungan. adalah metrik kinerja (Kasmir, 2016). Ada keterbatasan dalam hal kuantitas, waktu, dan pengendalian terkait kondisi PT CS2 Pola Palembang (Hustia, 2020).

## Dimensi dan indikator kinerja pekerja

### 1) Kualitas

Kualitas ditentukan oleh efisiensi berbagai syarat, spesifikasi, dan harapan telah dipenuhi.

### 2) Kuantitas

Jumlah pekerjaan adalah banyaknya pegawai yang mampu melaksanakan pekerjaannya, ditugaskan dan bekerja menurut jumlah pekerjaan dan keandalannya serta menurut tugas jabatannya dalam kegiatan (Akhmad Abdurahman, 2020).

### **Penilaian kinerja**

Proses menilai kinerja karyawan dikenal sebagai penilaian kinerja terhadap kriteria tertentu dan memberikan umpan balik kepada pegawai tersebut. Evaluasi kinerja sangat penting bagi manajer karena membantu mereka memahami seberapa baik pegawai dapat menyelesaikan tanggung jawab mereka dan membantu organisasi memposisikan pegawai pada bagian yang tepat sesuai dengan kemampuan serta keterampilan mereka. Manajer juga dapat menggunakan penilaian kinerja ini untuk mengetahui apakah mereka mampu memenuhi syarat untuk pekerjaan mereka (Sihaloho & Siregar, 2020).

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Studi ini dilakukan dengan metode kuantitatif. Untuk berarti kita harus menggunakan angka untuk memeriksa apa yang kita ingin ketahui (Djollong, 2014). Analisis linier berganda adalah klasifikasi metode kuantitatif yang digunakan peneliti.

### **Waktu Dan Tempat Penelitian**

Studi ini dilakukan di Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Makassar, yang terletak di Jl. Maccini, Urip Sumoharjo, Makassar, Sulawesi Selatan, dari Juni hingga Juli 2014.

### **Desain penelitian**

Menurut (Indra, 2017) dalam bukunya, Penelitian desain adalah jenis penelitian yang dilakukan peneliti dalam proses merancang materi pembelajaran (seperti kegiatan pembelajaran dan alur pembelajaran) untuk tujuan tertentu, termasuk mengonsep proses pembelajaran dalam program tersebut. Penulis menggunakan pendekatan kuantitatif dalam studi ini.

### **Populasi dan sampel**

#### **a. Populasi**

(Amin et al., 2023) menyebutkan Populasi adalah seluruh unsur penelitian yang mencakup objek. Ini adalah program yang memiliki fitur dan karakteristik tertentu. Populasi statistik penelitian ini terdiri dari 60 pekerja pengelolaan lingkungan kota Makassar.

#### **b. Sampel**

Sampel mewakili karakteristik masyarakat. Peneliti harus mahir dalam mengambil sampel populasi dan menentukan sampel yang tepat (Amin et al., 2023).

Dengan mengingat bahwa dalam studi ini kurang dari 100 populasi yang berarti dapat disimpulkan bahwa sampel keseluruhan (menggunakan populasi) atau sampel puas. Menurut (Amin et al., 2023) sampling jenuh didefinisikan

sebagai: “proses pengambilan sampel di mana setiap orang dalam populasi diambil sebagai sampel.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### a. Uji Regresi Linier Berganda

Tabel berikut menunjukkan hasil yang diperoleh dari proses pengolahan data regresi linier berganda dengan aplikasi SPSS versi 26:

**Tabel 4. 1**

Hasil uji regresi Linier berganda

| Coefficients <sup>a</sup>                |                      |                             |            |                           |       |
|------------------------------------------|----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|
| Model                                    |                      | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |       |
|                                          |                      | B                           | Std. Error | Beta                      |       |
| 1                                        | (Constant)           | .777                        | 1.065      |                           | .730  |
|                                          | TOTAL_X <sub>1</sub> | .020                        | .062       | .043                      | .327  |
|                                          | TOTAL_X <sub>2</sub> | .352                        | .064       | .714                      | 5.458 |
| a. Dependent Variable: TOTAL_Y (KINERJA) |                      |                             |            |                           |       |

Sumber : Data SPSS 26.0

Analisis regresi linier berganda yang dilakukan menggunakan SPSS menghasilkan persamaan regresi linier berganda berikut:

$$Y = 0,777 + 0,020X_1 + 0,352X_2 + 0,05$$

Keterangan:

- Y adalah kinerja;
- X1 adalah motivasi untuk bekerja; dan
- X2 adalah lingkungan tempat kerja.
- E adalah Nilai standar error

Nilai absolut error adalah 0,777, dan jika angkatan kerja (X1) naik satu point, prestasi kerja akan meningkat 0,020, atau 2%. Jika lingkungan kerja (X2) naik satu point, produktivitas pekerja akan meningkat 0,352, atau 3,5%.

#### b. Uji T (Parsial)

Uji-t digunakan untuk menentukan seberapa besar pengaruh variabel independen masing-masing terhadap variabel dependen. Nilai t hitung dan nilai signifikansi dihitung pada tingkat signifikansi 0,05. Jika nilai t hitung lebih besar dari t tabel dan nilai signifikansi kurang dari 0,05, H0 ditolak dan Ha diterima; sebaliknya,



jika nilai t hitung lebih kecil dari t tabel dan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, H0 ditolak dan Ha diterima.

**Tabel 4. 2**

**T-tabel untuk Alpha 5% t**

| df | 0,05  | 0,025 |
|----|-------|-------|
| 53 | 1.674 | 2.006 |
| 54 | 1.674 | 2.005 |
| 55 | 1.673 | 2.004 |
| 56 | 1.673 | 2.003 |
| 57 | 1.672 | 2.002 |
| 58 | 1.672 | 2.002 |
| 59 | 1.671 | 2.001 |
| 60 | 1.671 | 2.000 |

Sumber : dspace.uui.ac.id

Perhitungan t-tabel dilakukan dengan rumus : Nilai t-tabel adalah 2,002, karena T-tabel =  $(0,05/2:60-2-1) = 0,025:57$ . Hasil pengujian (t-test) yang dilakukan dengan SPSS versi 26 berikut:

1. Efek Motivasi kerja terhadap Kinerja

**Tabel 4. 3**

Hasil uji Parsial (Uji t) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

| Coefficients <sup>a</sup> |            |                             |            |                           |       |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|
| Model                     |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | Sig.  |
|                           |            | B                           | Std. Error | Beta                      |       |
| 1                         | (Constant) | 3.066                       | 1.198      |                           | 2.560 |
|                           | Total_X1   | .269                        | .051       | .570                      | 5.280 |

a. Dependent Variable: Total\_Y

Sumber : Data SPSS 26.0

Menurut Tabel 4.9, nilai t tabel yang lebih besar (5,280 lebih besar dari 2,002), serta Hipotesis pertama, atau H1, diterima, menurut nilai signifikansi kurang dari 0,05. Artinya, motivasi kerja petugas dinas lingkungan kota Makassar sangat memengaruhi kinerja mereka.

2. Efek Lingkungan kerja terhadap Kinerja

**Tabel 4. 9**

Hasil uji Parsial (Uji t) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

| Coefficients <sup>a</sup> |            |                             |            |                           |       |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|
| Model                     |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | Sig.  |
|                           |            | B                           | Std. Error | Beta                      |       |
| 1                         | (Constant) | .891                        | .999       |                           | .892  |
|                           | Total_X2   | .367                        | .043       | .745                      | 8.516 |

Sumber :Data SPSS 26.00

Secara berurutan, hasil subtes Nilai t adalah 8,516, lebih besar dari 2,002, dan memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,000 dan di bawah 0,05. Ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja karyawan di Dinas Lingkungan Kota Makassar sangat memengaruhi kinerja mereka.

Hasil analisis menunjukkan bahwa H1 ditolak dan H2 diterima. Ini menunjukkan bahwa komponen lingkungan tempat kerja (X2) memengaruhi kinerja pekerja paling banyak. Teori telah diusulkan adalah: "Lingkungan kerja sangat kuat terhadap pekerjaan pekerja jasa lingkungan di kota Makassar."

### c. Uji Simultan (Uji F)

Pengaruh motivasi kinerja (Y) dan variabel independen lingkungan tempat kerja (X1) dan lingkungan tempat kerja (X2). Nilai F dapat dihitung dengan menggunakan rumus yang sesuai dengan tabel ini. Jika nilai F yang dihitung  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima jika nilai F dalam tabel lebih besar dan nilai P kurang dari 0,05. Sebaliknya, jika kondisi tidak terpenuhi,  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

Dengan K sebagai jumlah variabel independen dan n sebagai jumlah responden,

$$F_{\text{tabel}} = (k: n - k).$$

Dengan K sebagai jumlah variabel independen dan n sebagai jumlah responden.

Variabel motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) masing-masing memiliki nilai "k" dua dalam penelitian ini. Nilai-nilai ini dimasukkan ke dalam rumus dengan jumlah responden (n), yang menghasilkan hasil  $(2:60-2) = (2:58)$   $(2:60 - 2) = (2:58)$   $(2:60-2) = (2:58)$ . Hasil uji satu arah (uji F) yang dilakukan menggunakan SPSS versi 26 ditunjukkan dalam tabel berikut. Nilai F adalah 3,16, yang dapat digunakan sebagai referensi untuk menemukan atau merujuk pada nilai F tabel dalam distribusi statistik F.

**Tabel 4. 10**

Hasil Uji simultan (Uji F)

| ANOVA <sup>a</sup>                            |                |    |             |        |                   |
|-----------------------------------------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model                                         | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
| 1 Regression                                  | 28.899         | 2  | 14.450      | 35.757 | .000 <sup>b</sup> |
| Residual                                      | 23.034         | 57 | .404        |        |                   |
| Total                                         | 51.933         | 59 |             |        |                   |
| a. Dependent Variable: TOTAL_Y (KINERJA)      |                |    |             |        |                   |
| b. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1 |                |    |             |        |                   |

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS 26.0



Tabel 4.10 menunjukkan hasil uji F untuk masing-masing variabel atau uji simultan; nilai F yang diperoleh adalah 35,757, lebih besar dari nilai F di Tabel 3.16, dan memiliki nilai signifikansi 0,000, yang lebih rendah dari 0,05. Ini mendukung penerimaan hipotesis ketiga (H3), yang menyatakan bahwa motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) bekerja sama dan berdampak besar pada kinerja karyawan dinas lingkungan di kota Makassar.

**Tabel 4.11**  
Uji Analisis berganda

| <b>Coefficients<sup>a</sup></b>          |              |                             |            |                           |       |
|------------------------------------------|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|
| Model                                    |              | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |       |
|                                          |              | B                           | Std. Error | Beta                      |       |
| 1                                        | (Constant)   | .777                        | 1.065      |                           | .730  |
|                                          | TOTAL_X<br>1 | .020                        | .062       | .043                      | .327  |
|                                          | TOTAL_X<br>2 | .352                        | .064       | .714                      | 5.458 |
| a. Dependent Variable: TOTAL_Y (KINERJA) |              |                             |            |                           |       |

Tabel tersebut menyatakan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pekerja jasa lingkungan di Makassar, seiring dengan menurunnya motivasi kerja pada kerja pekerja jasa lingkungan di kota makassar. Hasil Uji Lingkungan Kerja Banyak manfaat yang diperoleh dari pekerjaan pekerja dinas lingkungan hidup di wilayah Makassar yang mempunyai nilai simbolis. ( $0,000 < 0,05$ ) dan t-skor  $<$  t-tabel ( $0,327 < 2,002$ ).

Namun demikian, studi mengenai motivasi kerja menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t hitung yang lebih rendah daripada nilai t tabel (5,458 di bawah 2,002) dan nilai signifikansi 0,005 di atas 0,075 di Dinas Lingkungan Hidup Kota Makassar.

## Pembahasan

### a. Bagaimana Motivasi Kerja Berpengaruh Pada Kinerja

Hasil uji t menunjukkan bahwa motivasi kerja memengaruhi seberapa baik pekerjaan anggota staf Dinas Lingkungan Hidup Kota Makassar. Hasil analisis data dengan SPSS menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel (5,280 lebih besar dari 2,002), dan nilai signifikansi juga kurang dari 0,05.

Penelitian ini sebanding dengan penelitian (Saputra & Fernos, 2023) Hasil uji menunjukkan bahwa Bagaimana karyawan Dinas Lingkungan Hidup Kota Makassar bekerja berdampak pada motivasi mereka. Nilai t hitung lebih besar daripada t tabel (5,280 lebih besar dari 2,002), dan nilai signifikansi kurang dari 0,05. Menurut analisis data SPSS.

b. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Hasil uji t menunjukkan bahwa kondisi tempat kerja karyawan Dinas Lingkungan Hidup memengaruhi kinerja mereka di tempat kerja. Data menunjukkan bahwa nilai signifikansi kurang dari 0,05, dan nilai t hitung lebih besar dari t tabel (5,458 lebih besar dari 2,002) analisis data SPSS.

Selain itu, studi ini memiliki hubungan dengan studi lain (Samuel et al., 2020) bertema Hasil dari penelitian "Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Risalah Arsitektur Kota Padang" menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan ( $0,070 > 0,05$ ). Selain itu, uji t menunjukkan korelasi positif yang signifikan antara variabel motivasi (X1) dan kinerja karyawan (Y). Nilai t tabel lebih rendah daripada nilai t table ( $2,021 > 5,661$ ) atau nilai signifikan (0,000).

c. Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Hasil uji simultan (uji F) untuk semua variabel menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja memengaruhi prestasi kerja karyawan Dinas Lingkungan Hidup Kota Makassar secara signifikan dan positif. Nilai F hitung 35,757 lebih besar daripada nilai F tabel 3,16, dan nilai signifikansi 0,000 kurang dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga, atau H3, diterima, yaitu bahwa komponen X1 (motivasi kerja) dan X2 (lingkungan kerja) memengaruhi kinerja karyawan di Dinas Lingkungan Hidup Kota Makassar secara signifikan dan positif.

Studi lain yang disebut Studi lain yang dikaitkan dengan "Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di KPPN Pelabuhan Lampung" adalah judul penelitian ini. Karena nilai uji F 0,000 kurang dari 0,05 dan nilai hitung F 142,46 lebih besar dari 3,24, H3 diterima sebagai signifikan. Ini membuktikan bahwa dorongan dan tempat kerja yang mendukung kerja sama (Samuel et al., 2020)

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Analisis dan diskusi tentang penelitian ini sebagai berikut:

1. Tingkat motivasi karyawan Dinas Lingkungan Hidup Kota Makassar sangat berpengaruh.
2. Lingkungan kerja yang baik sangat membantu pekerja Dinas Lingkungan Hidup kota Makassar.
3. Motivasi dan lingkungan kerja yang baik dan membawa manfaat yang besar bagi pekerjaan para pekerja Dinas Lingkungan Hidup kota Makassar.

### Saran

Ada beberapa rekomendasi berdasarkan analisis dan hasil penelitian:

1. Bagi Organisasi
  - a. Pada variabel Motivasi Kerja  
Harus diadakan pembinaan lebih lanjut kepada pegawai mengenai kekuatan yang dapat digunakan oleh pegawai, sehingga pegawai lebih terlibat, termotivasi dan termotivasi dalam bekerja. Intansi sendiri harus mampu mempertahankan dan meningkatkan kinerja pegawainya melalui faktor-faktor yang dapat merangsang semangat dan kapasitas kerja. Pegawai

diharapkan produktif dalam bekerja. Diharapkan bahwa dengan meningkatkan motivasi kerja, kinerja pegawai dapat ditingkatkan. meningkatkan kehadiran dan mengurangi turnover.

b. Pada variabel Lingkungan kerja

Kantor harus menjaga lingkungan kerja yang dirancang untuk memastikan bahwa semua pegawai mematuhi semua standar kerja yang ditetapkan di tempat kerja, serta kemampuan untuk mempertahankan pegawai saat ini untuk menciptakan lingkungan yang positif dan saling menghormati. Rekan-rekan.

c. Pada variabel Kinerja

Langkah-langkah yang perlu diambil oleh pengurus dalam rapat anggota adalah berdiskusi untuk memperbaiki kinerja pegawai. Sebagai pimpinan, mereka harus memberikan perhatian serius terhadap upaya mendayagunakan, memajukan, dan meningkatkan kinerja pegawai, salah satunya dengan memberikan bonus, tunjangan, dan fasilitas yang didasarkan pada pencapaian kinerja pegawai. Ini berarti setiap peningkatan kinerja pegawai harus dihargai oleh koperasi, dengan tujuan untuk memotivasi pegawai agar terus berusaha meningkatkan kinerjanya.

## DAFTAR REFERENSI

- Akbar, A., Irawan, H., Ansar, A., & Dahlan, S. S. (2022). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perdagangan Kota Makassar. *Jurnal Asy-Syarikah: Jurnal Lembaga Keuangan, Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 4(1), 1–20. <https://doi.org/10.47435/asy-syarikah.v4i1.854>
- Akhmad Abdurahman, M. R. (2020). Pengaruh Kualitas Sdm, Kuantitas Sdmdan Sasaran Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kapuas. *Administraus - Jurnal Ilmu Administrasi Danmanajemen*, 4(3), 1–20.
- Amin, N. F., Garancang, S., & Abunawas, K. (2023). konsep umum populasi dan sampel dalam penelitian. *Jurnal Pilar*, 14(1), 15–31.
- Ariyanto, A., & Sulistyorini, S. (2020). Konsep motivasi dasar dan aplikasi dalam lembaga pendidikan Islam. *AL-ASASIYYA: Journal Of Basic Education*, 4(2), 1. <https://doi.org/10.24269/ajbe.v4i2.2333>
- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (BPJS Ketenagakerjaan Cabang Belawan). *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 18(1), 9–15.
- Djollong, A. F. (2014). Teknik Pelaksanaan Penelitian Kuantitatif (Technique of Quantiative Research). *Istiqra'*, 2(1), 86–100.
- Firdaus, Widyanti, R., & Khuzain. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja, Persepsi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai PDAM Tirtanadi Cabang HM. Yamin Medan. *Remik*, 4(1), 142–152. <https://doi.org/10.33395/remik.v5i1.11070>

- Ghozali, I. (2018). . *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Hadi, S., Rajiani, I., & Mutiani. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Kajian Teori manajemen sdm* (Issue 1).
- Hasibuan. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Intansi WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>
- Indra, prahmana rully charitas. (2017). *design research*.
- Irman, Dewi, K., & Shenny, O. (2021). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. Prakarsa Tani Sejati Kabupaten Ketapang. *Jurnal Pemikiran Masyarakat Ilmiah Berwawasan Agribisnis*, 7(1), 159–168.
- Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Intansi*. Remaja Rosdakarya.
- Maswar, Muhammad Jufri, dan Z. M. (2020). “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Pegawai.” *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*, 1, 16–29.
- Primajaya, D. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Pertamina (Persero) Upms Iv Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 1(1), 67–81.
- Purwanto, N. (2019). Variabel Dalam Penelitian Pendidikan. *Jurnal Teknodik*, 6115, 196–215. <https://doi.org/10.32550/teknodik.v0i0.554>
- Rahayu, M. S., & Rushadiyati, R. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai SMK Kartini. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 11(2), 136–145. <https://doi.org/10.52643/jam.v11i2.1880>
- Rampisela, V. A. ., & Lumintang, G. G. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Upah terhadap Produktivitas Kerja Pegawai PT Dayana Cipta. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1), 302–311.
- Samuel, J., Balai, S., Keuangan, D., Medan, K., Kerja, M., Kerja, L., & Pegawai, K. (2020). The Graduate Program of Universitas Galuh Master of Management Studies Program PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KPPN BANDAR LAMPUNG. *Journal Of Management Review*, 4(3), 535. <http://jurnal.unigal.ac.id/index.php/managementreviewdoi:http://dx.doi.org/10.25157/mr.v4i3.4523>