

***PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PERPUSTAKAAN  
DAN KEARSIPAN PROVINSI SULAWESI SELATAN***

Muthmainnah Manshur, Baharuddin , Andi Novita Paramitha  
STIM-LPI Makassar, Program Studi Manajemen  
[mthmnhmnsr@gmail.com](mailto:mthmnhmnsr@gmail.com)

**Abstrak**

Penelitian ini dilaksanakan dengan maksud menginvestigasi bagaimana Motivasi dan Lingkungan Kerja berdampak terhadap Kinerja Pegawai Penelitian ini difokuskan pada Kantor Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan sebagai objek penelitiannya. Dalam penelitian ini, kami menggunakan data primer. Data ini kemudian dianalisis dengan menggunakan metode analisis linear berganda dan uji hipotesis. Penulis mengambil sampel sebanyak 60 pegawai untuk penelitian ini.

Temuan dari studi mengindikasikan bahwa Motivasi (X1) memiliki positif yang signifikan secara parsial terhadap hasil Pegawai (Y). Ini berarti bahwa tingginya tingkat tekad tidak selalu berdampak negatif pada pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang diemban oleh seorang pegawai. Disisi lain, Lingkungan Kerja (X2) memiliki pengaruh positif secara parsial terhadap hasil Pegawai (Y). Hal ini mengindikasikan bahwa Lingkungan Kerja dapat memajukan hasil pegawai.

**Katakunci:** Motivasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai

## PENDAHULUAN

Era globalisasi yang terjadi saat ini mempunyai dampak bagi perkembangan usaha. Dampak yang sangat jelas terlihat adalah adanya persaingan dalam dunia usaha. Persaingan tersebut semakin ketat sehingga membuat Perusahaan terus berlomba- lomba melakukan inovasi untuk memenangkan persaingan. Perusahaan akan berusaha untuk mencapai tujuan dengan efektif dan efisien. Hal itu dilakukan agar Perusahaan mampu mempunyai daya saing maupun keunggulan dari pesaingnya. Keunggulan suatu Perusahaan bisa dicapai melalui beberapa faktor, yaitu kemampuan internal Perusahaan maupun melalui sumber daya yang dimiliki Perusahaan. Salah satu komponen penting tersebut adalah Sumber Daya Manusia (SDM) Penentuan Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) sangat diperlukan oleh Perusahaan untuk mengisi setiap lini dalam susunan organisasi sesuai dengan keahlian serta keterampilan.

Tidak dapat dipungkiri bahwa sumber daya manusia merupakan faktor produksi yang penting. Mengingat bahwa pendayagunaan faktor produksi lain sepenuhnya dilakukan oleh manusia. Manusia merupakan individu yang unik dan memiliki perbedaan satu sama lain serta dapat berinteraksi dengan berbagai cara. Maka, Hal ini menuntut adanya perbaikan dan peningkatan kualitas kerja biasanya diwujudkan dalam bentuk kinerja pegawai yang tinggi. Konsekuensi dari semua itu menuntut adanya sumber daya manusia yang mampu bekerja secara efisien, efektif, dinamis dan berwawasan prospektif. Departemen sumber daya manusia memainkan peran penting dalam menentukan apakah suatu instansi pemerintah mencapai tujuan (Sumber Daya Manusia) atau tidak. Oleh karena itu, agar bisnis dapat bersaing dalam lingkungan bisnis yang terus berubah. Departemen sumber daya manusia harus memiliki keterampilan yang sesuai. Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia yang terkait erat dengan tujuan komersial organisasi adalah dua metode untuk mencapai tujuan ini.

Motivasi didefinisikan sebagai seperangkat kekuatan energik yang datang dari dalam dan luar diri pekerja, memprakarsai pekerjaan terkait bisnis, dan menentukan arah, intensitas, dan kepastian (Nizamuddin, 2018). Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti, 2017). Motivasi yakni bentuk inisiatif pada diri individu guna melakukan dan memenuhi tugas pekerjaannya serta dengan diharapkan adanya motivasi, karyawan menjadi lebih aktif dan kreatif dalam bekerja (Kilvin & Siagian, 2020). Motivasi kerja penting guna meningkatkan efisiensi kerja.

## TINJAUAN LITERATUR

### **Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga mencapai tujuan bersama perusahaan, pegawai dan masyarakat. Tidak dapat dipungkiri betapa pentingnya peranan sumber daya manusia didalam organisasi, kelembagaan atau institusi manapun saat ini. Manajemen sumber daya manusia yang diterapkan dengan baik akan menghasilkan kemampuan organisasi dalam menarik dan mempertahankan orang-orang terbaik. Berbagai macam pendapat tentang pengertian manajemen sumber daya manusia, antara lain adanya yang menciptakan human resources, ada yang mengartikan sebagai manpower management serta ada yang menyetarakan pengertian sumber daya manusia dengan personal (personalia, kepegawaian dan sebagainya). Akan tetapi, pada manajemen sumber daya manusia yang tepat adalah human resources management

(manajemen sumber daya manusia), dengan demikian secara sederhana pengertian manajemen sumber daya manusia adalah mengelola sumber daya manusia. Menurut Simamora (1997:40), manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Sementara itu, menurut schuler, et al (dalam edy 2009:32), mengartikan manajemen sumber daya manusia (MSDM), merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat.

### **Pengertian Motivasi Kerja**

*Motivasi* adalah kondisi yang sangat dibutuhkan oleh semua orang. Diperlukan setiap hari untuk menjalankan kehidupan, membantu orang lain, memimpin sekelompok orang dan untuk mencapai tujuan yang diinginkan, kekuatan yang ada dalam diri seseorang yang memberi daya, arah dan memelihara tingkah laku yang bersangkutan. Dalam kehidupan kita sehari-hari, *motivasi* diartikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan atau rangsangan kepada para pegawai, sehingga mereka bersedia berkerja dengan rela tanpa merasa dipaksa (Anggrainy, dkk. 2018). Menurut bahri dan Nisa (2017) *motivasi kerja* merupakan suatu daya pendorong atau penggerak yang dimiliki atau terdapat dalam diri setiap individu dalam melakukan suatu kegiatan agar individu dalam mau berbuat, bekerja serta beraktifitas untuk menggunakan segenap kemampuan dan potensi yang dimilikinya guna mencapai tujuan yang dikehendaki, sebagaimana ditetapkan sebelumnya. Untuk mewujudkan *motivasi kerja* yang tinggi memerlukan Tingkat perhatian khusus kepada karyawan guna bertujuan perusahaan dalam menghasilkan laba agar dapat berkesinambungan. Jadi secara singkat motivasi diartikan sebagai bagian integral dan hubungan perburuan dalam rangka proses pembinaan, pengembangan, dan pengarahan sumber daya manusia.

### **Pengertian Lingkungan kerja**

*Lingkungan Kerja* adalah tempat dimana orang-orang melakukan aktivitas bekerja atau tempat melakukan kegiatan sosial dalam organisasi perusahaan ataupun instansi pemerintah. *Lingkungan kerja* sangat memerlukan perhatian lebih karena tempat inilah yang dapat menentukan output yang akan didapatkan. Lingkungan yang sehat dan nyaman akan

membantu tugas lebih mudah dilakukan dan menghasilkan output yang sesuai dengan yang diharapkan.

*Lingkungan kerja* yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja dengan optimal. *Lingkungan kerja* yang menyenangkan bagi pegawai akan dapat menimbulkan rasa bergairah dalam bekerja sehingga terhindar dari rasa bosan dan lelah, jika *lingkungan kerja* tidak dapat terpenuhi sesuai dengan kebutuhan pegawai, maka dapat menimbulkan kebosanan dan kelelahan sehingga akan menurunkan produktivitas pegawai. Menurut George R. Terry (2006:23) *lingkungan kerja* yaitu yang berpengaruh, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau instansi.

### **Pengertian Kinerja Pegawai**

*Kinerja pegawai* yaitu hasil pencapaian oleh pegawai tersebut dalam mengerjakan pekerjaannya dengan melihat kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Robbins (2003:156) berpendapat bahwa *kinerja pegawai* ialah sebuah peranan dari hubungan antara kemampuan dan motivasi. Dalam studi manajemen kinerja pekerja atau pegawai ada hal yang tabu dan penting sebab kinerja individual seorang pegawai dalam perusahaan/instansi merupakan bagian dari kinerja organisasi tersebut. Kinerja adalah perilaku organisasi yang secara langsung berkaitan dengan output/hasil atau penyampaian jasa.

Wirawan (2009) berpendapat bahwa kinerja ialah produksi yang didapatkan oleh fungsi atau indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Sedangkan Sutrisno (2016:6) kinerja ialah pencapaian seseorang dalam menjalankan tugasnya, output kerja yang dapat dicapai oleh karyawan, pegawai atau sekelompok orang dalam suatu instansi atau perusahaan sesuai dengan kapasitas dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang loyal dan menjalankan fungsinya sesuai dengan apa yang ia miliki dan bisa lebih kreatif dan inovatif dalam menyelesaikan tugas yang diembannya.

### **Prinsip Dasar MSDM**

Sejak lingkungan organisasi berkembang dengan dinamika yang sangat intensif pada dekade 1990-an, fungsi manajerial diarahkan pada pengembangan perilaku individu dengan mengacu pada panduan umum yang oleh Wright & Rudolph (1994) ditekankan pada lima aspek yaitu:

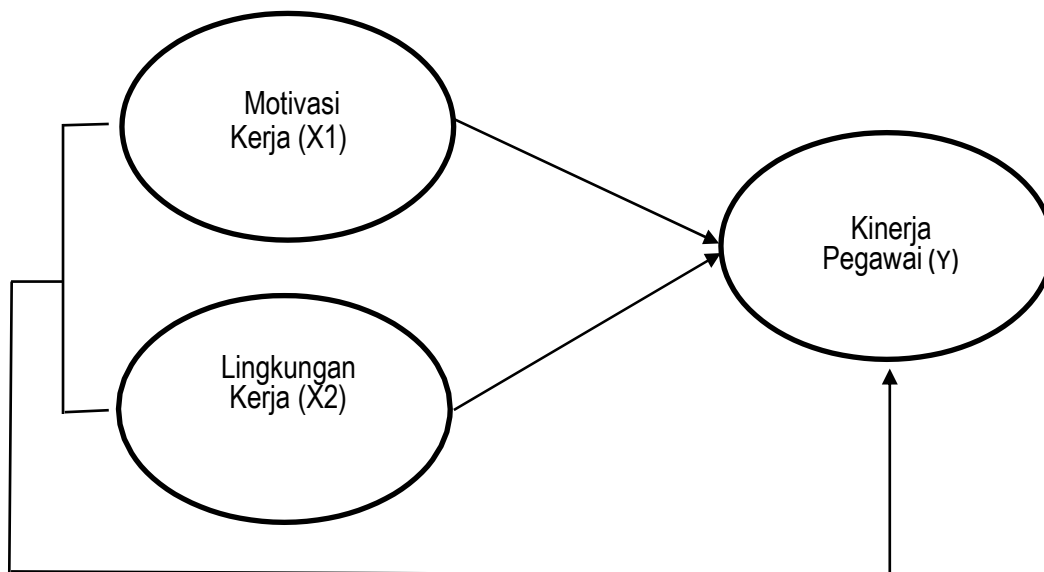
- (1) Emphasis on people
- (2) Participative leadership
- (3) Innovative workstyles
- (4) Strong client orientation

(5) A mindset that seeks optimum performance

Secara alamiah, organisasi diadakan untuk memenuhi kebutuhan manusia. Sementara dalam melakukan utilisasi SDM, organisasi secara eksplisit menunjukkan adanya pemosisian manusia sebagai unsur utama di dalamnya. Dengan demikian unsur manusia dalam organisasi tidak hanya sekadar bersifat pasif, namun lebih bersifat aktif untuk menghadapi sejumlah tantangan dan siap mengembangkan diri demi kelangsungan organisasi itu sendiri. Sebagaimana telah diidentifikasi oleh Jacob & Washington (2003) bahwa pengembangan kualitas SDM berdasarkan hasil sejumlah riset diyakini dapat meningkatkan kinerja organisasi. 2 MSDM memiliki prinsip kepemimpinan yang bersifat partisipatif. Jika mencermati prinsip MSDM pertama yang memposisikan unsur manusia sebagai pihak yang bersifat aktif, prinsip kedua inipun juga memposisikan figur pemimpin sebagai pihak yang aktif dan tidak sekadar bersifat situasional. Secara teoritis, kepemimpinan terbaik adalah dengan menyesuaikan diri terhadap semua perubahan bentuk situasional. Namun kepemimpinan yang terbaik dari yang terbaik adalah kemampuan penyesuaian diri pemimpin secara aktif disertai tingkat pelibatan diri pada semua level organisasi secara intensif dan dengan kemampuan membentuk lingkungan yang kreatif (Amabilea 2004). Prinsip dasar ketiga MSDM merujuk pada perilaku inovatif yang tidak berhenti maknanya pada hasil yang telah dapat dicapai seorang individu. Prinsip ketiga ini merujuk pada kemampuan individu untuk dapat merefleksikan diri pada kinerja (Vaughan 2003) yang telah dicapai dan kemudian mempelajarinya sedemikian rupa sehingga akan dapat mencapai tingkat yang lebih baik di masa mendatang. Akibat tingkat persaingan yang kian intensif, orientasi organisasi lebih cenderung bersifat outward looking. Dalam konteks yang demikian inilah kepuasan pelanggan (untuk sektor privat) dan masyarakat (untuk sektor publik) tidak hanya merupakan tujuan namun juga sekaligus sebagai “instrumen” bagi organisasi untuk mencapai sustained competitive advantage (SCA) atau keunggulan bersaing secara berkelanjutan (Chan et al. 2004).

Prinsip keempat MSDM memegang peranan yang sangat penting dalam era scarcity resources yakni sumber daya yang tersedia semakin terbatas sementara tuntutan masyarakat pengguna produk dan jasa organisasi semakin bervariasi sehingga kebutuhan akan sumberdaya menjadi meningkat (Wang & Lo 2003). 3 Sementara prinsip kelima dalam MSDM tetap memposisikan figur sentral individu sebagai pihak yang memegang teguh sejumlah nilai luhur yang dapat mengarahkan dirinya pada berbagai upaya perbaikan. Mindset menjadi konsep yang sangat penting untuk menunjukkan bahwa persepsi, sikap, dan perilaku individu memiliki kejelasan arah dalam membangun kesuksesan organisasi. Kelima prinsip MSDM tersebut menjadi pelajaran penting dalam membangun organisasi bermutu yang berpusat pada pengembangan SDM. Prinsip-prinsip MSDM tersebut juga menegaskan kembali bahwa tanpa SDM bermutu, organisasi dipastikan tidak dapat mencapai keberhasilan.

### Model Konseptual



### METODE PENELITIAN

#### Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini bertempat di kantor Dinas Perpustakaan dan Kearsipan di Provinsi Sulawesi Selatan.

#### Desain Penelitian

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain penelitian deskriptif kualitatif karena peneliti ingin menemukan fakta dan menginterpretasikan tentang penelitian tersebut.

#### Populasi dan Sampel

##### Populasi

Populasi dapat diartikan sebagai suatu wilayah yang terdiri atas: objek atau subjek yang memiliki suatu karakteristik tertentu yang 150 ditetapkan oleh seorang peneliti guna untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan diakhir, Sugiyono (2012:148). Populasi dalam penelitian adalah pegawai kantor Dinas Perpustakaan dan Kearsipan di kota Makassar.

##### Sampel

Menurut Sugiyono (2012:81) sampel yaitu bagian dari jumlah serta ciri yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik sampling pada dasarnya dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu *probability sampling* dan *non probability sampling*. Teknik sampling yang digunakan oleh penulis

adalah *nonprobability sampling*. Menurut Sugiyono (2017:84) definisi *nonprobability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.

Untuk menentukan besarnya sampel dilakukan melalui pendekatan statistik dengan menggunakan rumus Slovin sebagai berikut :

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

Keterangan :

n = Ukuran sampel

N = Populasi yaitu jumlah pegawai kantor Dispus

Nusantara + Nilai kritis (10%)

Dengan demikian maka besarnya sampel dalam penelitian ini dapat dihitung dengan cara berikut:

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

$$n = \frac{150}{1+150(0,1)^2}$$

$$n = \frac{150}{2,5}$$

$$n = 60$$

Berdasarkan perhitungan tersebut maka di peroleh sampel sebanyak 60. Jadi sampel dalam penelitian ini adalah 60 responden.

## Metode Pengumpulan Data

### 1. Observasi

Observasi diartikan pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang tampak pada objek penelitian. Observasi merupakan metode yang cukup mudah dilakukan untuk pengumpulan data.

Observasi ini lebih banyak digunakan pada statistika survei, misalnya akan meneliti kelakuan orang-orang suku tertentu. Observasi ke lokasi yang bersangkutan akan dapat diputuskan alat ukur mana yang tepat untuk digunakan.

### 2. Kuesioner (Kuesioner dan Angket)

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada orang lain yang dijadikan responden untuk dijawabnya.

## Metode Analisis Data

1. Analisis deskriptif adalah metode memaparkan gambaran umum suatu objek yang diteliti mengenai obyek yang diteliti.
2. Analisis kualitatif yakni metode mempergunakan alat bersifat kualitatif.
3. Analisis regresi linear sederhana, adalah metode yang digunakan untuk menguji variabel inependen terhadap variabel dependen dengan skala pengukuran atau resiko dalam suatu persamaan linear sederhana secara sistematis menurut Sugiyono (2012:2) adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b1X1 + b2X2$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai X1 = Lingkungan Kerja X2 = Motivasi Kerja

a = konstanta

b = koefisien regresi

**Statistik Deskriptif**

1. Karakteristik Responden

Dalam pendalaman ini akan dipaparkan karakteristik responden yang mencakup hal-hal, misalnya orientasi, rentang usia, dan jenis kelamin:

a. Jenis Kelamin

Tabel 4.1  
Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki - Laki	27	45.0	45.0	45.0
	Perempuan	33	55.0	55.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Sumber: data hasil olahan SPSS 26.0

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa dari jumlah responden 60 orang, pegawai laki – laki berjumlah 27 orang atau sebesar (45%) dan perempuan berjumlah 33 orang atau sebesar (55%)

b. Usia

Tabel 4.2,  
karakteristik responden berdasarkan Usia

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	30 - 40 Tahun	21	35.0	35.0	35.0
	41 - 50 Tahun	31	51.7	51.7	86.7
	51 - 60 Tahun	8	13.3	13.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Sumber: data hasil olahan SPSS 26.0

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa dari jumlah responden 60 orang, pegawai yang berusia 30-40 tahun berjumlah 21 orang atau sebesar (35%), pegawai yang berusia 41-50 tahun berjumlah 31 orang atau sebesar (51,7%), dan pegawai yang berusia 51-60 tahun berjumlah 8 orang atau sebesar (13,3%)

**Evaluasi Prasyarat**

- a) Uji validitas variabel Motivasi Kerja (X1)

Tabel 4.3  
Uji Validitas Motivasi Kerja

Correlations						
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	TOTAL
X1.1	Pearson Correlation	1	.581**	.534**	.342**	.776**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.007	.000
	N	60	60	60	60	60
X1.2	Pearson Correlation	.581**	1	.546**	.605**	.859**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60
X1.3	Pearson Correlation	.534**	.546**	1	.449**	.784**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	60	60	60	60	60
X1.4	Pearson Correlation	.342**	.605**	.449**	1	.761**
	Sig. (2-tailed)	.007	.000	.000		.000
	N	60	60	60	60	60
TOTAL	Pearson Correlation	.776**	.859**	.784**	.761**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60

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

Sumber: data hasil olahan SPSS 26.0

Berdasarkan hasil tabel diatas nilai-nilai yang tercatat dalam tabel variabel Motivasi Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kinerja Pegawai (Y) dengan menggunakan tingkat signifikan dari r tabel 5%, keseluruhan menunjukkan r hitung > r tabel (0,250), sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan dari setiap variabel antara Motivasi Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kinerja Pegawai (Y) adalah valid.

- b) Uji validitas variabel Lingkungan Kerja (X2)

Tabel 4.4  
Uji Validitas Lingkungan Kerja

		Correlations				
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	TOTAL
X2.1	Pearson Correlation	1	.686**	.518**	.454**	.836**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60
X2.2	Pearson Correlation	.686**	1	.449**	.450**	.824**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60
X2.3	Pearson Correlation	.518**	.449**	1	.704**	.797**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	60	60	60	60	60
X2.4	Pearson Correlation	.454**	.450**	.704**	1	.783**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	60	60	60	60	60
TOTAL	Pearson Correlation	.836**	.824**	.797**	.783**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60

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

Sumber: data hasil olahan SPSS 26.0

Berdasarkan hasil tabel diatas nilai-nilai yang tercatat dalam tabel variabel Motivasi Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kinerja Pegawai (Y) dengan menggunakan tingkat signifikan dari r tabel 5%, keseluruhan menunjukkan r hitung > r tabel (0,250), sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan dari setiap variabel antara Motivasi Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kinerja Pegawai (Y) adalah valid.

- c) Uji validitas variabel Kinerja Pegawai (X2)

Tabel 4.5  
Uji Validitas Kinerja Pegawai

		Correlations				
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	TOTAL
Y.1	Pearson Correlation	1	.636**	.585**	.672**	.811**

	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60
Y.2	Pearson Correlation	.636**	1	.780**	.793**	.915**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60
Y.3	Pearson Correlation	.585**	.780**	1	.718**	.882**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	60	60	60	60	60
Y.4	Pearson Correlation	.672**	.793**	.718**	1	.908**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	60	60	60	60	60
TOTAL	Pearson Correlation	.811**	.915**	.882**	.908**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60

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

Sumber: data hasil olahan SPSS 26.0

Berdasarkan hasil tabel diatas nilai-nilai yang tercatat dalam tabel variabel Motivasi Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kinerja Pegawai (Y) dengan menggunakan tingkat signifikan dari r tabel 5%, keseluruhan menunjukkan r hitung > r tabel (0,250), sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan dari setiap variabel antara Motivasi Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kinerja Pegawai (Y) adalah valid.

**a) Variabel Motivasi Kerja**

**Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (X1)**

Tabel 4.6 Uji Reliabilitas Motivasi Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.804	4

Sumber: data hasil olahan SPSS 26.0

**b) Variabel Lingkungan Kerja**

**Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)**

Tabel 4.7 Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items

.822	4
------	---

**c) Variabel Kinerja Pegawai**

**Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

Tabel 4.8 Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.903	4

**PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil penelitian dari data yang telah diolah dengan menggunakan SPSS 26.0 dalam menguji bagaimana pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan di kota makassar, sehingga penulis dapat menyimpulkan ada pengaruh yang cukup kuat dan positif antara hubungan motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan di kota makassar.

**Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil Uji Parsial (Uji T) menjelaskan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Perpustakaan Provinsi Sulawesi-Selatan. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil olah data SPSS diperoleh nilai t-hitung > t-tabel ( 2,698 > 1,670 ) dan memiliki nilai signifikan lebih dari 0,05 ( 0,009 > 0,05 ). Hasil Uji Simultan (Uji F) menjelaskan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sulawesi-Selatan. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil olah data SPSS diperoleh nilai f-hitung > f-tabel ( 25,167 > 3,16 ) dan memiliki nilai signifikan lebih dari 0,05 ( 25,167 > 0,05 )

**Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil Uji Parsial (Uji T) menjelaskan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Perpustakaan Provinsi Sulawesi-Selatan. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil olah data SPSS diperoleh nilai t-hitung > t-tabel ( 3,287 > 1,670 ) dan memiliki nilai signifikan lebih dari 0,05 ( 0,002 > 0,05 ). Hasil Uji Simultan (Uji F) menjelaskan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sulawesi-Selatan. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil olah data SPSS diperoleh nilai f-hitung>f-tabel (25,167>3,16) dan memiliki nilai signifikan lebih dari 0,05 (25,167>0,05)

## KESIMPULAN

Motivasi kerja yang tinggi berhubungan erat dengan peningkatan kinerja pegawai. Pegawai yang termotivasi cenderung lebih produktif, memiliki komitmen yang tinggi terhadap tugas mereka, dan berkontribusi lebih besar terhadap pencapaian tujuan organisasi. Faktor Pendukung : Faktor-faktor seperti penghargaan, pengakuan, kesempatan untuk berkembang, serta insentif finansial dan non-finansial sangat penting dalam meningkatkan motivasi kerja.

Lingkungan Kerja Kondisi yang mendukung: Lingkungan kerja yang kondusif dan positif dapat meningkatkan kinerja pegawai. Faktor-faktor seperti fasilitas yang memadai, hubungan yang baik antar pegawai, dan dukungan dari manajemen memainkan peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Pengaruh Lingkungan Kerja: Lingkungan kerja yang baik dapat mengurangi stress, meningkatkan kepuasan kerja, dan mendorong pegawai untuk bekerja lebih efisien dan efektif.

## REFERENSI

- Augusty Ferdinand, *Metode Penelitian Manajemen*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang: 2006.
- Alex.s.Nitisimoto, *Manajemen Personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi ke lima, cetakan ke empat belas, Ghalia Indonesia, Jakarta: 2005.
- Burhan, Bungin, *Metodologi Penelitian Social, Format-Format Kuantitatif Dan Kualitatif*, Airlangga University Press Surabaya: 2001.
- Fajar Marhaeni, *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktik*, Graha Ilmu, Jakarta Barat: 2013
- George R Terry, *Prinsip-Prinsip Manajemen*, Bumi Aksara, Jakarta: 2006. Ghozali, Imam, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*  
23. Edisi delapan. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro: 2016
- Hasibuan melayu S.P, *Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah*, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta: 2006
- Irianto Jausuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Insan Cendekia*, Surabaya: 2001.
- Mangkunegara Anwar P, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, PT Refika Aditama, Bandung: 2006.
- Mangkunegara Anwar P, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, PT Refika Aditama, Bandung: 2009.
- Malthis R.L dan Jackson J.H, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Salemba empat, Jakarta: 2006.
- Maeleong J Lexy, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, PT. Remaja Rodakarya, Bandung: 2007.



Misbahuddin, Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis Teknik Analisis dan Pengolahan Data dengan Statistik SPSS, PLS dan AMOS-SEM, Leisyah: 2017.

Misbahuddin, Metode dan Teknik Penyusunan Laporan Penelitian, Badan Penerbit UNM, Makassar: 2016.

Mulyadi, Sistem Akuntansi Edisi Ke tiga, Salemba Empat, Jakarta: 2001.