

SKRIPSI

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PT PELINDO MULTI
TERMINAL BRANCH PAREPARE**



OLEH

**FEBY ALFADILLAH
NIM: 2120203862202037**

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
PAREPARE**

2025

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PT PELINDO MULTI
TERMINAL BRANCH PAREPARE**



OLEH

**FEBY ALFADILLAH
NIM: 2120203862202037**

Skripsi Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Akuntansi
(S. Akun.) Pada Program Studi Akuntansi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Parepare

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PAREPARE**

2025

PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING

Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja
Terhadap Kinerja Pegawai di PT Pelindo Multi
Terminal

Branch Parepare

Nama Mahasiswa : Feby Alfadillah

Nomor Induk Mahasiswa : 2120203862202037

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

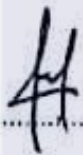
Program Studi : Akuntansi Syari'ah

Dasar Penetapan Pembimbing : SK. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Nomor : B-4411/In.39/FEBI.04/PP.00.9/09/2024

Disetujui Oleh:

Pembimbing utama : Rismala, M. Ak.

(..........)

NIP : 2105118403

Mengetahui:
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



Prof. Dr. Muhammad Muhammadun, M. Ag
NIP: 197102012001122002

PENGESAHAN KOMISI PENGUJI

Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja
Terhadap Kinerja Pegawai di PT Pelindo Multi
Terminal Branch Parepare

Nama Mahasiswa : Feby Alfadillah

Nomor Induk Mahasiswa : 2120203862202037

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Program Studi : Akuntansi Syari'ah

Dasar Penetapan Pembimbing : SK. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Nomor : B-4411/In.39/FEBI.04/PP.00.9/09/2024

Tanggal kelulusan : Selasa, 06 Januari 2026

Disahkan Oleh:

Pembimbing Utama : Rismala, M. Ak.

NIP : 2105118403

Penguji Utama I : Dr. Musmulyadi, S.HL., M. M.

NIP : 199103072019031009

Penguji Utama II : Rezki Fani, M. M.

NIP : 198706022020122008

Mengetahui:

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



Prof. Dr. Alfadillah Muhammadun, M. Ag.

NIP: 197402082001122002

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu Alaikum Warahmatullahir Wabarakatuh

Alhamdulillah, Puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas limpahan rahmat serta hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi dan meraih gelar Sarjana Akuntansi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Parepare.

Sebagai ungkapan rasa syukur dan kebahagiaan yang mendalam, penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada kedua orang tua tercinta atas segala dukungan dan doa yang tak terhingga, kepada Ibunda Nurhayati dan ayah Muhammad Sahib, yang senantiasa memberikan semangat, nasihat dan doa, kasih sayang, dan dukungan tanpa henti.

Penulis juga menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada ibu Rismala, M.Ak selaku dosen pembimbing, atas segala bimbingan, arahan, dan dukungan yang telah diberikan selama proses penyusunan tugas akhir ini.

Selanjutnya, penulis juga menyampaikan terima kasih kepada :

1. Bapak Rektor IAIN Parepare, Prof. Dr. Hannani, M.Ag. dan para wakil Rektor yang telah memimpin kampus IAIN Parepare tempat menimba ilmu pengetahuan.

2. Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis islam, Prof. Dr. Muzdalifah Muhammadun, M.Ag. atas pengabdianya telah menciptakan suasana pendidikan yang positif bagi mahasiswanya.
3. Sri Wahyuni Nur, S.E., M. Ak., selaku ketua Program Studi Akuntansi Syariah untuk bantuan dan bimbingan dalam membantu mahasiswa disekitar Program Studi.
4. Dr. Musmulyadi, S.HI., M.M., dan Reski Fani, M.M., selaku penguji dalam penelitian ini atas segala bantuan dan bimbingan yang telah diberikan, penulis ucapkan terima kasih.
5. Nurfitriani, M.M., selaku Pembimbing Akademik (PA) yang telah membimbing penulis selama berkuliah di IAIN Parepare.
6. Bapak dan Ibu Staf dan Admin Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam yang telah membantu dan memberikan support penulis selama studi di IAIN Parepare.
7. Deputy Staff Senior PT. Branch Multi Terminal Parepare beserta jajarannya yang telah memberikan arahan serta bantuan kepada penulis selama melakukan penelitian.
8. Ucapan terima kasih untuk saudara tercinta, Eby Anugrah, Jumriani. Terima kasih banyak atas dukungan secara moril maupun material, terima kasih juga atas segala motivasi yang diberikan kepada penulis.
9. Untuk sahabat seperjuangan penulis yang selalu mendukung dan menemani penulis : Fitrah, Tika, Salwa, Umi, Egi, Fahad, Lia, Marsyah, Rahmi, Dilla, Fika. Terima kasih atas kontribusinya yang membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini, selalu menguatkan satu sama lain.

10. Al Irsyam, S.P., yang juga membantu dan menemani selama perkuliahan sampai penyusunan tugas akhir.

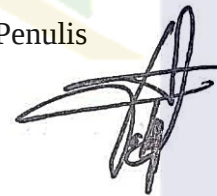
Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada seluruh pihak yang telah memberikan bantuan, baik berupa dukungan moril maupun materil, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Semoga Allah SWT senantiasa meridhai segala kebaikan tersebut sebagai amal jariyah dan melimpahkan rahmat serta pahala-Nya.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Parepare, 10 Agustus 2025

12 Dzulhijjah 1446H

Penulis



Feby Alfadillah

Nim. 2120203862202037

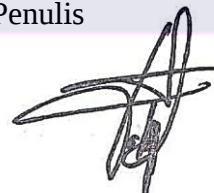
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Mahasiswa yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Feby Alfadillah
Nim : 2120203862202037
Tempat/ Tgl Lahir : Bulukumba, 16 Januari 2004
Program Studi : Akuntansi Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Judul Proposal Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja
Terhadap Kinerja Pegawai Di PT Multi Terminal
Branch Parepare

Menyatakan dengan sesungguhnya dan penuh kesadaran bahwa skripsi ini benar merupakan hasil karya sendiri. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa ia merupakan duplikat, tiruan, plagiat, atau dibuat oleh orang lain, sebagai atau seluruhnya, maka skripsi dan gelar yang diperoleh karenanya batal demi hukum.

Parepare, 10 Agustus 2025
12 Dzulhijjah 1446H
Penulis



Feby Alfadillah
Nim. 2120203862202037

ABSTRAK

Feby Alfadillah, *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di PT Pelindo Multi Terminal Branch Parepare* (Dibimbing oleh Rismala)

Sumber daya manusia merupakan unsur strategis dalam menentukan keberhasilan organisasi. Kinerja pegawai menjadi indikator utama efektivitas perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, sehingga peningkatannya perlu mendapat perhatian serius. Dua faktor yang diyakini berpengaruh terhadap kinerja adalah motivasi kerja dan lingkungan kerja. Motivasi kerja berperan mendorong semangat, kedisiplinan, dan tanggung jawab pegawai, sedangkan lingkungan kerja yang kondusif menciptakan kenyamanan serta mendukung produktivitas. PT. Pelindo Multi Terminal Branch Parepare sebagai perusahaan jasa kepelabuhanan dituntut memiliki kinerja pegawai yang optimal, khususnya pada bagian administrasi dan pelayanan. Untuk itu, penelitian ini dilakukan guna mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif dan mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan populasi seluruh pegawai kantor PT. Pelindo Multi Terminal Branch Parepare. Jumlah sampel sebanyak 57 responden ditentukan dengan menggunakan rumus *Slovin*. Data dikumpulkan melalui kuesioner berbasis skala *Likert* yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Analisis data dilakukan dengan regresi linier berganda menggunakan program SPSS versi 25.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Pelindo Multi Terminal Branch Parepare. tinggi rendahnya motivasi kerja pegawai tidak memberikan perubahan yang signifikan terhadap kinerja yang dihasilkan. Sedangkan, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang nyaman, didukung fasilitas memadai, serta hubungan harmonis antara pegawai dan atasan menciptakan suasana kondusif yang mendorong fokus dan efisiensi dalam bekerja. Secara simultan, kombinasi antara motivasi kerja yang tinggi dan lingkungan kerja yang baik mampu meningkatkan produktivitas, mengurangi stres, serta menghasilkan kinerja pegawai yang lebih optimal dalam mendukung proses administrasi dan pelayanan perusahaan.

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

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING	iii
HALAMAN PENGESAHAN KOMISI PENGUJI	iv
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	viii
ABSTRAK	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
PEDOMAN TRANSLITERASI	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	9
A. Tinjauan Penelitian Relevan	9
B. Tinjauan Teori	19
C. Kerangka Pikir	42
D. Hipotesis penelitian.....	42
BAB III METODE PENELITIAN.....	45
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	45
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	45
C. Populasi dan Sampel	46
D. Teknik Pengumpulan dan Pengolahan Data	47
E. Definisi Operasional Variabel.....	49

F. Instrumen Penelitian.....	51
G. Teknik Analisis Data.....	51
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	57
A. Deskripsi Hasil Penelitian	57
B. Pengujian Persyaratan Analisis Data.....	60
C. Pembahasan Hasil Penelitian	75
BAB V PENUTUP.....	91
A. Kesimpulan	91
B. Saran.....	92
DAFTAR PUSTAKA	92
LAMPIRAN.....	I
BIODATA PENULIS	XXXI



DAFTAR TABEL

No. Tabel	Judul	Halaman
3.1	Nilai Skala Likert	50
4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	56
4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	57
4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	57
4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan	58
4.5	Statistik Deskriptif	60
4.6	Uji Validitas Motivasi Kerja	61
4.7	Uji Validitas Lingkungan Kerja	62
4.8	Uji Validitas Kinerja Pegawai	63
4.9	Uji Reabilitas X1	64
4.10	Uji Reabilitas X2	65
4.11	Uji Reabilitas Y	65
4.12	Uji Normalitas	67
4.13	Uji Multikolinearitas	68
4.14	Uji Heterokedastisitas	69
4.15	Uji t	70
4.16	Uji F	71
4.17	Uji Regresi Linear Berganda	72
4.18	Uji Koefisien Determinasi	73

DAFTAR GAMBAR

No. Gambar	Judul	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Pikir	41



DAFTAR LAMPIRAN

No. Lampiran	Judul	Halaman
1	Instrumen Penelitian	II - VI
2	Struktur Organisasi	VII
3	Deksripsi Jawaban Responden	VIII - XIII
4	Hasil Output SPSS	XIV - XXIII
5	R-tabel	XXIII
6	T-tabel	XXIV
7	F-tabel	XXV
8	Surat Izin Melaksanakan Penelitian dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam	XXVI
9	Surat Izin Meneliti Dari Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu	XXVII
10	Surat Izin Meneliti Dari Kantor PT. Pelindo Multi Terminal Branch Parepare	XXVIII
11	Surat Selesai Meneliti Dari Kantor PT. Pelindo Multi Terminal Branch Parepare	XXIX
12	Dokumentasi Penelitian	XXX
13	Biodata Penulis	XXX1

PEDOMAN TRANSLITERASI

A. Transliterasi

1. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab yang ada dalam sistem tulisan arab dilambangkan dengan huruf, dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf dan sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lain dilambangkan dengan huruf dan tanda.

Daftar huruf bahasa Arab dan transliterasinya ke dalam huruf latin:

Huruf	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Tsa	Ts	Te dan Sa
ج	Jim	J	Je
ح	Ha	ḥ	Ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	Ka dan Ha
د	Dal	D	De
ذ	Dzal	Dz	De dan Zet
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan Ye

ص	Shad	ş	Es (dengan titik di bawah)
ض	Dhad	ḍ	De (dengan titik di bawah)
ط	Ta	ṭ	Te (dengan titik di bawah)
ظ	Za	ẓ	Zet (dengan titik di bawah)
ع	‘ain	‘	Koma terbalik ke atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
هـ	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	’	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

Hamzah (ء) yang di awal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apapun. Jika terletak di tengah atau di akhir, ditulis dengan tanda (”).

2. Vokal

- a. Vokal tunggal (monoftong) bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Fathah	A	A
إ	Kasrah	I	I

ا	Dhomma	U	U
---	--------	---	---

- b. Vokal rangkap (diftong) bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
يَا..	Fathah dan Ya	Ai	A dan i
وَا..	Fathah dan wau	Au	A dan u

Contoh:

- كَتَبَ kataba
- فَعَلَ fa`ala
- سَأَلَ suila
- كَيْفَ kaifa
- حَوْلَ haula

3. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
أَا..	Fathah dan Alif atau ya	Ā	A dan garis di atas
إَا..	Kasrah dan Ya	ī	I dan garis di atas
وَا..	Kasrah dan wau	ū	U dan garis di atas

Contoh:

- قَالَ qāla
- رَمَى ramā
- قِيلَ qīla
- يَقُولُ yaqūlu

4. Ta Marbutah

Transliterasi untuk ta marbutah ada dua yaitu:

- a. Ta marbutah yang hidup atau mendapat harakat fathah, kasrah dan dammah, transliterasinya adalah [t].
- b. Ta marbutah yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah [h].

Kalau pada kata yang terakhir dengan ta marbutah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al-* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka *ta marbutah* itu ditransliterasikan dengan *ha* (h).

Contoh :

- رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ
- الْمَدِينَةُ الْمُنَوَّرَةُ
- طَلْحَةُ

5. Syaddah (Tasydid)

Syaddah atau tasydid yang dalam sistem tulisan arab dilambangkan dengan sebuah tanda tasydid (‘), dalam transliterasi ini dilambangkan dengan perulangan huruf (konsonan ganda) yang diberi tanda syaddah.

Contoh:

- نَزَّلَ nazzala

- البِرُّ al-birr

Jika huruf bertasydid di akhir sebuah kata dan didahului oleh huruf kasrah, maka ia transliterasi seperti huruf *maddah* (i).

6. Kata sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf (*alif lam ma'arifah*). Dalam pedoman transliterasi ini seperti biasa, *al-*, baik ketika ia diikuti oleh huruf *syamsiah* maupun huruf *qamariah*. Kata sandang tidak mengikuti bunyi huruf langsung yang mengikutinya. Kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikutinya dan dihubungkan dengan garis mendatar (-).

Contoh:

- الرَّجُلُ ar-rajulu
- الْقَلَمُ al-qalamu
- الشَّمْسُ asy-syamsu
- الْجَلَالُ al-jalālu

7. Aturan transliterasi huruf hamzah menjadi apostrof (') hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan akhir kata. Namun, bila hamzah terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan karena dalam tulisan Arab ia berupa Alif.

Contoh:

- تَأْخُذُ ta'khuzu
- شَيْءٌ syai'un
- النَّوْءُ an-nau'u
- إِنَّ inna

8. Kata arab yang lazim digunakan dalam bahasa indonesia

Kata, istilah atau kalimat Arab yang ditransliterasikan adalah kata, istilah atau kalimat yang belum dibakukan dalam bahasa Indonesia. Kata, istilah atau kalimat yang sudah lazim dan menjadi bagian dari perbendaharaan bahasa indonesia, tidak lagi ditulis menurut cara trasnliterasi diatas, misalnya kata *Al-Qur'an* (darul Qur'an), *sunnah*. Namun, bila kata-kata tersebut menjadi bagian dari satu rangkaian teks Arab, maka mereka harus ditransliterasikan secara utuh.

Contoh:

- وَ إِنَّ اللَّهَ فَهُوَ خَيْرُ الرَّازِقِينَ
- بِسْمِ اللَّهِ مَجْرَاهَا وَ مُرْسَاهَا

9. *Lafz al-jalalah*

Kata “Allah” yang didahului partikel seperti huruf jar dan huruf lainnya atau berkedudukan sebagai *mudhaf ilaih* (frasa nominal), ditransliterasikan tanpa huruf hamzah.

Contoh:

- الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ
- الرَّحْمَنُ الرَّحِيمُ

10. Huruf Kapital

Walaupun sistem tulisan Arab tidak mengenal huruf kapital, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga berdasarkan pada pedoman ejaan bahasa Indonesia yang berlaku (EYD). Huruf kapital, misalnya, digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri (orang, tempat, bulan) dan huruf pertama pada permulaan kalimat. Bila nama diri didahului oleh

kata sandang (al-), maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya. Jika terletak pada awal kalimat, maka huruf A dari kata sandang tersebut menggunakan huruf kapital (al-).

Contoh:

- الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ
- الرَّحْمَنُ الرَّحِيمُ

Jika nama resmi seseorang menggunakan kata Ibnu (anak dari) dan Abu (bapak dari) sebagai nama kedua terakhirnya, maka kedua nama terakhir itu harus disebutkan sebagai nama akhir dalam daftar pustaka atau daftar referensi.

Contoh:

- اللَّهُ غَفُورٌ رَحِيمٌ
- إِلَهَ الْأُمُورِ جَمِيعًا

11. Tajwid

Bagi mereka yang menginginkan kafasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian yang tak terpisahkan dengan ilmu tajwid. Oleh karena itu peresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai dengan pedoman tajwid.

B. Singkatan

Beberapa singkatan yang dibakukan adalah:

- | | |
|------|----------------------------------|
| Swt. | = subhanahu wata ‘ala |
| Saw. | = Shallallahu ‘Alaihi wa Sallam’ |
| a.s. | = alaihis salam |

H	= Hijriah
M	= Masehi
SM	= Sebelum Masehi
l.	= Lahir Tahun
w.	=Wafat Tahun
QS.../...:4	= QS al-Baqarah/2:187 atau QS Ibrahim/...,ayat 4
HR	= Hadis Riwayat

Beberapa singkatan yang digunakan secara khusus dalam teks referensi perlu dijelaskan kepanjangannya, diantaranya sebagai berikut:

Ed. : Editor (atau, eds. [dari kata editors] jika lebih dari satu orang editor). Karena dalam bahasa Indonesia kata “editor” berlaku baik untuk satu atau lebih editor, maka ia bisa saja tetap disingkat ed. (tanpa s).

Et al, : “Dan lain-lain” atau “Dan kawan-kawan” (singkatan dari *et alia*). Ditulis dengan huruf miring. Alternatifnya, digunakan singkatan dkk (“dan kawan-kawan”) yang ditulis dengan huruf biasa/tegak.

Cet : Cetakan. Keterangan frekuensi cetakan buku atau literatur sejenis.

Terj. : Terjemahan (oleh). Singkatan ini juga digunakan untuk penulisan untuk karya terjemahan yang tidak menyebutkan nama penerjemahannya.

- Vol. : Volume. Dipakai untuk menunjukkan jumlah jilid sebuah buku atau ensiklopedia dalam bahasa Inggris. Untuk buku-buku berbahasa Arab biasanya digunakan juz.
- No. : Nomor. Digunakan untuk menunjukkan jumlah nomor karya ilmiah berkala seperti jurnal, majalah, dan



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Motivasi kerja dan kondisi lingkungan kerja secara empiris dipandang sebagai faktor penentu kinerja pegawai dalam berbagai konteks organisasi. Berbagai studi kuantitatif menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki kontribusi signifikan dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan, dengan lingkungan kerja sering kali menunjukkan pengaruh yang lebih dominan dibandingkan motivasi kerja. Temuan empiris mengindikasikan bahwa aspek fisik dan psikososial lingkungan kerja, seperti kenyamanan, keamanan, dan kualitas hubungan kerja, berperan penting dalam mendukung produktivitas pegawai. Meskipun motivasi kerja memiliki hubungan positif dengan kinerja, pengaruh tersebut cenderung kurang optimal apabila tidak didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif. Kondisi ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai tidak dapat hanya bergantung pada dorongan motivasional individu, tetapi juga memerlukan pengelolaan lingkungan kerja yang sistematis dan berkelanjutan.¹ Oleh karena itu, intervensi peningkatan kinerja harus mempertimbangkan baik motivasi intrinsik maupun struktur lingkungan kerja organisasi.

Kinerja pegawai merupakan hasil dari interaksi antara karakteristik individu, sistem kerja, dan lingkungan organisasi. Robbins dan Judge (2017) menegaskan bahwa perilaku kerja karyawan dipengaruhi oleh faktor motivasi,

¹ Tita Fitria et al., 'The Effect of Work Motivation and Work Environment on Employee Performance', *Acman: Accounting and Management Journal* 3, no. 2 (2023): 81–89, <https://doi.org/10.55208/aj.v3i2.65>.

persepsi terhadap lingkungan kerja, serta sikap terhadap organisasi, yang secara langsung membentuk tingkat produktivitas dan kualitas hasil kerja. Dalam perspektif ini, motivasi kerja berfungsi sebagai pendorong internal yang menentukan intensitas dan arah usaha pegawai, sedangkan lingkungan kerja menyediakan kondisi fisik dan psikologis yang dapat memperkuat atau melemahkan dorongan tersebut.² Oleh karena itu, organisasi yang ingin meningkatkan kinerja pegawai harus mengelola dua aspek utama secara simultan, yaitu membangun motivasi yang kuat dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif agar perilaku kerja pegawai selaras dengan tujuan organisasi.

Dalam perspektif teori akuntansi perilaku (*behavioral accounting*), kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor psikologis, sosial, dan organisasi. Teori ini menekankan bahwa individu dalam organisasi tidak selalu rasional secara ekonomi, tetapi dipengaruhi oleh motivasi, persepsi, dan sikap terhadap lingkungan kerjanya. Dengan memahami perilaku manusia, perusahaan dapat merancang sistem pengendalian manajemen dan insentif yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja.³

Motivasi kerja ialah bentuk dorongan yang ada dalam suatu individu untuk melakukan pekerjaannya. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan melakukan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh dan secara maksimal sehingga kinerjanya pun baik. Untuk meningkatkan kinerja karyawan diperlukan motivasi kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja yang

² Stephen P Robbins and Timothy A Judge, *Organizational Behavior*, 17th ed. (New Jersey: Pearson Education, 2017).

³ Anthony, R. N., & Govindarajan, V. *Management Control Systems*. McGraw-Hill. (2007)

dapat mendorong karyawan meningkatkan kinerja karyawan.⁴ Jadi pada dasarnya apabila perusahaan ingin meraih kinerja yang optimal sesuai dengan target yang telah ditentukan maka perusahaan haruslah memberikan motivasi pada karyawan agar karyawan mau dan rela mencurahkan tenaga dan pikiran yang dimiliki demi pekerjaan.

Selain memperhatikan motivasi kinerja para karyawan, peran lingkungan kerja juga sangat mendukung tingkat kerja para karyawan. Lingkungan kerja merupakan tempat dimana pegawai bekerja.⁵ Lingkungan kerja yang mendukung, memainkan peran besar dalam meningkatkan kinerja karyawan. Insentif berupa kompensasi finansial, fasilitas kerja yang nyaman, dan pengakuan dari pimpinan merupakan beberapa contoh yang dapat mendorong semangat kerja. Apresiasi dalam bentuk ucapan terima kasih atau penghargaan atas pencapaian kerja sering kali memberikan dampak positif yang signifikan, menciptakan suasana kerja yang harmonis dan produktif.

Menurut Lestary & Harmon, kinerja pegawai dipengaruhi oleh sejumlah faktor, baik yang berasal dari internal maupun eksternal individu tersebut. Faktor internal meliputi pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi yang dimiliki, tingkat motivasi, kepribadian, serta sikap dan perilaku yang mempengaruhi kinerjanya. Sedangkan faktor eksternal meliputi gaya kepemimpinan atasan, interaksi antar karyawan, serta lingkungan kerja di

⁴ Untung Sriwidodo and Agus Budhi Haryanto, 'Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Komunikasi Dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan', *Manajemen Sumberdaya Manusia*, 4.1 (2019).

⁵ Andi Aji Tri Budianto and Amelia Katini, 'Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah Jakarta', *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 2019.

tempat mereka bekerja.⁶ Kinerja karyawan di pengaruhi oleh tingkat kemauan dan tingkat keterbukaan mereka terhadap diri sendiri dan orang lain saat menjalankan tugas mereka. Mereka menegaskan bahwa adanya kemauan dan keterbukaan ini dapat meningkatkan produktivitas karyawan, yang pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan kinerja.⁷

Motivasi kerja yang tinggi berkontribusi langsung terhadap produktivitas dan kepuasan kerja. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk menciptakan lingkungan yang mendukung motivasi karyawan. Sebaliknya, jika motivasi berkurang, karyawan berisiko mengalami penurunan kinerja, kurangnya inovasi, dan lemahnya loyalitas terhadap perusahaan. Dengan memastikan bahwa kebutuhan motivasi individu terpenuhi, organisasi dapat mendorong kinerja yang optimal dan menciptakan tim kerja yang solid serta berkomitmen tinggi.

PT Pelindo Multi Terminal Branch Parepare adalah salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang jasa pelayanan barang atau kargo berupa pelayanan bongkar muat mulai dari kapal hingga penyerahan ke pemilik barang, pelayanan kapal merupakan jasa kegiatan operasional kapal mulai dari masuk hingga keluar pelabuhan, dan layanan lainnya berupa penyewaan tanah, bangunan, dan fasilitas pendukung lain yang diperlukan dalam kegiatan kepelabuhanan. Untuk melihat kinerja karyawannya, PT. Pelindo Multi Terminal Branch Parepare menilai kinerja karyawannya dengan

⁶ Lyta Lestary and Harmon Chaniago, 'Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan', *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 2020.

⁷Nina Munira Naharuddin and Mohammad Sadegi, 'Factors of Workplace Environment That Affect Employees Performance: A Case Study of Miyazu Malaysia', *International Journal of Independent Research and Studies*, 2 (2020)

cara melakukan evaluasi pekerjaan dengan melihat dari skill (professional, teknis), *working conditions* (tingkat resiko, bahaya dan menyenangkan/tidak), dan responsibility (tanggung jawab).

Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak PT Pelindo Multi Terminal Branch Parepare, dijelaskan bahwa motivasi kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh perhatian dan penghargaan yang diberikan oleh pimpinan. Ketika hasil kerja diperhatikan, diapresiasi, dan diberi umpan balik, karyawan merasa lebih bersemangat dalam menjalankan tugasnya. Selain itu, dukungan berupa kesempatan untuk mengemukakan ide serta adanya penghargaan emosional dari rekan maupun atasan juga menjadi faktor penting yang membuat motivasi kerja tetap terjaga.

Dari sisi lingkungan kerja, perusahaan menekankan pentingnya menciptakan suasana kantor yang nyaman dan penuh kekeluargaan. Karyawan merasa bahwa fasilitas keselamatan kerja yang disediakan cukup memadai, sehingga mereka merasa aman dalam bekerja. Selain itu, hubungan antar rekan kerja dinilai harmonis, ditunjukkan dengan adanya kerja sama tim yang solid, sikap saling membantu, serta lingkungan sosial yang kondusif. Hal ini menjadikan karyawan lebih betah, tidak merasa terbebani, dan tetap bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Terkait program perusahaan, pihak manajemen menjelaskan bahwa Pelindo berusaha menghadirkan berbagai langkah untuk menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan. Program tersebut meliputi pemberian motivasi, menciptakan suasana kerja yang mendukung, serta melakukan

evaluasi secara rutin terhadap hasil kerja karyawan berdasarkan keterampilan, kondisi kerja, dan tanggung jawab masing-masing.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang telah diuraikan peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di PT Pelindo Multi Terminal Branch Parepare” untuk membuktikan bagaimana motivasi kerja dan lingkungan kerja yang dikenal baik dan diprioritaskan di PT. Pelindo memberikan kontribusi pada peningkatan karyawan.

B. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di PT. Pelindo Multi Terminal Branch Parepare?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di PT. Pelindo Multi Terminal Branch Parepare?
3. Apakah motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di PT. Pelindo Multi Terminal Branch Parepare?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di PT. Pelindo Multi Terminal Branch Parepare.

2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di PT. Pelindo Multi Terminal Branch Parepare.
3. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai di PT. Pelindo Multi Terminal Branch Parepare

D. Manfaat Penelitian

Manfaat dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini memperkuat kajian mengenai faktor-faktor yang memengaruhi *employee performance* melalui pendekatan motivasi kerja dan lingkungan kerja sebagai bagian dari manajemen sumber daya manusia (MSDM).⁸ Motivasi dipandang sebagai pendorong internal (intrinsic) dan eksternal (extrinsic) yang menentukan intensitas, arah, dan ketekunan perilaku kerja pegawai. Dalam kerangka MSDM, motivasi dan lingkungan kerja berfungsi sebagai *performance driver* yang dapat mempengaruhi efektivitas organisasi ketika kedua variabel tersebut berada pada tingkat yang optimal. Oleh karena itu, temuan penelitian ini memberikan kontribusi teoritis dengan menunjukkan sejauh mana variabel-variabel tersebut bekerja dalam konteks organisasi jasa kepelabuhanan, sekaligus menjadi dasar untuk pengembangan model teoritik pada penelitian lanjutan.

⁸ Anwar Prabu Mangkunegara and Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, 14th ed. (PT. Remaja Rosdakarya, 2017).

2. Secara Praktis

Secara praktis, penelitian ini memberikan informasi yang dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan dalam pengelolaan *human resources* pada PT Pelindo Multi Terminal Branch Parepare. Temuan mengenai motivasi kerja dan lingkungan kerja dapat membantu manajemen dalam merancang intervensi yang lebih terarah, seperti penguatan sistem penghargaan, peningkatan fasilitas kerja, dan pengembangan kompetensi pegawai sebagai bagian dari strategi peningkatan kinerja.⁹ Selain itu, hasil penelitian ini berfungsi sebagai bahan evaluasi terhadap efektivitas kebijakan organisasi yang telah berjalan, serta sebagai acuan bagi pengembangan program kerja yang berorientasi pada peningkatan produktivitas dan efisiensi operasional.

⁹ Rivai Veithzal and Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2004).

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Penelitian Relevan

Tinjauan terhadap penelitian sebelumnya dilakukan untuk memberikan pemahaman mengenai topik yang akan diteliti, dengan meninjau penelitian yang serupa yang telah dilakukan oleh peneliti lain. Tujuan dari hal ini adalah untuk menghindari duplikasi dalam penelitian yang sedang dilakukan. Berdasarkan pencarian referensi yang telah dilakukan oleh penulis, ditemukan beberapa penelitian sebelumnya yang relevan dengan penelitian ini, antara lain sebagai berikut :

Pertama, Penelitian yang dilakukan oleh Anggraeny Hustia “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan WFO Masa Pandemi.” Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara simultan maupun parsial. Penelitian ini dilakukan pada PT. CS2 pola sehat Palembang dengan jumlah responden sebanyak 74 karyawan yang bekerja secara langsung di kantor selama pandemi. Hasil analisis menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja, semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan. Selain itu, lingkungan kerja yang kondusif dan disiplin kerja yang tinggi turut mendorong peningkatan kinerja secara keseluruhan.¹⁰

¹⁰ Anggreany Hustia, ‘Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi’, *Jurnal Ilmu Manajemen* 8, no. 1 (2020).

Persamaan penelitian Anggraeny Hustia dengan penelitian ini terletak pada fokus kajian yang sama-sama meneliti pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Keduanya juga menggunakan pendekatan kuantitatif dan analisis regresi untuk melihat hubungan antarvariabel, sehingga struktur analisis dan pola pembahasan memiliki keserupaan.

Perbedaan antara kedua penelitian terlihat pada hasil pengaruh masing-masing variabel. Dalam penelitian Anggraeny Hustia, baik motivasi kerja maupun lingkungan kerja sama-sama memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja. Namun, dalam penelitian ini motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial, sedangkan lingkungan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, penelitian Anggraeny memasukkan variabel disiplin kerja sebagai variabel tambahan dan dilakukan dalam konteks perusahaan manufaktur pada masa pandemi, sementara penelitian ini dilakukan pada PT. Pelindo Multi Terminal Branch Parepare yang memiliki karakter pekerjaan operasional pelabuhan sehingga kondisi lingkungan kerja memiliki peran yang lebih langsung terhadap kinerja pegawai.

Kedua, Rizhna Lia Putri, Irwansyah dalam penelitiannya “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Pamulang Kota Tangerang Selatan” Berdasarkan hasil uji hipotesis F menunjukkan bahwa motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai F hitung sebesar 19,487 lebih besar dari t Tabel sebesar 2,002, atau $(19,487 > 2,002)$, dan nilai

signifikannya ($0,000 < 0,05$). Selain itu, menunjukkan bahwa kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja (X1) lingkungan kerja (X2), yang ditunjukkan nilai koefisien korelasi 0,658, yaitu bahwa nilai tersebut pada pedoman interpretasi koefisien korelasi yakni motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki hubungan yang “kuat” terhadap kinerja pegawai. Temuan ini mendukung hipotesis t yang mengatakan motivasi kerja berdampak secara signifikan terhadap kinerja pegawai, dan motivasi kerja, lingkungan kerja memberikan kontribusi sebesar 47,7% terhadap kinerja pegawai. kerja terhadap kinerja karyawan.¹¹

Persamaan penelitian Rizhna Lia Putri dan Irwansyah dengan penelitian ini terletak pada fokus penelitian yang sama-sama menguji pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Keduanya juga menerapkan analisis regresi sebagai metode untuk melihat hubungan antarvariabel sehingga analisis struktur dan alur pembahasan memiliki kesesuaian.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian Rizhna Lia Putri dan Irwansyah terlihat pada hasil pengujian parsial. Dalam penelitian mereka, baik motivasi kerja maupun lingkungan kerja sama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Namun dalam penelitian ini, motivasi kerja terbukti tidak memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial, sementara lingkungan kerja tetap menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Pelindo Multi Terminal Cabang Parepare. Selain itu, perbedaan konteks

¹¹ Rizhna Lia Putri and Irwansyah, ‘Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Pamulang Kota Tangerang Selatan’, *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2024.

penelitian juga mempengaruhi hasil; Penelitian Rizhna dilakukan pada lingkungan pemerintahan kecamatan yang aktivitasnya bersifat administratif dan stabil, sedangkan penelitian ini berada pada lingkungan operasional kepelabuhanan yang menuntut kondisi lingkungan kerja fisik dan nonfisik yang lebih menunjang untuk menghasilkan kinerja yang optimal.

Ketiga, penelitian yang dilakukan oleh Nia Fatmawati, Rahayu Triastity, dan Erni Widajanti berjudul “Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai” menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial, variabel kompetensi terbukti meningkatkan kinerja, karena semakin tinggi kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas, semakin baik pula hasil kerja yang dicapai. Variabel motivasi kerja juga memberikan pengaruh positif, dimana meningkatnya motivasi akan mendorong semangat, kedisiplinan, dan ketekunan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Selain itu, lingkungan kerja yang baik turut menjadi faktor signifikan yang mendukung efektivitas kerja, sehingga kondisi fisik maupun sosial di tempat kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Secara simultan, ketiga variabel tersebut berkontribusi nyata terhadap peningkatan kualitas kerja pegawai BPS Kabupaten Sragen.¹²

Persamaan penelitian Nia Fatmawati dkk. dengan penelitian ini terletak pada penggunaan variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja sebagai faktor yang dianalisis dalam izin dengan kinerja pegawai. Penelitian kedua sama-sama

¹² Nia Fatmawati, Rahayu Triastity, and Erni Widajanti, ‘Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Pegawai’, *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan* 20, no. 4 (2020).

menggunakan pendekatan kuantitatif dan analisis regresi untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, sehingga struktur metodologi dan analisis alur memiliki keselarasan.

Perbedaannya terletak pada hasil pengaruh motivasi kerja. Dalam penelitian Nia Fatmawati dkk., motivasi kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai di PT. Pelindo Multi Terminal Cabang Parepare. Selain itu, penelitian Nia Fatmawati dkk. Memasukkan variabel kompetensi sebagai faktor tambahan yang terbukti dominan dalam meningkatkan kinerja, sementara penelitian ini tidak memasukkan kompetensi sebagai variabel independen. Perbedaan konteks organisasi juga turut mempengaruhi hasil, dimana pegawai BPS bekerja dalam lingkungan administratif yang lebih stabil, sedangkan pegawai PT. Pelindo menjalankan tugas operasional kepelabuhanan yang lebih dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja fisik dan nonfisik. Dengan demikian, meskipun memiliki kesamaan dari sisi variabel, perbedaan karakteristik pekerjaan menghasilkan temuan yang tidak sepenuhnya identik.

Keempat, penelitian yang dilakukan oleh Meita Pragiwani dkk, yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Disiplin, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT. Tektonindo Henida Jaya Group)” menunjukkan bahwa keempat variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan motivasi kerja menjadi faktor dominan dalam mendorong kinerja yang lebih baik, karena motivasi mampu menumbuhkan semangat,

tanggung jawab, dan komitmen karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan.¹³ Selain itu, penelitian ini juga menunjukkan bahwa kompetensi yang baik serta kedisiplinan kerja yang tinggi dapat meningkatkan efektivitas kinerja individu dan kelompok, sedangkan kompensasi yang memadai memberikan dorongan psikologis bagi karyawan untuk bekerja lebih produktif dan berorientasi pada pencapaian hasil terbaik.

Persamaan penelitian Meita Pragiwani dkk. dengan penelitian ini terletak pada temuan bahwa motivasi kerja memiliki peran penting dalam membentuk kinerja pegawai. Penelitian Meita Pragiwani dkk. Menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sedangkan penelitian ini meskipun menemukan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan secara parsial, keduanya sama-sama menegaskan bahwa motivasi merupakan variabel yang secara teoritis dan empiris sering diuji sebagai faktor penentu kinerja pegawai. Keduanya juga menggunakan pendekatan kuantitatif dan analisis regresi, sehingga hasilnya dapat dibandingkan secara metodologis.

Perbedaannya, penelitian Meita Pragiwani dkk. menemukan bahwa seluruh variabel yang diuji motivasi, kompetensi, disiplin, dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT. Tektonindo Henida Jaya Group dipengaruhi secara kuat oleh faktor internal dan eksternal sekaligus. Sebaliknya, penelitian ini menunjukkan hasil yang berbeda, yaitu motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Pelindo Multi Terminal

¹³ Meita Pragiwani, Elva Lestari, and Mohammad Benny Alexandri, 'Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Disiplin, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan', *Responsive* 3, no. 3 (2020).

Cabang Parepare. Dengan demikian, perbedaan hasil penelitian terutama terletak pada variabel mana yang terbukti dominan; penelitian Meita Pragiwani dkk. Menemukan pengaruh yang signifikan dari semua variabel, sedangkan penelitian ini menegaskan bahwa lingkungan kerja menjadi faktor yang lebih kuat dibandingkan motivasi dalam meningkatkan kinerja pegawai .

Kelima, penelitian yang dilakukan oleh Syahnant & Mesra B. yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Moral Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kualitas Kerja Sebagai Variabel Intervensi di Bank Syariah Indonesia Area Medan Raya” menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.¹⁴ Penelitian tersebut menjelaskan bahwa tingkat kinerja lebih banyak dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti disiplin kerja, sistem organisasi, serta pola kepemimpinan yang berlaku, sehingga motivasi tidak muncul sebagai variabel dominan.

Persamaan penelitian Syahnant & Mesra B. dengan penelitian ini terletak pada temuan bahwa motivasi kerja sama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Meskipun dilakukan pada konteks organisasi yang berbeda, kedua penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak dapat mendorong peningkatan kinerja apabila tidak didukung oleh struktur kerja, sistem organisasi, dan kondisi operasional yang memadai. Perbedaannya terlihat pada variabel lingkungan kerja. Dalam penelitian Syahnant & Mesra B., lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap

¹⁴ Syahnant dan Mesra B, “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Moral Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kualitas Kerja Sebagai Variabel Intervensi di Bank Syariah Indonesia Area Medan Raya” 2, no. 2 (2024): 550–564.

kinerja, sedangkan pada penelitian ini lingkungan kerja justru terbukti berpengaruh positif dan signifikan.

Perbedaan ini terutama dipengaruhi oleh karakteristik lembaga yang diteliti. Lingkungan kerja pada sektor perbankan yang relatif stabil membuatnya kurang menentukan kinerja, sementara di PT. Pelindo Multi Terminal Branch Parepare aspek lingkungan fisik dan nonfisik memiliki dampak langsung terhadap produktivitas karena sifat pekerjaan yang bersifat operasional. Dengan demikian, meskipun hasil mengenai motivasi serupa, kontribusi lingkungan kerja menunjukkan perbedaan yang jelas antara kedua penelitian tersebut.

Keenam, penelitian yang dilakukan oleh Rahmat Hidayat dengan judul “Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja” menemukan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.¹⁵ Penelitian tersebut menunjukkan bahwa faktor kompetensi serta disiplin kerja jauh lebih dominan dalam membentuk kinerja, sehingga motivasi tidak menjadi variabel kunci dalam meningkatkan performa pegawai.

Persamaan penelitian Rahmat Hidayat dengan penelitian ini terletak pada temuan mengenai motivasi kerja yang sama-sama terbukti tidak memberikan pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja. Keduanya menegaskan bahwa motivasi tidak mampu mendorong peningkatan kinerja tanpa dukungan kondisi kerja yang kuat, termasuk kepemimpinan, struktur tugas, dan kedisiplinan pegawai.

¹⁵ Rahmat Hidayat, ‘Pengaruh Motivasi , Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja’ 5, no. 1 (2021): 16–23.

Adapun perbedaan penelitian Rahmat Hidayat dengan penelitian ini terlihat pada pengaruh variabel lainnya. Dalam penelitian Rahmat Hidayat, kompetensi dan disiplin kerja menjadi faktor paling dominan dalam meningkatkan kinerja, sedangkan dalam penelitian ini variabel yang berpengaruh signifikan adalah lingkungan kerja. Perbedaan ini menunjukkan bahwa faktor penentu kinerja sangat bergantung pada karakteristik organisasi yang diteliti. Pada penelitian Rahmat Hidayat, aspek kompetensi dan kedisiplinan lebih memainkan peran utama, sementara dalam konteks PT. Pelindo Multi Terminal Branch Parepare, kualitas lingkungan kerja fisik dan nonfisik memiliki dampak langsung pada produktivitas karena sifat pekerjaan yang operasional. Dengan demikian, meskipun terdapat kesamaan pada hasil terkait motivasi kerja, faktor dominan penentu kinerja berbeda sesuai dengan konteks masing-masing organisasi.

Ketujuh, penelitian yang dilakukan oleh Hendro Cahyono dkk. dengan judul “Pengaruh Motivasi, Penilaian Kinerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Barat Kecamatan Semarang” menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.¹⁶ Penelitian tersebut menjelaskan bahwa penilaian kinerja dan lingkungan kerja lebih dominan dibandingkan motivasi dalam menentukan kualitas hasil kerja pegawai.

Persamaan penelitian Hendro Cahyono dkk. dengan penelitian ini terletak pada temuan bahwa motivasi kerja tidak memberikan pengaruh

¹⁶ Hendro Cahyono, Bayu Kurniawan, and Hawik Ervina Indiworo, ‘Pengaruh Motivasi, Penilaian Kinerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Barat Kecamatan Semarang’ 07, no. 01 (2024): 3193–3206.

signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Kedua penelitian sama-sama menegaskan bahwa motivasi tidak dapat berfungsi optimal apabila tidak didukung oleh faktor organisasi lain yang lebih kuat seperti sistem penilaian kerja, kedisiplinan, atau lingkungan kerja yang terstruktur dengan baik.

Perbedaannya terlihat pada hasil variabel lingkungan kerja. Dalam penelitian Hendro Cahyono dkk., lingkungan kerja memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja, sedangkan pada penelitian ini lingkungan kerja justru menjadi variabel yang berpengaruh signifikan. Perbedaan ini dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan dan konteks organisasi. Pada Kantor Barat Kecamatan Semarang, lingkungan kerja yang bersifat administratif relatif stabil sehingga tidak menjadi faktor penentu utama kinerja. Sebaliknya, di PT. Pelindo Multi Terminal Branch Parepare, kualitas lingkungan kerja fisik dan nonfisik berdampak langsung terhadap produktivitas karena aktivitas kerja yang bersifat operasional dan lapangan. Dengan demikian, meskipun terdapat kesamaan pada temuan mengenai motivasi, kontribusi lingkungan kerja menunjukkan perbedaan yang jelas antara kedua penelitian tersebut.

Kedelapan, penelitian yang dilakukan oleh Lilis Sulastris dan Wisnu Uriawan berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Efikasi Diri terhadap Kinerja Pegawai di Era 4.0” menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan variabel motivasi dan efikasi diri memberikan pengaruh signifikan.¹⁷ Penelitian ini menekankan bahwa peran teknologi, adaptasi digital, serta kemampuan

¹⁷ Lilis Sulastris and Wisnu Uriawan, ‘Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Pegawai Di Era 4.0’, *Jurnal Ilmiah Manajemen* 1, no. 1 (2020): 43–49.

individu dalam mengelola tantangan kerja memiliki kontribusi lebih besar terhadap peningkatan kinerja dibandingkan lingkungan kerja fisik maupun nonfisik.

Persamaan penelitian Lilis Sulastris dan Wisnu Uriawan dengan penelitian ini terletak pada temuan mengenai motivasi kerja, di mana keduanya sama-sama menemukan bahwa motivasi kerja tidak selalu memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pada konteks tertentu.

Adapun perbedaannya terletak pada variabel lingkungan kerja. Dalam penelitian Lilis Sulastris dan Wisnu Uriawan, lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan karena perubahan pola kerja di era digital membuat faktor lingkungan kerja tidak lagi menjadi dominan. Sebaliknya, dalam penelitian ini lingkungan kerja justru terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut disebabkan oleh karakteristik pekerjaan di PT. Pelindo Multi Terminal Branch Parepare yang bersifat operasional dan memerlukan lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan terstruktur. Perbedaan ini menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja sangat bergantung pada jenis industri, tuntutan tugas, serta tingkat ketergantungan pegawai pada fasilitas kerja fisik. Dengan demikian, meskipun terdapat kesamaan terkait motivasi, pengaruh lingkungan kerja menunjukkan perbedaan yang cukup signifikan antara kedua penelitian tersebut.

B. Tinjauan Teori

1. Teori Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Istilah motivasi berasal dari bahasa latin “*movere*” yang sama

dengan “*to move*” (bahasa Inggris) yang artinya mendorong atau menggerakkan. Motivasi merupakan proses psikologis yang timbul diakibatkan oleh faktor-faktor yang bersumber baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang. Melalui motivasi kerja seseorang akan mampu melakukan tanggung jawab pekerjaannya secara maksimal dan dengan demikian target/tujuan perusahaan akan tercapai. Pemberian motivasi wajib dilakukan oleh seorang pemimpin kepada bawahan, dan untuk melakukannya seorang pemimpin harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan oleh karyawan. Menurut Sastrohadiwiryo Motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan (*moves*), dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.

Adapun Indikator yang dapat digunakan untuk mengukur Motivasi Kerja seorang karyawan adalah sebagai berikut :

1) Penghargaan (*Recognition*)

Penghargaan atau reward adalah ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi dalam menjalankan pekerjaannya. Ada 2 jenis penghargaan yaitu :

a) Penghargaan Ekstrinsik :

Finansial : Gaji, tunjangan, bonus, atau insentif yang diberikan sebagai imbalan atas kinerja.

Non Finansial: Pujian, Sertifikat Penghargaan

b) Penghargaan Intrinsik

Penghargaan yang berasal dari dalam diri individu seperti capaian dan kepuasan dalam menyelesaikan pekerjaan.

2) Tantangan (*Challenge*)

Tantangan dalam motivasi kerja karyawan merujuk pada tugas atau kondisi yang memacu karyawan untuk menggunakan keterampilan, kreativitas, dan usaha yang ekstra dalam mencapai tujuan tertentu. Ketika karyawan dihadapkan pada tugas yang menantang mereka belajar akan hal baru, dan mencapai tujuan yang ambisius. Pemberian tanggung jawab yang lebih besar, kesempatan untuk menghadapi situasi yang tidak terduga, serta pengakuan terhadap pencapaian mereka setelah mencapai tantangan dapat meningkatkan rasa percaya diri dan kepuasan kerja.

3) Tanggung Jawab (*Responsibility*)

Tanggung jawab adalah kewajiban seseorang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan tertentu yang telah dipercayakan kepadanya, serta memastikan pekerjaan tersebut diselesaikan sesuai dengan tujuan dan standar yang sudah ditetapkan

4) Keterlibatan (*Involvement*)

Keterlibatan dalam konteks kerja merujuk pada sejauh mana karyawan merasa terhubung secara emosional, intelektual dan fisik dengan pekerjaan mereka serta berkomitmen untuk

berkontribusi secara maksimal terhadap tujuan organisasi

5) Kesempatan (*Opportunities*).¹⁸

Kesempatan dalam konteks motivasi kerja karyawan merujuk pada peluang yang diberikan kepada karyawan untuk berkembang, belajar, dan meningkatkan kontribusi mereka ditempat kerja. Kesempatan. Yang diberikan kepada karyawan juga menunjukkan pengakuan dari organisasi terhadap potensi mereka. Oleh krena itu menyediakan kesempatan yang adil dan sesuai dengan kebutuhan serta kemampuan karyawan adalah salah satu strategi penting untuk meningkatkan motivasi kerja dan mempertahankan talenta dalam organisasi.

b. Jenis-Jenis Teori Motivasi

Terdapat beberapa teori yang mengemukakan tentang motivasi. Beberapa teori tersebut antara lain sebagai berikut:

1) Teori Kepuasan

Teori ini mendasarkan pendekatannya atas faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkannya bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu. Beberapa teori kepuasan antara lain sebagai berikut:

2) Teori Hierarki

Teori ini dipelopori oleh Maslow yang mengemukakan bahwa kebutuhan manusia dapat diklasifikasikan ke dalam 5 hierarki

¹⁸ Siswanto, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (Pendekatan Administratif Dan Operasional)* (Bumi Aksara, 2022).

kebutuhan sebagai berikut:

- a) Kebutuhan fisiologis (*physiological*) merupakan kebutuhan berupa makan, minum, perumahan, dan pakaian.
- b) Kebutuhan rasa aman (*safety*) merupakan kebutuhan akan rasa aman dan keselamatan.
- c) Kebutuhan hubungan sosial (*affiliation*) merupakan kebutuhan untuk bersosialisasi dengan orang lain.
- d) Kebutuhan pengakuan (*esteem*) merupakan kebutuhan akan penghargaan prestise diri
- e) Kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization*) merupakan kebutuhan puncak yang menyebabkan seseorang bertindak bukan atas dorongan orang lain, tetapi karena kesadaran dan keinginan diri sendiri.¹⁹

c. Tujuan Pemberian Motivasi

Menurut Gustisyah, Raika dalam penelitiannya mengungkapkan pemberian motivasi pada dasarnya adalah memberi kepuasan kerja kepada karyawan dengan harapan karyawan akan bekerja dan mempunyai produktivitas yang lebih baik lagi di dalam bekerja yang pada akhirnya kinerja organisasi juga akan semakin baik.²⁰ Tujuan pemberian motivasi menurut Hasibuan, diantaranya:

¹⁹ Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Erlangga, 2023).

²⁰ Raika Gustisyah, 'Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Penyuluh Perindustrian Pada Kantor Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Medan' (Universitas Sumatera Utara, 2021).

- 1) Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
- 2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- 3) Meningkatkan produktivitas karyawan
- 4) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan
- 5) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
- 6) Mengefektifkan pengadaan karyawan
- 7) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- 8) Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi karyawan
- 9) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- 10) Mempertinggi tanggungjawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.²¹

d. Faktor -Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Saydan dalam Sayuti yang dikutip oleh Gustisyah, Raika menyebutkan motivasi kerja seseorang di dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu faktor internal yang berasal dari proses psikologis dalam diri seseorang dan faktor eksternal yang berasal dari luar diri (*environment factors*).

1) Faktor Internal

Faktor Internal terdiri dari:

a) Kematangan Pribadi

Orang yang bersifat egois dan kemandirian

²¹ Melayu Siahaan Pulungan Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (PT. Bumi Aksara, 2022).

biasanya akan kurang peka dalam menerima motivasi yang diberikan sehingga agak sulit untuk dapat bekerjasama dalam membuat motivasi kerja. Oleh sebab itu kebiasaan yang dibawa sejak kecil, nilai yang dianut dan sikap bawaan seseorang sangat mempengaruhi motivasinya.

b) Tingkat Pendidikan

Seorang pegawai yang mempunyai tingkat pendidikan yang lebih tinggi biasanya akan lebih termotivasi karena sudah mempunyai wawasan yang lebih luas dibandingkan dengan karyawan yang lebih rendah tingkat pendidikannya, Demikian juga sebaliknya jika tingkat pendidikan yang dimiliki tidak digunakan secara maksimal ataupun tidak dihargai sebagaimana layaknya menjadi kenyataan.²²

c) Kebutuhan

Kebutuhan biasanya berbanding sejajar dengan motivasi, semakin besar kebutuhan seseorang untuk dipenuhi, maka semakin besar pula motivasi yang karyawan tersebut untuk bekerja keras.

d) Kelelahan dan Kebosanan

Faktor kelelahan dan kebosanan mempengaruhi gairah dan semangat kerja yang pada gilirannya juga akan mempengaruhi motivasi kerjanya.

²² Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Kencana, 2021).

e) Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mempunyai korelasi yang sangat kuat kepada tinggi rendahnya motivasi kerja seseorang. Karyawan yang puas terhadap pekerjaannya akan mempunyai motivasi yang tinggi dan committed terhadap pekerjaannya. Tinggi rendahnya kepuasan karyawan dapat tercermin dari Produktivitas kerjanya yang tinggi, jarang absen, sanggup bekerja ekstra, tingkat turn over yang rendah dan sejumlah indikator positif lainnya yang bermuara pada peningkatan kinerja perusahaan.

2) Faktor Eksternal

Faktor Eksternal terdiri dari:

a) Kondisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi Pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan pekerjaan meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.²³

b) Kompensasi yang Memadai

Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk memberikan dorongan kepada para karyawan untuk bekerja secara baik.

²³ Stephen Paul Robbins, *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi* (Erlangga Mathis, 2022).

c) Supervisi yang baik

Pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang supervisor dalam memberikan inspirasi, semangat, dan dorongan kepada orang lain (pegawai) untuk mengambil tindakan-tindakan. Pemberian dorongan ini dimaksudkan untuk mengingatkan orang-orang atau pegawai agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil sebagaimana dikehendaki dari orang tersebut. Oleh karena itu seorang supervisor dituntut pengenalan atau pemahaman akan sifat dan karakteristik bawahannya, suatu kebutuhan yang dilandasi oleh motif dengan penguasaan supervisor terhadap perilaku dan tindakan yang dibatasi oleh motif, maka supervisor dapat mempengaruhi bawahannya untuk bertindak sesuai dengan keinginan organisasi.²⁴

d) Ada Jaminan Karir (Penghargaan atas prestasi)

Karir adalah rangkaian posisi yang berkaitan dengan kerja yang ditempati seseorang sepanjang hidupnya. Para karyawan mengejar karir untuk dapat memenuhi kebutuhan individual secara mendalam. Setiap orang akan bersedia untuk bekerja secara keras dengan mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karir yang jelas dalam

²⁴ Robbert Louis Mathis and John Harold Jackson, *Human Resource Management* (Thomson/South-Western, 2023).

melakukan pekerjaan. Hal ini akan dapat terwujud bila perusahaan dapat memberikan jaminan karir untuk masa depan, baik berupa promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan dan penempatan untuk dapat mengembangkan potensi yang ada pada diri karyawan tersebut.

e) Status dan Tanggung Jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan dan harapan setiap karyawan dalam bekerja. Seseorang dengan menduduki jabatan akan merasa dirinya dipercayai, diberi tanggung jawab dan wewenang yang lebih besar untuk melakukan kegiatan-kegiatannya. Jadi status dan kedudukan ini merupakan stimulus atau dorongan untuk memenuhi kebutuhan *sence of achievement* dalam tugas sehari-hari.

f) Peraturan yang Fleksibel

Sistem dan peraturan yang ada pada suatu perusahaan dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan, suatu peraturan yang bersifat melindungi (*protective*) dan diinformasikan secara jelas akan lebih memicu motivasi karyawan di dalam bekerja.²⁵

2. Teori Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangatlah penting

²⁵ T. Hani Handoko, 'Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia' (BPFE Yogyakarta, 2024)

untuk diperhatikan manajemen karena mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan kegiatan pekerjaan. Lingkungan kerja yang nyaman akan memberikan rasa aman juga memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja lebih baik. lingkungan kerja yang nyaman bagi pekerja akan memberikan rasa betah terhadap aktivitas pekerjaan di tempat bekerja. Menurut Nitisemito dalam Nuraini lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempeengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembangkan kepadanya misal adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.²⁶

Menurut Simanjuntak lingkungan kerja dapat juga diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai individu ataupun sebagai suatu kelompok.²⁷ Dari definisi diatas disimpulkan bahwa liingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekrja, yang dapat mempengaruhi dirinya juga pekerjaannya pada saat jam kerja.

b. Indikator Lingkungan Kerja

1) Lingkungan Fisik

Lingkungan fisik yang baik mendukung kenyamanan dan produktivitas pegawai dengan menciptakan suasana kerja yang kondusif. Kebersihan, kerapihan, serta pencahaayaan yang cukup

²⁶ Alex S. Nitisemito, *Manajer Personalia* (Penerbit Ghalia Indonesia, 2019).

²⁷ Simanjuntak, *Manajemen Hubungan Industrial* (Pustaka Sinar Harapan, 2021).

dan sirkulasi udara yang baik berperan penting dalam menjaga kesehatan dan meningkatkan fokus saat bekerja. Lingkungan fisik yang tidak membahayakan serta menyenangkan menimbulkan kepuasan kerja karyawan, yang pada akhirnya akan mendorong karyawan untuk tetap tinggal di perusahaan tersebut.²⁸ Dengan lingkungan fisik yang baik, pegawai dapat bekerja lebih nyaman, aman, dan produktif.

2) Lingkungan Sosial

Lingkungan sosial adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun sesama rekan kerja ataupun dengan bawahan. Keharmonisan, komunikasi, dan kerja sama dalam tim menciptakan suasana yang mendukung produktivitas. Dukungan sosial, baik secara moral maupun profesional serta keterlibatan pegawai dalam pengambilan keputusan memberikan rasa memiliki dan meningkatkan komitmen terhadap kebijakan perusahaan.²⁹

3) Lingkungan Psikologis

Stres kerja yang tinggi, akibat beban atau tekanan yang berlebihan, dapat menurunkan kesehatan mental pegawai oleh karena itu penting untuk memastikan beban kerja seimbang dan sesuai dengan kapasitas serta kemampuannya, agar mereka tidak

²⁸ Herman Suriyadi, Yuslan Idris “*Dampak Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*” (Public Policy 2020)

²⁹ Nadia Maharani, Sumiyati, dan Masharyono “*Lingkungan Kerja Sosial dan Pengembangan Karir Sebagai Pengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*” (Jurnal Manajemen Strategi Universitas Pendidikan Indonesia 2017)

merasa terbebani. Motivasi pegawai dipengaruhi oleh faktor intrinsik, seperti kepuasan dan pencapaian pribadi, serta faktor ekstrinsik, seperti penghargaan dan promosi, yang dapat meningkatkan semangat kerja dan kinerja pegawai.

c. Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Liawati, adapun faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja yaitu:

1) Faktor Fisik

Dalam lingkungan kerja faktor fisik yang dimaksud adalah dengan melibatkan elemen seperti desain ruangan kantor, pencahayaan kantor, tingkat kebisingan, dan juga kenyamanan fisik lainnya.

2) Faktor Sosial

Dalam lingkungan kerja faktor sosial yang dimaksud mencakup interaksi antar karyawan, budaya perusahaan, dukungan sosial, dan komunikasi yang ada pada tempat bekerja. Sebuah ruang kerja yang dirancang dengan maksimal dapat memberikan kenyamanan, konsentrasi, dan efisiensi karyawan. sedangkan jika kondisi fisik dari perusahaan kurang memadai dapat memberikan rasa lelah serta ketidaknyamanan juga penurunan produktivitas dari karyawan. Di sisi lain, suatu lingkungan kerja yang mendukung hubungan yang positif, kolaborasi, dan komunikasi yang terbuka dapat menambah tingkat kepuasan dari karyawan, memotivasi mereka agar berkontribusi dengan maksimal,

juga menciptakan atmosfer kerja yang positif.³⁰

3. Teori Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan hasil yang didapat oleh suatu organisasi yang bersifat *profit oriented* ataupun *non profit oriented*, yang dihasilkan selama satu periode tertentu. Chaizi Nasucha juga mengemukakan bahwa kinerja organisasi menjadi sebuah strategi efektivitas organisasi secara menyeluruh untuk memenuhi kebutuhan yang telah ditetapkan setiap kelompok. Kinerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan sehingga mempengaruhi seberapa banyak kontribusi mereka terhadap instansi atau organisasi. Pada hakikatnya Sumber daya manusia (SDM) ini menjadi salah satu element terpenting dalam kinerja.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan bagian yang penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, memanfaatkan karyawan sehingga dapat berfungsi secara produktif demi tercapainya tujuan dari sebuah perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) menjadi salah satu faktor produksi potensial yang secara nyata bekerja bukan hanya secara fisik saja akan tetapi bekerja secara fikir juga. Dalam peningkatan kinerja karyawan, sumber daya manusia (SDM) menjadi titik pusat perhatian organisasi dikarenakan sumber daya manusia (SDM) merupakan sumber yang sangat penting atau menjadi faktor kunci untuk memperoleh kinerja yang baik.

³⁰ Liawati *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mustika Citra Rasa* (Jurnal Arastirma 2021)

Pengertian kinerja menurut beberapa ahli adalah sebagai berikut:
(Velithzal Rivai dan Ahmad Fawzi).³¹

- 1) Kinerja adalah seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta.
- 2) Kinerja adalah salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja.
- 3) Kinerja adalah suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.
- 4) Kinerja merujuk kepada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk menjapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik.
- 5) Kinerja sebagai kualitas dan kuantitas pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan oleh individu, kelompok maupun perusahaan.
- 6) Dengan demikian, kinerja merupakan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

³¹ Veithzal Rivai and Deddy M. Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik* (PT Raja Grafindo Persada, 2022).

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Kinerja yang dicapai karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam menjamin kelangsungan hidup suatu organisasi. Dalam mencapai kinerja yang tinggi beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan baik untuk hasil maupun perilaku kerjanya.

Menurut Kasmir beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah:³²

1) Kemampuan dan keahlian

Dimana kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan.

2) Pengetahuan

Mencakup pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

3) Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

4) Kepribadian

Merupakan kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian

³² Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)* (Rajawali Pers, 2022).

atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaan juga baik.

5) Motivasi kerja

Merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dari luar dirinya, maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu yang baik

6) Kepemimpinan

Merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7) Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

8) Budaya Organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki organisasi atau perusahaan.

9) Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan pekerjaan.

10) Lingkungan kerja

Merupakan suasana kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan

ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif. Menurut Lestary & Chaniago, adapun faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagai berikut:³³

1) Faktor internal

Faktor Internal yang meliputi tentang pengetahuan keterampilan, dan kompetensi yang dimiliki, kepribadian, tingkat motivasi, serta sikap juga perilaku yang mempengaruhi kinerjanya.

2) Faktor eksternal

Faktor Eksternal sendiri meliputi gaya kepemimpinan dari seorang atasan, interaksi antara karyawan, serta lingkungan kerja di tempat mereka bekerja. Disebutkan juga bahwasanya kinerja karyawan dipengaruhi juga oleh tingkat kemauan dan tingkat keterbukaan terhadap diri sendiri dan orang lain saat menjalankan tugas mereka. Karena adanya kemauan serta keterbukaanitu dapat meningkatkan produktivitas karyawan, yang pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan kinerja.

c. Indikator kinerja

- 1) Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan sesuatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.³⁴ Kompetensi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja

³³ Lestary and Chaniago. 'Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan'

³⁴ Ainanur, Satria Tirtayasa "Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan" (Jurnal Ilmiah Magister Manajemen 2018)

pegawai. Kinerja dan keefektifan pegawai dalam melaksanakan tugas saat ditentukan oleh kompetensi yang disyaratkan oleh bidang pekerjaan. Melalui kompetensi yang semakin memadai seseorang akan lebih menguasai dan mampu mengharapakan semua praktek semua tugas pekerjaan sesuai dengan *job descriptions* yang ditetapkan.

- 2) Motivasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai artinya semakin tinggi motivasi kinerja pegawai, selain kompetensi, untuk memaksimalkan kinerja seseorang perlu memiliki motivasi yang semakin tinggi. Motivasi semakin tinggi berperan untuk memberikan penguatan terhadap keinginan yang mengarah tercapainya prestasi kerja yang semakin baik serta dapat mengarahkan sikap perilaku individu dalam mencapai tujuan. Bentuk-bentuk motivasi yang selama ini dapat diberikan adalah memberikan gaji yang layak, jaminan kesehatan, tunjangan dan kondisi kerja yang kondusif dan kesempatan memberikan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi.³⁵
- 3) Komunikasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai semakin tinggi efektivitas komunikasi maka kinerja pegawai akan semakin tinggi. Efektivitas komunikasi semakin tinggi apabila atasan menyampaikan petunjuk secara rinci; informasi disampaikan tepat waktu dengan bahasa yang mudah dipahami, adanya teguran bila terjadi kesalahan, atasan mau

³⁵ Fransiskus Ady, Djoko Wijono “*Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*” (Jurnal Maksipreneur 2019)

mendengar saran atau pendapat bawahan, atasan menghargai setiap keluhan, karyawan saling bertukar pendapat, mau mendengarkan pendapat teman.

- 4) Kesejahteraan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai semakin tinggi kesejahteraan maka kinerja pegawai akan semakin tinggi, penghargaan yang semakin tinggi akan menarik dan mempertahankan para pegawai sehingga memacu peningkatan produktivitas kerja. Kesejahteraan karyawan merupakan kompensasi pelengkap atau benefit yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan bertujuan untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik mental karyawan agar kinerja dan produktivitas kerjanya meningkat.³⁶ Kesejahteraan yang semakin tinggi dicerminkan dari semakin meningkatnya ketenangan kerja, kesetiaan, keterikatan terhadap organisasi, memotivasi gairah kerja, terpeliharanya kesehatan dan kualitas fisik pegawai dan menciptakan lingkungan dan suasana kerja yang semakin baik serta memacu produktivitas kerja.

4. Teori *Balance Scorecard*

Balance Scorecard merupakan suatu alat manajemen kinerja yang dikembangkan oleh Kaplan dan Norton sebagai kerangka pengukuran yang tidak hanya berfokus pada aspek keuangan, tetapi juga

³⁶ Untung Sriwidodo, Agus Budhi Haryanto “Pengaruh Kompetensi Motivasi, Komunikasi dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan” (Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia 2018)

mencakup aspek non-keuangan dalam menilai kinerja organisasi.³⁷ *Balance Scorecard* digunakan untuk menerjemahkan visi dan strategi organisasi ke dalam tujuan yang lebih terukur melalui empat perspektif utama, yaitu perspektif keuangan, perspektif pelanggan, perspektif proses bisnis internal, serta perspektif pembelajaran dan pertumbuhan.

Pendekatan ini membantu organisasi meningkatkan kinerja secara menyeluruh melalui keseimbangan antara hasil finansial dan kapabilitas internal. Dengan demikian, *Balance Scorecard* menjadi alat strategis dalam menilai efektivitas organisasi dalam mencapai tujuan jangka panjang sekaligus memonitor keberlanjutan proses manajemen kinerja.

Balance Scorecard juga menekankan bahwa sumber daya manusia memiliki peran penting dalam keberhasilan organisasi. Melalui perspektif pembelajaran dan pertumbuhan, peningkatan kinerja pegawai dapat dicapai jika organisasi mampu mengembangkan kompetensi, motivasi, dan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas. Kinerja pegawai yang baik akan berdampak pada tercapainya sasaran proses internal, kepuasan pelanggan, dan hasil keuangan yang lebih baik. Dengan demikian, *Balance Scorecard* menjadi alat strategis yang mengaitkan peningkatan kinerja pegawai dengan pencapaian tujuan organisasi secara berkelanjutan.

5. Teori Hierarki Maslow

Teori Hierarki Kebutuhan *Maslow* menjelaskan bahwa perilaku

³⁷ Robert S. Norton Kaplan and David P, *Balanced Scorecard: Menerjemahkan Strategi Ke Dalam Tindakan* (Boston: Harvard Business School Press, 1996), h. 2.

manusia, termasuk perilaku kerja, dipengaruhi oleh kebutuhan yang tersusun dalam lima tingkatan: kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. *Maslow* menyatakan bahwa kebutuhan pada tingkat yang lebih rendah harus terpenuhi terlebih dahulu sebelum seseorang terdorong untuk memenuhi kebutuhan pada tingkat berikutnya.³⁸ Dalam konteks organisasi, pemenuhan kebutuhan dasar seperti gaji yang cukup, rasa aman dalam bekerja, serta hubungan sosial yang baik menjadi fondasi munculnya dorongan kerja yang stabil dan berkelanjutan.

Dalam lingkungan kerja modern, konsep ini digunakan untuk memahami bagaimana motivasi pegawai terbentuk dan bagaimana organisasi dapat merancang strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja. Pegawai yang kebutuhan penghargaan dan aktualisasi dirinya terpenuhi cenderung menunjukkan komitmen, kreativitas, dan produktivitas yang lebih tinggi. Oleh karena itu, teori *Maslow* memberikan landasan yang kuat bagi perusahaan dalam merumuskan kebijakan motivasi, pengembangan karir, dan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung pencapaian potensi pegawai secara optimal.

6. Teori Dua Faktor Herzberg

Teori Dua Faktor Herzberg menjelaskan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan kerja dipengaruhi oleh dua kelompok faktor yang berbeda, yaitu faktor higienis (*hygiene factors*) dan faktor motivator

³⁸ Abraham H. Maslow, *Motivation and Personality* (New York: Harper & Row, 1954).

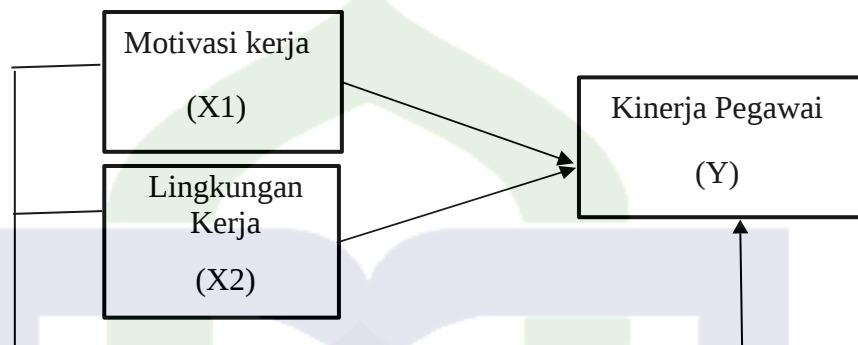
(*motivator factors*).³⁹ Faktor higienis mencakup kondisi kerja, hubungan dengan rekan dan atasan, kebijakan perusahaan, serta keamanan kerja. Faktor ini tidak secara langsung meningkatkan kinerja, namun apabila tidak terpenuhi akan menimbulkan ketidakpuasan pegawai. Sebaliknya, faktor motivator seperti pencapaian, pengakuan, tanggung jawab, dan peluang pengembangan diri dianggap memiliki pengaruh langsung terhadap peningkatan motivasi dan kinerja pegawai.

Dalam konteks organisasi, teori ini menjadi dasar untuk memahami bahwa peningkatan motivasi tidak cukup hanya melalui perbaikan lingkungan atau fasilitas kerja, tetapi harus disertai dengan pemberian pekerjaan yang bermakna, tantangan, dan kesempatan untuk berkembang. Ketika faktor higienis dan motivator terpenuhi secara simultan, pegawai cenderung menunjukkan komitmen yang lebih tinggi, kreativitas dalam bekerja, serta peningkatan kinerja yang berkelanjutan. Dengan demikian, teori Herzberg memberikan kerangka strategis bagi perusahaan dalam merancang sistem manajemen kinerja yang seimbang antara kenyamanan kerja dan pengembangan potensi pegawai.

³⁹ Frederick Herzberg, Bernard Mausner, and Barbara Bloch Snyderman, *The Motivation to Workx* (New York: John Wiley & Sons, 1959).

C. Kerangka Pikir

Kerangka berfikir merupakan konseptual mengenai bagaimana suatu teori berhubungan diantara berbagai faktor yang diidentifikasi penting terhadap masalah penelitian.



Gambar 2. 1 Kerangka Pikir

D. Hipotesis penelitian

Hipotesis adalah hubungan yang diperkirakan secara logis antara dua variabel atau lebih yang ditunjukkan dalam bentuk pernyataan yang dapat diuji.⁴⁰ Dengan menguji hipotesis dan menegaskan hubungan yang diperkirakan, diharapkan dapat ditemukan Solusi untuk mengatasi masalah yang dihadapi. Adapun hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

Secara teoritis, motivasi kerja merupakan dorongan internal dan eksternal yang memengaruhi semangat seseorang dalam melaksanakan tugas. Teori kebutuhan Maslow menjelaskan bahwa pemenuhan kebutuhan akan meningkatkan motivasi, dan pada akhirnya berdampak pada peningkatan

⁴⁰ Sugiyono, Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif Dan R&D (Alfabeta, 2019).

kinerja pegawai⁴¹. Penelitian Anggraeny Hustia (2021) serta Nia Fatmawati (2020) membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

H0: Tidak terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di PT. Pelindo Multi Terminal Branch Parepare.

H1: Terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di PT. Pelindo Multi Terminal Branch Parepare.

Lingkungan kerja yang baik, baik secara fisik, sosial, maupun psikologis, dapat menciptakan kenyamanan, menumbuhkan komunikasi yang efektif, serta meningkatkan produktivitas. Menurut teori organisasi, lingkungan kerja yang kondusif mendorong tercapainya tujuan organisasi melalui kinerja yang lebih optimal.⁴² Penelitian Rizhna Lia Putri & Irwansyah serta Zulfa Sabina & Laylan Syafina menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

H0: Tidak terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di PT. Pelindo Multi Terminal Branch Parepare.

H2: Terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di PT. Pelindo Multi Terminal Branch Parepare.

Secara teoritis, kinerja dipengaruhi oleh kombinasi motivasi dan kondisi lingkungan kerja; keduanya saling memperkuat dalam mendorong

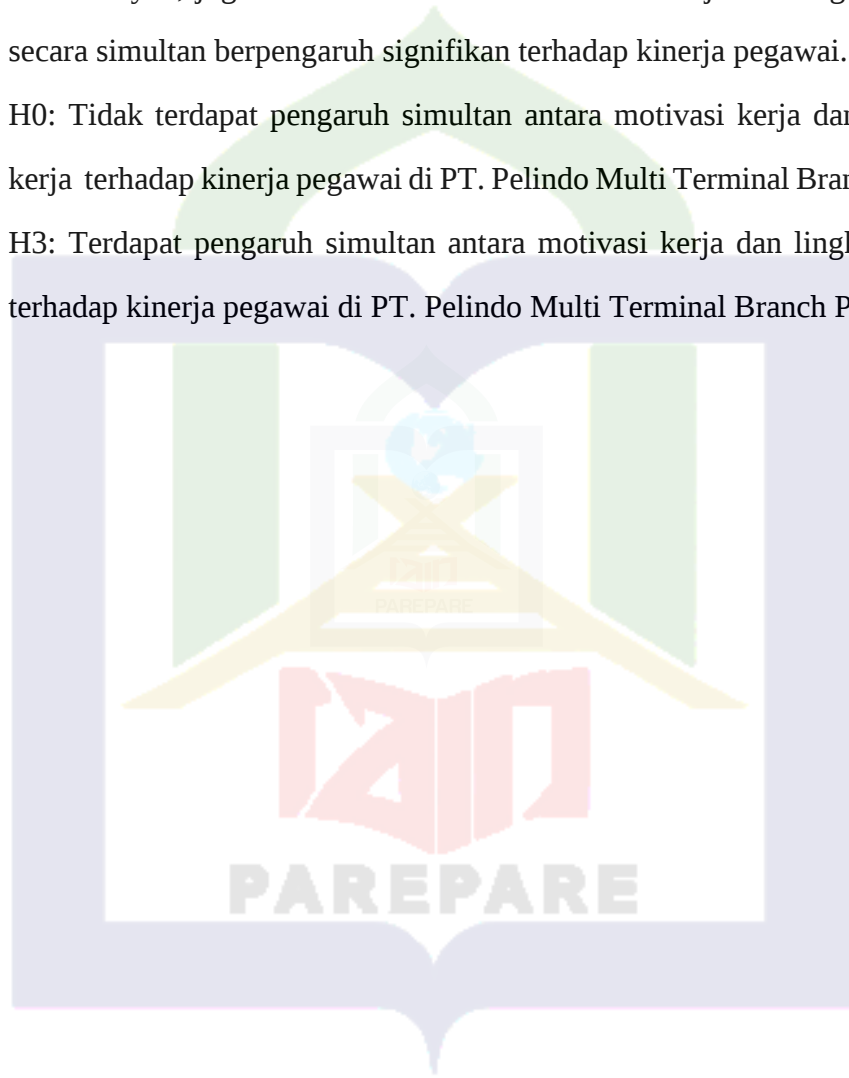
⁴¹ Anggraeny Hustia, Rizhna Lia Putri, Irwansyah “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO masa Pandemi”i Jurnal Ilmu Manajemen 2020

⁴² Rizhna Lia Putri, Irwansyah, “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Pamulang Kota Tangerang Selatan”, Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia 2024

produktivitas. Hal ini sejalan dengan pandangan bahwa kinerja adalah fungsi dari motivasi dan lingkungan kerja yang mendukung. Hasil penelitian terdahulu, seperti yang dilakukan oleh Anggraeny Hustia dan Rizhna Lia Putri & Irwansyah, juga membuktikan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

H0: Tidak terdapat pengaruh simultan antara motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di PT. Pelindo Multi Terminal Branch Parepare.

H3: Terdapat pengaruh simultan antara motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di PT. Pelindo Multi Terminal Branch Parepare.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Bentuk pendekatan dan jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Metode penelitian ini pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.⁴³ Jenis penelitian yang diterapkan dalam penelitian ini adalah lapangan. Penelitian lapangan adalah metode penelitian yang digunakan secara langsung di lokasi atau tempat dimana fenomena atau objek penelitian terjadi.⁴⁴ Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif kuantitatif yaitu untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi penelitian

Lokasi yang akan dijadikan sebagai tempat pelaksanaan penelitian ialah PT. Pelindo Multi Terminal Branch Parepare. Jl. Andi Cammi, Komp Pelabuhan Parepare

2. Waktu penelitian

Pada waktu penelitian ini, peneliti membutuhkan jangka waktu dua bulan atau lebih berdasarkan kebutuhan penulis dalam melakukan penelitian.

⁴³ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif R&D* (Bandung: Alfabeta, 2016), h.24.

⁴⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif R&D*, H.8

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk penelitian kemudian ditarik kesimpulannya.⁴⁵ Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Pelindo Multi Terminal Branch Parepare, yang berjumlah 131 orang dengan teknik pengambilan sampel menggunakan probability sampling jenis simple random sampling.⁴⁶ Teknik ini digunakan karena setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk terpilih sebagai sampel, sehingga hasil penelitian diharapkan mampu mencerminkan kondisi seluruh populasi secara objektif dan representatif.

Kriteria responden dalam penelitian ini ditetapkan sebagai berikut:

- a. Karyawan berstatus aktif di PT Pelindo Multi Terminal Branch Parepare.
- b. Karyawan yang telah memahami sistem kerja dan lingkungan organisasi di PT Pelindo Multi Terminal Branch Parepare.
- c. Terlibat langsung dalam aktivitas operasional atau administratif perusahaan.
- d. Bersedia menjadi responden dan mengisi kuesioner dengan lengkap.

⁴⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2010), h. 80

⁴⁶ PT Pelindo Multi Terminal Branch Parepare, 'Data Internal PT Pelindo Multi Terminal Branch Parepare', 2025.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi⁴⁷ Untuk menentukan sampel dalam penelitian ini digunakan Rumus *Slovin*. Rumus *Slovin* adalah rumus yang digunakan untuk menentukan jumlah sampel minimum yang dibutuhkan dari suatu populasi agar hasil penelitian memiliki tingkat keakuratan tertentu dengan memperhitungkan tingkat kesalahan yang diinginkan. Adapun hasil perhitungan sampel sebagai berikut :

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

$$n = \frac{131}{1 + 131 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{131}{1 + 1,31}$$

$$n = \frac{131}{2,31} = 56,7 = 57$$

Di mana :

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = *Margin of error* (10% atau 0,1%)

D. Teknik Pengumpulan dan Pengolahan Data

1. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah suatu proses pengumpulan data primer dan data sekunder. Dalam suatu penelitian, pengumpulan data

⁴⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Manajemen*, (Bandung: Alfabeta,2016) h.149.

adalah langkah yang sangat penting karena data yang dikumpulkan akan digunakan untuk pemecahan masalah yang sedang diteliti. Berdasarkan penelitian ini, penulis menggunakan beberapa teknik pengumpulan data yang diperlukan. Adapun teknik pengumpulan data tersebut adalah sebagai berikut.

a. Observasi

Observasi merupakan suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengadakan penelitian secara teliti, serta pencatatan sistematis. Selain itu, Imam Gunawan dalam bukunya mengatakan bahwa observasi ialah studi yang disengajai dan sistematis tentang fenomena sosial dan gejala-gejala psikis dengan jalan pengamatan dan pencatatan.

b. Kuesioner

Kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang telah dilakukan dengan cara memberikan beberapa macam pertanyaan yang berhubungan dengan masalah penelitian. Menurut Sugiyono (2017:142) Kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabkannya.

c. Dokumentasi

Teknik dokumenter atau disebut juga dokumentasi merupakan teknik-teknik pengumpulan dan penelitian melalui sejumlah dokumentasi (informasi yang didokumentasikan) berupa dokumentasi maupun dokumentasi terekam.

2. Teknik Pengolahan Data

Teknik pengolahan data yang digunakan penelitian ini yaitu dengan menggunakan bantuan *Aplikasi Statiscal Product and Service Solution* (SPSS) 25 untuk melakukan pengujian data berupa uji yang diprosedurkan dalam penelitian seperti uji asumsi klasik hingga uji hipotesis

E. Definisi Operasional Variabel

Menurut Sugiyono mendefinisikan bahwa yang dimaksud dengan variabel adalah “Variabel penelitian adalah salah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya”⁴⁸ Variabel dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel independen (X) dan satu variabel dependen (Y). Variabel independen dalam penelitian ini adalah Motivasi kerja, Lingkungan kerja. Sedangkan variabel dependennya (Y) adalah Kinerja pegawai. Berikut adalah penjelasan dari masing masing variabel tersebut.

1. Variabel Independen (Variabel Bebas)

Variabel ini sering disebut sebagai variabel stimulus, predictor, antecedent. Dalam Bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat).⁴⁹ Adapun variabel (X) dimaksud dalam penelitian ini yakni :

a) Motivasi Kerja (X1)

Motivasi kerja adalah dorongan internal atau eksternal yang

⁴⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif R&D* (Bandung: Alfabeta, 2017),

⁴⁹ Sugiyono *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2017).

memengaruhi perilaku, semangat, dan komitmen seorang karyawan untuk bekerja secara optimal guna mencapai tujuan organisasi maupun tujuan pribadinya.⁵⁰ Adapun indikator yang digunakan (penghargaan, tantangan, tanggung jawab, keterlibatan, kesempatan).⁵¹

b) Lingkungan Kerja (X2)

Lingkungan kerja adalah keseluruhan kondisi disekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya baik secara fisik maupun non fisik. Lingkungan kerja yang baik akan menciptakan kenyamanan, keamanan, dan motivasi dalam bekerja, sehingga berdampak positif terhadap produktivitas dan kinerja pegawai. Adapun indikator yang digunakan (lingkungan fisik, lingkungan sosial, lingkungan psikologis).⁵²

2. Variabel Dependen (Kinerja Pegawai)

Variabel dependen sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam Bahasa Indonesia sering juga disebut variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.⁵³ Variabel dependen pada penelitian ini adalah kinerja pegawai (Y). Adapun indikator yang digunakan (kompetensi, motivasi, komunikasi, kesejahteraan).⁵⁴

⁵⁰ Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta Bumi Aksara, 2016

⁵¹ Stephen P. Robbins *Organizational Behavior* (2016)

⁵² Sedarmayanti *Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Produktifitas Kerja*, Bandung : Mandar Maju 2017)

⁵³ Sugiyono, *Metode Penelitian Manajemen*, (Bandung: Alfabeta, 2016) , h.97

⁵⁴ Mangkunegara, Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2017).

F. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam ataupun sosial yang diamati. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Menurut Abdullah (2015) skala likert adalah skala yang didasarkan pada penjumlahan sikap responden dalam merespon pernyataan berkaitan dengan indikator-indikator suatu konsep atau variabel yang sedang diukur. Skala likert ini menggunakan 5 (lima) penilaian instrument jawaban kuesioner, yaitu:⁵⁵

Tabel 3. 1 Nilai Skala Likert

Skala	Alternatif Jawaban	
5	Sangat Setuju	SS
4	Setuju	S
3	Kurang Setuju	KS
2	Tidak Setuju	TS
1	Sangat Tidak Setuju	STS

G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data menggunakan metode statistik deskriptif yakni menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat sebuah kesimpulan yang umum.⁵⁶ Analisis data menggunakan program SPSS Versi 25. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian sebagai berikut.

1. Analisis Statistik Deskriptif

⁵⁵ Ibnu Hajar, *Dasar-Dasar Metodologi Penelitian Kuantitatif Dalam Ilmu Pendidikan* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1996), h. 160

⁵⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2013), h.147.

Statistik deskriptif merupakan statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan data yang sudah terkumpul sebagaimana adanya, tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang bersifat general.

2. Uji Kualitas Data

a) Uji Validitas

Ghozali (2021) menjelaskan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Pengujian validitas data dilakukan dengan membandingkan r hitung dengan r tabel masing masing butir kuesioner dengan kriteria sebagai berikut:⁵⁷

- 1) Jika r hitung positif dan $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ maka butir pertanyaan tersebut valid.
- 2) Jika r hitung positif dan $r\text{-hitung} < r\text{-tabel}$ maka butir pertanyaan tersebut tidak valid

b) Uji Realibilitas

Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur konsistensi suatu kuesioner yang digunakan sebagai indikator variabel atau konstruk. Kriteria penilaian:

- 1) Jika nilai $\alpha > 0,60$, maka instrumen dinyatakan reliabel atau dapat dipercaya.
- 2) Jika nilai $\alpha < 0,60$, maka instrumen belum reliabel dan perlu diperbaiki. Sumber referensi: (Sugiyono, 2018).

3. Uji Asumsi Klasik

⁵⁷ Ghozali dan Imam, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program BM SPSS 21* (Semarang : Universitas Diponegoro, 2013), h. 110

Uji asumsi klasik merupakan statistik yang harus dilakukan pada analisis regresi linear bergandayang berbasis *ordinary lest square*. Dalam OLS hanya terdapat satu variabel dependen berjumlah lebih dari satu variabel dependen. Sedangkan variabel independen berjumlah lebih dari satu. Tujuan dari uji asumsi klasik untuk memeriksa apakah data yang digunakan dalam analisis statistik memenuhi asumsi dasar dari metode statistik yang akan digunakan.

a) Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan untuk mengetahui normal tidaknya suatu distribusi data. Fungsi pengujian suatu data dikategorikan berdistribusi normal atau tidak memiliki indikator diantaranya:

- 1) Jika nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 atau 5% maka distribusi dinyatakan tidak normal. $> 0,05$
- 2) Jika nilai signifikan lebih besar dari 0,05 atau 5% maka distribusi normal

b) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terdapat korelasi yang tinggi antar variabel independen. Model regresi yang baik tidak terjadi multikolinearitas, sehingga masing-masing variabel bebas memiliki kemampuan menjelaskan variabel dependen secara berdiri sendiri. Pengujian multikolinearitas umumnya dilihat melalui nilai Variance Inflation Factor (VIF).

Adapun kriteria penilaiannya yaitu:

- 1) apabila nilai $VIF < 10$, maka model dinyatakan bebas dari

multikolinearitas,

- 2) namun jika nilai $VIF \geq 10$, maka menunjukkan adanya masalah multikolinearitas pada model regresi..

c) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah terdapat perbedaan variance residual pada suatu periode pengamatan ke periode pengamatan lainnya. Uji ini bertujuan memastikan bahwa residual dalam model regresi memiliki variance yang konstan. Heteroskedastisitas dapat diuji menggunakan *scatterplot* antara nilai prediksi variabel terikat dengan residual error.

Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Hal tersebut dapat diketahui dari tampilan *scatterplot* yang tidak menunjukkan pola tertentu serta titik-titik residual menyebar secara acak dan tidak hanya berada di atas atau di bawah garis nol pada sumbu Y. Jika kondisi tersebut terpenuhi, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi bebas dari gejala heteroskedastisitas, sehingga model dinyatakan layak digunakan dalam analisis regresi.

4. Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menunjukkan seberapa besar pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Analisis ini digunakan dengan melibatkan variabel dependen (Y) dan variabel independen (X1, X2) persamaan regresinya antara lain :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y	: Kinerja Pegawai
a	: Konstanta
$\beta_1 \beta_2$	: Koefisien Regresi
X_1	: Variabel Independen (Bebas), Motivasi Kerja
X_2	: Variabel Independen (Bebas), Lingkungan kerja
e	: Standar Error

5. Uji Hipotesis

a) Uji Statistik Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji apakah setiap variabel Independen yaitu Motivasi kerja (X_1), Lingkungan kerja (X_2) mempunyai pengaruh terhadap variabel Dependen yakni Kinerja Pegawai (Y) secara parsial, Kriteria pengambilan keputusannya sebagai berikut :

- 1) Jika nilai t-hitung > t-tabel dan nilai signifikan < 0,05, maka secara parsial terdapat pengaruh signifikan variabel independen terhadap variabel dependen.
- 2) Jika nilai t-hitung < t-tabel dan nilai signifikan > 0,05, maka secara parsial tidak terdapat pengaruh signifikan variabel independen terhadap variabel dependen.

b) Uji Simultan (Uji F)

Uji F bertujuan untuk menguji apakah setiap variabel Independen yaitu Motivasi kerja (X_1) Lingkungan kerja (X_2) mempunyai pengaruh terhadap variabel Dependen (Y) secara simultan atau bersama sama.

Kriteria pengambilan keputusan antara lain :

- 1) Jika nilai $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$ dan nilai signifikan < 0.05 maka secara simultan terdapat pengaruh signifikan variabel independen terhadap variabel dependen.
- 2) Jika nilai $F\text{-hitung} < F\text{-tabel}$ dan nilai signifikan > 0.05 , maka secara simultan tidak terdapat pengaruh signifikan variabel independen terhadap variabel dependen.

6. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) merupakan ukuran statistik yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen dalam suatu model regresi. Pada penelitian ini, koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel motivasi kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) dalam menjelaskan kinerja pegawai (Y). Nilai R^2 berada pada rentang 0 sampai 1.

- 1) Semakin mendekati nilai 1, maka semakin baik model dalam menjelaskan variasi variabel dependen atau dapat dikatakan bahwa variabel independen memiliki pengaruh yang kuat terhadap variabel dependen.
- 2) Sebaliknya, jika nilai R^2 mendekati 0, maka kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Hasil Penelitian

Gambaran umum penelitian diuraikan secara deskriptif mencakup karakteristik responden, deskripsi jawaban responden dan deskripsi variabel yaitu sebagai berikut:

1. Karakteristik Responden

Hasil penelitian yang dihasilkan adalah untuk menjawab rumusan masalah penelitian terkait pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Pelindo Multi Terminal Branch Parepare. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai. Pengumpulan informasi berupa hasil wawancara beserta pengisian link kuisioner terhadap staff dan pekerja di PT. Pelindo Multi Terminal Branch Parepare.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

<i>Frequency</i>		<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent (%)</i>
20-30	13	22,81	22,81	22,81
31-40	18	31,58	31,58	54,39
41-50	19	33,33	33,33	87,72
51-55	7	12,28	12,28	100
Total	57	100	100	

Sumber data: Olah Data SPSS 25, 2025

Tabel diatas menunjukkan distribusi frekuensi responden berdasarkan

kategori usia dengan total 57 responden. Kategori usia 20-30 tahun memiliki 13 responden (22,81%), 31-40 tahun terdiri dari 18 responden (31,58%), 41-50 tahun mencakup 19 responden (33,33%), dan usia di atas 55 tahun terdiri dari 7 responden (12,28%). Semua data valid, sehingga persentase valid sama dengan persentase. Persentase kumulatif menunjukkan bahwa 22,81% responden berusia 20-30 tahun, 54,39% untuk usia 31-40 tahun, 87,72% untuk usia 41-50 tahun, dan 100% untuk usia di atas 55 tahun. Tabel ini memberikan gambaran jelas tentang distribusi usia responden.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan enis Kelamin

	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent (%)</i>
Laki- laki	40	70,18	70,18	70,18
Perempuan	17	29,82	29,82	100
Total	57	100	100	

Sumber data: Olah Data SPSS 25, 2025

Tabel di atas menunjukkan distribusi jenis kelamin responden dari total 57 orang, di mana 40 responden (70,18%) adalah Laki-laki dan 17 responden (29,82%) adalah Perempuan. Persentase valid sama dengan persentase keseluruhan, dan persentase kumulatif mencapai 100%, maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden pada penelitian ini berjenis kelamin laki laki.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan pendidikan

	<i>Frequsncy</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid percent</i>	<i>Cumulative Percent (%)</i>
S2	4	7.0	7.0	7.0

S1	39	68.4	68.4	75.4
SMA	14	24.6	24.6	100
Total	57	100	100	

Sumber data: Olah Data SPSS 25, 2025

Berdasarkan hasil distribusi tingkat pendidikan, dari total 57 responden diketahui bahwa mayoritas memiliki latar belakang pendidikan S1, yaitu sebanyak 39 orang atau sebesar 68,4 persen. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai memiliki jenjang pendidikan sarjana sebagai bekal dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Sementara itu, pegawai dengan pendidikan terakhir SMA berjumlah 14 orang atau 24,6 persen, yang menempati posisi kedua terbanyak. Adapun jumlah pegawai dengan pendidikan S2 relatif sedikit, yaitu hanya 4 orang atau 7,0 persen dari keseluruhan responden. Secara kumulatif, pendidikan S2 mencapai 7,0 persen, ditambah dengan S1 menjadi 75,4 persen, dan seluruhnya mencapai 100 persen setelah memasukkan kategori SMA.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan jabatan

<i>Frequency</i>		<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent (%)</i>
Depury Branch Manajer Pendukung Operasi	1	1.8	1.8	1.8
Senior Officer Administrasi dan Umum	3	5.3	5.3	7.0
Officer Keuangan	4	7.0	7.0	14.0
Staff Administrasi	6	10.5	10.5	24.6
Pegawai Organik	6	10.5	10.5	35.1
Kontrak/TAD	2	3.5	3.5	38.6
Pelaksana Tata Usaha	6	10.5	10.5	49.1
Centre Park	3	5.3	5.3	54.4

Departemen Operasi Terminal	7	12.3	12.3	66.7
Divisi Sumber Daya Manusia (SDM)	5	8.8	8.8	75.4
Layanan Operasi	6	10.5	10.5	86.0
Sistem manajemen mutu	2	3.5	3.5	89.5
Pengembangan Operasi	2	3.5	3.5	93.0
Pengendalian keuangan dan pelaporan	1	1.8	1.8	94.7
Pengendalian Internal Operasi dan Komersial	3	5.3	5.3	100.0
Total	57	100	100	

Sumber data diolah oleh SPSS 25, 2025

Tabel distribusi pegawai menunjukkan penyebaran jumlah pegawai berdasarkan jabatan dengan total 57 orang. Jabatan *Deputy Branch Manager* Pendukung Operasi dan Pengendalian keuangan dan pelaporan memiliki jumlah paling sedikit, yaitu satu pegawai (1,75%). Selanjutnya, Pegawai Kontrak/TAD, Sistem manajemen mutu, dan Pengembangan Operasi yaitu (3,5%). Selanjutnya *Senior Officer* Administrasi dan Umum, Central Park, dan Pengendalian Internal Operasi dan Komersial berjumlah tiga pegawai (5,3%). *Officer* Keuangan terdiri dari empat pegawai (7,02%). Divisi SDM yaitu 5 pegawai (8,8%) dan Jabatan dengan jumlah menengah terlihat pada Staff Administrasi, Pegawai Organik, serta Pelaksana Tata Usaha, dan Layanan operasi masing-masing sebanyak enam pegawai (10,53%). Jabatan dengan jumlah terbanyak adalah Departemen Operasi Terminal, yaitu 7 pegawai (12,3%) atau sekitar seperlima dari keseluruhan pegawai.

B. Pengujian Persyaratan Analisis Data

1. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif menjelaskan rangkuman terkait ciri-ciri

setiap variabel penelitian berdasarkan rata-rata (mean) nilai maksimum, dan nilai minimum.

Tabel 4. 5 Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Motivasi kerja	57	15,00	50,00	37,7193	6,96356
Lingkungan kerja	57	14,00	50,00	38,1228	7,01038
Kinerja pegawai	57	13,00	50,00	40,6842	6,44526
Valid N (listwise)	57				

Sumber data: olah data SPSS 25, 2025

Berdasarkan hasil analisis deskriptif terhadap data yang dikumpulkan dari 57 responden, diperoleh informasi mengenai tiga variabel utama yaitu motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai. Untuk variabel motivasi kerja, nilai minimum yang diperoleh responden adalah 15 dan nilai maksimum sebesar 50, dengan nilai rata-rata (mean) sebesar 37,72 dan simpangan baku (standar deviasi) sebesar 6,96. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum tingkat motivasi kerja responden berada dalam kategori tinggi, meskipun terdapat perbedaan antar individu. Sementara itu, variabel lingkungan kerja memiliki nilai minimum sebesar 14 dan maksimum 50, dengan rata-rata sebesar 38,12 dan simpangan baku sebesar 7,01. Rata-rata yang tinggi ini mengindikasikan bahwa persepsi responden terhadap lingkungan kerja mereka cenderung positif, walaupun terdapat variasi antar responden yang cukup signifikan. Adapun variabel kinerja pegawai memiliki nilai minimum sebesar 13 dan maksimum sebesar 50, dengan rata-rata tertinggi dibanding dua variabel lainnya, yaitu sebesar 40,68 dan simpangan baku sebesar 6,45. Ini menunjukkan bahwa secara umum para responden menilai kinerja mereka dengan baik dan lebih merata dibanding

dua variabel lainnya. Dengan demikian, ketiga variabel yang diteliti menunjukkan kecenderungan yang positif, baik dari segi motivasi, lingkungan kerja, maupun kinerja pegawai.

2. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Pengujian validitas data dilakukan dengan membandingkan r hitung dengan r tabel masing masing butir kuesioner dengan kriteria yaitu Jika r hitung positif dan $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ maka butir pertanyaan tersebut valid, dan jika r hitung positif dan $r\text{-hitung} < r\text{-tabel}$ maka butir pertanyaan tersebut tidak valid. Nilai R tabel dihitung dengan rumus df (*Degree off freedom*) = $n - 2$.

$$Df = n - 2$$

$$= 57 - 2$$

$$= 55$$

1) Motivasi Kerja

Tabel 4. 6 Uji Validitas Motivasi Kerja

No.	R hitung	R tabel (5%)	Kriteria
		Df= $n(57)-2= 55$	
1	0,658	0,260	Valid
2	0,435	0,260	Valid
3	0,584	0,260	Valid
4	0,589	0,260	Valid
5	0,708	0,260	Valid
6	0,711	0,260	Valid

7	0,657	0,260	Valid
8	0,615	0,260	Valid
9	0,706	0,260	Valid
10	0,658	0,260	Valid

Sumber data: olah data SPSS 25, 2025

Berdasarkan Tabel 4.9 di atas menunjukkan 10 butir pertanyaan yang diajukan untuk 57 responden pada variabel Motivasi Kerja (X1) dan hasilnya semua item Valid karena nilai r . hitung $>$ r . tabel sehingga pengujian dapat dilanjutkan.

2) Lingkungan Kerja

Tabel 4. 7 Uji Validitas Lingkungan Kerja

No.	R hitung	R tabel (5%)	Kriteria
		Df= $n(57)-2= 55$	
1	0,762	0,260	Valid
2	0,714	0,260	Valid
3	0,690	0,260	Valid
4	0,792	0,260	Valid
5	0,609	0,260	Valid
6	0,582	0,260	Valid
7	0,553	0,260	Valid
8	0,636	0,260	Valid
9	0,752	0,260	Valid
10	0,692	0,260	Valid

Sumber data: olah data SPSS 25, 2025

Berdasarkan tabel 4. 10 di atas menunjukkan 10 butir pertanyaan yang diajukan untuk 57 responden pada variabel Lingkungan Kerja (X2) dan hasilnya semua item Valid karena nilai r . hitung $>$ r . tabel sehingga pengujian dapat dilanjutkan.

3) Kinerja Karyawan

Tabel 4. 8 Uji Validitas Kinerja Karyawan

No.	R hitung	R tabel (5%)	Kriteria
		Df= $n(57)-2= 55$	
1	0,556	0,260	Valid
2	0,516	0,260	Valid
3	0,625	0,260	Valid
4	0,597	0,260	Valid
5	0,659	0,260	Valid
6	0,607	0,260	Valid
7	0,786	0,260	Valid
8	0,663	0,260	Valid
9	0,702	0,260	Valid
10	0,677	0,260	Valid

Sumber data: olah data SPSS 25, 2025

Berdasarkan tabel 4.11 di atas menunjukkan 10 butir pertanyaan yang diajukan untuk 57 responden pada variabel Kinerja Karyawan (Y) dan hasilnya semua item Valid karena nilai r . hitung $>$ r . tabel sehingga pengujian dapat dilanjutkan.

b. Uji Realibilitas

Untuk menguji reliabilitas diterapkan uji konsistensi internal dengan menggunakan nilai Cronbach Alpha, Kriteria yang digunakan adalah:

- 1) Jika nilai Cronbach Alpha $> 0,60$ maka pernyataan-pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel adalah reliabel.
- 2) Jika nilai Cronbach Alpha $< 0,60$ maka pernyataan-pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel tidak reliabel.

Tabel 4. 9 Uji Reliabilitas X1

Case Processing Summary				Reliability Statistics	
		N	%	Cronbach's Alpha	N of Items
Cases	Valid	55	96,5	,834	10
	Excluded ^a	2	3,5		
	Total	57	100,0		

Sumber data: olah data SPSS 25, 2025

Berdasarkan tabel *Case Processing Summary*, dari total 57 responden, terdapat 55 data (96,5%) yang valid dan digunakan dalam analisis, sementara 2 data (3,5%) dikeluarkan karena tidak lengkap, sesuai dengan metode listwise deletion yang menghapus seluruh data responden jika terdapat satu saja item yang kosong. Selanjutnya, pada tabel *Reliability Statistics*, diperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,834 untuk 10 item pertanyaan, yang menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi. Artinya, keseluruhan item dalam kuesioner tersebut saling konsisten dalam

mengukur variabel yang dimaksud, sehingga dapat dipercaya untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut.

Tabel 4. 10 Uji Reliabilitas X2

Case Processing Summary				Reliability Statistics	
		N	%	Cronbach's Alpha	N of Items
Cases	Valid	56	98,2	,875	10
	Excluded ^a	1	1,8		
	Total	57	100,0		

Sumber data: olah data SPSS 25, 2025

Berdasarkan tabel *Case Processing Summary*, dari total 57 responden, terdapat 56 data (98,2%) yang valid dan digunakan dalam analisis, sementara hanya 1 data (1,8%) yang dikeluarkan karena tidak lengkap. Penghapusan data dilakukan menggunakan metode *listwise deletion*, yaitu mengeluarkan seluruh data responden jika ada satu atau lebih item yang tidak diisi. Pada tabel *Reliability Statistics*, nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,875 menunjukkan bahwa instrumen dengan 10 item tersebut memiliki tingkat reliabilitas yang sangat tinggi. Ini berarti item-item dalam kuesioner tersebut konsisten dalam mengukur variabel yang dimaksud, sehingga hasil pengukuran dapat dianggap andal dan dapat dipercaya.

Tabel 4. 11 Uji Reliabilitas Y

Case Processing Summary				Reliability Statistics	
		N	%	Cronbach's Alpha	N of Items
Cases	Valid	55	96,5		

Excluded ^a	2	3,5	,828	10
Total	57	100,0		

Sumber data: olah data SPSS 25, 2025

Berdasarkan tabel *Case Processing Summary*, dari total 57 responden, sebanyak 55 data (96,5%) dianggap valid dan digunakan dalam analisis, sedangkan 2 data (3,5%) dikeluarkan karena tidak lengkap. Proses penghapusan data tersebut dilakukan dengan metode listwise deletion, yaitu mengeluarkan seluruh data responden jika ada satu atau lebih item yang tidak terisi. Pada tabel *Reliability Statistics*, nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,828 menunjukkan bahwa instrumen yang terdiri dari 10 item tersebut memiliki tingkat reliabilitas yang baik, yang berarti item-item dalam kuesioner tersebut cukup konsisten dalam mengukur variabel yang diinginkan, sehingga data tersebut dapat diandalkan untuk analisis lebih lanjut.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tujuan dilakukan uji normalitas terhadap serangkaian data adalah untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini uji normalitas data menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov. Kriteria pengambilan keputusan dengan pendekatan Kolmogorov- Smirnov adalah sebagai berikut:

- 1) Nilai Sig. Atau signifikan atau nilai probabilitas $< 0,05$ distribusi data adalah tidak normal.
- 2) Nilai Sig. Atau signifikan atau nilai probabilitas $> 0,05$ distribusi data adalah normal.

Tabel 4. 12 Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		57
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,24853506
Most Extreme Differences	Absolute	,086
	Positive	,065
	Negative	-,086
Test Statistic		,086
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Sumber data: olah data SPSS 25, 2025

Berdasarkan tabel hasil uji normalitas untuk *unstandardized residual* dengan jumlah sampel 57, nilai rata-rata residual adalah nol (0,0000000) dengan standar deviasi sebesar 4,2485. Uji *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan nilai statistik uji sebesar 0,086, dengan nilai signifikansi (*Asymp. Sig. 2-tailed*) sebesar 0,200. Karena nilai signifikansi ini lebih besar dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa data residual terdistribusi secara normal. Dengan kata lain, asumsi normalitas terpenuhi dalam model analisis ini, sehingga hasil analisis yang menggunakan data tersebut dapat dianggap valid dari sisi distribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Untuk mendeteksi adanya multikolinearitas antar variabel, digunakan indeks Tolerance dan VIF (*Variance Inflation Factor*). Apabila nilai *Tolerance* lebih dari 0,10 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi

gejala multikolinearitas dalam model. Sebaliknya jika nilai Tolerance kurang dari 0,10 maka terdapat indikasi multikolinearitas. Demikian pula dengan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF), jika berada di bawah 10, maka multikolinearitas tidak terdeteksi; namun jika melebihi angka 10, maka model dipengaruhi oleh multikolinearitas.

Tabel 4. 13 Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	12.169	3.517		3.46	0.001		
	Motivasi Kerja	0.2	0.108	0.215	1.85	0.07	0.594	1.685
	Lingkungan Kerja	0.55	0.107	0.598	5.15	0	0.594	1.685
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai								

Sumber data: olah data SPSS 25, 2025

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas pada tabel di atas, diketahui bahwa variabel motivasi kerja memiliki nilai tolerance sebesar 0,594 dengan VIF sebesar 1,685, sedangkan variabel lingkungan kerja juga memiliki nilai tolerance sebesar 0,594 dengan VIF sebesar 1,685. Seluruh nilai tolerance tersebut lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas di antara variabel independen. Dengan demikian, variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja dapat digunakan secara bersamaan dalam model regresi tanpa menimbulkan masalah korelasi tinggi antarvariabel.

c. Uji Heterokedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain dalam model regresi. Jika nilai signifikansi lebih dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa model bebas dari heteroskedastisitas.

Tabel 4. 14 Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.217	1.911		2.207	0.032
	Motivasi Kerja	0.024	0.059	0.070	0.410	0.683
	Lingkungan Kerja	-0.095	0.058	-0.280	-1.632	0.109
a. Dependent Variable: RES						

Sumber data: olah data SPSS 25, 2025

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel Motivasi Kerja adalah 0,683, dan untuk Lingkungan Kerja adalah 0,109. Karena keduanya memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak mengalami gejala heteroskedastisitas

4. Pengujian Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji-t)

Metode pengujian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar variabel independen mampu mempengaruhi variabel dependen secara individual. Apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai $sig. < 0.05$, maka secara parsial terdapat pengaruh signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebaliknya, apabila nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai $sig. > 0.05$, maka secara parsial tidak terdapat pengaruh signifikan variabel bebas terhadap

variabel terikat. Berikut hasil uji persial (uji-t) yang diperoleh dari penelitian ini.

Tabel 4. 15 Uji-t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,328	3,517		3,505	,001
	Motivasi kerja	,190	,108	,205	1,763	,084
	Lingkungan kerja	,556	,107	,605	5,209	,000
a. Dependent Variable: Kinerja pegawai						

Sumber data: Diolah Peneliti Tahun 2025

1) Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil analisis pada tabel *Coefficients*, diperoleh nilai t-hitung sebesar $1,763 < t\text{-tabel } 2,004$ dan nilai signifikansi $0,084 > 0,05$, berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_1) ditolak.

2) Lingkungan Kerja

Sementara itu, variabel lingkungan kerja (X_2) menghasilkan t-hitung $5,209 > t\text{-tabel } 2,004$ nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, yang berarti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja, semakin tinggi pula kinerja pegawai, sedangkan motivasi kerja dalam model ini belum terbukti berpengaruh signifikan secara statistik. Dengan demikian, hipotesis (H_0) ditolak dan (H_2) diterima.

b. Uji Simultan (Uji-f)

Uji simultan adalah metode pengujian yang dilakukan untuk melihat apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Jika nilai F hitung $>$ F tabel dan nilai signifikan $<$ 0,05, maka secara simultan terdapat pengaruh signifikan variabel independen terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai F hitung $<$ F tabel dan nilai signifikan $>$ 0,05, maka secara simultan tidak terdapat pengaruh signifikan variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 4. 16 Uji f

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1,315,513	2	657,756	35,139	,000 ^b
	Residual	1,010,803	54	18,719		
	Total	2,326,316	56			
a. Dependent Variable: Kinerja pegawai						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Motivasi kerja						

Sumber data: olah data SPSS 25, 2025

Berdasarkan Tabel 4.19, diperoleh nilai F hitung sebesar 35,139 yang lebih besar daripada F tabel sebesar 3,17 serta nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berada di bawah angka 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel independen yaitu Motivasi kerja (X1) dan Lingkungan kerja (X2) secara simultan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen, yakni Kinerja Pegawai (Y). Dengan demikian, hipotesis alternatif (H3) diterima dan hipotesis nol (H0) ditolak.

c. Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen. Teknik ini bertujuan mengetahui sejauh mana variabel bebas mampu memprediksi perubahan pada variabel terikat. Model regresi linear berganda dapat disajikan sebagai berikut:

Tabel 4. 20 Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	12.169	3.517		3.46	0.001		
	Motivasi Kerja	0.2	0.108	0.215	1.85	0.07	0.594	1.685
	Lingkungan Kerja	0.55	0.107	0.598	5.15	0	0.594	1.685
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai								

Sumber data: olah data SPSS 25, 2025

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

$$\text{Kinerja Pegawai} = 12.169 + 0.200 X_1 + 0.550 X_2 + \varepsilon$$

Berdasarkan hasil uji t dan uji f, maka dapat ditarik kesimpulan dengan merujuk pada dasar pengambilan keputusan dalam uji ini

- 1) Nilai konstanta (α) memiliki nilai yang positif sebesar 12.169 Hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen. Artinya jika Indikator variabel independen (X_1) yaitu Motivasi kerja dan Lingkungan kerja Indikator variabel independen (X_2) meningkat, maka nilai Indikator variabel dependen (Y) yaitu Kinerja

pegawai juga akan meningkat.

- 2) Nilai koefisien Motivasi Kerja memiliki nilai positif sebesar 0.200, Hal ini menunjukkan terdapat pengaruh positif yang searah antara Indikator variabel (X_1) dan Kinerja Pegawai (Y). Artinya setiap penambahan nilai 1% pada variabel (X_1) akan membuat variabel Kinerja pegawai ikut meningkat sebesar 0.200 dengan asumsi bahwa variabel independen lainnya nilainya tetap.
- 3) Nilai koefisien Lingkungan kerja memiliki nilai positif sebesar 0.550, Hal ini menunjukkan terdapat pengaruh positif yang searah antara lingkungan kerja (X_2) dan Kinerja Pegawai (Y). Artinya setiap penambahan nilai 1% pada variabel ikut meningkat sebesar 0.550 dengan asumsi bahwa variabel independen lainnya nilainya tetap.

d. Uji Koefisien Determinasi

Metode pengujian ini digunakan untuk mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai R^2 berada diantara angka 0 dan 1. Nilai yang kecil menunjukkan kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen terbatas, maka nilai yang dihasilkan akan semakin baik apabila mendekati angka 1.

Tabel 4. 21 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,752 ^a	,565	,549	4,32650	1,814

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Motivasi kerja
b. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Sumber data: olah data SPSS 25, 2025

Berdasarkan tabel *Model Summary*, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,752 yang menunjukkan hubungan kuat antara variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,565 berarti 56,5% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen tersebut, sedangkan sisanya sebesar 43,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,549 menunjukkan penyesuaian terhadap jumlah variabel prediktor, yang tetap menunjukkan kontribusi yang cukup besar. Standar error estimasi sebesar 4,32650 menunjukkan tingkat kesalahan prediksi model. Selain itu, nilai Durbin-Watson sebesar 1,814 berada di kisaran yang tidak menunjukkan adanya masalah autokorelasi serius pada data.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di PT. Multi Terminal Branch Parepare.

Berdasarkan hasil pengujian parsial (uji t), variabel motivasi kerja (X_1) menunjukkan nilai t -hitung sebesar $1,763 <$ dari t -tabel 2,004 serta nilai signifikansi sebesar 0,084 yang lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_1) ditolak.. Dengan demikian, secara statistik motivasi kerja tidak memiliki pengaruh yang berarti terhadap peningkatan kinerja pegawai, meskipun

arah hubungannya positif.

Menurut *Balance Scorecard*, motivasi kerja termasuk dalam perspektif pembelajaran dan pertumbuhan yang mendukung pengembangan kinerja pegawai agar berdampak pada proses internal, kepuasan pelanggan, dan hasil keuangan.⁵⁸ Namun dalam konteks penelitian ini, motivasi yang dimiliki pegawai belum sepenuhnya mampu meningkatkan kinerja karena kemungkinan masih dipengaruhi faktor lain seperti sistem penghargaan dan kenyamanan lingkungan kerja.

Berdasarkan Teori Hierarki Kebutuhan *Maslow*, motivasi kerja berpengaruh jika kebutuhan dasar hingga aktualisasi terpenuhi. Jika kebutuhan tersebut belum optimal, motivasi belum mampu mendorong kinerja secara signifikan.⁵⁹ Hal ini sejalan dengan Teori Dua Faktor *Herzberg* yang menegaskan bahwa motivasi akan efektif bila faktor higienis dan faktor pemicu kinerja terpenuhi secara bersamaan.⁶⁰ Dengan kata lain, walaupun individu memiliki motivasi dalam bekerja, apabila kondisi kerja, hubungan kerja, serta sistem penghargaan belum mendukung, maka motivasi tersebut tidak sepenuhnya terwujud dalam bentuk peningkatan kinerja. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memastikan pegawai tidak hanya termotivasi, tetapi juga difasilitasi melalui lingkungan kerja yang baik sehingga motivasi yang dimiliki dapat menghasilkan kinerja optimal sesuai harapan perusahaan.

⁵⁸ Robert S. Norton Kaplan dan David P, *Balanced Scorecard: Menerjemahkan Strategi ke dalam Tindakan* (Boston: Harvard Business School Press, 1996), h. 9.

⁵⁹ Abraham H. Maslow, *Motivation and Personality* (New York: Harper & Row, 1954), h. 35.

⁶⁰ Frederick Herzberg, Bernard Mausner, dan Barbara Bloch Snyderman, *The Motivation to Workx* (New York: John Wiley & Sons, 1959), h. 113.

Penelitian ini sejalan dengan temuan Nia Fatmawati dkk. yang menyatakan bahwa motivasi kerja tidak selalu memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dalam penelitian tersebut, variabel lain seperti kompetensi dan lingkungan kerja justru menjadi faktor yang lebih dominan sehingga motivasi tidak muncul sebagai penentu utama kinerja.⁶¹ Pola yang sama juga terlihat pada penelitian Syahnant & Mesra, yang menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada sektor perbankan.⁶² Mereka menegaskan bahwa struktur organisasi, sistem kerja, dan kedisiplinan memiliki kontribusi yang lebih kuat terhadap kinerja dibandingkan motivasi semata.

Penelitian Rahmat Hidayat juga menemukan bahwa motivasi kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.⁶³ Dalam penelitiannya, variabel seperti kompetensi dan disiplin kerja justru muncul sebagai faktor yang lebih menentukan capaian kinerja, sehingga motivasi tidak tampil sebagai variabel dominan. Temuan ini menegaskan bahwa efektivitas motivasi sangat bergantung pada kondisi organisasi yang mendukung, termasuk sistem kerja, kedisiplinan, dan struktur operasional.

Ketiga penelitian tersebut memberikan penegasan empiris bahwa motivasi kerja tidak selalu menjadi variabel kunci dalam meningkatkan kinerja pegawai, terutama ketika faktor-faktor kontekstual organisasi

⁶¹ Fatmawati, Triastity, and Widajanti, 'Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Pegawai'.

⁶² Syahnant dan Mesra B, "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Moral Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kualitas Kerja Sebagai Variabel Intervensi di Bank Syariah Indonesia Area Medan Raya" 2, no. 2 (2024)

⁶³ Rahmat Hidayat, "Pengaruh Motivasi , Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja" 5, no. 1 (2021)

seperti disiplin kerja, kompetensi, struktur, dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang lebih kuat. Hal ini memperkuat hasil penelitian Anda bahwa pengaruh motivasi dapat menjadi tidak signifikan ketika tidak ditopang oleh kondisi organisasi yang memadai.

Penelitian sebelumnya menunjukkan hasil berbeda, khususnya studi Anggraeny Hustia yang menemukan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan.⁶⁴ Sementara itu, penelitian Rizhna Lia Putri & Irwansyah serta Meita Pragiwani dkk. juga melaporkan pengaruh positif dan signifikan dari motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.⁶⁵ Perbedaan temuan tersebut dapat disebabkan oleh variasi dalam kebijakan sumber daya manusia (SDM) antar organisasi, termasuk program penghargaan, promosi, dan arti insentif dalam budaya kerja masing-masing perusahaan.

Proses manajerial misalnya mekanisme umpan balik, komunikasi internal, dan kepemimpinan mungkin berbeda secara substansial sehingga memengaruhi seberapa efektif motivasi itu diterjemahkan menjadi kinerja. Lebih jauh lagi, tingkat kepuasan kerja karyawan dapat berfungsi sebagai mediator atau moderator: pegawai yang sangat puas dengan pekerjaannya akan lebih mampu mengkonversi dorongan motivasi menjadi kinerja konkret, sementara pegawai dengan kepuasan rendah mungkin tidak merespon motivasi dengan seoptimal pegawai lainnya. Oleh karena itu, meskipun penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak

⁶⁴ Hustia, 'Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi'.

⁶⁵ Pragiwani, Lestari, and Alexandri, 'Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Disiplin, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan'.

berpengaruh signifikan, hasil yang berbeda di penelitian lain menunjukkan bahwa konteks organisasi dan dinamika internal sangat menentukan efektivitas motivasi dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Dalam perspektif manajemen akuntansi, pegawai yang memiliki motivasi tinggi berpotensi meningkatkan efisiensi kerja dan menghasilkan output yang lebih baik sehingga berdampak positif pada kinerja keuangan perusahaan. Islam juga menekankan pentingnya bekerja secara sungguh-sungguh dan profesional sebagai bentuk pertanggungjawaban kepada Allah SWT, sebagaimana firman-Nya:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۖ

Terjemahnya:

“Katakanlah: Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu” (QS. At-Taubah: 105)⁶⁶

Ayat ini menguatkan bahwa motivasi spiritual juga diperlukan agar kinerja pekerjaan bernilai dan bermanfaat. Dengan memiliki motivasi yang dilandasi keimanan, seorang pegawai akan bekerja lebih ikhlas, bertanggung jawab, dan berkomitmen terhadap tugas yang diemban. Motivasi spiritual juga menumbuhkan kesadaran bahwa setiap hasil kerja bukan hanya dinilai oleh manusia atau atasan, tetapi juga merupakan bentuk ibadah dan pertanggungjawaban kepada Allah SWT. Hal ini sejalan dengan firman Allah SWT dalam QS. An-Najm ayat 39:

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ

Terjemahnya:

⁶⁶ Kementerian Agama RI. Al-Qur'an dan Terjemahan, (Jakarta: Yayasan Penyelenggara Penterjemah, 2019), At- Taubah : 105

“Dan bahwa manusia tidak akan memperoleh selain apa yang telah diusahakannya.” (QS. An-Najm: 39)⁶⁷

Ayat tersebut menegaskan bahwa setiap usaha yang dilakukan manusia akan berpengaruh pada hasil yang diperoleh, sehingga pegawai harus berusaha semaksimal mungkin dalam menjalankan pekerjaannya. Dengan demikian, motivasi kerja yang dibangun atas dasar spiritual akan mendorong pegawai untuk bekerja dengan disiplin, profesional, dan bersungguh-sungguh sehingga menghasilkan kinerja yang optimal sekaligus bernilai ibadah.

Implikasi dari hasil ini adalah bahwa upaya peningkatan motivasi yang telah dilakukan perusahaan belum cukup efektif memengaruhi performa kerja. Artinya, bentuk motivasi yang diberikan seperti insentif, penilaian kinerja, atau pembinaan belum sepenuhnya dirasakan atau tidak menjadi faktor utama yang mendorong kinerja pegawai. Kondisi ini mengindikasikan bahwa manajemen perlu mengevaluasi kembali kualitas, relevansi, dan mekanisme pemberian motivasi agar lebih sesuai dengan kebutuhan pegawai. Selain itu, hasil ini menegaskan bahwa kinerja pegawai lebih mungkin dipengaruhi oleh faktor lain seperti lingkungan kerja, fasilitas, prosedur operasional, atau kepemimpinan, sehingga perusahaan perlu menyeimbangkan strategi motivasi dengan peningkatan aspek-aspek struktural dan operasional yang mendukung produktivitas.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di PT. Multi Terminal Branch Parepare.

Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel lingkungan

⁶⁷ Kementerian Agama RI. Al-Qur'an dan Terjemahan, (Jakarta: Yayasan Penyelenggara Penterjemah, 2019), An- Najm : 39

kerja (X2) memiliki nilai t -hitung $5,209 > t$ -tabel $2,004$ nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, Dengan demikian, hipotesis (H0) ditolak dan (H2) diterima. yang berarti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja, semakin tinggi pula kinerja pegawai, sedangkan motivasi kerja dalam model ini belum terbukti berpengaruh signifikan secara statistik.

Secara teoritis, hasil ini diperkuat oleh Teori Dua Faktor *Herzberg* yang menempatkan kondisi kerja, keamanan, hubungan antarpegawai, dan kebijakan organisasi sebagai faktor higienis yang apabila terpenuhi akan mengurangi ketidakpuasan dan meningkatkan stabilitas kinerja.⁶⁸ Lingkungan kerja juga relevan dengan Teori Hierarki Kebutuhan *Maslow*, terutama pada tingkat kebutuhan keamanan (*safety needs*) dan kebutuhan sosial (*belongingness*), di mana pemenuhan kedua kebutuhan tersebut akan mendorong pegawai bekerja dengan lebih optimal.⁶⁹ Selain itu, dalam kerangka *Balance Scorecard*, lingkungan kerja merupakan bagian dari perspektif pembelajaran dan pertumbuhan yang menekankan pentingnya kesiapan internal pegawai dan kondisi kerja untuk mencapai kinerja proses bisnis, kepuasan pelanggan, serta kinerja keuangan.⁷⁰

Implementasinya di PT Pelindo Multi Terminal Branch Parepare tampak dari tersedianya fasilitas kerja yang relatif memadai, perbaikan tata ruang operasional, serta penerapan standar keselamatan kerja pada area

⁶⁸ Frederick Herzberg, Bernard Mausner, dan Barbara Bloch Snyderman, *The Motivation to Workx* (New York: John Wiley & Sons, 1959)

⁶⁹ Abraham H. Maslow, *Motivation and Personality* (New York: Harper & Row, 1954)y.

⁷⁰ Robert S. Norton Kaplan dan David P, *Balanced Scorecard: Menerjemahkan Strategi ke dalam Tindakan* (Boston: Harvard Business School Press, 1996)

pelabuhan. Pengawasan rutin, pemeliharaan peralatan, dan pengaturan pola kerja yang sistematis juga menjadi bagian penting dalam menciptakan suasana kerja yang aman dan mendukung. Kondisi ini secara langsung mempengaruhi efektivitas pegawai dalam menjalankan tugasnya, mengurangi hambatan teknis, serta meningkatkan kelancaran proses operasional di lingkungan perusahaan.

Temuan penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian relevan sebelumnya. Penelitian yang dilakukan oleh Anggraeny Hustia menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga memperkuat konsistensi temuan ini.⁷¹ Hasil serupa ditunjukkan oleh penelitian Rizhna Lia Putri & Irwansyah yang menemukan bahwa lingkungan kerja berperan kuat dalam meningkatkan kinerja pegawai, khususnya pada sektor jasa.⁷² Konsistensi ini semakin diperjelas oleh penelitian Nia Fatmawati dkk. yang menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan variabel dominan dalam mempengaruhi kinerja, sementara motivasi tidak selalu signifikan hal yang selaras dengan pola temuan penelitian ini, di mana variabel lingkungan kerja terbukti signifikan sedangkan motivasi tidak.⁷³

Adapun penelitian Meita Pragiwani dkk, juga mengonfirmasi bahwa

⁷¹ Anggreany Hustia, "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi," *Jurnal Ilmu Manajemen* 8, no. 1 (2020)

⁷² Putri and Irwansyah, 'Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Pamulang Kota Tangerang Selatan'.

⁷³ Fatmawati, Triastity, and Widajanti, 'Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Pegawai'.

lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.⁷⁴ Dengan demikian, hasil penelitian ini kembali menunjukkan kesesuaian dengan berbagai penelitian sebelumnya yang menempatkan lingkungan kerja sebagai faktor penting dalam mendorong peningkatan kinerja pegawai. Perbedaan kecil antara penelitian ini dan penelitian lain lebih banyak terkait dengan variabel motivasi, bukan pada lingkungan kerja, sehingga secara umum hasil penelitian ini konsisten dan dapat dipertanggungjawabkan secara empiris.

Hasil berbeda mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Syahnant & Mesra B. pada pegawai Bank Syariah Indonesia Area Medan menemukan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga menunjukkan bahwa peningkatan lingkungan kerja tidak selalu berdampak langsung pada performa kerja.⁷⁵ Hasil serupa juga ditunjukkan oleh Lilis Sulastris yang melaporkan bahwa lingkungan kerja memiliki nilai signifikansi di atas 0,05 sehingga dinyatakan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dalam konteks penelitiannya.⁷⁶ Demikian pula, penelitian Hendro Cahyono, Bayu Kurniawan, dan Hawik Ervina menemukan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, menunjukkan bahwa faktor lain

⁷⁴ Pragiwani, Lestari, and Alexandri, 'Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Disiplin, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan'.

⁷⁵ Syahnant dan Mesra B, "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Moral Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kualitas Kerja Sebagai Variabel Intervensi di Bank Syariah Indonesia Area Medan Raya" 2, no. 2 (2024)

⁷⁶ Lilis Sulastris dan Wisnu Uriawan, "Pengaruh Lingkungan kerja, Motivasi dan Efikasi Diri terhadap Kinerja Pegawai di Era 4.0," *Jurnal Ilmiah Manajemen* 1, no. 1 (2020)

seperti penilaian kinerja dan motivasi lebih dominan memengaruhi performa.⁷⁷ Perbedaan temuan ini menunjukkan bahwa efektivitas lingkungan kerja sebagai penentu kinerja sangat bergantung pada karakteristik organisasi, budaya kerja, serta variabel lain yang turut memediasi atau memoderasi hubungan tersebut.

Dalam perspektif akuntansi syariah, lingkungan kerja dipandang sebagai bagian dari amanah yang harus dikelola secara adil dan memberikan kemaslahatan bagi pegawai. Prinsip-prinsip dasar akuntansi syariah menekankan kejujuran (*shidq*), tanggung jawab (*amanah*), dan profesionalitas (*itqan*) dalam setiap aktivitas kerja. Oleh karena itu, organisasi wajib menyediakan lingkungan kerja yang layak, aman, dan mendukung produktivitas, karena kualitas lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap etos kerja dan kinerja individu.

Konsep ini sejalan dengan firman Allah Swt dalam QS. Al-Mulk ayat 15:

هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ ذَلُولًا فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِنْ رِزْقِهِ

Terjemahnya:

“Dialah yang menjadikan bumi itu mudah bagi kamu, maka berjalanlah di segala penjurunya dan makanlah dari rezeki-Nya...”
(QS. Al-Mulk: 15)⁷⁸

Ayat ini menjelaskan bahwa Allah menjadikan bumi sebagai tempat yang mudah bagi manusia untuk beraktivitas dan mencari rezeki, sehingga

⁷⁷ Hendro Cahyono, Bayu Kurniawan, dan Hawik Ervina Indiworo, “Pengaruh Motivasi, Penilaian Kinerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Barat Kecamatan Semarang” 07, no. 01 (2024)

⁷⁸ Kementerian Agama RI. Al-Qur'an dan Terjemahan, (Jakarta: Yayasan Penyelenggara Penterjemah, 2019), Al- Mulk : 15

tempat bekerja harus dikelola agar menciptakan kenyamanan, keamanan, dan keberkahan bagi seluruh pegawai. Dengan demikian, lingkungan kerja yang kondusif bukan hanya memenuhi standar manajemen modern, tetapi juga merupakan implementasi nilai-nilai syariah dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Implikasi dari hasil ini adalah bahwa perusahaan perlu memastikan pemeliharaan fasilitas kerja secara berkelanjutan, memperkuat pola komunikasi antarpegawai, serta membangun budaya kerja yang inklusif dan kolaboratif. Lingkungan kerja yang baik tidak hanya mendorong peningkatan produktivitas, tetapi juga berkontribusi langsung terhadap kepuasan kerja dan stabilitas kinerja pegawai. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan mendukung interaksi positif, perusahaan dapat meningkatkan efektivitas pelaksanaan tugas sekaligus mengurangi hambatan operasional yang dapat mengganggu pencapaian target organisasi.

3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di PT.Pelindo Multi Terminal Branch Parepare.

Berdasarkan hasil uji simultan (uji F), variabel motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai F hitung sebesar 35,139 > F tabel sebesar 3,17 serta nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berada di bawah angka 0,05, Dapat disimpulkan hipotesis alternatif (H3) diterima dan hipotesis nol (H0) ditolak.

Secara teoritis, temuan ini dapat dijelaskan melalui Teori Hierarki

Kebutuhan *Maslow*, yang menegaskan bahwa pemenuhan kebutuhan dasar hingga kebutuhan aktualisasi akan mendorong perilaku kerja yang optimal.⁷⁹ Dalam konteks simultan, pemenuhan kebutuhan motivasional pegawai harus berjalan bersamaan dengan pemenuhan kebutuhan lingkungan fisik dan psikologis agar kinerja meningkat. Selanjutnya, Teori Dua Faktor Herzberg menjelaskan bahwa faktor motivator (pencapaian, pengakuan, tanggung jawab) dan faktor higienis (kondisi kerja, keamanan, hubungan kerja) bekerja secara komplementer.⁸⁰ Ketika kedua kelompok faktor terpenuhi, kinerja akan meningkat secara signifikan. Selain itu, Balance Scorecard pada perspektif pembelajaran dan pertumbuhan menekankan bahwa peningkatan kinerja pegawai dipengaruhi oleh motivasi, kompetensi, serta lingkungan kerja yang memfasilitasi produktivitas sehingga mendukung proses bisnis, kepuasan pelanggan, hingga kinerja keuangan.⁸¹

Implementasinya pada PT Pelindo Multi Terminal Branch Parepare terlihat dari upaya perusahaan menyediakan fasilitas kerja yang memadai, perbaikan tata ruang operasional, serta penegakan budaya kerja aman dan efektif pada area pelabuhan. Selain itu, bentuk motivasi seperti penilaian kinerja, sistem reward, dan pembinaan rutin memberikan kontribusi terhadap meningkatnya disiplin dan komitmen pegawai. Kombinasi kedua aspek ini menciptakan suasana kerja yang stabil, mendorong produktivitas,

⁷⁹ Abraham H. Maslow, *Motivation and Personality* (New York: Harper & Row, 1954), h. 46.

⁸⁰ Frederick Herzberg, Bernard Mausner, dan Barbara Bloch Snyderman, *The Motivation to Workx* (New York: John Wiley & Sons, 1959), h. 120.

⁸¹ Robert S. Norton Kaplan dan David P, *Balanced Scorecard: Menerjemahkan Strategi ke dalam Tindakan* (Boston: Harvard Business School Press, 1996), h. 12.

dan memperkuat pencapaian target operasional perusahaan.

Penelitian Anggraeny Hustia menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga temuan tersebut sejalan dengan hasil penelitian ini.⁸² Temuan serupa juga ditunjukkan oleh penelitian Rizhna Lia Putri dan Irwansyah yang mengonfirmasi bahwa kedua variabel tersebut memiliki pengaruh kuat ketika diuji secara bersama-sama. Konsistensi hasil ini menunjukkan bahwa kombinasi motivasi dan lingkungan kerja merupakan faktor penting yang tidak dapat dipisahkan dalam menjelaskan kinerja pegawai pada berbagai jenis organisasi.⁸³

Penelitian Nia Fatmawati dkk. menemukan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja, sedangkan motivasi kerja berpengaruh positif tetapi tidak selalu signifikan. Temuan ini memberikan penekanan bahwa kontribusi motivasi sangat bergantung pada kualitas lingkungan kerja yang tersedia, sehingga selaras sebagian dengan penelitian ini di mana motivasi tidak signifikan secara parsial namun tetap berpengaruh ketika diuji bersama variabel lainnya.⁸⁴ Adapun penelitian Meita Pragiwani dkk. juga menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sehingga menguatkan hasil

⁸² Anggreany Hustia, "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi," *Jurnal Ilmu Manajemen* 8, no. 1 (2020)

⁸³ Putri and Irwansyah, 'Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Pamulang Kota Tangerang Selatan'.

⁸⁴ Nia Fatmawati, Rahayu Triastity, dan Erni Widajanti, "Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja, terhadap Kinerja Pegawai," *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan* 20, no. 4 (2020)

uji simultan penelitian ini.⁸⁵ Perbedaan pada hasil uji parsial motivasi dalam penelitian ini menegaskan bahwa pengaruh motivasi dapat bersifat kontekstual, dipengaruhi oleh kondisi organisasi, budaya kerja, serta kebijakan manajerial yang berlaku di PT Pelindo Multi Terminal Branch Parepare.

Dalam perspektif akuntansi syariah, motivasi kerja dan lingkungan kerja dipandang sebagai dua unsur penting dalam pengelolaan amanah organisasi. Motivasi kerja harus dibangun di atas nilai-nilai *ikhlas*, *itqan* (bekerja dengan sungguh-sungguh), dan *amanah*, sehingga setiap aktivitas kerja menjadi bentuk ibadah yang bernilai di sisi Allah. Sementara itu, lingkungan kerja harus mencerminkan prinsip *maslahah*, yaitu memberikan kemanfaatan dan menghindarkan mudarat bagi pegawai. Dengan demikian, organisasi berkewajiban menyediakan kondisi kerja yang nyaman, aman, dan mendukung produktivitas agar setiap individu dapat melaksanakan amanah secara optimal.

Pandangan ini sejalan dengan QS. At-Taubah ayat 105 yang menegaskan perintah untuk bekerja secara profesional dan bertanggung jawab:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۖ

Terjemahnya:

“Katakanlah: Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu” (QS. At-Taubah: 105)⁸⁶

⁸⁵ Pragiwani, Lestari, and Alexandri, ‘Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Disiplin, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan’.

⁸⁶ Kementerian Agama RI. Al-Qur’an dan Terjemahan, (Jakarta: Yayasan Penyelenggara Penterjemah, 2019), At- Taubah : 105

Selain itu, QS. Al-Mulk ayat 15 menegaskan bahwa Allah menyediakan tempat bagi manusia untuk beraktivitas dan mencari rezeki:

هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ ذَلُولًا فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِنْ رِزْقِهِ

Terjemahnya:

“Dialah yang menjadikan bumi itu mudah bagi kamu, maka berjalanlah di segala penjurunya dan makanlah dari rezeki-Nya...”
(QS. Al-Mulk: 15)⁸⁷

Kedua ayat ini menunjukkan bahwa motivasi kerja harus dibangun di atas kesadaran spiritual bahwa setiap tindakan akan dipertanggungjawabkan di hadapan Allah. Selain itu, ayat tersebut menegaskan pentingnya penyediaan lingkungan kerja yang layak dan kondusif sebagai wujud penerapan prinsip kemaslahatan dalam akuntansi syariah, sehingga aktivitas kerja dapat berlangsung secara produktif, aman, dan sesuai dengan nilai-nilai Islam.

Dengan demikian, motivasi kerja dan lingkungan kerja dalam perspektif akuntansi syariah tidak hanya menjadi aspek manajerial, tetapi juga bagian dari pemenuhan nilai ibadah, amanah, dan tanggung jawab moral dalam sebuah organisasi. Setiap aktivitas kerja dipandang sebagai bentuk pertanggungjawaban kepada Allah sehingga pegawai dituntut untuk bekerja secara profesional, jujur, dan berorientasi pada kemaslahatan. Pada saat yang sama, organisasi berkewajiban menciptakan kondisi kerja yang mendukung tercapainya kinerja yang baik karena kualitas lingkungan kerja turut menentukan kemampuan pegawai dalam menjalankan amanah. Prinsip ini menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia dalam

⁸⁷ Kementerian Agama RI. Al-Qur'an dan Terjemahan, (Jakarta: Yayasan Penyelenggara Penterjemah, 2019), Al- Mulk : 15

kerangka syariah tidak hanya fokus pada pencapaian target kinerja, tetapi juga pada pembentukan perilaku kerja yang etis, harmonis, dan sesuai dengan nilai-nilai Islam.

Implikasi dari hasil ini adalah bahwa manajemen perlu mengintegrasikan strategi peningkatan motivasi dengan perbaikan lingkungan kerja secara bersamaan, karena kedua aspek tersebut terbukti saling melengkapi dalam mendorong kinerja pegawai. Pemberian insentif, peluang pengembangan diri, dan sistem penghargaan yang adil harus diiringi dengan penyediaan fasilitas kerja yang nyaman, aman, serta budaya kerja yang mendukung kolaborasi tim. Integrasi ini akan membantu pegawai merasa dihargai sekaligus didukung dalam menjalankan tugasnya, sehingga mendorong mereka untuk bekerja lebih optimal. Selain itu, perusahaan juga perlu memperkuat mekanisme komunikasi, pengawasan, serta pembinaan rutin agar motivasi yang diberikan tidak bersifat sesaat, tetapi terjaga dalam jangka panjang. Dengan demikian, strategi pengelolaan sumber daya manusia yang komprehensif akan meningkatkan efektivitas kerja, mengurangi risiko kesalahan operasional, dan mendukung pencapaian target organisasi secara berkelanjutan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan terkait Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di PT. Multi Terminal Branch Parepare., maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja (X1) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan oleh nilai t-hitung sebesar $1,763 <$ dari t-tabel $2,004$ serta nilai signifikansi sebesar $0,084$ yang lebih besar dari $0,05$, maka dapat disimpulkan hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_1) ditolak.. Meskipun koefisien regresinya menunjukkan arah hubungan positif, namun rendahnya tingkat motivasi yang dirasakan pegawai serta ketidakterpenuhan faktor pendukung seperti penghargaan dan lingkungan kerja yang memadai, diduga menjadi penyebab motivasi tersebut belum dapat terwujud dalam performa kerja yang lebih baik.
2. Lingkungan kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan oleh nilai t-hitung $5,209 >$ t-tabel $2,004$ nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, Dengan demikian, hipotesis (H_0) ditolak dan (H_2) diterima. yang berarti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja, semakin tinggi pula kinerja pegawai, sedangkan motivasi kerja dalam model ini belum terbukti berpengaruh signifikan secara statistik.
3. Motivasi kerja dan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan uji

simultan (Uji F) dengan nilai F hitung sebesar $35,139 > F$ tabel sebesar 3,17 serta nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berada di bawah angka 0,05, Dapat disimpulkan hipotesis alternatif (H3) diterima dan hipotesis nol (H0) ditolak. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel independen yaitu Motivasi kerja (X1) dan Lingkungan kerja (X2) secara simultan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen, yakni Kinerja Pegawai (Y).

B. Saran

1. Bagi manajemen PT. Multi Terminal Branch Parepare, diharapkan dapat terus meningkatkan motivasi kerja pegawai melalui pemberian penghargaan yang layak, kesempatan promosi jabatan, pelatihan berkala, serta memperhatikan kesejahteraan pegawai baik dari sisi finansial maupun non-finansial.
2. Terkait lingkungan kerja, manajemen perlu mempertahankan dan meningkatkan fasilitas kerja, memperhatikan kenyamanan ruang kerja, serta menciptakan hubungan kerja yang harmonis antara atasan dan bawahan. Hal ini akan membantu pegawai bekerja dengan lebih nyaman dan produktif.
3. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, seperti kepemimpinan, disiplin kerja, dan beban kerja. Penelitian selanjutnya juga dapat memperluas objek penelitian ke unit atau cabang Pelindo lain agar hasilnya lebih generalisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik* (Rineka Cipta, 2023)
- Bangun, Wilson, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Erlangga, 2023)
- Budianto, Andi Aji Tri, and Amelia Katini, 'Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah Jakarta', *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 2019
- Dewi, Siska Agustina, and M. Trihudyatmanto, 'Analisis Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai', *Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE)*, 2020
- Emzir, *Metodologi Penelitian Kualitatif: Analisis Data* (PT Raja Grafindo Persada, 2021)
- Gustisyah, Raika, 'Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Penyuluh Perindustrian Pada Kantor Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Medan' (Universitas Sumatera Utara, 2021)
- Hairuddin, and Eka Travilta Oktaria, 'Analisis Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Internal Dan Motivasi Eksternal Karyawan', *Jurnal Akuntansi, Keuangan, Dan Manajemen*, 2022
- Hamta, Firdaus, *Metodologi Penelitian Akuntansi* (Deepublish, 2021)
- Handoko, T. Hani, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia* (BPFE Yogyakarta, 2019)
- Handoko, T. 'Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia' (BPFE Yogyakarta, 2024)
- Hasibuan, Melayu Siahaan Pulungan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (PT. Bumi Aksara, 2022)
- Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)* (Rajawali Pers, 2022)
- Lestary, Lyta, and Harmon Chaniago, 'Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan', *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 2020
- Mangkunegara, Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (PT. Raja Grafindo Persada, 2021)

- Mathis, Robbert Louis, and John Harold Jackson, *Human Resource Management* (Thomson/South-Western, 2023)
- Moleong, Lexy Johannes, *Metode Penelitian Kualitatif, Remaja Rosdakarya* (2018)
- Naharuddin, Nina Munira, and Mohammad Sadegi, 'Factors of Workplace Environment That Affect Employees Performance: A Case Study of Miyazu Malaysia', *International Journal of Independent Research and Studies*, 2 (2020)
- Nitisemito, Alex S., *Manajer Personalia* (Penerbit Ghalia Indonesia, 2019)
- Prasetyo, Ery Teguh, and Puspa Marlina, 'Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan', *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 2019
- Prayitno, Mustofa Aji, 'Khasanah Nur: Implementasi of Agriculture Education as a Means of Character Education at Al-Mutawakkil Islamic Boarding School Ponorogo', in *Annual International Conference on Islamic Education for Students*, 2022
- Rivai, Veithzal, and Deddy M. Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik* (PT Raja Grafindo Persada, 2022)
- Robbins, Stephen Paul, *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi* (Erlangga Mathis, 2022)
- Sabina, Zulfa, and Laylan Syafina, 'Peran Motivasi Dalam Lingkungan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Jasa Akuntan', *Jurnal Rimba: Riset Ilmu Manajemen Bisnis Dan Akuntansi*, 2 (2024)
- Salim, and Haidir, *Penelitian Pendidikan: Metode, Pendekatan, Dan Jenis* (Kencana, 2019)
- Satori, Djam'an, and Aan Komariah, *Metode Penelitian Kualitatif* (Alfabeta, 2022)
- Simanjuntak, *Manajemen Hubungan Industrial* (Pustaka Sinar Harapan, 2021) Sinaga, Asmah Sinaga, Abdul Kadir, and Siti Mardiana, 'Peranan Motivasi Kerja Dalam Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tanjungbalai Utara Kota Tanjung Balai', *Jurnal Ilmiah Magister Administrasi Publik*, 2019.
- Siswanto, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (Pendekatan Administratif Dan Operasional)* (Bumi Aksara, 2022)
- Sriwidodo, Untung, and Agus Budhi Haryanto, 'Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Komunikasi Dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan',

- Manajemen Sumberdaya Manusia*, 4.1 (2019)
- Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif Dan R&D* (Alfabeta, 2012)
- Sugiyono, Prof. Dr., *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*, CV. Alfabeta (2019)
- Sutrisno, Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Kencana, 2021)
- Syafrizal, Asmita Putri, 'Upaya Disiplin Kerja, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT Karyadibya Mahardika', *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Industri (EBI)*, 2024
- Ungguh, Muliawan Jasa, *Metodologi Penelitian Pendidikan* (Gava Media, 2022) Zubair, Muhammad Kamal, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah IAIN Parepare* (IAIN Nusantara Press, 2022)
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Handoko, T. H. (2018). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (2012). *Organizations: Behavior, Structure, Processes*. New York: McGraw-Hill.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana



	KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PAREPARE FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM Jl. Amal Bakti No.8 Soreang 911331 Telepon (0421) 21307
INSTRUMEN PENELITIAN (ANGKET)	

KUESIONER PENELITIAN

Kepada yth.

Bapak/Ibu/Saudara/i

Di Tempat,

Assalamualikum Wr.Wb.

Bapak/Ibu/Saudara/i dalam menyelesaikan karya (skripsi) pada prodi Akuntansi Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri Parepare (IAIN) Parepare maka saya,

Nama : Feby Alfadillah

NIM : 2120203862202037

Judul : Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di PT. Pelindo Multi Terminal Branch Parepare.

Untuk membantu kelancaran penelitian ini, saya memohon dengan hormat kesedian Bapak/Ibu/Saudara/I untuk mengisi kuesioner penelitian ini. Atas ketersediaan pernyataan

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Parepare, 10 Agustus 2025
Hormat Saya,

Feby Alfadillah

I. IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

Umur :

Jenis Kelamin :

Pekerjaan :

Tingkat Pendidikan:

II. PETUNJUK PENGISIAN

1. Bacalah setiap pernyataan dengan seksama dan pahami dengan baik, sehingga tidak ada pernyataan yang terlewat atau tidak terisi.
2. Berilah tanda centang (✓) pada jawaban yang sesuai dengan pendapat Anda pada kolom yang telah disediakan, dengan keterangan sebagai berikut:
SS : Sangat Setuju = 5
S : Setuju = 4
KS : Kurang Setuju = 3
TS : Tidak Setuju = 2
STS : Sangat Tidak Setuju = 1
3. Setiap pernyataan hanya diperbolehkan memilih satu jawaban saja.
4. Terima kasih atas partisipasi Anda.

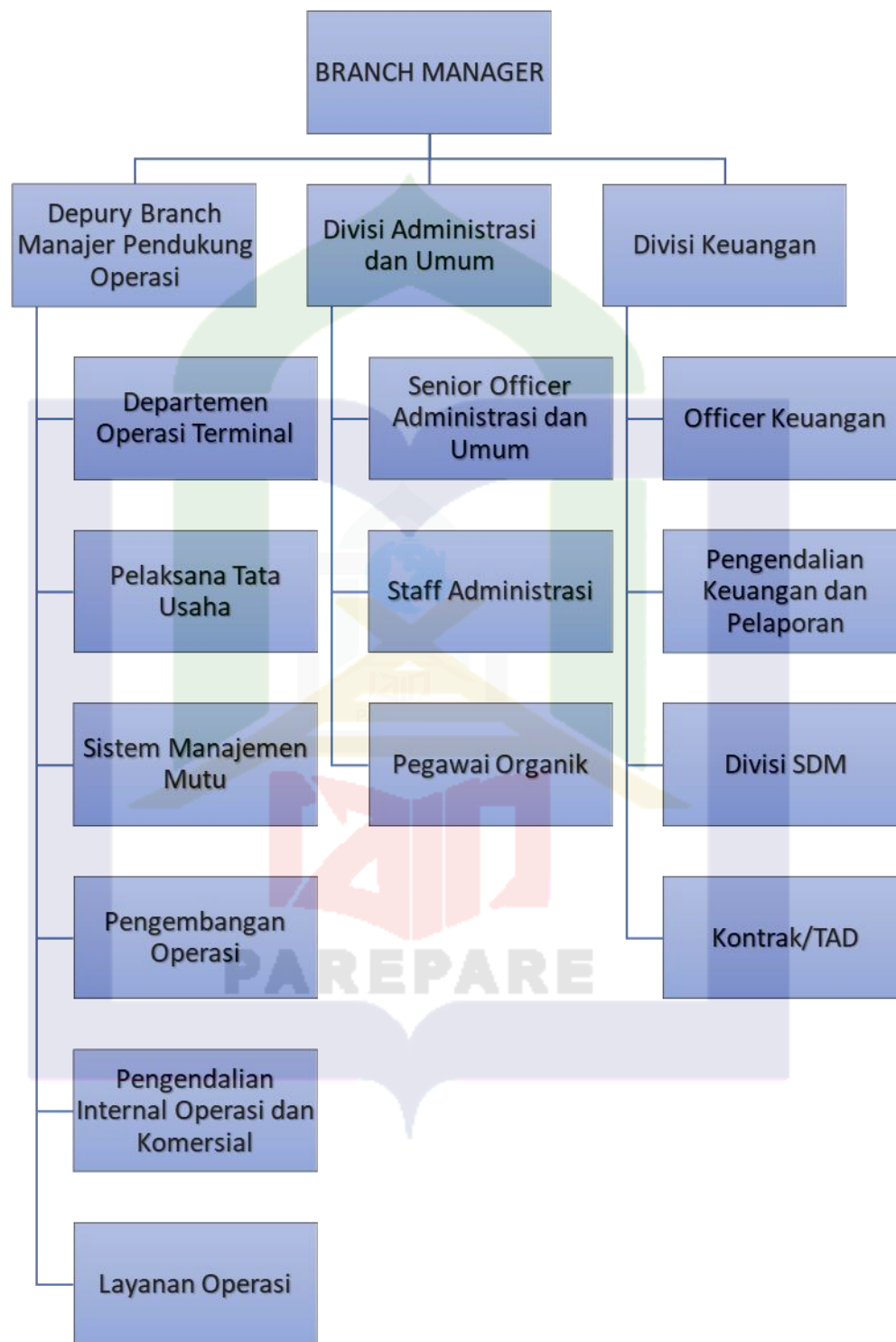
III. Daftar Pernyataan – Pernyataan Beserta Alternatif Jawaban

No.	Pernyataan	5 (SS)	4 (S)	3 (KS)	2 (TS)	1 (STS)
MOTIVASI KERJA (X1)						
Penghargaan (Recognition)						
1.	Saya merasa dihargai atas pencapaian kerja saya oleh atasan					
2	Saya mendapatkan penghargaan berupa bonus atas kinerja saya					
Tantangan						
3	Tantangan dalam pekerjaan membuat saya terus belajar dan meningkatkan kontribusi					
4	Tugas-tugas saya memahami dan mendorong saya untuk berkembang					
Tanggung Jawab						
5	Saya merasa memiliki tanggung jawab penuh atas tugas-tugas yang saya kerjakan					
6	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan saya dengan sebaik mungkin karena merasa bertanggung jawab					
Keterlibatan						
7	Saya merasa kerja sama tim di tempat kerja sangat solid dan efektif					
8	Saya tidak merasa tertekan oleh beban kerja yang saya terima					
Kesempatan						
9	Saya merasa nyaman mengekspresikan ide atau pendapat di tempat kerja					
10	Saya merasa dihargai secara emosional oleh rekan dan atasan saya					

No.	Pernyataan	5 (SS)	4 (S)	3 (KS)	2 (TS)	1 (STS)
LINGKUNGAN KERJA (X2)						
Lingkungan Fisik						
1	Saya merasa lingkungan fisik kantor mendukung kinerja dan produktivitas saya					
2	Saya tidak merasa terganggu oleh suara bising di lingkungan kerja saya					
3	Fasilitas fisik yang disediakan perusahaan memadai untuk menunjang pekerjaan saya					
Lingkungan Sosial						
4	Saya merasa suasana kerja di kantor nyaman dan penuh kekeluargaan					
5	Saya merasa rekan kerja saya selalu siap membantu jika saya mengalami kesulitan					
6	Saya merasa lingkungan sosial kantor membuat saya lebih semangat bekerja					
7	Saya merasa kerja sama tim di tempat kerja sangat solid dan efektif					
Lingkungan Psikologis						
8	Saya tidak merasa tertekan oleh beban kerja yang saya terima					
9	Saya merasa nyaman mengekspresikan ide atau pendapat di tempat kerja					
10	Saya merasa dihargai secara emosional oleh rekan dan atasan saya					

No.	Pernyataan	5 (SS)	4 (S)	3 (KS)	2 (TS)	1 (STS)
KINERJA PEGAWAI (Y)						
Kompetensi						
1	Saya memiliki pengetahuan yang cukup dalam bidang pekerjaan saya					
2	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
3	Saya dapat bekerja secara mandiri tanpa banyak bergantung pada orang lain					
4	Saya bekerja penuh tanggung jawab tanpa disuruh					
Motivasi						
5	Saya merasa bangga terhadap pekerjaan yang saya lakukan					
6	Saya memiliki semangat tinggi setiap hari					
Komunikasi						
7	Saya mampu berkomunikasi dengan baik dengan rekan kerja					
8	Saya aktif dalam diskusi atau rapat kerja					
Kesejahteraan						
9	Saya merasa puas dengan tunjangan dan insentif yang saya terimadari perusahaan					
10	Saya mendapatkan pelayanan kesehatan atau jaminan sosial dari tempat saya bekerja					

Struktur Organisasi



DESKRIPSI JAWABAN RESPONDEN

MOTIVASI KERJA (X1)

No.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Total
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	4	2	5	4	4	4	4	4	4	4	39
4	4	3	5	4	4	5	4	4	4	4	41
5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	47
6	1	1	1	2	2	1	2	3	1	1	15
7	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
8	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	44
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
10	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	46
11	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
12	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	38
13	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	40
14	5	5	4	4	2	4	2	2	5	5	38
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
16	4	1	5	5	5	5	5	5	5	5	45
17	1	4	5	5	3	3	2	3	4	5	35
18	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	47
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
20	3	2	5	4	4	4	4	3	4	3	36
21	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
22	4	4	3	3	4	2	4	3	4	2	33
23	1	2	2	2	1	1	2	2	1	1	15
24	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	47
25	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	43
26	1	3	5	3	4	4	5	3	4	5	37
27	4	2	3	2	2	4	3	4	5	5	34
28	2	2	3	1	4	4	2	4	3	5	26
29	5	5	5	5	2	1	3	4	3	5	38
30	5	5	5	4	3	3	2	1	2	3	33
31	4	3	5	5	5	5	4	4	4	4	43
32	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	37

33	4	5	5	4	5	3	4	5	2	4	41
34	4	3	4	3	2	4	5	5	4	4	38
35	3	3	4	4	2	3	4	5	4	5	37
36	3	2	2	4	3	4	3	4	3	3	31
37	3	4	5	1	4	4	3	4	4	5	37
38	4	4	5	1	3	3	3	3	3	3	32
39	5	5	5	3	4	3	4	3	4	4	40
40	5	5	4	4	4	3	2	3	4	3	37
41	5	4	4	3	4	5	4	3	3	3	38
42	2	4	3	2	2	3	4	2	4	2	28
43	3	4	4	2	2	3	4	4	3	4	33
44	2	3	3	2	2	3	4	2	3	2	26
45	4	4	5	5	5	2	2	1	4	4	36
46	1	4	3	4	5	5	5	3	3	4	37
47	5	5	4	4	4	4	5	5	5	3	44
48	5	5	3	2	3	3	4	5	5	5	40
49	5	3	3	2	5	5	5	5	4	4	41
50	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	39
51	4	4	4	4	5	2	2	3	2	1	31
52	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	44
53	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	43
54	3	4	5	4	1	1	2	2	4	4	30
55	4	3	5	5	2	2	2	2	4	4	33
56	5	3	5	5	5	5	3	3	4	5	43
57	5	3	4	3	3	4	3	2	4	5	36
Total	218	210	234	209	211	212	211	210	217	224	2156

Lingkungan Kerja (X2)

No.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Total
1	4	4	4	4	3	3	3	3	4	5	37
2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	42
5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	44
6	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	15
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
8	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
10	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	47
11	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	43
12	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	38
13	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	46
14	2	2	4	3	4	1	5	4	1	5	31
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
17	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	36
18	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	45
19	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
20	3	4	4	4	4	5	5	5	4	5	43
21	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	43
22	2	2	4	1	2	4	2	3	4	1	25
23	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2	14
24	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	44
25	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	44
26	3	4	4	5	2	3	5	5	5	5	41
27	2	3	4	4	5	5	5	2	2	2	34
28	4	1	1	5	5	5	4	4	4	2	35
29	5	5	5	5	2	2	2	5	4	5	40
30	5	5	5	3	3	4	2	2	5	5	39
31	2	2	2	2	4	4	4	4	2	2	28
32	3	4	3	4	4	4	3	2	4	2	33
33	2	4	4	4	3	3	4	5	5	3	37

34	3	3	4	4	5	3	3	4	5	5	39
35	4	5	4	5	4	3	4	5	5	5	44
36	4	4	4	3	3	3	5	3	4	3	36
37	3	4	2	4	4	5	3	1	3	4	33
38	3	3	4	3	2	3	4	5	3	4	34
39	3	4	4	5	4	3	3	2	2	2	32
40	3	4	5	5	6	5	3	3	5	5	44
41	4	3	4	3	4	4	4	2	2	4	34
42	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	44
43	4	4	5	5	4	3	3	3	4	4	39
44	4	4	5	4	3	4	4	5	4	3	40
45	4	4	5	5	5	2	3	4	4	4	40
46	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	47
47	3	4	4	4	3	3	5	3	2	3	34
48	4	5	3	4	5	3	4	4	3	2	37
49	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	37
50	4	4	4	4	3	5	5	4	3	3	39
51	2	3	4	3	4	3	5	4	3	3	34
52	2	3	4	2	3	2	3	4	4	4	31
53	5	4	3	4	3	4	3	4	4	4	38
54	4	4	4	5	4	3	3	3	3	5	38
55	4	3	4	3	4	4	4	5	4	3	38
56	3	4	3	4	2	4	5	4	4	3	36
57	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	36
Total	208	213	224	223	217	215	224	216	218	215	2173

PAREPARE

Kinerja Pegawai (Y)

No.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Total
1	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	42
5	4	4	2	4	5	4	4	4	4	4	39
6	2		3	2	2	3	2	2	3	3	22
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
8	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	45
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
11	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	46
12	4	4	2	4	5	4	4	4	4	4	39
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
14	3	1	2	4	4	4	1	5	3	2	29
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
16	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	44
17	3	5	4	3	4	4	3	4	4	5	39
18	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	44
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
20	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	44
21	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	44
22	1	5	3	2	3	5	3	2	1	1	26
23	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	13
24	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	44
25	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	43
26	3	3	4	4	5	5	5	4	4	2	39
27	3	3	3	5	5	5	5	4	4	4	41
28	2	2	2	4	4	4	4	5	5	5	37
29	5	5	5	1	2	3	4	5	3	5	38
30	3	3	3	1	3	4	4	5	5	5	36
31	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
32	2	3	5	5	5	4	4	3	3	3	37
33	3	5	4	3	5	5	5	5	5	4	44

34	3	5	4	3	3	3	3	3	4	4	35
35	3	5	4	3	5	5	5	5	5	5	45
36	3	5	4	3	5	5	5	5	5	5	45
37	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
38	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	47
39	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	44
40	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	43
41	5	2	4	4	5	5	4	4	3	4	40
42	3	4	5	4	5	4	4	5	5	5	44
43	3	4	4	5	4	5	5	4	4	5	43
44	2	4	5	4	4	5	5	4	4	5	42
45	2	4	4	5	4	4	3	4	5	5	40
46	5	4	5	3	2	3	4	4	5	5	40
47	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	45
48	5	4	4	5	5	4	4	3	2	3	39
49	5	4	4	4	4	1	3	5	5	4	36
50	5	3	3	4	5	5	5	5	5	5	45
51	5	5	5	5	4	4	4	3	3	5	43
52	5	1	1	4	5	5	5	5	3	3	37
53	5	4	4	4	3	3	3	5	5	5	41
54	4	3	3	3	5	5	5	5	5	5	43
55	4	5	5	5	4	4	3	3	4	5	42
56	4	3	3	5	5	4	4	4	2	1	35
57	4	3	3	4	4	5	5	5	4	4	41
Total	223	223	220	225	242	242	235	240	232	240	2319

PAREPARE

Hail Ouput Spss

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

		Valid		Cumulative
Frequency		Percent	Percent	Percent
	20-30	13	22.81	22.81
	31-40	18	31.58	54.39
Valid	41-50	19	33.33	87.72
	51-55	7	12.28	100.0
	Total	57	100.0	100.0

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Janis Kelamin		Cumulative
		Frequency	Percent	Percent
Valid	laki-laki	40	70.18	70.18
	perempuan	17	29,82	100.0
	Total	57	100.0	100.0

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S2	4	7.0	7.0	7.0
	S1	39	68.4	68.4	75.4
	SMA	14	24.6	24.6	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

Jabatan

Jabatan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Depury Branch Manajer Pendukung Operasi	1	1.8	1.8	1.8
	Senior Officer Administrasi dan Umum	3	5.3	5.3	7.0
	Officer Keuangan	4	7.0	7.0	14.0
	Staff Administrasi	6	10.5	10.5	24.6
	Pegawai Organik	6	10.5	10.5	35.1

Kontrak/TAD	2	3.5	3.5	38.6
Pelaksana Tata Usaha	6	10.5	10.5	49.1
Centre Park	3	5.3	5.3	54.4
Departemen Operasi Terminal	7	12.3	12.3	66.7
Divisi Sumber Daya Manusia (SDM)	5	8.8	8.8	75.4
Layanan Operasi	6	10.5	10.5	86.0
Sistem manajemen mutu	2	3.5	3.5	89.5
Pengembangan Operasi	2	3.5	3.5	93.0
Pengendalian keuangan dan pelaporan	1	1.8	1.8	94.7
Pengendalian Internal Operasi dan Komersial	3	5.3	5.3	100.0
Total	57	100.0	100.0	

Hasil Uji Validiitas data untuk variabel Motivasi Kerja (X1)

Motivasi Kerja (X1)

Correlations												
		X01	X02	X03	X04	X05	X06	X07	X08	X09	X10	TOTAL_X1
X01	Pearson Correlation	1	.443**	.366**	.349**	.377**	.328*	0.202	.286*	.425**	.293*	.652**
	Sig. (2-tailed)		0.001	0.005	0.008	0.004	0.013	0.132	0.031	0.001	0.027	0.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
X02	Pearson Correlation	.443**	1	.318*	0.219	0.198	0.028	0.107	0.066	0.210	0.196	.439**
	Sig. (2-tailed)	0.001		0.016	0.101	0.140	0.834	0.429	0.625	0.117	0.144	0.001
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
X03	Pearson Correlation	.366**	.318*	1	.501**	.311*	0.211	0.125	0.051	.336*	.481**	.572**
	Sig. (2-tailed)	0.005	0.016		0.000	0.019	0.116	0.355	0.709	0.011	0.000	0.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
X04	Pearson Correlation	.349**	0.219	.501**	1	.414**	0.228	0.157	0.158	.314*	.299*	.578**
	Sig. (2-tailed)	0.008	0.101	0.000		0.001	0.088	0.245	0.239	0.017	0.024	0.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
X05	Pearson Correlation	.377**	0.198	.311*	.414**	1	.627**	.465**	.409**	.284*	0.241	.695**
	Sig. (2-tailed)	0.004	0.140	0.019	0.001		0.000	0.000	0.002	0.032	0.071	0.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
X06	Pearson Correlation	.328*	0.028	0.211	0.228	.627**	1	.651**	.515**	.510**	.487**	.729**
	Sig. (2-tailed)	0.013	0.834	0.116	0.088	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
X07	Pearson Correlation	0.202	0.107	0.125	0.157	.465**	.651**	1	.676**	.466**	.284*	.650**
	Sig. (2-tailed)	0.132	0.429	0.355	0.245	0.000	0.000		0.000	0.000	0.032	0.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
X08	Pearson Correlation	.286*	0.066	0.051	0.158	.409**	.515**	.676**	1	.386**	.435**	.632**
	Sig. (2-tailed)	0.031	0.625	0.709	0.239	0.002	0.000	0.000		0.003	0.001	0.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
X09	Pearson Correlation	.425**	0.210	.336*	.314*	.284*	.510**	.466**	.386**	1	.635**	.707**
	Sig. (2-tailed)	0.001	0.117	0.011	0.017	0.032	0.000	0.000	0.003		0.000	0.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
X10	Pearson Correlation	.293*	0.196	.481**	.299*	0.241	.487**	.284*	.435**	.635**	1	.677**
	Sig. (2-tailed)	0.027	0.144	0.000	0.024	0.071	0.000	0.032	0.001	0.000		0.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
TOTAL_X1	Pearson Correlation	.652**	.439**	.572**	.578**	.695**	.729**	.650**	.632**	.707**	.677**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.001	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57

Hasil Uji Validitas data untuk Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Lingkungan Kerja (X2)

		Correlations										
		X01	X02	X03	X04	X05	X06	X07	X08	X09	X10	TOTAL_X2
X01	Pearson Correlation	1	.638"	.480"	.632"	.360"	.443"	0.191	.340"	.547"	.513"	.755"
	Sig. (2-tailed)		0.000	0.000	0.000	0.006	0.001	0.154	0.010	0.000	0.000	0.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
X02	Pearson Correlation	.638"	1	.607"	.607"	.269"	.283"	0.230	.268"	.501"	.473"	.713"
	Sig. (2-tailed)	0.000		0.000	0.000	0.043	0.033	0.086	0.044	0.000	0.000	0.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
X03	Pearson Correlation	.480"	.607"	1	.429"	.337"	0.181	.274"	.428"	.489"	.540"	.696"
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000		0.001	0.010	0.178	0.039	0.001	0.000	0.000	0.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
X04	Pearson Correlation	.632"	.607"	.429"	1	.548"	.376"	.361"	.372"	.527"	.541"	.795"
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.001		0.000	0.004	0.006	0.004	0.000	0.000	0.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
X05	Pearson Correlation	.360"	.269"	.337"	.548"	1	.513"	.376"	0.188	.310"	.307"	.622"
	Sig. (2-tailed)	0.006	0.043	0.010	0.000		0.000	0.004	0.162	0.019	0.020	0.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
X06	Pearson Correlation	.443"	.283"	0.181	.376"	.513"	1	.468"	0.202	.444"	0.130	.595"
	Sig. (2-tailed)	0.001	0.033	0.178	0.004	0.000		0.000	0.132	0.001	0.337	0.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
X07	Pearson Correlation	0.191	0.230	.274"	.361"	.376"	.468"	1	.532"	0.195	0.219	.565"
	Sig. (2-tailed)	0.154	0.086	0.039	0.006	0.004	0.000		0.000	0.146	0.102	0.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
X08	Pearson Correlation	.340"	.268"	.428"	.372"	0.188	0.202	.532"	1	.524"	.403"	.627"
	Sig. (2-tailed)	0.010	0.044	0.001	0.004	0.162	0.132	0.000		0.000	0.002	0.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
X09	Pearson Correlation	.547"	.501"	.489"	.527"	.310"	.444"	0.195	.524"	1	.511"	.744"
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.019	0.001	0.146	0.000		0.000	0.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
X10	Pearson Correlation	.513"	.473"	.540"	.541"	.307"	0.130	0.219	.403"	.511"	1	.685"
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.020	0.337	0.102	0.002	0.000		0.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
TOTAL_X2	Pearson Correlation	.755"	.713"	.696"	.795"	.622"	.595"	.565"	.627"	.744"	.685"	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57

Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja Pegawai (Y)

Correlations												
		Y01	Y02	Y03	Y04	Y05	Y06	Y07	Y08	Y09	Y10	TOTAL_Y
Y01	Pearson Correlation	1	0.186	.302 [*]	.369 ^{**}	0.254	0.097	.362 ^{**}	.397 ^{**}	0.261	.356 ^{**}	.577 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		0.170	0.022	0.005	0.056	0.471	0.006	0.002	0.050	0.007	0.000
	N	57	56	57	57	57	57	57	57	57	57	57
Y02	Pearson Correlation	0.186	1	.670 ^{**}	0.107	0.026	0.086	.278 [*]	0.005	.312 [*]	.422 ^{**}	.519 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0.170		0.000	0.433	0.850	0.527	0.038	0.969	0.019	0.001	0.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Y03	Pearson Correlation	.302 [*]	.670 ^{**}	1	.321 [*]	0.171	0.178	.337 [*]	0.195	.372 ^{**}	.459 ^{**}	.629 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0.022	0.000		0.015	0.205	0.185	0.010	0.147	0.004	0.000	0.000
	N	57	56	57	57	57	57	57	57	57	57	57
Y04	Pearson Correlation	.369 ^{**}	0.107	.321 [*]	1	.650 ^{**}	.366 ^{**}	.357 ^{**}	0.210	0.253	0.163	.600 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0.005	0.433	0.015		0.000	0.005	0.006	0.117	0.058	0.226	0.000
	N	57	56	57	57	57	57	57	57	57	57	57
Y05	Pearson Correlation	0.254	0.026	0.171	.650 ^{**}	1	.614 ^{**}	.614 ^{**}	.502 ^{**}	.314 [*]	0.113	.659 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0.056	0.850	0.205	0.000		0.000	0.000	0.000	0.018	0.404	0.000
	N	57	56	57	57	57	57	57	57	57	57	57
Y06	Pearson Correlation	0.097	0.086	0.178	.366 ^{**}	.614 ^{**}	1	.704 ^{**}	.365 ^{**}	0.225	0.195	.579 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0.471	0.527	0.185	0.005	0.000		0.000	0.005	0.092	0.145	0.000
	N	57	56	57	57	57	57	57	57	57	57	57
Y07	Pearson Correlation	.362 ^{**}	.278 [*]	.337 [*]	.357 ^{**}	.614 ^{**}	.704 ^{**}	1	.525 ^{**}	.453 ^{**}	.431 ^{**}	.782 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0.006	0.038	0.010	0.006	0.000	0.000		0.000	0.000	0.001	0.000
	N	57	56	57	57	57	57	57	57	57	57	57
Y08	Pearson Correlation	.397 ^{**}	0.005	0.195	0.210	.502 ^{**}	.365 ^{**}	.525 ^{**}	1	.686 ^{**}	.442 ^{**}	.673 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0.002	0.969	0.147	0.117	0.000	0.005	0.000		0.000	0.001	0.000
	N	57	56	57	57	57	57	57	57	57	57	57
Y09	Pearson Correlation	0.261	.312 [*]	.372 ^{**}	0.253	.314 [*]	0.225	.453 ^{**}	.686 ^{**}	1	.746 ^{**}	.713 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0.050	0.019	0.004	0.058	0.018	0.092	0.000	0.000		0.000	0.000
	N	57	56	57	57	57	57	57	57	57	57	57
Y10	Pearson Correlation	.356 ^{**}	.422 ^{**}	.459 ^{**}	0.163	0.113	0.195	.431 ^{**}	.442 ^{**}	.746 ^{**}	1	.678 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0.007	0.001	0.000	0.226	0.404	0.145	0.001	0.001	0.000		0.000
	N	57	56	57	57	57	57	57	57	57	57	57
TOTAL_Y	Pearson Correlation	.577 ^{**}	.519 ^{**}	.629 ^{**}	.600 ^{**}	.659 ^{**}	.579 ^{**}	.782 ^{**}	.673 ^{**}	.713 ^{**}	.678 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000		
	N	57	56	57	57	57	57	57	57	57	57	57

Realibilitas X1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,834	10

Realibilitas X2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,875	10

Realibilitas Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,828	10

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		57
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,24853506
Most Extreme Differences	Absolute	,086
	Positive	,065
	Negative	-,086
Test Statistic		,086
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		

- | |
|--|
| b. Calculated from data. |
| c. Lilliefors Significance Correction. |
| d. This is a lower bound of the true significance. |

Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	12.169	3.517		3.46	0.001		
	Motivasi Kerja	0.2	0.108	0.215	1.85	0.07	0.594	1.685
	Lingkungan Kerja	0.55	0.107	0.598	5.15	0	0.594	1.685
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai								

Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.217	1.911		2.207	0.032
	Motivasi Kerja	0.024	0.059	0.070	0.410	0.683
	Lingkungan Kerja	-0.095	0.058	-0.280	-1.632	0.109
a. Dependent Variable: RES						

Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a							
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance VIF
1	(Constant)	12.169	3.517		3.460	0.001	
	Motivasi Kerja	0.200	0.108	0.215	1.849	0.070	0.594 1.685
	Lingkungan Kerja	0.550	0.107	0.598	5.153	0.000	0.594 1.685

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai Y

Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,328	3,517		3,505	,001
	Motivasi kerja	,190	,108	,205	1,763	,084
	Lingkungan kerja	,556	,107	,605	5,209	,000

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1315,513	2	657,756	35,139	,000 ^b
	Residual	1010,803	54	18,719		
	Total	2326,316	56			

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

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

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1315,513	2	657,756	35,139	,000 ^b
	Residual	1010,803	54	18,719		
	Total	2326,316	56			
a. Dependent Variable: Kinerja pegawai						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Motivasi kerja						

R Tabel

DF = n-2	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
	r 0,005	r 0,05	r 0,025	r 0,01	r 0,001
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507

T Tabel

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00244	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

F Tabel

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.17	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.16	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.16	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.16	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.16	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.16	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.16	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.16	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.16	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.16	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.16	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.16	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.16	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.16	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.16	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.16	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.16	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.16	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.16	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.16	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.16	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.16	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.16	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.16	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.16	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.16	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.16	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.16	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.16	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.16	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.16	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.16	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

Surat izin melaksanakan penelitian dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PAREPARE
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Alamat : JL. Amal Bakti No. 8, Soreang, Kota Parepare 91132 ☎ (0421) 21307 📠 (0421) 24404
PO Box 909 Parepare 9110, website : www.iainpare.ac.id email: mail.iainpare.ac.id

Nomor : B-4139/In.39/FEBI.04/PP.00.9/06/2025

30 Juni 2025

Sifat : Biasa

Lampiran : -

H a l : Permohonan Izin Pelaksanaan Penelitian

Yth. Branch Manager PT Pelindo Multi Terminal Parepare
di
KOTA PAREPARE

Assalamu Alaikum Wr. Wb.

Dengan ini disampaikan bahwa mahasiswa Institut Agama Islam Negeri Parepare :

Nama	: FEBY ALFADILLAH
Tempat/Tgl. Lahir	: BULUKUMBA, 16 Januari 2004
NIM	: 2120203862202037
Fakultas / Program Studi	: Ekonomi dan Bisnis Islam / Akuntansi Syari'ah
Semester	: VIII (Delapan)
Alamat	: DESA KARASSING, KEC. HERLANG. KAB. BULUKUMBA

Bermaksud akan mengadakan penelitian di wilayah PIMPINAN PT PELABUHAN NUSANTARA (PELINDO) PAREPARE dalam rangka penyusunan Skripsi yang berjudul :

PENGARUH MOTIVASI KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PT PELABUHAN NUSANTARA (PELINDO) PAREPARE

Pelaksanaan penelitian ini direncanakan pada tanggal 30 Juni 2025 sampai dengan tanggal 30 Juli 2025.

Demikian permohonan ini disampaikan atas perkenaan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Wassalamu Alaikum Wr. Wb.

Dekan,



Prof. Dr. Muzdalifah Muhammadun, M.Ag.
NIP 197102082001122002

Tembusan :

1. Rektor IAIN Parepare

**Surat Izi penelitian dari Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu
(Pemerintah)**

		SRN IP0000633
PEMERINTAH KOTA PAREPARE DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU <i>Jl. Bandar Madani No. 1 Telp (0421) 23594 Faximile (0421) 27719 Kode Pos 91111, Email : dpmptsp@pareparekota.go.id</i>		
<u>REKOMENDASI PENELITIAN</u> Nomor : 633/IP/DPM-PTSP/6/2025		
Dasar : 1. Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2002 tentang Sistem Nasional Penelitian, Pengembangan, dan Penerapan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi. 2. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 64 Tahun 2011 tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Penelitian. 3. Peraturan Walikota Parepare No. 23 Tahun 2022 Tentang Pendelegasian Wewenang Pelayanan Perizinan dan Non Perizinan Kepada Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu.		
Setelah memperhatikan hal tersebut, maka Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu :		
MENGIZINKAN		
KEPADA NAMA	: FEBY ALFADILLAH	
UNIVERSITAS/ LEMBAGA	: INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PAREPARE	
Jurusan	: AKUNTANSI SYARIAH	
ALAMAT	: BABALOHE, KAB. BULUKUMBA	
UNTUK	: melaksanakan Penelitian/wawancara dalam Kota Parepare dengan keterangan sebagai berikut :	
	JUDUL PENELITIAN : PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PT PELABUHAN NUSANTARA (PELINDO) PAREPARE	
	LOKASI PENELITIAN : PT. PELABUHAN INDONESIA (PERSERO) CAB. PAREPARE	
	LAMA PENELITIAN : 24 Juni 2025 s.d 30 Juli 2025	
	a. Rekomendasi Penelitian berlaku selama penelitian berlangsung b. Rekomendasi ini dapat dicabut apabila terbukti melakukan pelanggaran sesuai ketentuan perundang - undangan	
	Dikeluarkan di: Parepare Pada Tanggal : 26 Juni 2025	
	KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU KOTA PAREPARE	
		
	Hj. ST. RAHMAH AMIR, ST, MM Pembina Tk. 1 (IV/b) NIP. 19741013 200604 2 019	
Biaya : Rp. 0.00		

Surat Izin meneliti dari PT. Pelindo



Nomor : HM.03.05/17/7/1/BPRE1/BPRE/PAPR-25
 Lampiran : -
 Perihal : Persetujuan Penelitian Atas Nama Feby Alfadillah

Parepare, 17 Juli 2025

Kepada Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Parepare

Jl. Amal Bakti No.8

di

Parepare

1. Menunjuk Surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Parepare Nomor : B-4139/In.39/FEBI.04/PP.00.9/06/2025 Tanggal 30 Juni 2025 Perihal Permohonan Izin Pelaksanaan Penelitian.
2. Tersebut butir 1 (satu) di atas, dengan ini kami sampaikan bahwa kami menyetujui permohonan dimaksud atas nama :
 - o Nama : Feby Alfadillah
 - o NIM : 2120203862202037
 - o Fakultas/ Program Studi : Ekonomi dan Bisnis Islam / Akuntansi Syari'ah
3. Sehubungan dengan hal tersebut di atas, agar memperhatikan hal- hal sebagai berikut:
 - a. Hadir dalam kondisi sehat;
 - b. Selama Pelaksanaan Magang agar menggunakan pakaian sekolah yang rapi dan sopan;
 - c. Sebelum memulai kegiatan wajib melapor Deputy Branch Manager Penunjang Operasi;
 - d. Peserta bersedia ditempatkan sesuai kebutuhan Divisi/ Unit kerja yang berada di Lingkungan PT Pelindo;
 - e. Menjaga nama baik PT Pelindo Multi Terminal Branch Parepare dan Nama Universitas;
 - f. Pelindo Multi Terminal tidak memberikan imbalan dalam bentuk apapun selama pelaksanaan Magang.
4. Demikian disampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

**DIREKSI PT PELINDO MULTI TERMINAL
 BRANCH PAREPARE
 BRANCH MANAGER PAREPARE**



**I NENGAH SURYANA JENDRA
 NIP. 100869**

Surat keterangan Selesai meneliti pada PT. Pelindo



SURAT KETERANGAN

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama	: P. Apriati
NIPP	: 101538
Jabatan	: Deputy Branch Manager Pendukung Operasi PT Pelindo Multi Terminal Branch Parepare

Dengan ini menerangkan bahwa,

Nama	: Feby Alfidillah
NIM	: 2120203862202037
Perguruan	: Institut Agama Islam Negeri Parepare
Fakultas/Prodi	: Ekonomi dan Bisnis Islam

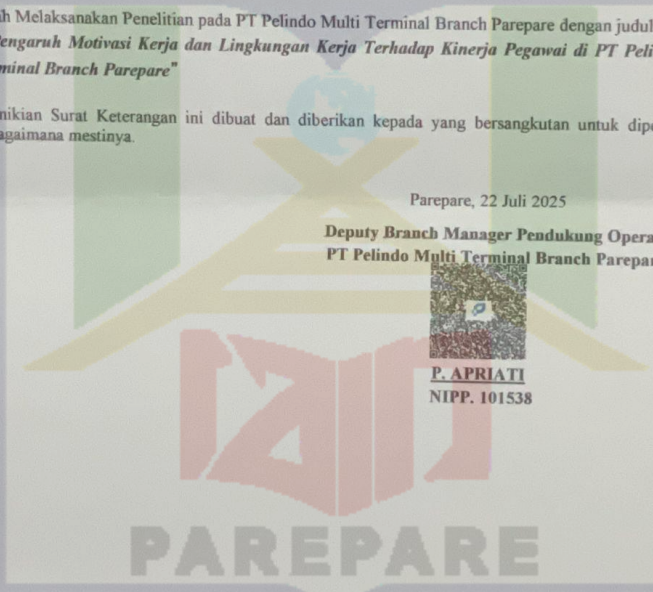
Telah Melaksanakan Penelitian pada PT Pelindo Multi Terminal Branch Parepare dengan judul penelitian *"Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di PT Pelindo Multi Terminal Branch Parepare"*

Demikian Surat Keterangan ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Parepare, 22 Juli 2025

Deputy Branch Manager Pendukung Operasi
PT Pelindo Multi Terminal Branch Parepare


P. APRIATI
NIPP. 101538


PAREPARE

DOKUMENTASI PENELITIAN

BIODATA PENULIS



Feby Alfidillah dipanggil feby, lahir di bulukumba 16 Januari 2004. Anak bungsu dari 2 bersaudara yang lahir dari pasangan bapak Muhammad Sahib dan Ibu Nurhayati. Pendidikan yang ditempuh penulis yaitu SDN 132 Babalohe, SMP 26 Bulukumba, melanjutkan jenjang di SMA 6 Bulukumba. Kemudian melanjutkan studi ke jenjang S1 di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) ParePare dan memilih program studi Akuntansi Syariah. Penulis melaksanakan Praktik Pengalaman Lapangan di Baznas Polman pada tahun 2024, kemudian melaksanakan Kuliah Pengabdian Masyarakat di Polman pada tahun 2024. Selain aktif dalam proses perkuliahan penulis juga aktif dalam organisasi seperti HMPS, DEMAS, SEMA F. Dengan ini, penulis menyelesaikan tugas akhirnya yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada

PT. Pelindo Multi Terminal Branch Parepare.”

