

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Singkat Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan

Berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan Nomor 9 Tahun 2008 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Lembaga Teknis Daerah dan Lembaga lain Provinsi Sulawesi Selatan disebutkan bahwa Inspektorat mempunyai tugas pokok menyelenggarakan urusan dibidang pengawasan berdasarkan asas desentralisasi, dekonsentrasi, dan tugas pembantuan Penyusunan Perda tersebut, mengacu pada Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 64 Tahun 2007 tentang Pedoman Teknis Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat Provinsi dan Kabupaten/Kota.

2. Visi dan Misi Organisasi

a. Visi

“Sulawesi Selatan yang Inovatif, Produktif, Kompetitif, Inklusif dan Berkarakter”

b. Misi

- 1) Pemerintahan yang berorientasi melayani, inovatif, dan berkarakter.
- 2) Peningkatan infrastruktur yang berkualitas dan aksesibel.
- 3) Pembangunan pusat-pusat pertumbuhan ekonomi baru yang produktif,
- 4) Pembangunan manusia yang kompetitif dan inklusif.

- 5) Peningkatan produktivitas dan daya saing produk Sumber Daya Alam yang berkelanjutan.

3. Struktur Organisasi

Inspektorat mempunyai tugas pokok menyelenggarakan urusan dibidang pengawasan penyelenggaraan pemerintahan daerah berdasarkan asas desentralisasi, dekonsentrasi, dan tugas pembantuan sebagaimana diatur dalam Peraturan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan Nomor 6 Tahun 2013 Tentang Perubahan Ketiga Atas Peraturan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan Nomor 9 Tahun 2008 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Lembaga Teknis Daerah dan Lembaga lain Provinsi Sulawesi Selatan yang dalam Penyusunan Perda tersebut, mengacu pada Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 64 Tahun 2007 tentang Pedoman Teknis Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat Provinsi dan Kabupaten/Kota.

Susunan Struktur Organisasi Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan terdiri dari :

- a. Inspektur (Eselon IIa)
- b. Sekretaris (Eselon IIIa) yang membawahi:
 - 1) Sub Bagian Perencanaan (Eselon IVa)
 - 2) Sub Bagian Evaluasi dan Pelaporan (Eselon IVa)
 - 3) Sub Bagian Umum, Kepegawaian, dan Keuangan (Eselon IVa)
- c. Inspektur Pembantu Wilayah I (Eselon IIIa)

- d. Inspektur Pembantu Wilayah II (Eselon IIIa)
- e. Inspektur Pembantu Wilayah III (Eselon IIIa)
- f. Inspektur Pembantu Wilayah IV (Eselon IIIa)



- g. Inspektur Pembantu Bidang Pencegahan dan Investigasi (Eselon IIIa)

Gambar 2. Struktur Organisasi Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi

B. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Objek Penelitian

a. Gambaran Umum Responden

Penelitian ini dilakukan di kantor Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan dengan waktu pelaksanaan penelitian berlangsung selama 2 bulan (November-Desember) 2023. Data untuk penelitian ini diperoleh dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan secara langsung kepada pegawai yang bekerja di kantor Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan yang berjumlah 68 orang pegawai.

Tabel 3. Distribusi Pengembalian Kuesioner

No.	Keterangan	Jumlah
1	Kuesioner yang disebar	68
2	Kuesioner yang kembali	68
3	Kuesioner yang tidak kembali	0
Jumlah		68

Sumber: Data primer yang diolah 2024

b. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini pegawai yang bekerja di kantor inspektorat daerah provinsi Sulawesi selatan yang berjumlah 68 pegawai. Berikut ini adalah gambaran mengenai identitas responden yang terdiri dari Usia Responden, jenis kelamin, pendidikan terakhir, jabatan.

1) Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4. Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Jumlah orang	Presentase
1	31-40 Tahun	14	21%
2	41-50 Tahun	36	53%
3	> 50 Tahun	18	26%
Jumlah		68	100%

Sumber: Data primer yang diolah 2024

Berdasarkan tabel 4 diatas, dapat diketahui bahwa 68 pegawai yang bekerja di kantor Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan yang memiliki rentan usia 31-40 tahun berjumlah 13 pegawai atau sekitar 19% dari jumlah responden. Pegawai yang memiliki rentan usia 41-50 tahun berjumlah 37 pegawai atau sekitar 55% dari jumlah responden. Sedangkan

pegawai yang memiliki rentan usia diatas 50 tahun berjumlah 18 pegawai atau sekitar 26% dari jumlah responden.

2) Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 5. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah orang	Presentase
1	Laki-Laki	35	51%
2	Perempuan	33	49%
Jumlah		68	100%

Sumber: Data primer yang diolah 2024

Berdasarkan tabel 5 diatas, dapat diketahui bahwa 68 pegawai yang bekerja di kantor Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan terdiri dari 35 pegawai berjenis kelamin laki-laki atau 51% dari jumlah responden, sedangkan pegawai yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 33 pegawai atau sekitar 49% dari jumlah responden.

3) Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 6. Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No.	Pendidikan Terakhir	Jumlah orang	Presentase
1	S1	18	26%
2	S2	50	74%
Jumlah		68	100%

Sumber: Data primer yang diolah 2024

Berdasarkan tabel 6 diatas, dapat diketahui bahwa 68 pegawai yang bekerja di kantor Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan yang memiliki pendidikan terakhir S1 berjumlah 18 pegawai atau sekitar 26%

dari jumlah responden. Sedangkan pegawai yang memiliki pendidikan terakhir S2 berjumlah 50 pegawai atau sekitar 74% dari jumlah responden.

4) Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

Tabel 7. Responden Berdasarkan Jabatan

No.	Jabatan	Jumlah orang	Presentase
1	Auditor Utama	2	2,95%
2	Auditor Madya	16	23,52%
3	Auditor Muda	16	23,52%
4	Auditor Pertama	2	2,95%
5	Pengawas Pemerintah Madya	6	8,82%
6	Pengawas Pemerintah Muda	16	23,52%
7	Pengawas Pemerintah Pertama	4	5,88%
8	Analisis Pengawasan Intern Pemerintah	2	2,95%
9	Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur	2	2,95%
10	Analisis Hasil Pengawasan dan Pengaduan Masyarakat	2	2,95%
	Jumlah	68	100%

Sumber: Data primer yang diolah 2024

Berdasarkan tabel 7 diatas, dapat diketahui bahwa 68 pegawai yang bekerja di kantor Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan yang menjabat sebagai Auditor Utama sebanyak 2 pegawai atau sekitar 2,95% dari jumlah responden. Pegawai yang menjabat sebagai Auditor Madya berjumlah 16 pegawai atau sekitar 23,52% dari jumlah responden. Pegawai yang menjabat sebagai Auditor Muda berjumlah 16 pegawai atau

sekitar 23,52% dari jumlah responden. Pegawai yang menjabat sebagai Auditor Pertama berjumlah 2 pegawai atau sekitar 2,95% dari jumlah responden. Pegawai yang menjabat sebagai Pengawas Pemerintah Madya berjumlah 6 atau sekitar 8,82% dari jumlah responden. Pegawai yang menjabat sebagai Pengawas Pemerintah Muda berjumlah 16 atau sekitar 23,52% dari jumlah responden. Pegawai yang menjabat sebagai Pengawas Pemerintah Pertama berjumlah 4 atau sekitar 5,88% dari jumlah responden. Pegawai yang menjabat sebagai Analis Pengawasan Intern Pemerintah berjumlah 2 atau sekitar 2,95% dari jumlah responden. Pegawai yang menjabat sebagai Analis Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur berjumlah 2 atau sekitar 2,95% dari jumlah responden. Sedangkan Pegawai yang menjabat sebagai Analis Pengawasan dan Pengaduan Masyarakat berjumlah 2 atau sekitar 2,95% dari jumlah responden.

2. Hasil Uji Instrumen Penelitian

a. Hasil Uji Validitas

Uji validitas (uji kesahihan) adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur sah/valid tidaknya kuesioner. Uji validitas digunakan saat mengukur apakah suatu kuesioner valid (valid) atau tidak. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dihitung dengan membandingkan nilai *r hitung* (korelasi item-total korelasi) dengan nilai *r tabel*. Jika *r hitung* > *r tabel* berarti

pernyataan tersebut dinyatakan valid. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ berarti pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.

Tabel 9 menunjukkan hasil uji validitas pada tiga variabel yang terdiri dari Lingkungan Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan Kinerja Pegawai (Y).

Tabel 8. Hasil Uji Validitas

Butir Pertanyaan		r hitung	r tabel	Keterangan
X1	X1.1	0.719**	0.2387	VALID
	X1.2	0.705**	0.2387	VALID
	X1.3	0.746**	0.2387	VALID
	X1.4	0.716**	0.2387	VALID
	X1.5	0.567**	0.2387	VALID
	X1.6	0.546**	0.2387	VALID
X2	X2.1	0.714**	0.2387	VALID
	X2.2	0.772**	0.2387	VALID
	X2.3	0.711**	0.2387	VALID
	X2.4	0.736**	0.2387	VALID
Y	Y1	0.697**	0.2387	VALID
	Y2	0.838**	0.2387	VALID
	Y3	0.759**	0.2387	VALID
	Y3	0.815**	0.2387	VALID
	Y5	0.816**	0.2387	VALID

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 8 diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh *item* pertanyaan dalam penelitian tersebut valid.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Uji reliabilitas ini dilakukan untuk menguji konsistensi jawaban dari responden melalui pertanyaan yang diberikan, menggunakan metode statistic *Cronbach Alpha* dengan signifikansi yang digunakan lebih dari $> 0,6$. Adapun hasil dari pengujian reliabilitas adalah sebagai berikut:

Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja (X_1)	0,750	Reliabel
Motivasi Kerja (X_2)	0,698	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,846	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Tabel 9 menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan Kinerja Pegawai (Y), mempunyai nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa *item* pertanyaan dalam penelitian ini bersifat reliabel. Sehingga setiap *item* pertanyaan yang digunakan akan mampu memperoleh data yang konsisten dan apabila

pertanyaan diajukan kembali maka akan diperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban sebelumnya.

3. Hasil Uji Statistik Deskriptif

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan Kinerja Pegawai (Y). Variabel-variabel tersebut akan di uji dengan statistik deskriptif.

Tabel 10. Analisis Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y	68	3.60	5.00	4.3118	.38383
X1	68	3.00	5.00	3.9996	.33791
X2	68	3.50	5.00	4.2426	.39580
Valid N (listwise)	68				

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Tabel 10 menjelaskan hasil statistik deskriptif tentang variabel-variabel dalam penelitian ini, antara lain :

1) Lingkungan Kerja (X_1)

Berdasarkan Tabel di atas X_1 memiliki nilai minimum 3,00, nilai maksimum 5, dan *mean* 3,9996 sehingga berada di skala nilai yang menunjukkan pilihan jawaban setuju. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 0,39580 dari nilai rata-rata jawaban responden.

2) Motivasi Kerja (X_2)

Berdasarkan Tabel di atas X_2 memiliki nilai minimum 3,50 nilai maksimum 5 dan *mean* 4,2426 sehingga berada di skala nilai yang menunjukkan pilihan jawaban setuju. Nilai standar deviasi

menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 0,39580 dari nilai rata-rata jawaban responden.

3) Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan Tabel di atas Y memiliki nilai minimum 3,60, nilai maksimum 5 dan *mean* 4,3118 sehingga berada di skala nilai yang menunjukkan pilihan jawaban setuju. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 0,38383 dari nilai rata-rata jawaban responden

4. Hasil Uji Statistik Frekuensi

Deskripsi data hasil penelitian untuk memberikan gambaran umum mengenai penyebaran distribusi data baik berupa ukuran gejala pusat, ukuran letak maupun distribusi frekuensi. Nilai-nilai yang akan disajikan setelah diolah dari data mentah dengan menggunakan metode statistik frekuensi.

Berdasarkan banyaknya variabel dan merujuk kepada masalah penelitian, maka deskripsi data dikelompokkan menjadi empat bagian yaitu Lingkungan Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan Kinerja Pegawai (Y). Hasil perhitungan statistik frekuensi masing-masing variabel secara lengkap dapat dilihat pada lampiran. Uraian singkat hasil perhitungan statistik frekuensi tersebut dikemukakan berikut ini.

1) Lingkungan Kerja (X_1)

Instrumen yang digunakan untuk mengukur lingkungan kerja terdiri dari 6 *item* pertanyaan dengan menggunakan pertanyaan tertutup keselamatan yaitu responden memberikan jawaban yang telah

disediakan. Dari hasil penelitian distribusi frekuensi tanggapan responden lingkungan kerja dilihat pada tabel.

Tabel 11. Tanggapan Responden Lingkungan Kerja

Item		Frekuensi Skor dan Persentase						Total Skor	Rata-rata
		1	2	3	4	5	N		
1	F	0	0	3	46	19	68	288	4,235294
	%	0	0	4,4	67,6	27,9			
2	F	0	0	4	54	10	68	278	4,088235
	%	0	0	5,9	79,4	14,7			
3	F	0	1	10	52	5	68	263	3,867647
	%	0	1,5	14,7	76,5	7,4			
4	F	1	1	23	41	2	68	243	3,573529
	%	1,5	1,5	33,8	60,8	2,9			
5	F	0	0	10	55	3	68	265	3,897059
	%	0	0	14,7	80,9	4,4			
6	F	0	0	0	50	18	68	290	4,264706
	%	0	0	0	73,5	26,5			
Mean variabel Lingkungan Kerja									3,9996

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Tabel diatas menunjukkan bahwa sesuai item pernyataan yang digunakan paling banyak responden memberikan penilaian setuju dan paling sedikit responden memberikan penilaian sangat tidak setuju. Jumlah nilai rata-rata keseluruhan dari 6 pernyataan yaitu sebesar 3,9996 berada di skala nilai yang menunjukkan pilihan jawaban setuju.

2) Motivasi Kerja (X_2)

Instrumen yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja terdiri dari 5 item pertanyaan dengan menggunakan pertanyaan tertutup

keselamatan yaitu responden memberikan jawaban yang telah disediakan. Dari hasil penelitian distribusi frekuensi tanggapan responden motivasi kerja dilihat pada tabel.

Tabel 12. Tanggapan Responden Motivasi Kerja

Item		Frekuensi Skor dan Persentase						Total Skor	Rata-rata
		1	2	3	4	5	N		
1	F	0	0	0	38	30	68	302	4,441176
	%	0	0	0	55,9	44,1			
2	F	0	0	2	44	22	68	292	4,294118
	%	0	0	2,9	64,7	32,4			
3	F	0	0	0	50	18	68	290	4,264706
	%	0	0	0	73,5	26,5			
4	F	0	1	14	39	14	68	268	3,941176
	%	0	1,5	20,5	57,4	20,6			
Mean variabel Motivasi Kerja									4,2426

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Tabel diatas menunjukkan bahwa sesuai item pernyataan yang digunakan paling banyak responden memberikan penilaian setuju dan paling sedikit responden memberikan penilaian tidak setuju. Jumlah nilai rata-rata keseluruhan dari 4 pernyataan yaitu sebesar 4,2426 berada di skala nilai yang menunjukkan pilihan jawaban setuju.

3) Kinerja Pegawai (Y)

Instrumen yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai terdiri dari 5 *item* pertanyaan dengan menggunakan pertanyaan tertutup keselamatan yaitu responden memberikan jawaban yang telah disediakan. Dari hasil penelitian distribusi frekuensi tanggapan responden kinerja pegawai dilihat pada tabel

Tabel 13. Tanggapan Responden Kinerja Pegawai

Item		Frekuensi Skor dan Persentase						Total Skor	Rata-rata
		1	2	3	4	5	N		
1	F	0	0	1	53	14	64	285	4,191176
	%	0	0	1,5	77,9	20,6			
2	F	0	0	1	37	30	64	301	4,426471
	%	0	0	1,5	54,4	44,1			
3	F	0	0	1	52	15	64	286	4,205882
	%	0	0	1,5	76,5	22,1			
4	F	0	0	1	42	25	64	296	4,352941
	%	0	0	1,5	61,8	36,8			
5	F	0	0	1	40	27	64	298	4,382353
	%	0	0	1,5	58,8	39,7			
Mean variabel Kinerja Pegawai									4.3118

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

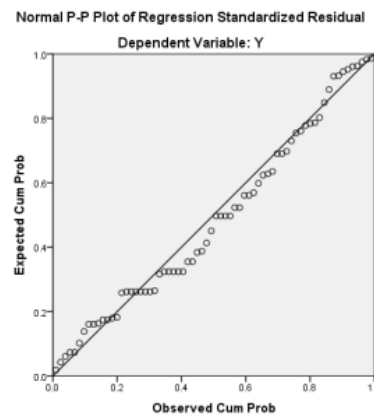
Tabel diatas menunjukkan bahwa sesuai item pernyataan yang digunakan paling banyak responden memberikan penilaian setuju dan paling sedikit responden memberikan penilaian sangat tidak setuju. Jumlah nilai rata-rata keseluruhan dari 5 pernyataan yaitu sebesar 4.3118 berada di skala nilai yang menunjukkan pilihan.

5. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas data digunakan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, error yang dihasilkan mempunyai distribusi normal

ataukah tidak. Dalam penelitian ini untuk menguji normalitas data digunakan grafik *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual* yang hasil pengujiannya dapat dilihat pada gambar di bawah:



Gambar 3.

Hasil Uji Normalitas

Sumber : Data yang diolah, 2024

Berdasarkan gambar 3 terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta arah penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

b. Hasil Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel independen dalam suatu model regresi linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggi di antara variabel-variabel independennya, maka hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependennya menjadi terganggu. Untuk menguji multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan nilai *VIF* (*Variance Inflation Faktor*). Jika nilai *VIF* tidak lebih dari 10 dan nilai

tolerance tidak kurang dari 0,1 maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinearitas (Sunjoyo,dkk., 2013). Hasil pengujian multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 14. Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	X1	.857	1.167
	X2	.857	1.167

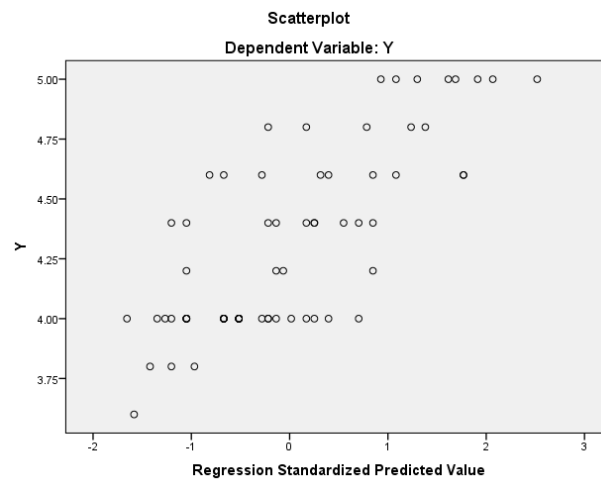
Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 16 terlihat bahwa yaitu Lingkungan Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2), memiliki nilai *tolerance* diatas 0,1 dan *VIF* lebih kecil dari 10. Hal ini berarti dalam model persamaan regresi tidak terdapat gejala multikolonearitas sehingga data dapat digunakan dalam penelitian ini.

c. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaaan *varians* pada residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Deteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan metode *scatterplot* di mana penyebaran titik-titik yang ditimbulkan terbentuk secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu serta arah penyebarannya berada di atas maupun di bawah angka 0 pada

sumbu Y. Hasil pengujian heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 4.
Hasil Uji Heteroskedastisitas
 Sumber : Data yang diolah, 2024

Berdasarkan Gambar 4 grafik *scatterplot* menunjukkan bahwa data tersebar pada sumbu Y dan tidak membentuk suatu pola yang jelas dalam penyebaran data tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi tersebut, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi Kinerja Pegawai (Y) dengan variabel yang mempengaruhi yaitu Lingkungan Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2).

6. Hasil Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Setelah hasil uji asumsi klasik dilakukan dan hasilnya secara keseluruhan menunjukkan model regresi memenuhi asumsi klasik, maka

tahap berikut adalah melakukan evaluasi dan interpretasi model regresi berganda.

Tabel 15. Model Persamaan Regresi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.577	.416		1.388	.170
	X1	.267	.097	.235	2.738	.008
	X2	.629	.083	.649	7.569	.000

Sumber : Data yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas, maka persamaan regresi yang terbentuk pada uji regresi ini adalah:

$$Y = 0,577 + 0,267 X_1 + 0,629 X_2$$

Model tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta adalah 0,577 ini menunjukkan bahwa, jika variabel independen Lingkungan Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2). bernilai nol (0), maka nilai variabel dependen Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,577 satuan.
- 2) Lingkungan Kerja (b_1) adalah 0,267 dan bertanda positif. Hal ini berarti, nilai variabel Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,267 jika nilai variabel X_1 mengalami kenaikan satu satuan dan variabel independen lainnya bernilai tetap. Koefisien bertanda positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara Lingkungan Kerja

(X_1) dengan Kinerja Pegawai (Y). Semakin baik Lingkungan Kerja maka semakin tinggi tingkat Kinerja Pegawai.

- 3) Koefisien regresi Motivasi Kerja (b_2) adalah 0,629 dan bertanda positif. Hal ini berarti, nilai variabel Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,629 jika nilai variabel X_2 mengalami kenaikan satu satuan dan variabel independen lainnya bernilai tetap. Koefisien bertanda positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel Motivasi Kerja (X_2) dengan variabel Kinerja Pegawai (Y). Semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi tingkat Kinerja Pegawai.

b. Uji R² (Koefisien Determinasi)

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen.

Tabel 16. Hasil Uji R²

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.769 ^a	.591	.578	.24923
a. Predictors: (Constant), X2, X1				
b. Dependent Variable: Y				

Sumber : Data yang diolah, 2024

Dari Tabel 16 di atas terdapat angka R sebesar 0,769 yang menunjukkan bahwa hubungan antara kinerja pegawai dengan dua variabel independennya kuat, karena berada di defenisi kuat yang angkanya diantara 0,5 – 0,8. Sedangkan nilai $R square$ sebesar 0,591 atau 59,1% ini menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan

oleh variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja sebesar 59,1% sedangkan sisanya 40,9% dapat dijelaskan dengan variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini seperti kedisiplinan pegawai dan *fee* pegawai.

c. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial digunakan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan uji t yaitu dengan melihat nilai signifikansi t *hitung*, Jika nilai signifikansi t *hitung* $>$ t *tabel* maka dapat dikatakan variabel independen tersebut mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. Hasil pengujiannya adalah sebagai berikut.

Tabel 17. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.577	.416		1.388	.170
	X1	.267	.097	.235	2.738	.008
	X2	.629	.083	.649	7.569	.000

Sumber : Data yang diolah, 2024

Melalui statistik uji t yang terdiri dari lingkungan kerja dan motivasi kerja dapat diketahui secara parsial pengaruhnya terhadap kinerja pwegawai.

1) Pengujian Hipotesis Pertama (H_1)

Tabel 17 menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki tingkat signifikan sebesar 0,008 yaitu lebih kecil dari 0,05. Nilai b_1 yang bernilai 0,267 menunjukkan pengaruh yang diberikan bersifat positif terhadap variabel dependen. Hal ini berarti H_1 diterima sehingga dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2) Pengujian Hipotesis Kedua (H_2)

Tabel 17 menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki tingkat signifikan sebesar 0,000 yaitu lebih kecil dari 0,05. Nilai b_2 yang bernilai 0,629 menunjukkan pengaruh yang diberikan bersifat positif terhadap variabel dependen. Hal ini berarti H_2 diterima sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan kinerja pegawai.

C. Pembahasan

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini semakin baik lingkungan kerja maka semakin baik tingkat kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan sistem lingkungan kerja yang baik mampu menjamin kinerja pegawai yang pada akhirnya memungkinkan instansi memperoleh sikap dan perilaku yang positif akan bekerja dengan produktif bagi kepentingan instansi sehingga juga akan berdampak baik dan dapat memberikan keuntungan bagi instansi.

Lingkungan kerja merupakan semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja, akan memengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung, (H. Sedarmayanti, 2018), Lingkungan kerja di Inspektorat daerah Provinsi Sulawesi Selatan dalam kondisi baik, hanya saja masih ada beberapa yang perlu dibenahi seperti halnya ukuran ruang kerja yang sempit sehingga dapat mengganggu kenyamanan para pegawai dalam melakukan suatu pekerjaan dikarenakan tidak sesuai dengan standar ruang kerja pada umumnya, serta masih diperlukan penambahan beberapa fasilitas penyejuk ruangan (AC).

Secara fisik, lingkungan kerja di Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan sudah cukup mencerminkan lingkungan kerja yang kondusif. Meskipun letak gedung berada didekat area umum seperti jalan raya dan pusat perkantoran, namun suasana kantor masih dapat terbilang kondusif. Fasilitas kantor juga sudah sangat memadai, meskipun untuk makan siang pegawai harus pergi keluar kantor ataupun membawa bekal sendiri. Namun, kondisi gedung yang berada di pusat kota Makassar sangat banyak tempat makan disekitarnya jika para pegawai hendak makan siang di luar kantor akan mudah menemui tempat makan. Secara non fisik Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan hubungan kerja antar pegawai, hubungan kerja pegawai terhadap atasan dan hubungan kerja terhadap bawahan sudah sangat baik, terjalin harmonis dan kekeluargaan.

Hasil penelitian ini memberikan pengertian bahwa lingkungan kerja pada Inspektorat daerah Provinsi Sulawesi Selatan merupakan faktor penting yang

harus di jaga dan di atur dengan baik. Karena lingkungan kerja yang baik dapat memberikan pengaruh terhadap tercapainya kinerja pegawai pada Inspektorat daerah Provinsi Sulawesi Selatan yang baik pula. Sehingga salah satu cara yang dapat dilakukan oleh Inspektorat daerah Provinsi Sulawesi Selatan untuk meningkatkan kinerja pegawainya adalah dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Arinka dan Anggapradja (2023) lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap pegawai Tata Usaha Biro Umum Sekretariat Daerah Jawa Barat dan Dara Alvionita (2022) Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai menunjukkan pentingnya faktor tersebut dalam mencapai produktivitas dan efisiensi di tempat kerja. Lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan kondisi yang mendukung kesejahteraan dan motivasi pegawai, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja mereka.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini semakin tinggi motivasi kerja maka semakin baik tingkat kinerja pegawai. Artinya ketika pegawai memiliki motivasi yang tinggi menyebabkan pegawai mampu mengoptimalkan kemampuan yang dimiliki dalam bekerja. Kondisi tersebut menyebabkan hasil pekerjaan pegawai meningkat. Motivasi kerja merupakan dorongan dari dalam internal pegawai sehingga ketika motivasi kerja tinggi

maka pegawai memiliki komitmen yang kuat dan tidak mudah putus asa menghadapi berbagai masalah dalam pekerjaan, sehingga hal tersebut meningkatkan hasil pekerjaan.

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan, (Suhardi et al., 2022). Motivasi yang efektif seperti memberikan gaji, insentif, bonus, kompensasi, THR, tempat kerja yang aman, kondisi kerja yang layak, tersedianya mobil dinas, rumah dinas, tunjangan pensiun, tunjangan kesehatan dan keselamatan kerja dan promosi sehingga pegawai termotivasi untuk bekerja dengan giat dan semangat sesuai dengan ketrampilan dan kemampuan yang dimiliki. motivasi yang efektif seperti ini tidak di pungkiri lagi prestasi pegawai akan semakin baik, gairah semangat kerja semakin meningkat dengan rajin ke kantor, menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditentukan instansi dan lain-lain.

Adapun indikator dominan yang mempengaruhi motivasi kerja adalah Semangat kerja pegawai yang memiliki semangat kerja tinggi cenderung terlibat secara aktif dalam pekerjaan dan tugas mereka. Mereka tidak hanya menjalankan tugas rutin, tetapi juga mencari peluang untuk memberikan kontribusi lebih. Pegawai yang memiliki semangat kerja akan memiliki tujuan pribadi yang sejalan dengan tujuan organisasi. Mereka merasa terdorong untuk mencapai keberhasilan, baik secara individu maupun bersama tim.

Hasil penelitian ini memberikan pengertian bahwa motivasi kerja adalah faktor penting yang harus diperhatikan oleh Inspektorat daerah Provinsi Sulawesi Selatan karena faktor tersebut terbukti mampu meningkatkan kinerja pegawainya. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi maka pegawai Inspektorat daerah Provinsi Sulawesi Selatan juga akan memiliki kinerja yang tinggi pula. Sehingga Inspektorat daerah Provinsi Sulawesi Selatan dapat lebih meningkatkan motivasi kerja pegawainya agar dapat mencapai tingkat kinerja pegawai pada instansi yang tinggi.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putri Nanda Sari (2022) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan Purnama Sari (2022) Motivasi secara Parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi dapat meningkatkan kualitas pekerjaan karena pegawai yang termotivasi memiliki kecenderungan untuk fokus pada detail, mencari cara untuk meningkatkan keterampilan, dan mencapai standar kualitas yang tinggi.