

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Tempat Meneliti

1. Sejarah Singkat Dinas Perhubungan Kota Makassar

Dinas Perhubungan Kota Makassar merupakan bagian dari Pemerintah Kota Makassar dan merupakan unsur penunjang yang dipimpin oleh Kepala Dinas yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Walikota Makassar.

Dinas Perhubungan Kota Makassar dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 25 Tahun 2005 tentang pembentukan Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Perhubungan Kota Makassar dan selanjutnya di sesuaikan dengan PP. 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah Dan Peraturan Walikota Makassar Nomor 32 Tahun 2009 tentang Uraian Tugas Jabatan Struktural Dinas Perhubungan Kota Makassar. Mempunyai tugas pokok merumuskan, membina, dan mengendalikan kebijakan di bidang Perhubungan meliputi Lalu Lintas, Angkutan, Pengendalian Operasional dan Teknik Sarana dan Prasarana, Pengujian Kendaraan Bermotor serta Tugas lainnya yang berkaitan dengan perhubungan yang diberikan oleh Walikota, sesuai dengan tugas dan fungsinya.

kantor dinas perhubungan yang sekarang bertempat di depan terminal mallengkeri yang berbatasan dengan kabupaten gowa merupakan kantor baru yang mana kantor sebelumnya berada di jalan urip sumoharjo tepat di depan kantor gubernuran provinsi Sulawesi Selatan.

2. Visi dan Misi

- **Visi**

Visi merupakan jauh kedepan kemana dan bagaimana instansi pemerintah harus dibawa dan berkarya agar konsisten dan dapat eksis, antisipatif, inovatif serta produktif. Visi tidak lain adalah suatu gambaran yang menantang tentang keadaan masa depan, berisikan cita dan citra yang ingin diwujudkan oleh Instansi Pemerintah, dengan mengacu pada batasan tersebut, Visi Dinas Perhubungan Kota Makassar dijabarkan sebagai berikut :

*“TERWUJUD NYA PELAYANAN TRANSPORTASI PERKOTAAN
YANG TERPADU, HANDAL DAN NYAMAN”*

Makna pokok yang terkandung dalam visi Dinas Perhubungan Kota Makassar tersebut, antara lain :

1. Transportasi perkotaan, memiliki arti bahwa sistem transportasi yang mampu melayani kebutuhan masyarakat perkotaan.
2. Handal, memiliki arti bahwa sistem transportasi modern yang mampu menyiapkan dan menyediakan layanan transportasi sesuai dengan perkembangan dan kebutuhan masyarakat.
3. Terpadu, memiliki arti bahwa sistem transportasi yang berintegrasi antar moda transportasi.
4. Nyaman, memiliki arti bahwa sistem transportasi yang mampu menciptakan sesuatu tertib, lancar, aman dan selamat bagi masyarakat.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin secara umum dapat memberikan perbedaan pada perilaku seseorang. Dalam suatu bidang kerja, jenis kelamin seringkali dapat menjadi pembeda aktivitas yang dilakukan oleh individu. Penyajian data responden berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut :

Tabel 2
karakteristik Jenis Kelamin Responden

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase %
1	Laki-laki	58	63%
2	Perempuan	34	37%
Total		92	100%

Sumber : data primer diolah 2024

Berdasarkan Tabel 2 diatas, diketahui bahwa jumlah responden berdasarkan jenis kelamin laki-laki dengan presentase yaitu sebanyak 58 orang atau 63%. Sedangkan responden berdasarkan jenis kelamin perempuan sebanyak 34 orang atau 37% dari jumlah responden. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa jumlah responden berdasarkan jenis kelamin laki-laki menunjukkan lebih dominan dibandingkan jenis kelamin perempuan.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Umur dalam keterkaitannya dengan kinerja individu di lokasi kerja biasanya adalah sebagai gambaran akan pengalaman dan tanggung

jawab individu. Penyajian data responden berdasarkan umur adalah sebagai berikut :

Tabel 3
Karakteristik Umur Responden

No.	Umur	Jumlah	Presentase%
1	21-30 Tahun	41	44%
2	31-40 Tahun	38	41%
3	41-50 Tahun	13	15%
Jumlah		92	100

Sumber : data primer diolah 2024

Berdasarkan Tabel 3 diatas, dapat dilihat bahwa responden berusia antara 21-30 tahun sebanyak 41 orang atau 44%. Responden yang berusia antara 31-40 tahun yaitu 38 orang atau 41%. Sedangkan usia antara 41-50 tahun yaitu 13 orang atau 15%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa jumlah responden yang berusia 21-30 tahun lebih dominan.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4
Karakteristik Tingkat Pendidikan Responden

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Presentase%
1	Sarjana	68	74%
2	Diploma	24	26%
Jumlah		92	100

Sumber : data primer diolah 2024

Berdasarkan Tabel 4, dapat dilihat bahwa responden pegawai yang berpendidikan sarjana yaitu sebanyak 68 atau sebesar 74% dan pegawai yang berpendidikan Diploma yaitu sebanyak 24 atau sebesar 26%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa jumlah responden dengan tingkat pendidikan sarjana menunjukkan lebih dominan dari pada tingkat pendidikan diploma.

2. Deskripsi Statistik

Berikut ini adalah hasil deskripsi statistik variabel penelitian yaitu yang terdiri dari lingkungan kerja (X1), Motivasi kerja (X2), dan kinerja pegawai (Y) dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 5
Deskripsi Statistik

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Lingkungan kerja	92	21,00	30,00	26,4239	2,31685
Motivasi kerja	92	23,00	30,00	27,5435	2,12992
Kinerja pegawai	92	24,00	35,00	29,9565	2,25765
Valid N (listwise)	92				

Sumber : data diolah menggunakan SPSS

Berdasarkan dari output statistik deskriptif di atas, dapat disimpulkan bahwa Variabel *Lingkungan Kerja* yang menjadi sampel dengan nilai minimum dari rata – rata jawaban responden 21,00 dan nilai maximum 30,00 dengan nilai rata – rata dari jawaban responden 92 sampel data adalah 26, 4239.

Variabel *Motivasi Kerja* yang menjadi sampel dengan nilai mimum dari rata – rata jawaban responden 23,00 dan nilai maximum 30,00 dengan nilai rata – rata dari jawaban resonden 92 sampel data adalah 27,5435.

Variabel *Kinerja Pegawai* yang menjadi sampel dengan nilai mimum dari rata – rata jawaban responden 24,00 dan nilai maximum 35,00 dengan nilai rata – rata dari jawaban resonden 92 sampel data adalah 29,9565.

a. Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Kinerja Pegawai (Y). Untuk mengetahui rata-rata jawaban responden digunakan interval kelas dengan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Interval kelas} &= \frac{\text{Nilai tertinggi-nilai terendah}}{\text{jawaban kelas}} \\ &= \frac{5-1}{5} = 0,8 \end{aligned}$$

Dengan interval kelas 8,0 kemudian disusun kriteria rata-rata jawaban responden yang disajikan pada tabel berikut ini :

Tabel 6
Penilaian Jawaban Responden

Interval	Kategori
4,21-5,00	Sangat Setuju
3,41-4,20	Setuju
2,61-3,40	Kurang Setuju
1,81-2,60	Tidak Setuju
1,01-1,80	Sangat Tidak setuju

1. Variabel Lingkungan Kerja

Variabel Lingkungan Kerja diukur dengan menggunakan 6 pertanyaan yang dibagikan kepada responden sebanyak 92 orang dapat dilihat pada tabel tabel berikut :

Tabel 7
Frekuensi Jawaban Responden Variabel Lingkungan kerja

Indikator	Item	Frekuensi Jawaban Responden (f) & Persentase (%)										Rata-rata Mean
		1		2		3		4		5		
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
Suasana kerja	X1.1	0	0	0	0	2	2,2	53	57,6	37	40,2	4,38
Suasana kerja	X1.2	0	0	0	0	1	1,1	42	45,7	49	53,3	4,52
Hubungan dengan rekan kerja	X1.3	0	0	0	0	1	1,1	54	58,7	37	40,2	4,39
Hubungan dengan rekan kerja	X1.4	0	0	1	1,1	0	0	56	60,9	35	38,0	4,35
Tersedianya fasilitas kerja	X1.5	0	0	0	0	1	1,1	49	53,3	42	45,7	4,44
Tersedianya fasilitas kerja	X1.6	0	0	0	0	2	2,2	58	63,0	32	34,8	4,32
NILAI RATA-RATA VARIABEL LINGKUNGAN KERJA (X1)												4,4

Sumber : data diolah menggunakan SPSS

- 1) Pertanyaan Pertama sebanyak 2 responden yang memiliki jawaban kurang setuju dengan skor 2,2%, 53 responden menjawab setuju dengan skor 57,6% dan 37 responden memiliki jawaban sangat setuju dengan skor 40,2%, sehingga diperoleh nilai rata-rata keseluruhan sebesar 4,38.
- 2) Berdasarkan pernyataan kedua sebanyak 1 responden yang memiliki jawaban kurang setuju dengan skor 1,1%, 42 responden menjawab setuju dengan skor 45,7% dan 49 responden memiliki jawaban sangat setuju dengan skor 53,3%, sehingga didapat nilai rata-rata keseluruhan sebesar 4,52.

- 3) Dari pernyataan ketiga sebanyak 1 responden yang memiliki jawaban kurang setuju dengan skor 1,1%, 54 responden yang memiliki jawaban setuju dengan skor 58,7% dan 37 responden memiliki jawaban sangat setuju dengan skor 40,2%, sehingga didapat nilai rata-rata keseluruhan sebesar 4,39.
- 4) Dari pernyataan keempat sebanyak 1 responden yang memiliki jawaban tidak setuju dengan skor 1,1%, 56 responden menjawab setuju dengan skor 60,9% dan 35 responden memiliki jawaban sangat setuju dengan skor 38,0%, sehingga diperoleh nilai rata-rata keseluruhan 4,35.
- 5) Berdasarkan pernyataan kelima sebanyak 1 responden memiliki jawaban kurang setuju dengan skor 1,1%, 49 responden menjawab setuju dengan skor 53,3% dan 42 responden memiliki jawaban sangat setuju dengan skor 45,7%, sehingga diperoleh nilai rata-rata keseluruhan sebesar 4,44.
- 6) Berdasarkan pernyataan kelima sebanyak 2 responden memiliki jawaban kurang setuju dengan skor 2,2%, 58 responden menjawab setuju dengan skor 63,0% dan 32 responden memiliki jawaban sangat setuju dengan skor 34,8%, sehingga diperoleh nilai rata-rata keseluruhan sebesar 4,32.

Berdasarkan tabel diatas, secara keseluruhan variabel Lingkungan Kerja dipersepsikan responden sudah baik yang tercermin pada besarnya nilai rata-rata variabel lingkungan kerja sebesar 4,4 termasuk kategori tinggi. Indikator pada pernyataan 2 mendapat nilai rata-rata tertinggi yaitu sebesar 4,52 termasuk kategori sangat tinggi, sedangkan indikator pernyataan 6 merupakan penilaian paling rendah dengan nilai rata-rata 4,32 termasuk kategori tinggi.

2. Variabel Motivasi Kerja

Variabel motivasi kerja diukur dengan menggunakan 7 pertanyaan yang dibagikan kepada responden sebanyak 92 responden, dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 8
Frekuensi Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja

Indikator	Item	Frekuensi Jawaban Responden (f) & Persentase (%)										Rata-rata Mean
		1		2		3		4		5		
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
Kebutuhan Fisiologis	X2.1	0	0	0	0	0	0	48	52,2	44	47,8	4,47
Kebutuhan Rasa Aman	X2.2	0	0	1	1,1	1	1,1	22	23,9	68	73,9	4,70
Kebutuhan Sosial	X2.3	0	0	0	0	0	0	36	39,1	56	60,9	4,60
Kebutuhan Sosial	X2.4	0	0	2	2,2	0	0	28	30,4	62	67,4	4,63
Kebutuhan Penghargaan	X2.5	0	0	0	0	1	1,1	45	48,9	46	50,0	4,48
Kebutuhan Aktualisasi	X2.6	0	0	0	0	0	0	34	37,0	58	63,0	4,63
NILAI RATA-RATA VARIABEL MOTIVASI KERJA (X2)												4,58

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS

- 1) Pertanyaan Pertama sebanyak 48 responden yang memiliki jawaban setuju dengan skor 52,2%, 44 responden menjawab sangat setuju dengan skor 47,8% sehingga diperoleh nilai rata-rata keseluruhan sebesar 4,38.
- 2) Berdasarkan pernyataan kedua sebanyak 1 responden yang memiliki jawaban tidak setuju dengan skor 1,1%, 1 responden menjawab kurang setuju dengan skor 1,1%, 22 responden memiliki jawaban setuju dengan skor 23,9%, dan 68

responden menjawab sangat setuju dengan skor 73,9%. sehingga didapat nilai rata-rata keseluruhan sebesar 4,70.

- 3) Dari pernyataan ketiga sebanyak 36 responden yang memiliki jawaban setuju dengan skor 39,1%, 56 responden yang memiliki jawaban setuju dengan skor 60,9% sehingga didapat nilai rata-rata keseluruhan sebesar 4,60.
- 4) Dari pernyataan keempat sebanyak 2 responden yang memiliki jawaban tidak setuju dengan skor 2,2%, 28 responden menjawab setuju dengan skor 30,4% dan 62 responden memiliki jawaban sangat setuju dengan skor 67,4%, sehingga diperoleh nilai rata-rata keseluruhan 4,63.
- 5) Berdasarkan pernyataan kelima sebanyak 1 responden memiliki jawaban kurang setuju dengan skor 1,1%, 45 responden menjawab setuju dengan skor 48,9% dan 46 responden memiliki jawaban sangat setuju dengan skor 50,0%, sehingga diperoleh nilai rata-rata keseluruhan sebesar 4,48.
- 6) Berdasarkan pernyataan kelima sebanyak 34 responden memiliki jawaban setuju dengan skor 37,0% dan 58 responden menjawab setuju dengan skor 63,0% sehingga diperoleh nilai rata-rata keseluruhan sebesar 4,63.

Berdasarkan tabel diatas, secara keseluruhan variabel Motivasi Kerja dipersepsikan responden sudah baik yang tercermin pada besarnya nilai rata-rata variabel Motivasi kerja sebesar 4,58 termasuk kategori tinggi. Indikator pada pernyataan 2 mendapat nilai rata-rata tertinggi yaitu sebesar 4,70 termasuk kategori sangat tinggi, sedangkan indikator pernyataan 1 merupakan penilaian paling rendah dengan nilai rata-rata 4,47 termasuk kategori tinggi.

3. Variabel Kinerja Pegawai

Variabel Kinerja Pegawai diukur dengan menggunakan 7 pertanyaan yang dibagikan kepada responden sebanyak 92 orang, dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 9

Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai

Indikator	Item	Frekuensi Jawaban Responden (f) & Persentase(%)										Rata-rata
		1		2		3		4		5		
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
Kualitas	Y.1	0	0	0	0	1	1,1	65	70,7	26	28,3	4,27
Kualitas	Y.2	0	0	1	1,1	3	3,3	53	57,6	35	38,0	4,35
Kuantitas	Y.3	0	0	0	0	2	2,2	65	70,7	25	27,2	4,25
Ketetapan waktu	Y.4	0	0	0	0	7	7,6	56	60,9	29	31,5	4,23
Ketetapan waktu	Y.5	0	0	0	0	2	2,2	55	59,8	35	38,0	4,35
Efektivitas	Y.6	0	0	2	2,2	0	0	65	70,7	25	27,2	4,22
Kemandirian	Y.7	0	0	0	0	0	0	66	71,1	26	28,3	4,28
NILAI RATA-RATA VARIABEL KINERJA PEGAWAI (Y)												4,30

Sumber : data diolah menggunakan SPSS

- 1) Pertanyaan Pertama sebanyak 1 responden yang memiliki jawaban kurang setuju dengan skor 1,1%, 65 responden menjawab setuju dengan skor 70,7% dan 26 responden menjawab sangat setuju dengan skor 28,3%, sehingga diperoleh nilai rata-rata keseluruhan sebesar 4,27.
- 2) Berdasarkan pernyataan kedua sebanyak 1 responden yang memiliki jawaban tidak setuju dengan skor 1,1%, 3 responden menjawab kurang setuju dengan skor 3,3%, 53 responden memiliki jawaban setuju dengan skor 57,6%, dan 35 responden menjawab sangat setuju dengan skor 38,0%. sehingga didapat nilai rata-rata keseluruhan sebesar 4,35.

- 3) Dari pernyataan ketiga sebanyak 2 responden yang memiliki jawaban kurang setuju dengan skor 2,2%, 65 responden yang memiliki jawaban setuju dengan skor 70,7% dan 25 responden memiliki jawaban sangat setuju dengan skor 27,2 sehingga didapat nilai rata-rata keseluruhan sebesar 4,25.
- 4) Dari pernyataan keempat sebanyak 7 responden yang memiliki jawaban kurang setuju dengan skor 7,6%, 56 responden menjawab setuju dengan skor 60,9% dan 29 responden memiliki jawaban sangat setuju dengan skor 31,5%, sehingga diperoleh nilai rata-rata keseluruhan 4,23.
- 5) Berdasarkan pernyataan kelima sebanyak 2 responden memiliki jawaban kurang setuju dengan skor 2,2%, 55 responden menjawab setuju dengan skor 59,8% dan 35 responden memiliki jawaban sangat setuju dengan skor 38,0%, sehingga diperoleh nilai rata-rata keseluruhan sebesar 4,35.
- 6) Berdasarkan pernyataan keenam sebanyak 2 responden memiliki jawaban tidak setuju dengan skor 2,2%, 65 responden menjawab setuju dengan skor 70,7% dan 25 responden memiliki jawaban sangat setuju dengan skor 27,2%, sehingga diperoleh nilai rata-rata keseluruhan sebesar 4,22.
- 7) Berdasarkan pernyataan ketujuh sebanyak 66 responden memiliki jawaban setuju dengan skor 71,1 dan 26 responden memiliki jawaban sangat setuju dengan skor 28,3, sehingga diperoleh nilai rata-rata keseluruhan sebesar 4,28.

Berdasarkan tabel diatas, secara keseluruhan variabel Kinerja Pegawai dipersepsikan responden sudah baik yang tercermin pada besarnya nilai rata-rata variabel Kinerja pegawai sebesar 4,30 termasuk kategori tinggi. Indikator pada pernyataan 2 dan 5 mendapat nilai rata-rata tertinggi yaitu sebesar 4,35 termasuk

kategori sangat tinggi, sedangkan indikator pernyataan 6 merupakan penilaian paling rendah dengan nilai rata-rata 4,22 termasuk kategori tinggi.

3. Hasil Uji Kualitas Data

a. Hasil Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu alat yang digunakan untuk mengukur sah/valid tidak kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan cara menguji korelasi antara skor item dengan skor total masing-masing variabel, menggunakan pearson corelation. Butir pertanyaan dikatakan valid apabila tingkat signifikannya diatas 0,0

Tabel 10
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Pearson Correlation (r hitung)	r tabel	Ket
Lingkungan Kerja (X1)	X1.1	0,682	0,205	Valid
	X1.2	0,779	0,205	Valid
	X1.3	0,725	0,205	Valid
	X1.4	0,757	0,205	Valid
	X1.5	0,694	0,205	Valid
	X1.6	0,773	0,205	Valid
Motivasi kerja (X2)	X2.1	0,586	0,205	Valid
	X2.2	0,695	0,205	Valid
	X2.3	0,802	0,205	Valid
	X2.4	0,710	0,205	Valid
	X2.5	0,583	0,205	Valid
	X2.6	0,685	0,205	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0,511	0,205	Valid
	Y.2	0,574	0,205	Valid
	Y.3	0,672	0,205	Valid
	Y.4	0,657	0,205	Valid
	Y.5	0,673	0,205	Valid
	Y.6	0,680	0,205	Valid
	Y7	0,559	0,205	Valid

Sumber : data diolah menggunakan SPSS

Berdasarkan tabel 10 diatas maka dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel dalam kuisisioner tersebut dinyatakan valid. Sebab, terlihat r hitung pada variabel lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja pegawai lebih besar dari r tabel dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, seluruh pernyataan tersebut valid dan dapat digunakan dalam analisis berikut.

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 pernyataan yang diberikan, menggunakan metode statistik *Cronbach Alpha* dengan singnifikansi yang digunakan lebih dari atau sama dengan ($\geq$) 0,6. Adapun hasil dari pengujian reliabilitas adalah sebagai berikut:

Tabel 11
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,830	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,759	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,723	Reliabel

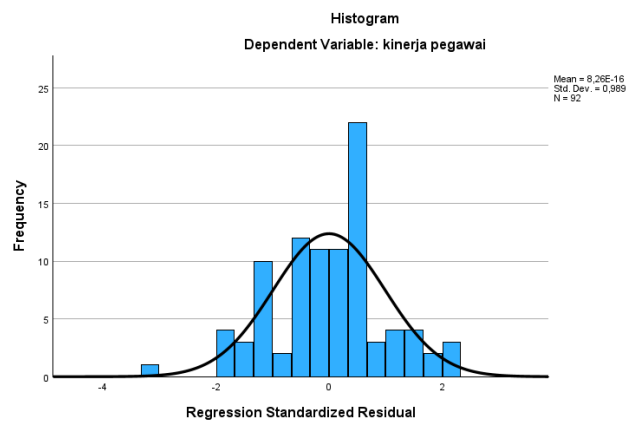
Sumber : data diolah menggunakan SPSS

Berdasarkan tabel diatas, setiap variabel hasil nilai koefisien *Cronbach s Alpha* $>$ 0,6. Dengan nilai *Cronbach s Alpha* untuk variabel lingkungan kerja (X1) sebesar 0,830, motivasi kerja (X2) sebesar 0,759 dan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,723, dati hasil uji reabilitas maka dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan sebagai alat ukur variabel dinyatakan reliabel.

4. Uji Asumsi Klasik

a. Hasil Uji Normalitas

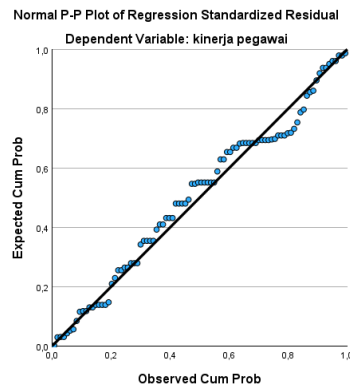
Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi data normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Pengujian normalitas data dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat *Normal Probability Plot*, dan diagram Histogram . Adapun hasil pengujian diagram Histogram dan *Normal Probability Plot* dalam penelitian ini, dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Gambar 3

Uji Histogram

Sumber : data diolah menggunakan SPSS



Gambar 4
Uji Probability Plot
 Sumber : Data diolah menggunakan SPSS

Berdasarkan gambar diatas 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. Dan untuk lebih meyakinkan uji normalitas di atas, maka peneliti melakukan uji Kolmogorov-Smirnov dengan hasil pengujian sebagai berikut :

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		92
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,05792153
Most Extreme Differences	Absolute	,090
	Positive	,090
	Negative	-,082
Test Statistic		,090
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		,064
a. Test distribution is Normal. b. Calculated from data. c. Lilliefors Significance Correction. d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 299883525.		

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS

Hasil penelitian diatas diperoleh besarnya nilai Kolmogorov-Smirnov 0,064 yang berarti nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka data dinyatakan berdistribusi normal. Dengan begitu, uji normalitas telah terpenuhi sehingga dapat melanjutkan pengujian analisis data selanjutnya karena memenuhi asumsi normalitas

b. Hasil Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi diantara variabel bebas. Jika terjadi multikolinearitas sempurna maka penaksir OLS (*Ordinary Least Square*) menjadi tidak tertentu dan varians atau kesalahan standarnya juga menjadi tidak tertentu. (Gujaradi dalam Sumarmo Zain, 1997).

Dalam penelitian ini, untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas didalam regresi dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *Variance inflation factor* (VIF), nilai *tolerance* yang besarnya diatas 0,1 maka tidak terjadi multikolinearitas, sedangkan nilai *tolerance* yang lebih kecil atau sama dengan 0,1 maka terjadi multikolinearitas. Sedangkan bila nilai VIF dibawah 10 menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas diantara variabel bebasnya, dan sebaliknya bila VIF lebih besar atau sama dengan 10 maka terjadi multikolinearitas (Ghozali, 2005). Hasil pengujian multikolinearitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 12
Hasil Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a	
		Collinearity Statistics	
Model	Tolerance	VIF	
1 Lingkungan Kerja	.818	1,223	
Motivasi Kerja	.818	1,223	

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

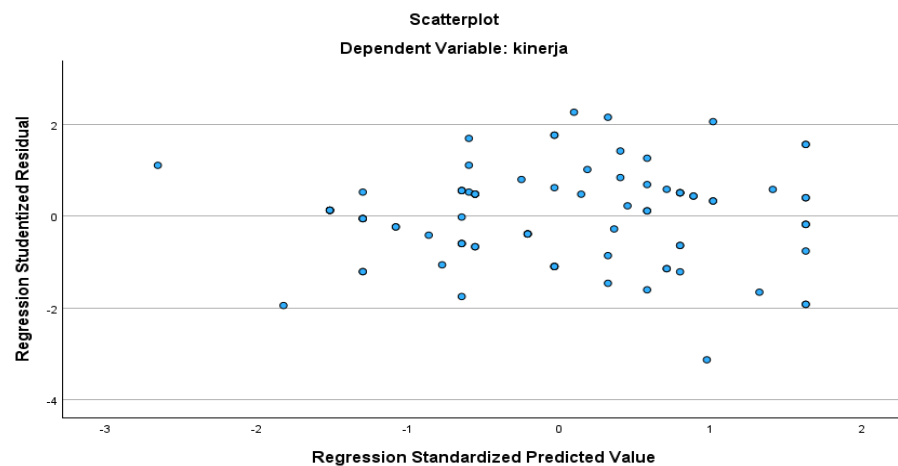
Sumber : Data diolah menggunakan SPSS

Model regresi yang baik adalah apabila tidak terdapat multikolinearitas. Berdasarkan pada nilai tolerance dan VIF pada tabel diatas, terlihat bahwa tidak adanilai tolerance dibawah 0,1 (nilai tolerance sebesar 0,818). Begitu juga dengan nilai VIF tidak ada yang diatas 10 (nilai VIF sebesar 1,223). Jadi, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas. Artinya tidak terdapat hubungan yang

erat atau korelasi sempurna di antara variabel-variabel bebas model regresi ini.

c. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan 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 5

Scatterplot

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS

Dari hasil uji heteroskedastisitas diatas, dapat diketahui bahwa pada grafik *scatterplot* tidak terdapat pola yang jelas dan titik – titik menyebar secara acak diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y,

maka dapat disimpulkan tidak terjadi masalah heterokedastisitas pada penelitian ini.

5. Hasil Uji Hipotesis

a. Hasil Uji 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 13
Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	9,655	2,674		3,611	,001
	Lingkungan Kerja	,441	,088	,453	5,016	,001
	Motivasi Kerja	,314	,096	,296	3,280	,001

a. Dependent Variable: kinerja Pegawai

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS

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

$$Y = 9,655 + 0,441X_1 + 0,314X_2 + e$$

Model tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a) Nilai Konstanta adalah 9,655 ini menunjukkan bahwa jika variabel independen (Lingkungan kerja dan Motivasi Kerja) bernilai nol

(0), maka variabel dependen Kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Makassar mengalami kenaikan sebesar 9,655.

- b) Koefisien regresi Lingkungan Kerja (X1) adalah 0,441 dan bertanda positif. Hal ini berarti, nilai variabel Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,441 jika nilai variabel X1 mengalami kenaikan satu satuan dan variabel independen lainnya bernilai tetap. Koefisien bertanda positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara Lingkungan Kerja (X1) dengan variabel Kinerja Pegawai (Y). Maka dukungan lingkungan kerja yang baik pada Dinas Perhubungan Kota Makassar akan memberikan dampak kinerja karyawan akan semakin baik.
- c) Koefisien regresi Motivasi Kerja (X2) adalah 0,314 dan bertanda positif. Hal ini berarti, nilai variabel Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,314 jika nilai variabel X2 mengalami kenaikan satu satuan dan variabel independen lainnya bernilai tetap. Koefisien bertanda positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara Motivasi Kerja (X2) dengan variabel Kinerja Pegawai (Y). Maka dukungan motivasi kerja pada pegawai yang baik pada Dinas Perhubungan Kota Makassar akan memberikan dampak kinerja pegawai akan semakin baik.

b. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

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

Tabel 14
Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,638 ^a	,407	,394	1,75775

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS

Berdasarkan hasil penelitian ini diperoleh nilai R sebesar 0,638 atau 63,8%, nilai ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) mempunyai hubungan dengan Kinerja Pegawai (Y).

Sedangkan nilai R Square (R^2) atau nilai koefisien determinasi pada intinya untuk mengukur sejauh mana kemampuan model menerangkan variasi variabel dependen. Nilai (R^2) diantara nol dan satu. Nilai (R^2) yang kecil berarti kemampuan variabel – variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel – variabel dependen memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi semua variabel – variabel dependen. Nilai R Square (R^2) yang

digunakan dalam penelitian ini yaitu 0,407 atau 4,07%. Hal ini menunjukkan bahwa variasi variabel independen yang digunakan dalam model terbatas menjelaskan Kinerja Karyawan (Y) dipengaruhi Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) dan hal ini 95,9% dari Kinerja pegawai (Y) dipengaruhi oleh faktor lain diluar model penelitian ini.

c. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Uji t atau uji parsial dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat.

Tabel 15
Hasil Uji Parsial (t)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9,655	2,674		3,611	,001
Lingkunga kerja	,441	,088	,453	5,016	,001
Motivasi Kerja	,314	,096	,296	3,280	,001

a. Dependent Variable: kinerja Pegawai

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS

Diketahui nilai t tabel dalam penelitian ini adalah sebesar 1,986 nilai tersebut di peroleh dari df (n-k-1) dan taraf signifikansi yaitu 0,05. Sehingga diperoleh nilai $df = (92-2-1) = 89$.

Dasar pengambilan keputusan:

- Apabila $sig < 0,05$, maka H_0 ditolak dengan H_1 diterima.

- Apabila $\text{sig} > 0,05$, maka H_0 diterima dengan H_1 ditolak

Berdasarkan hasil uji parsial diatas dapat diketahui pengaruh masing – masing variabel independen yang terdiri dari Lingkungan Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai (Y) yang akan di jelaskan sebagai berikut :

- a) Hipotesis 1 (H_1), Lingkungan Kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) diterima, hal ini diperoleh dari hasil analisis regresi dengan nilai t-hitung sebesar 5,016 dan nilai signifikansi X_1 sebesar $0,001 < 0,05$ (taraf nyata 5%), maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan kata lain H_1 diterima.
- b) Hipotesis 2 (H_2), Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) diterima, hal ini diperoleh dari hasil analisis regresi dengan nilai t-hitung sebesar 3,280 dan nilai signifikansi X_2 sebesar $0,001 < 0,05$ (taraf nyata 5%), maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan kata lain H_2 diterima.

d. Hasil Uji Simultan (f)

Uji F dilakukan untuk menguji pengaruh simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil pengujian dalam

penelitian ini pada uji simultan ANOVA atau *F test* seperti yang ditampilkan pada tabel berikut ini :

Tabel 16
Hasil Uji Simultan (f)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	188,844	2	94,422	30,560	,001 ^b
	Residual	274,982	89	3,090		
	Total	463,826	91			

a. Dependent Variable: kinerja

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

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS

Dari tabel diatas diperoleh nilai F hitung sebesar 30,560 dengan probabilitas 0,001 lebih kecil dari nilai signifikan 0,05 atau taraf nyata 5%, karena nilai sig. $0,001 < 0,05$, maka variabel – variabel X yang terdiri dari Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) dalam penelitian ini secara bersama – sama (simultan) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).

c) Hipotesis 3 (H₃) Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) diterima, hal ini diperoleh dari hasil analisis regresi dengan nilai f-hitung sebesar 30,560 dan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ (taraf nyata 5%), maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

C. Pembahasan

Dalam penelitian ini semua variabel bebas (Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja) memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Makassar. Penjelasan lebih rinci akan dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Makassar t_{hitung} sebesar 5,016 dan nilai signifikansi $X1$ sebesar $0,001 < 0,05$ berarti H_1 diterima yang menunjukkan bahwa secara parsial berpengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Makassar.

Artinya ketika lingkungan kerja dapat mendukung kenyamanan dan ketenangan dalam bekerja otomatis pegawai akan merasa nyaman dan tenang dan akan menjadikan produktivitas dalam bekerja meningkat, hal ini berarti kinerja pegawai dapat ditingkatkan ketika lingkungan kerja mendukung.

Menurut Basuki dan Susilowati (2012) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di lingkungan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seseorang atau sekelompok orang di dalam melaksanakan aktivitasnya.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian di lakukan oleh wulan (2011) yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja pegawai berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Semarang. Kusuma (2013) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Hotel Muria Semarang. Kasmawati (2014) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Sermani Steel Makassar.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Makassar

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Makassar diperoleh t_{hitung} sebesar 3,280 dan nilai signifikansi X^2 sebesar $0,001 < 0,05$ berarti H_2 diterima. Berdasarkan hasil tersebut didapatkan kesimpulan H_2 diterima yang menunjukkan bahwa secara parsial berpengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Makassar.

Artinya ketika adanya dorongan motivasi yang diberikan kepada para pegawai baik itu dari atasan maupun rekan kerja baik itu dari dalam pekerjaan maupun dari luar pekerjaan, secara langsung akan meningkatkan kinerja pegawai karena pegawai akan merasa tertolong untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik demi mencapai cita-cita atau keinginan yang di harapkannya.

Sutrisno (2013) menyatakan motivasi kerja merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi kerja sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Jufrizen (2017) yang menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. Wulan (2011) yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja pegawai berpengaruh positif terhadap pegawai pada Dinas perindustrian dan perdagangan Kota Semarang. Kusuma (2013) dalam penelitian ini menyimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai pegawai Hotel Muria Semarang. Selanjutnya hasil penelitian Jufrizen (2018) menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Makassar

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Makassar. Dari uji Anova (*Analysis Of Varians*) pada tabel diatas didapat F_{hitung} sebesar 30,560 dan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ sehingga H_3 diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Makassar.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Gardjito, Musadieg, dan Nurtjahjono (2012) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya. Lingkungan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya.