

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran umum tempat meneliti

1. Sejarah Perusahaan

Pada abad ke-20, khususnya setelah kemerdekaan Indonesia, perhatian pemerintah terhadap sektor energi dan pertambangan mulai meningkat seiring berkembangnya kebutuhan listrik, bahan bakar, dan mineral untuk mendukung pembangunan nasional. Pada masa Orde Baru, pemerintah pusat melakukan berbagai program inventarisasi geologi, pemetaan potensi mineral, dan penyusunan rencana penyediaan tenaga listrik. Namun, pengelolaan sektor energi dan pertambangan saat itu masih bersifat sentralistik. Pemerintah provinsi, termasuk Sulawesi Selatan, hanya berperan sebagai pelaksana teknis tanpa kewenangan pengaturan.

Memasuki akhir abad ke-20, Indonesia mulai melakukan pembaruan kebijakan pemerintahan daerah. Reformasi 1998 mendorong lahirnya UU No. 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah, yang membawa perubahan besar pada kewenangan sektor energi dan sumber daya mineral. Sejak saat itu, provinsi mendapatkan mandat lebih luas untuk mengelola potensi energi dan pertambangan di wilayahnya. Menindaklanjuti perubahan tersebut, Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan melakukan penataan struktur organisasi dan membentuk unit kerja yang secara khusus menangani urusan energi, ketenagalistrikan, mineral, dan batubara. Unit inilah yang kemudian berkembang menjadi Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral (ESDM) Provinsi

Sulawesi Selatan. Transformasi kelembagaan semakin matang ketika pemerintah mengeluarkan PP No. 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah, yang menjadi dasar penataan ulang struktur organisasi di seluruh Indonesia. Berdasarkan kebijakan ini, Dinas ESDM Provinsi Sulawesi Selatan ditetapkan sebagai OPD teknis yang berwenang melaksanakan pembangunan energi daerah, pengawasan pertambangan, pembinaan geologi, serta pengembangan energi baru dan terbarukan.

EBT Di Kota Makassar sebagai pusat pemerintahan provinsi, keberadaan Dinas ESDM memainkan peran penting dalam mengoordinasikan penyusunan kebijakan energi daerah, memfasilitasi perluasan akses listrik, mengawasi kegiatan pertambangan, dan mengembangkan potensi energi terbarukan seperti tenaga surya, angin, dan hidro. Pada awal abad ke-21, dinas ini mulai memperluas fokusnya pada isu keberlanjutan, efisiensi energi, serta tata kelola pertambangan yang berwawasan lingkungan. Hingga kini, Dinas ESDM Provinsi Sulawesi Selatan terus beradaptasi dengan perkembangan teknologi dan kebutuhan energi modern. Peran strategisnya semakin penting dalam mendukung pembangunan ekonomi wilayah, menjaga ketahanan energi, dan mengoptimalkan potensi sumber daya mineral secara berkelanjutan.

Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral (ESDM) Provinsi Sulawesi Selatan merupakan salah satu perangkat daerah yang dibentuk untuk menjalankan fungsi pemerintahan di bidang energi, ketenagalistrikan, mineral, dan batubara. Pembentukan dinas ini tidak terlepas dari perubahan struktur organisasi pemerintah daerah yang terjadi setelah berlakunya Undang-Undang

Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah, yang kemudian diperbarui dengan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 dan peraturan turunannya. Regulasi tersebut memberikan kewenangan lebih besar kepada pemerintah provinsi untuk mengelola sektor energi dan sumber daya mineral di wilayah masing-masing.

Pada awal perkembangannya, urusan energi dan pertambangan masih melekat pada dinas yang menangani pekerjaan umum atau perekonomian daerah. Namun, seiring meningkatnya kebutuhan energi, bertambahnya investasi pertambangan, serta berkembangnya isu lingkungan hidup dan energi terbarukan, Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan melakukan penataan kelembagaan. Penataan tersebut menghasilkan pembentukan unit khusus yang menangani sektor energi dan sumber daya mineral secara mandiri dan lebih terarah.

Perubahan struktur organisasi semakin diperkuat dengan terbitnya Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah, yang mewajibkan penyesuaian organisasi berdasarkan beban kerja serta karakteristik urusan pemerintahan. Melalui kebijakan ini, Dinas ESDM Provinsi Sulawesi Selatan ditetapkan sebagai dinas teknis yang memiliki tugas pokok menyelenggarakan urusan pemerintahan daerah di bidang energi dan sumber daya mineral, termasuk pengawasan pertambangan, penyediaan layanan ketenagalistrikan, serta pengembangan energi baru dan terbarukan (EBT).

Seiring berjalannya waktu, Dinas ESDM Provinsi Sulawesi Selatan memegang peran strategis dalam mendukung pembangunan daerah. Di Kota

Makassar sebagai pusat pemerintahan provinsi, dinas ini menjadi koordinator utama perencanaan energi daerah, penyusunan kebijakan EBT, pemetaan potensi geologi, pembinaan pertambangan rakyat, serta peningkatan akses dan keandalan energi bagi masyarakat. Berbagai program strategis—antara lain penyusunan Rencana Umum Energi Daerah (RUED), pengawasan IUP Minerba, serta fasilitasi listrik desa—menjadi bukti penguatan peran dinas dalam mendukung pembangunan ekonomi dan kesejahteraan masyarakat Sulawesi Selatan. Hingga saat ini, Dinas ESDM Provinsi Sulawesi Selatan terus bertransformasi mengikuti perkembangan teknologi, kebutuhan energi bersih, dan tuntutan tata kelola pemerintahan yang baik. Fokus utama diarahkan pada energi berkelanjutan, pengelolaan yang transparan, serta optimalisasi potensi sumber daya mineral untuk pertumbuhan ekonomi daerah

2. Visi dan Misi

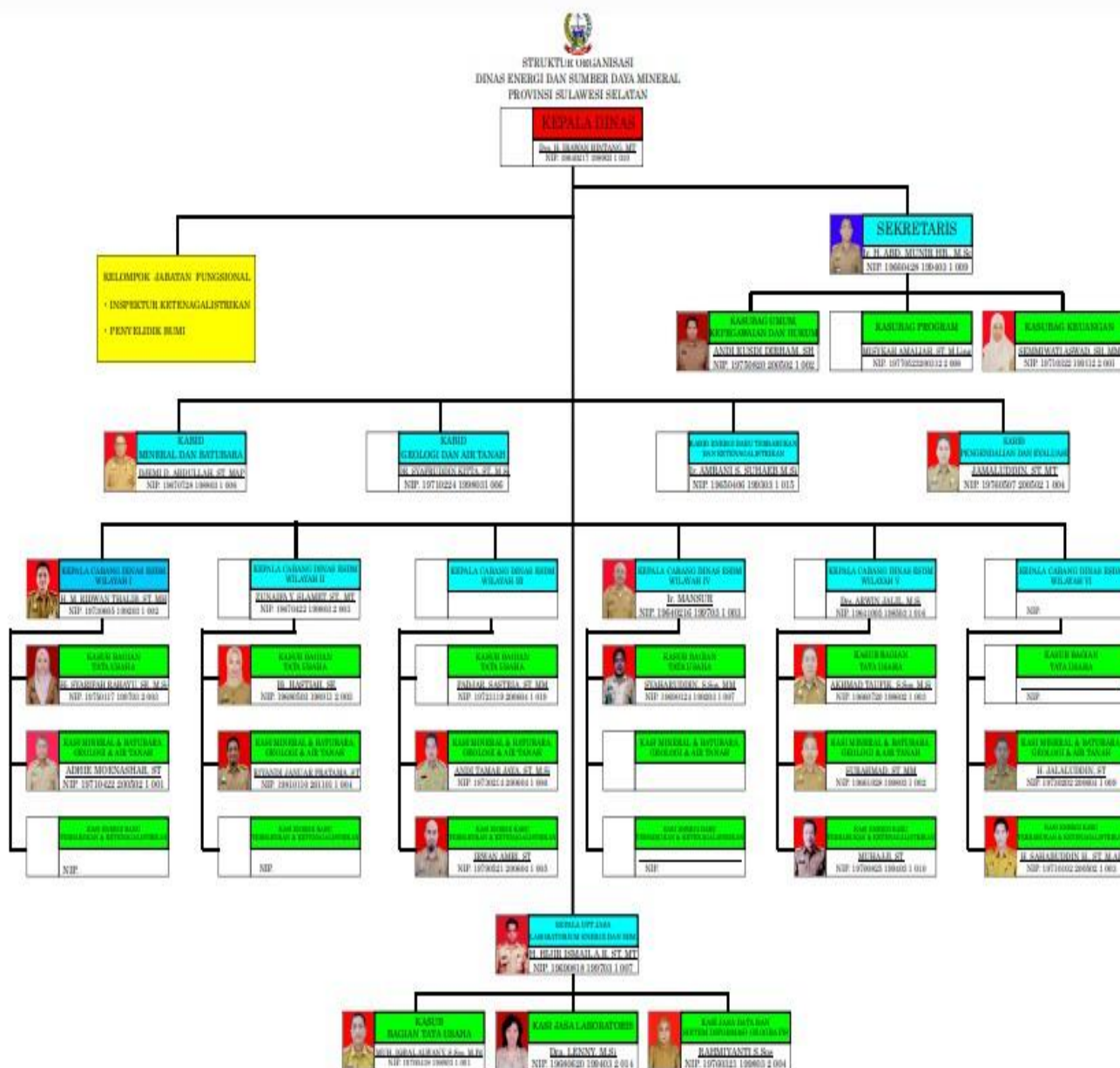
Visi:

terwujudnya Pengelolaan Energi dan Sumber Daya Mineral yang
Berkelanjutan, Berkeadilan, dan Berdaya Saing untuk Mendukung
Pembangunan Daerah.”

Misi:

- a. Meningkatkan pengelolaan dan pelayanan informasi yang berkualitas dan profesional
- b. Meningkatkan kompetensi sumber daya manusia dalam bidang Pelayanan Informasi
- c. Membangun Forum Koordinasi PPID lingkup Pemprov Sulsel yang Solid

3. Struktur Organisasi



Gambar 2 struktur organisasi

1. Kepala Dinas

Kepala Dinas merupakan pimpinan tertinggi dalam organisasi. Ia bertanggung jawab penuh terhadap seluruh kegiatan dinas, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi program di bidang energi dan sumber daya mineral. Semua unit kerja berada di bawah koordinasinya.

2. Sekretaris

Sekretaris bertugas membantu Kepala Dinas dalam mengelola administrasi. Perannya lebih fokus pada pengaturan internal seperti surat-menyurat, kepegawaian, anggaran, dan koordinasi antar bagian agar organisasi berjalan lancar

3. Kasubag Umum, Kepegawaian dan Hukum

Bagian ini menangani urusan umum kantor, termasuk pengelolaan pegawai, absensi, kenaikan pangkat, serta dokumen hukum. Mereka memastikan administrasi pegawai dan aturan hukum berjalan sesuai ketentuan.

4. Kasubag Program

Subbagian ini menyusun rencana kerja dinas setiap tahun. Mereka mengumpulkan usulan program dari tiap bidang, menyusunnya menjadi rencana kegiatan, lalu memonitorpelaksanaannya

5. Kasubag Keuangan

Kasubag Keuangan mengatur seluruh penggunaan anggaran. Mulai dari penyusunan RKA, pencairan dana, hingga laporan pertanggungjawaban keuangan agar transparan dan sesuai aturan.

6. Kepala Bidang (Kabid)

Kepala Bidang memimpin unit teknis sesuai bidangnya. Mereka bertanggung jawab langsung atas pelaksanaan program teknis

7. Kepala Cabang Dinas Wilayah

Kepala Cabang Dinas bertugas menjalankan fungsi dinas di wilayah tertentu (Wilayah I–VI). Mereka menjadi perpanjangan tangan dinas di daerah dan melaporkan kondisi wilayah masing-masing.

8. Kasub Bagian Tata Usaha

Unit ini mengurus administrasi di tingkat cabang dinas. Tugasnya meliputi pengarsipan, surat-menyurat, kepegawaian, dan pelayanan administrasi wilayah

9. Kepala Seksi (Kasi)

Kasi merupakan pelaksana teknis langsung di lapangan. Mereka mengerjakan kegiatan operasional sesuai bidang.

Kasi Data dan Sistem Informasi Geografis pengelolaan data peta digital

11. Kelompok Jabatan Fungsional

Kelompok ini terdiri dari tenaga ahli seperti inspektur listrik atau penyelidik bumi. Mereka bekerja berdasarkan keahlian profesional untuk membantu tugas teknis dinas

B. Hasil Penelitian

Penelitian ini melibatkan 55 orang responden yang menjadsi responden .

Identitas responden

1. Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan data identitas responden, terlihat bahwa dari

Tabel 3. Rekapitulasi Responden berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Laki-Laki	30	54,5
2	Perempuan	25	45,5
	Jumlah	55	100

Sumber data diolah 2026

2. Usia

Tabel 4. Rekapitulasi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	21 – 30 tahun	7	12,72
2	31 – 40 tahun	20	36.36
3	41 – 50 tahun	21	38,2
4	>50 tahun	7	12,72
	Jumlah	55	100

Sumber data diolah 2026

3. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran awal mengenai karakteristik data penelitian yang diperoleh dari 55 orang responden. pada variable lingkungan kerja (X1) . Sebelum dilakukan analisis lanjutan seperti uji asumsi klasik maupun regresi. Statistik deskriptif juga membantu mengidentifikasi variasi jawaban dan tingkat penyebaran data, sehingga kualitas informasi yang diperoleh menjadi lebih akurat dan dapat dipercaya. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari tabel 4 berikut;

Tabel 5 Nilai Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Lingkungan Kerja	55	2.20	5.00	3.2618	.71789
Motivasi	55	1.60	4.80	3.1091	.92442
Kinerja pegawai	55	1.00	5.00	2.7527	.90018
Valid N (listwise)	55				

Sumber data diolah 2026

Berdasarkan Tabel 5 Descriptive Statistics, diperoleh informasi mengenai variabel Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Kinerja Pegawai dari 55 responden.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan hal-hal berikut:

a. Lingkungan Kerja

- 1) Minimum: 2,20,
- 2) Maximum: 5,00
- 3) Mean (Rata-rata): 3,262
- 4) Standar Deviasi: 0,718

Rata-rata skor lingkungan kerja sebesar 3,26 pada skala 1–5, termasuk kategori sedang atau cukup memuaskan. Standar deviasi 0,718 menunjukkan variasi data yang moderate, artinya persepsi pegawai mengenai lingkungan kerja relatif konsisten.

b. Motivasi

- 1) Minimum: 1,60
- 2) Maximum: 4,80
- 3) Mean (Rata-rata): 3,109
- 4) Standar Deviasi: 0,924

Rata-rata motivasi pegawai sebesar 3,11, termasuk kategori sedang. Standar deviasi 0,924 menunjukkan variasi yang lebih besar dibanding

Lingkungan Kerja, artinya persepsi pegawai terhadap motivasi lebih beragam.

c. Kinerja Pegawai

- 1) Minimum: 1,00
- 2) Maximum: 5,00
- 3) Mean (Rata-rata): 2,753
- 4) Standar Deviasi: 0,900

Rata-rata kinerja pegawai sebesar 2,75, tergolong rendah-sedang, menunjukkan kebutuhan untuk peningkatan kinerja. Standar deviasi 0,900 menandakan variasi yang cukup besar, artinya kinerja pegawai tidak merata, dengan sebagian pegawai berkinerja tinggi dan sebagian lainnya rendah.

Secara keseluruhan, lingkungan kerja tergolong cukup memuaskan dan Stabil, motivasi pegawai sedang dengan persepsi yang beragam, sedangkan kinerja pegawai relatif rendah dan bervariasi, sehingga perlu perhatian untuk peningkatan kinerja melalui strategi motivasi dan perbaikan lingkungan kerja.

4. Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Untuk mengetahui kategori rata – rata jawaban responden digunakan interval kelas dengan rumus sebagai berikut :

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

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

Tabel 6. Penilaian jawab responden

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

Sumber : data primer diolah 2026

a. Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja

Variabel lingkungan kerja dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan lima indikator yang terbagi atas lima pertanyaan. Hasil tanggapan responden terhadap variable lingkungan kerja dapat dilihat pada table dibawah ini :

Tabel 7. Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja

Pert.		Skor Tanggapan responden					Total	Rata-rata
		STS	TS	KS	S	SS		
X1.1	F		6	26	15	8	55	3.45
	%	0	12	78	60	40	190	
X1.2	F		12	22	17	4	55	3.24
	%	0	24	66	68	20	178	
X1.3	F	2	6	26	16	5	55	3.29
	%	2	12	78	64	25	181	
X1.4	F		6	28	13	8	55	3.42
	%	0	12	84	52	40	188	
X1.5	F	2	18	24	5	6	55	2.91
	%	2	36	72	20	30	160	
Rata - Rata								3.26

Sumber : Data Diolah 2026

Berdasarkan table diatas, diketahui bahwa jawaban responden terhadap variable lingkungan kerja dengan jumlah rata – rata 3,26 masuk dalam kategori kurang baik yang berada pada kisaran nilai 2,61 – 3,40.

b. Deskripsi Variabel Motivasi

Variabel motivasi dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan lima pernyataan yang dimana masing masing indikator memiliki satu pernyataan. Hasil Tanggapan Responden terhadap variable motivasi dapat dilihat pada table dibawah ini :

Tabel 8. Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja

Pert.		Skor Tanggapan responden					Total	Rata-rata
		STS	TS	KS	S	SS		
X2.1	F	2	10	21	14	8	55	3.29
	%	2	20	63	56	40	181	
X2.2	F		21	15	17	2	55	3.00
	%	0	42	45	68	10	165	
X2.3	F	5	19	12	17	2	55	2.85
	%	5	38	36	68	10	157	
X2.4	F		9	21	17	8	55	3.42
	%	0	12	84	52	40	188	
X2.5	F	4	19	15	9	8	55	2.96
	%	4	38	45	36	40	163	
Rata - Rata								3.11

Sumber: Data diolah 2026

Berdasarkan table diatas, diketahui bahwa jawaban responden terhadap variable motivasi dengan jumlah rata rata 3,11 masuk dalam kategori kurang baik berada pada kisaran 2,61 – 3,40.

c. Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai

Variabel Kinerja pegawai ini diukur dengan menggunakan lima indikator yang dimana masing – masing indikator memiliki satu pernyataan. Berikut hasil tanggapan responden terhadap variable kinerja pegawai dapat dilihat pada table dibawah ini :

Tabel 9. Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai

Pert.		Skor Tanggapan responden					Total	Rata-rata
		STS	TS	KS	S	SS		
Y1	F	2	19	22	10	2	55	2.84
	%	2	38	66	40	10	156	
Y2	F	2	23	19	9	2	55	2.75
	%	2	46	57	36	10	151	
Y3	F	11	19	12	11	2	55	2.53
	%	11	38	36	44	10	139	
Y4	F	6	26	12	9	2	55	2.55
	%	6	52	36	36	10	140	
Y5	F	4	8	23	18	2	55	3.11
	%	4	16	69	72	10	171	
Rata - Rata								2.75

Sumber : data diolah 2026

Berdasarkan table diatas, diketahui bahwa jawaban responden terhadap kinerja pegawai dengan nilai rata rata 2,75 termasuk dalam kategori kurang baik yang berada pada kisaran nilai 2,61 – 3,40.

5. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Suatu butir pernyataan dinyatakan valid apabila r hitung melebihi nilai r tabel. Sebaliknya, jika r hitung berada di bawah r tabel, maka butir tersebut dianggap tidak valid. Nilai r hitung diperoleh melalui pengolahan data menggunakan program SPSS, sedangkan nilai r tabel ditentukan dengan merujuk pada tabel distribusi r sesuai tingkat signifikansi dan jumlah responden.

Tabel 10. Hasil Uji Validitas

Variabel /Indikator	Korelasi/ r hitung	r - tabel n =55	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)			
X1.1	0.876	0.265	Valid
X1.2	0.812	0.265	Valid
X1.3	0.658	0.265	Valid
X1.4	0.684	0.265	Valid
X1.5	0.859	0.265	Valid
Motivasi (X2)			
X2.1	0.876	0.265	Valid
X2.2	0.864	0.265	Valid
X2.3	0.948	0.265	Valid
X2.4	0.811	0.265	Valid
X2.5	0.946	0.265	Valid
Kinerja pegawai (Y)			
Y1.1	0.725	0.265	Valid
Y1.2	0.751	0.265	Valid
Y1.3	0.790	0.265	Valid
Y1.4	0.772	0.265	Valid
Y1.5	0.727	0.265	Valid

Sumber: Data diolah (2026)

Berdasarkan tabel diatas nilai korelasi untuk item-item dengan skor totalnya dibandingkan dengan nilai r tabel dengan signifikan 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data $(n) = 55 - 2 = 53$, maka diperoleh r tabel sebesar 0,265, hasil analisis valididitas pada variabel independen dan dependen semua total item diatas lebih besar dari r tabel sehingga dapat dikatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji Reabilitas adalah serangkaian pengukuran atau serangkain alat ukur yang memiliki konsistensi bila pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan berulang. Suatu konstrukstur atau variabel dikatakan reliabel, jika memiliki nilai alpha cronbach $\geq 0,70$ (Sugiyono,2009).

Tabel 11. Hasil Uji Reliability

Variabel	Hasil Uji Cronbach's Alpha	Nilai minimum Cronbach's Alpha > 0.70	Keterangan
Kinerja pegawai (Y)	0.950	0.70	Realibel
Lingkungan kerja (X1)	0.846	0.70	Realibel
Motivasi (X2)	0.934	0.70	Realibel

Sumber : Data diolah (2026)

Berdasarkan tabel 11. dapat dilihat bahwa uji reabilitas yang dilakukan terhadap 55 orang responden menunjukkan bahwa semua variabel dinyatakan reliabel. Hal ini disimpulkan dengan melihat bahwa setiap variabel memiliki nilai cronbach alpha sama dengan atau lebih dari 0,7. Hal ini mengindikasikan bahwa seluruh pernyataan yang dibuat dinilai layak dan dapat digunakan untuk keperluan penelitian.

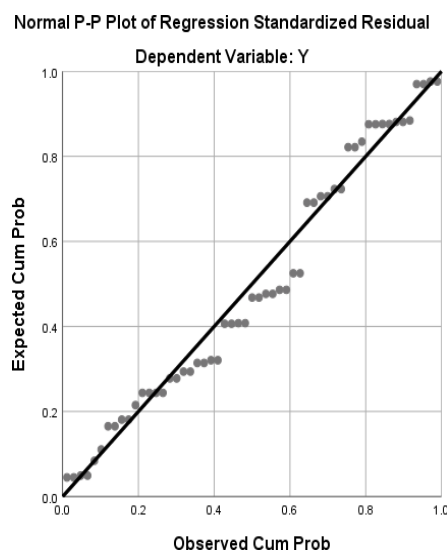
6. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk memastikan bahwa residual dalam model regresi berdistribusi normal. Model regresi yang baik mensyaratkan bahwa error atau residual harus menyebar mengikuti distribusi normal, karena hal ini mempengaruhi keakuratan estimasi koefisien dan validitas uji statistik. Salah satu metode visual yang umum digunakan untuk mengevaluasi normalitas residual adalah Normal Probability Plot (P–P Plot).

Menurut Ghozali (2021), residual dikatakan berdistribusi normal apabila titik–titik pada P–P Plot mengikuti atau mendekati garis diagonal yang mewakili distribusi normal teoretis. Semakin dekat pola titik terhadap garis tersebut, semakin baik asumsi normalitas terpenuhi.

Normal P-P Plot Regression Standardized Residual
Dependent Variable: Employee Engagement



Gambar 3. Hasil Uji Normalitas
Sumber: Data yang diolah, 2026

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas yaitu adanya hubungan linear antar variable independen dalam model regresi. Metode pengujian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan melihat nilai *inflation factor* (VIF) pada model regresi, Menurut Hair et al. (2019) untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada table 12. berikut:

Tabel 12. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics		Keputusan
	Tolerance	VIF	
Lingkungan kerja (X1)	.640	1.320	Tidak terjadi multikolineritas
Motivasi (X2)	.503	1.430	Tidak terjadi multikolineritas

Dependen Variabel kinerja pegawai (Y)

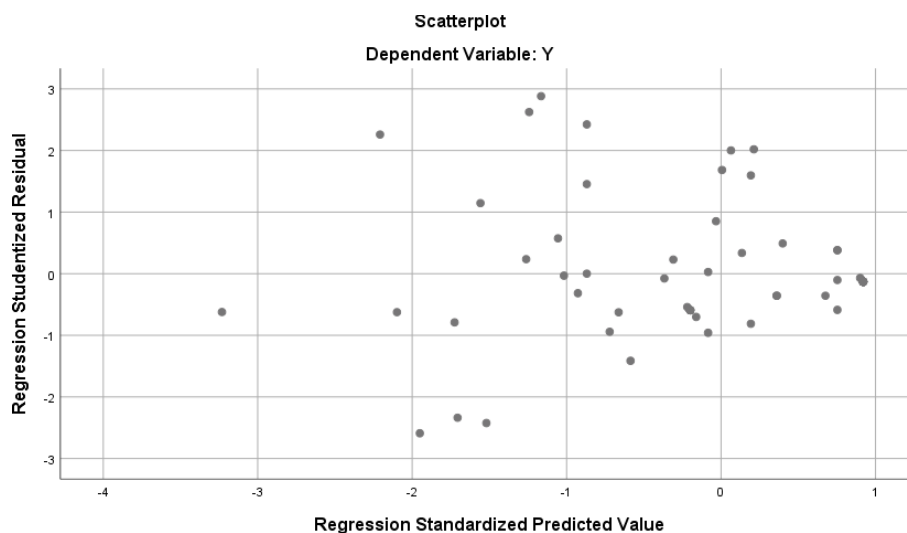
Tabel 12, di atas dapat diketahui bahwa hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai Variance Inflation Factor (VIF) pada kedua

variabel bebas, yaitu lingkungan kerja (X1) dan motivasi (X2), berada di bawah angka 5, sedangkan nilai tolerance berada di bawah 1. Kondisi ini menandakan bahwa hubungan antar-variabel bebas tidak saling memengaruhi secara berlebihan dan model regresi tidak mengalami multikolinearitas.

Hasil ini sejalan dengan panduan Hair et al. (2019), Gujarati & Porter (2009), serta Ghazali (2018) yang menyatakan bahwa nilai $VIF \leq 5$ atau $VIF < 10$ masih berada dalam batas aman dan menunjukkan bahwa model regresi memenuhi asumsi multikolinearitas

c. Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas melalui grafik Scatterplot menunjukkan bahwa titik-titik residual tersebar secara acak di sekitar garis nol dan tidak membentuk pola tertentu seperti mengerucut, melebar, atau bergelombang. Pola penyebaran yang random tersebut mengindikasikan bahwa varian residual bersifat konstan pada seluruh rentang nilai prediksi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini bebas dari heteroskedastisitas sehingga layak digunakan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja (X1) dan motivasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y).



Gambar 4. Grafik Scatterplot

7. Analisis Regresi Linear Berganda.

Menurut Ghozali (2021) menyatakan bahwa regresi berganda bermanfaat untuk menguji arah dan besarnya pengaruh beberapa variabel bebas terhadap variabel terikat sekaligus, sehingga peneliti dapat memahami variabel mana yang paling dominan memengaruhi variabel dependen. Dalam konteks penelitian lingkungan kerja (X1), dan motivasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y), regresi berganda berguna untuk: lingkungan kerja (X1), dan motivasi (X2) meningkatkan terhadap kinerja pegawai (Y), Mengukur arah pengaruh (positif/negatif) dari masing-masing variabel independen. Hasil analisis regresi berganda dapat dilihat pada tabel 13 berikut:

Tabel 13. Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	1.604	.325	
	Lingkungan Kerja X1	.685	.079	.546
	Motivasi X2	.683	.061	.701

Sumber data diolah 2026

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda pada tabel 9, di atas diperoleh persamaan regresi dengan rumus :

$$Y = 1.604 + 0.685X_1 + 0.683X_2$$

a. Konstanta (*Constant*)

Nilai konstanta sebesar 1.604 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, yang berarti konstanta signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa apabila lingkungan kerja (X_1), dan motivasi (X_2) bernilai nol, maka kinerja pegawai tetap memiliki nilai sebesar 1.604

b. Pengaruh Lingkungan kerja (X_1)

Variabel lingkungan kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,685 dengan nilai t hitung = 8.655 dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Artinya apabila lingkungan kerja meningkat satu satuan maka diprediksi kinerja pegawai meningkat 0.685. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai diterima.

c. Pengaruh Motivasi (X_2)

Variabel motivasi memiliki koefisien regresi sebesar 0,683 dengan nilai t hitung = 11.109 dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Artinya apabila motivasi meningkat satu satuan maka diprediksi kinerja pegawai meningkat 0.83. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja

pegawai diterima.

8. Uji t (uji parsial)

Menurut Menurut Ghozali (2021) Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, uji t bertujuan menilai apakah lingkungan kerja (X1) dan motivasi (X2) berpengaruh signifikan secara individual terhadap kinerja pegawai (Y) Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel serta memperhatikan nilai signifikansi ($\text{Sig} < 0.05$).

Tabel 14. Nilai Uji t (parsial)

Model		t	Sig.
1	(Constant)	4.928	.000
	Lingkungan kerja X1	8.655	.000
	Motivasi X2	11.109	.000

Sumber data diolah 2026

Berdasarkan Tabel 14 Hasil Uji t (parsial), dapat diinterpretasikan pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen Keputusan Pembelian (Y) sebagai berikut:

a. Lingkungan kerja terhadap Kinerja pegawai

Variabel lingkungan kerja memiliki nilai t hitung sebesar 8.655 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Artinya, peningkatan lingkungan kerja secara langsung memengaruhi kinerja pegawai

b. Motivasi terhadap Kinerja pegawai

Variabel motivasi memiliki nilai t hitung sebesar 11.109 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi

berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Artinya, peningkatan motivasi secara langsung memengaruhi kinerja pegawai

9. Uji F Statistik (Uji Simultan)

Menurut Menurut Ghozali (2021), Uji F digunakan untuk menilai apakah variabel independen lingkungan kerja (X1) dan motivasi (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Pengujian ini penting untuk menentukan kelayakan model regresi secara keseluruhan. Jika uji F signifikan, maka model dianggap mampu menjelaskan hubungan bersama antara variabel lingkungan kerja (X1) dan motivasi (X2) terhadap kinerja pegawai Y, sehingga layak digunakan dalam analisis lebih lanjut. Dapat dilihat hasil uji F Statistik pada tabel 15 berikut:

Tabel 15. Nilai Uji F Statistik

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	34.696	2	17.348	99.564	.000 ^b
	Residual	9.061	52	.174		
	Total	43.757	54			
a. Dependent Variable: Kinerja pegawai						
b. Predictors: (Constant), Motivasi (X2), Lingkungan kerja (X1)						

Sumber data diolah 2026

Berdasarkan Tabel 15 Uji F Statistik (ANOVA), diperoleh nilai F hitung sebesar 17.348 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini signifikan secara simultan. Artinya, lingkungan kerja (X1) dan motivasi (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa variabel independen secara simultan memengaruhi variabel dependen diterima.

10. Koefisien Determinasi R^2

Koefisien determinasi digunakan untuk menilai seberapa besar kemampuan variabel lingkungan kerja (X1), dan motivasi (X2) dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai (Y). Analisis ini menunjukkan kekuatan model regresi dalam menerangkan perubahan intensitas melamar kerja sekaligus mengidentifikasi apakah masih terdapat faktor lain di luar model. Menurut Ghozali (2021). R Square menggambarkan proporsi variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen, di mana nilai yang lebih tinggi menunjukkan kemampuan prediksi yang lebih baik. Sementara itu, nilai R menunjukkan kekuatan hubungan simultan antara seluruh variabel independen dan variabel dependen.

Tabel 16. Nilai Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.890 ^a	.793	.785	.41742
a. Predictors: (Constant), Motivasi (X2) Lingkungan kerja (X1)				
b. Dependent Variable: Kinerja pegawai Y				

Sumber data diolah 2026

Berdasarkan Tabel 16 Model Summary, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,89, yang menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat antara variabel independen lingkungan kerja (X1) dan motivasi (X2) dengan variabel dependen kinerja pegawai (Y).

Nilai R Square (R^2) sebesar 0,793 menunjukkan bahwa 79,3% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel Lingkungan kerja (X1) dan motivasi (X2) secara simultan. Sementara itu, sisanya sebesar 20,7% (100-

20,7%) dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

C. Pembahasan

1. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja pegawai, baik dari aspek fisik maupun nonfisik. Lingkungan kerja fisik meliputi kondisi ruang kerja, pencahayaan, sirkulasi udara, suhu ruangan, kebisingan, serta kelengkapan fasilitas kerja. Sementara itu, lingkungan kerja nonfisik mencakup hubungan antarpegawai, hubungan antara atasan dan bawahan, suasana kerja, serta rasa aman dan nyaman dalam bekerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sulawesi Selatan Kota Makassar. lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai $t_{hitung} = 3,214 > t_{tabel} = 2,006$ dan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$, sehingga H_1 diterima.

2. Pengaruh motivasi terhadap kinerja Pegawai

Motivasi kerja juga signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai $t_{hitung} = 2,876$ dan signifikansi $0,006 < 0,05$, sehingga H_2 diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja yang dirasakan pegawai, maka semakin meningkat pula kinerja yang dihasilkan. Lingkungan kerja yang nyaman mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif, sehingga pegawai dapat bekerja dengan lebih fokus, efektif, dan efisien. Kondisi lingkungan kerja yang mendukung akan meminimalkan tingkat kelelahan, kejenuhan, serta gangguan dalam bekerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang

kurang memadai, seperti tata ruang yang sempit, suhu ruangan yang tidak nyaman, serta fasilitas kerja yang terbatas, dapat menurunkan semangat kerja pegawai dan berdampak pada penurunan kinerja. Dengan demikian, perbaikan dan pengelolaan lingkungan kerja yang baik menjadi salah satu upaya strategis dalam meningkatkan kinerja pegawai secara berkelanjutan.