



---

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MOTIVASI  
KERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN TAMALANREA  
KOTA MAKASSAR**

Oleh:

**Rend Hart Malyazar Putra**

Email: [rendhartmeliyaz@gmail.com](mailto:rendhartmeliyaz@gmail.com)

Pembimbing I:

**Muhlis Ruslan**

Email: [muhlisruslan@universitasbosowa.ac.id](mailto:muhlisruslan@universitasbosowa.ac.id)

Pembimbing II:

**Indrayani Nur**

Email: [indrayaninur45@gmail.com](mailto:indrayaninur45@gmail.com)

**Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen  
Universitas Bosowa Makassar**

**ABSTRACT**

*Rend Hart Melyazar Putra. 2021. Thesis. Analysis of Factors Affecting Employee Work Motivation at the Tamalanrea District Office, Makassar City, guided by Mr. Dr. Muhlis Ruslan SE., M.Si. and Mrs. Indrayani Nur, S.Pd., SE.*

*The purpose of this study was to determine and analyze the influence of the work environment, leadership and recognition (achievement) at the Tamalanrea sub-district office, Makassar City. And to find out which factors influence the work motivation of employees at the tamalanrea sub-district office in Makassar. The type of research used is associative with quantitative type. The data collection technique used was distributing questionnaires to 67 employees. The data analysis technique used is multiple linear regression test, t test, f test and the coefficient of determination test assisted by SPSS V. 22. The results showed that the work environment did not have a positive and significant effect on employee work motivation at the Tamalanrea District Office, Makassar City, because the tcount value was 1.627 where the value was smaller than ttable 1.703. Leaders have a positive influence on work motivation with a significantly smaller value than probability and achievement does not have a positive effect on employee work motivation at the Tamalanrea District Office, Makassar City, and the most dominant variable affecting employee work motivation is the work environment.*

-----  
**Keywords:** *Work Environment, Leaders, Recognition or Achievement and Employee Work Motivation.*

## PENDAHULUAN

Organisasi selalu dituntut agar dapat mengoptimalkan sumber daya manusia yang di milikinya dan mengelolanya dengan sabaik mungkin. Pengolaan sumber daya manusia tidak terlepas dari pegawai yang diharapkan berprestasi agar dapat mencapai tujuan dari organisasi tersebut. Sumber daya manusia adalah faktor utama yang mempengaruhi berjalannya atau tidaknya organisasi tersebut sehingga dapat menjalankan visi dan misi organisasi. Manusia adalah faktor yang menentukan semua kegiatan organisasi, MSDM berarti sangat penting dalam mengurus SDM yang berdasarkan dalam visi kantor agar tujuan yang telah di rencanakan dapat berjalan sesuai dengan keinginan bersama. Sehingga MSDM menjadi ilmu bagian dari ilmu manajemen. Yang mengarah kepada fungsi manajemen dalam melaksanakan proses perencanaan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang berlanjut dengan tujuan menyuplai suatu organisasi dengan orang-orang yang tepat agar dapat ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Tidak heran saat ini sumber daya manusia yang ada difungsikan *terminology human capital* yang sudah tidak jarang didengar. Perubahan teknologi yang perubahannya sangat cepat memaksa organisasi dapat segera mungkin untuk menyesuaikan dengan keadaan yang ada. Perubahan yang ada telah merubah fungsi manajemen sumber daya manusia yang seama ini dikenal sebagai kegiatan administrasi, hal ini berkaitan dengan penerimaan pegawai.

Sikap atau nilai merupakan yang invisible untuk memberikan kekuatan salah satunya mendorong individu agar melakukan guna mencapai tujuan. Motivasi merupakan keinginan dari dalam diri seseorang agar dapat memenuhi kebutuhan yang diinginkan. Pemimpin adalah orang yang mendapatkan hasil dari orang lain. Dan yang di maksud orang lain itu adalah bawahannya sendiri. Berhubungan dari kewajiban dari setiap pemimpin memotivasi bawahannya agar berprestasi. Prestasi bawahan, dapat tercapai dengan dua hal yaitu: kemampuan dan dorongan dari atasan. Kemampuan pribadi dan sifat-sifat pribadi, sedangkan dorongan dari atasan dipengaruhi oleh atasan itu sendiri agar dapat mendorong suatu bawahannya.

Dorongan dari dalam diri sendiri bisa disebut sebagai motivasi. Daya dorong daya luar harus dilakukan oleh seorang pemimpin atau orang yang telah berpengalaman dan mengetahui keadaan yang seseorang yang ingin di motivasi agar hal-hal yang di sampaikan dapat ditangkap dengan baik. Pemimpin juga harus dekat dengan bawahannya agar komunikasi antara bawahan dan atasan bisa berjalan dengan baik sehingga bawahan tidak ragu-ragu kepada atasan adapun judul yang peneliti angkat yaitu: “**Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar**”.

## LANDASAN TEORI

### Definisi Manajemen

Menurut Afandi (2018:1) Manajemen adalah bekerja dengan orang-orang untuk mencapai tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penyusunan personalia atau kepegawaian (*staffing*), pengarahan dan kepemimpinan (*leading*), dan pengawasan (*controlling*). Manajemen adalah suatu proses khas, yang terdiri dari tindakan perencanaan, pengorganisasian, pergerakan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya. Sedangkan Hasibuan (2014) Menjelaskan bahwa manajemen adalah suatu ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Sehingga berdasarkan kedua definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi tersebut.

### Prinsip Manajemen

Pada akhir abad 19, banyak organisasi yang sudah harus berurusan dengan praktik manajemen dalam keseharian operasionalnya. Di awal 1990an pula, banyak organisasi-organisasi besar, seperti pabrik-pabrik produksi memerlukan

tata kelola yang lebih baik namun pada saat itu hanya ada sedikit alat manajemen, model dan metode yang bersedia untuk mengatur hal tersebut. Dan ini titik mulanya dikembangkan prinsip manajemen. Adalah Henry Fayol (1841-1925) ilmuwan yang pertama kali menerapkan fondasi ini untuk prinsip manajemen.

### **Pengertian Manajemen Sumber Daya manusia**

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan.

### **Pengertian Motivasi Kerja**

Richard L. Daft (2011: 373) mengemukakan bahwa motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan yang muncul dari dalam ataupun dari luar diri seseorang dan membangkitkan semangat serta ketekunan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan. Menurut Hasibuan (2015), motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar seseorang mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan kuisioner yang disebar melalui google form dan data diolah dengan menggunakan program system aplikasi IBM SPSS 2.1. Setelah data terkumpul maka dilakukan analisis data yang meliputi uji parsial (uji t), uji serempak (F) dan uji determinasi berganda ( $R^2$ ). Berikut ini adalah rumus regresi linear yang akan digunakan:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Motivasi kerja

X<sub>1</sub> = Lingkungan Kerja

X<sub>2</sub> = Pemimpin

X<sub>3</sub> = Pengakuan/Prestasi

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

e = *Error*

### **GAMBARAN UMUM KANTOR KECAMATAN**

Kecamatan Tamalanrea merupakan salah satu kecamatan yang berada di kota makassar Provinsi Sulawesi Selatan. Kec Tamalanrea adalah salah pecahan dari Kecamatan Biringkananya. Melalui kantor kecamatan, warga dapat lebih mudah mengurus berbagai bentuk perizinan. Adapun beberapa perizinan yang sering dibuat salah satunya terkait dengan penerbitan izin usaha mikro kecil (IUMK), Surat ket domisili, Pengesahan surat keterangan miskin, Dispensasi nikah. Surat-surat lainnya yang dapat diurus terkait perizinan tertentu seperti surat eksplorasi air tanah, surat perubahan penggunaan tanah, waris, hingga wakaf. Ada banyak fungsi dan adapun tugas lain dari kantor kecamatan

Kecamatan Tamalanrea adalah salah satu wilayah pendidikan di kota Makassar karena di kecamatan tersebut terdapat berbagai perguruan tinggi Negeri maupun swasta. Universitas Hasanuddin merupakan kampus yang berlokasi di wilayah ini. Selain menjadi Wilayah Pendidikan Kecamatan Tamalanrea juga termasuk dalam Kawasan pergudangan kota Makassar, dimana terdapat kurang lebih 960 gudang yang di kelolah pemerintah maupun swasta. Adapun kelurahan yang berada di kec. Tamalanrea adalah: Kelurahan Tamalanrea, Kelurahan Tamalanrea jaya, Kelurahan Tamalanrea Indah, Kelurahan Kapasa, Kelurahan Kapasa Raya, Kelurahan Bira, Kelurahan Parangloe, Kelurahan Buntusu.

## KARAKTERISTIK RESPONDEN

### 1. Identifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Hasil saya penelitian dapat diketahui bahwa sampel yang berjumlah 67 pegawai pada Kantor Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar dapat disimpulkan jenis kelamin dari responden sebagai berikut:

Dari hasil penelitian pada pegawai yang bekerja pada Kantor Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar jumlah responden jenis kelamin, menunjukkan bahwa responden dengan jenis kelamin perempuan lebih banyak dibandingkan laki-laki dengan angka persentase 40,3% dan perempuan 59,7%.

### 2. Identifikasi Responden Berdasarkan Status Kepegawaian

Jumlah responden pada penelitian ini adalah 67 pegawai dan tabel di bawah dapat menunjukkan status kepegawaian pada kecamatan Tamalanrea.

TABEL 4.2  
RESPONDEN BERDASARKAN STATUS KEPEGAWAIAN

Status Kepegawaian	Frekuensi (Pegawai)	Persentase (%)
Pegawai negeri sipil	24	35,8%
Pegawai kontrak	43	64,2%
Jumlah	67	100%

Sumber: Data Diolah, 2021

Pada tabel di atas menunjukkan jumlah responden dengan status sebagai PNS 35,8% dan status pegawai kontrak 64,2%.

### 3. Identifikasi Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

Pada penelitian yang dilakukan pada kantor kecamatan tamalanrea ada beberapa jenis jenjang Pendidikan yang bekerja di area kantor kecamatan tamalanrea sebagai berikut:

TABEL 4.3  
RESPONDEN BERDASARKAN JENJANG PENDIDIKAN

Jenjang Pendidikan	Frekuensi (Pegawai)	Persentase (%)
Diploma	25	37,3%
S1/S2	42	62,7%
Jumlah	67	100%

Sumber: Data Diolah, 2021

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa jenjang Pendidikan diploma sebesar 37,3% dan jenjang S1 atau S2 62%.

#### 4. Identifikasi Responden Berdasarkan Usia

Pada tabel di bawah akan menunjukkan jumlah karyawan berdasarkan umur pada kantor kecamatan tamalanrea.

TABEL 4.1  
RESPONDEN BERDASARKAN JENIS KELAMIN

Jenis Kelamin	Frekuensi (Pegawai)	Persentase (%)
Laki-laki	27	40,3%
Perempuan	40	59,7%
Jumlah	67	100%

Sumber: Data Diolah, 2021

TABEL 4.4  
RESPONDEN BERDASARKAN USIA

Usia	Frekuensi (Pegawai)	Persentase (%)
< 30 tahun	16	23,9%
30 – 40 tahun	37	55,2%
40 – 50 tahun	14	20,9%
Jumlah	67	100%

Sumber: Data Diolah, 2021

Pada kolom diatas menunjukkan bahwa pegawai dengan umur kurang dari 30 tahun berjumlah 23,9%, umur 30 sampai dengan 40 55,2% dan usia 40 sampai 50 berjumlah 20,9%.

## DESKRIPTIF VARIABEL

### 1. Lingkungan kerja ( $X_1$ )

Hasil dari penilaian responden pada suatu kuesioner yang saya digunakan untuk mengukur manajemen pelayanan berikut hasil perhitungan nilai rata-rata jawaban suatu responden dapat kita lihat di tabel berikut.

**Tabel 4.5 Tanggapan Responden terhadap Lingkungan Kerja**

Item Pertanyaan	Nilai Mean	Kategori
Kenyamanan didalam ruangan merupakan salah satu pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan	4,48	Baik
Ruangan tempat pegawai bekerja harus memiliki sirkulasi udara yang bagus	4,63	Baik
Komunikasi merupakan yang utama dalam membina hubungan yang baik antar pegawai	4,60	Baik
Hubungan yang baik antar pegawai dengan pemimpin membuat pegawai nyaman dalam bekerja	4,76	Baik
Fasilitas kerja yang disediakan di lingkungan kerja cukup lengkap dalam mendukung aktivitas kerja saya	4,34	Baik
Rata-Rata	4,56	Baik

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan kolom diatas diketahui penilaian responden terhadap lingkungan kerja Kantor Kecamatan Tamalanrea Makassar menghasilkan nilai rata-rata 4,56 dan termasuk dalam kategori baik. Dan kita bisa lihat hasil penilaian di setiap pertanyaan menunjukkan bahwa responden memberikan nilai tertinggi mengenai lingkungan kerja memudahkan Pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat 4,76.

### 2. Pemimpin ( $X_2$ )

Hasil tanggapan responden terhadap kuesioner yang digunakan pemimpin berikut hasil perhitungan nilai rata-rata jawaban responden sebagai berikut:

**Tabel 4.6 Tanggapan Responden terhadap Pimpinin**

Item Pertanyaan	Nilai Mean	Kategori
Apakah pemimpin anda dapat mengatur dan mengarahkan anda dalam melaksanakan tugas.	4,54	Baik
Apakah pemimpin anda selalu memberikan informasi baru pada pegawainya	4,66	Baik
Pemimpin selalu mendengarkan kesulitan dan keluhan yang saya alami	4,39	Baik
Apakah pemimpin anda selalu menciptakan semangat kerja	4,40	Baik
Apakah pemimpin anda dapat membuat rencana dengan baik	4,67	Baik
Rata-Rata	4,53	Baik

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan kolom diatas diketahui hasil penilaian responden terhadap pemimpin Kantor Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar menghasilkan nilai rata 4,53 dengan kategori baik.

### 3. Prestasi (X<sub>3</sub>)

Hasil penilaian suatu responden terhadap kuesioner yang saya gunakan untuk mengukur prestasi berikut:

**Tabel 4.7 Tanggapan Responden terhadap Prestasi**

Item Pertanyaan	Nilai Mean	Kategori
Saya dapat menyelesaikan tugas dengan cepat sesuai waktu yang telah di tentukan	4,38	Baik
Hasil penilaian kinerja saya mencerminkan tanggung jawab saya selama bekerja	4,49	Baik
Saya mampu bekerjasama dengan tim menurut bidang tugas yang telah ditentukan	4,39	Baik
Saya mampu memecahkan suatu masalah dalam tugas dengan baik	4,16	Baik
Saya selalu datang tepat waktu	4,38	
Rata-Rata	4,36	Baik

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Kita bisa melihat tabel diketahui suatu penilaian responden terhadap prestasi Kantor Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar menghasilkan nilai rata-rata 4,36 dan termasuk kategori baik.

#### 4. Motivasi kerja (Y)

Hasil penilaian responden dalam kuesioner yang saya pakai untuk mengukur motivasi kerja berikut:

**Tabel 4.8 Tanggapan Responden terhadap Motivasi Kerja**

Item Pertanyaan	Nilai Mean	Kategori
Dalam menyelesaikan pekerjaan saya menggunakan metode sendiri dan wewenang yang bisa di pertanggung jawabkan	3,66	Baik
Saya merasa tertantang untuk menyelesaikan tugas yang diberikan	4,37	Baik
Bekerja pada kantor ini, dapat menjamin kehidupan saya di hari tua	4,09	Baik
Saya memiliki hubungan yang baik dengan pegawai yang lain sehingga saya termotivasi dalam bekerja	4,31	Baik
Saya merasa tenang karena setelah pensiun nanti saya mendapatkan tunjangan yang cukup dari kantor	3,34	Baik
Rata-Rata	3,95	Baik

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan kolom table diatas tersebut diketahui penilaian responden atas motivasi kerja pada Kantor Kecamatan Tamalanrea Makassar menghasilkan nilai rata-rata sebesar 3,95 dan termasuk kategori baik.

## ANALISIS DATA

### Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam menganalisis data yang telah di peroleh dari penelitian makan, digunakan analisis kualitatif. Analisis kualitatif adalah analisis yang membuktikan hipotesis yang diajukan untuk digunakan dalam model analisis regresi linier berganda. Analisi ini berfungsi untuk mendapatkan hasil dari penelitian tersebut,

apakah berpengaruh terhadap lingkungan kerja, pemimpin dan prestasi. Terhadap motivasi kerja pegawai. Analisis ini menggunakan Software SPSS 2.1

**TABEL 4.9**

**HASIL PERHITUNGAN KOEFISIEN REGRESI LINEAR BERGANDA**

Coefficients <sup>a</sup>							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.530	3.034		1.493	.140		
Lingkungan kerja	-.162	.238	-.137	-.680	.499	.257	3.891
Pemimpin	.338	.152	.331	2.228	.029	.474	2.111
Prestasi	.566	.161	.558	3.514	.001	.415	2.411

Dari hasil analisis diatas dapat diketahui dengan mengetahui persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 4,530 + -0,162 X_1 + 0,338 X_2 + 0,566 X_3$$

Bentuk persamaan regresi memperlihatkan koefisien ( $\beta$ ) mempunyai nilai yang menjelaskan Y akan berubah jika X diubah dalam bentuk satuan.

Kita bisa lihat model persamaan regresi linier berganda, nilai koefisiennya sebagai berikut:

1.  $X_1$  (lingkungan kerja) sebesar -0,137 memperlihatkan arti bahwa lingkungan kerja ( $X_1$ ) berpengaruh negatif atas motivasi kerja pegawai (Y).
2.  $X_2$  (pemimpin) sebesar 0,331 memperlihatkan arti bahwa pemimpin ( $X_2$ ) berpengaruh positif atas motivasi kerja pegawai (Y).
3.  $X_3$  (prestasi) sebesar 0,558 memperlihatkan arti bahwa prestasi ( $X_3$ ) berpengaruh positif atas motivasi kerja pegawai (Y).

**TABEL 4.10**

**HASIL PERHITUNGAN R SQUARE  
Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.585 <sup>a</sup>	.342	.311	1.595

a. Predictors: (Constant), VAR00003, VAR00002, VAR00001

Sumber: SPSS 2.3 2021

Dari hasil kolom spss diatas menunjukkan bahwa nilai R Square 0,342 yang memiliki arti kemampuan variabel bebas (lingkungan kerja, pemimpin, dan prestasi) dalam menjelaskan besarnya pengaruh terhadap suatu yang variabel terikat (motivasi kerja) 34,2% kemudian sisanya 65,8%.

#### Uji Simultan (Uji F)

Uji F mengukur variabel lingkungan kerja, pemimpin, dan prestasi memiliki apakah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja pegawai.

**TABEL 4.11**  
**HASIL HITUNGAN UJI F**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	83.373	3	27.791	10.924	.000 <sup>b</sup>
Residual	160.268	63	2.544		
Total	243.642	66			

a. Dependent Variable: (Y)

b. Predictors: (X<sub>3</sub>),(X<sub>2</sub>),(X<sub>1</sub>)

Sumber : SPSS 2.3, 2021

Berdasarkan uji ANOVA, didapatkan nilai Sig 0,000 yang nilainya >0,05 dan F<sub>hitung</sub> sebesar 10,924 dimana F<sub>hitung</sub> mempunyai angka lebih besar dari F<sub>tabel</sub> sebesar 3,14. Dengan demikian bahwa F<sub>hitung</sub> > F<sub>tabel</sub> maka, dari hasil ini kita bisa melihat variabel bebas berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

### Uji Parsial (Uji T)

Uji T dilakukan agar penulis mengetahui masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen:

**TABEL 4.12**  
**HASIL HITUNGAN UJI T**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.530	3.034		1.493	.140
VAR00001	-.162	.238	-.137	-.680	.499
VAR00002	.338	.152	.331	2.228	.029
VAR00003	.566	.161	.558	3.514	.001

a. Dependent Variable: (Y)

Sumber: SPSS 2.3,2021

Berdasarkan tabel di atas, uji t kita bisa liat dengan membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  dengan tingkat nilai kesalahan 5% yakni 1,493 Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  kita dapat menyimpulkan variabel tersebut mempunyai suatu pengaruh dari variabel lingkungan kerja, pemimpin, prestasi terhadap motivasi kerja pegawai kita dapat lihat dar tingkat signifikan (probabilitas).

#### 1. Dampak lingkungan kerja atau ( $X_1$ ) terhadap motivasi kerja

Hasil perhitungan Uji t (parsial) antara ( $X_1$ ) atau lingkungan kerja terhadap (Y) motivasi kerja pegawai memperlihatkan  $t_{hitung}$  1,627 dimana angkanya lebih kecil dari  $t_{tabel}$  1,703 dan nilai sig 0,116 lebih besar dari nilai probabilitas 0,05 maka ( $X_1$ ) lingkungan kerja tidak berpengaruh parsial terhadap motivasi kerja.

#### 2. Pengaruh pemimpin terhadap motivasi kerja pegawai

Dari hasil Uji t (parsial) antara ( $X_2$ ) atau pemimpin terhadap ( $X_1$ ) atau motivasi kerja memperlihatkan  $t_{hitung}$  5,217 dimana angkanya lebih besar dari  $t_{tabel}$  1,703 dan kita bisa liat nilai signifikasinya sebesar 0,000 lebih rendah dari nilai probabilitas 0,05 maka ( $X_2$ ) atau pemimpin berpengaruh parsial terhadap motivasi kerja.

3. Pengaruh prestasi terhadap motivasi kerja pegawai

Hasil dari perhitungan uji t (parsial) antara variabel prestasi terhadap variabel motivasi kerja memperlihatkan  $t_{hitung}$  -0,833 dimana nilai lebih rendah dari  $t_{tabel}$  1,703 dan nilai signifikasinya sebesar 0,412 lebih besar dari nilai probabilitas 0,05 maka variabel prestasi tidak berpengaruh terhadap kinerja.

## PEMBAHASAN

Kita bisa lihat di bawah ini hasil dari pembahasan hipotesis dari suatu penelitian dan pengelolaan data yang sudah saya lakukan:

1. Dari hipotesis 1 kita bisa lihat: “Bahwa faktor-faktor yang ada berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di kantor kecamatan Tamalanrea kota makassar”. Dari uji F, didapatkan nomor yang sig (0,000) berada dibawah angka 0,05 dan angka  $F_{hitung}$  10.924 dimana suatu angka  $F_{hitung}$  lebih besar dari terhadap  $F_{tabel}$  sebesar 3,14 Maka  $F_{hitung} > F_{tabel}$  hasil ini menunjukkan suatu variabel lingkungan kerja, pemimpin, dan prestasi berpengaruh secara bersama-sama atas motivasi kerja pegawai.
2. Hipotesis kedua menyatakan bahwa: “Diduga bahwa variabel pemimpin berpengaruh terhadap meningkatnya suatu motivasi kerja terhadap pegawai pada Kantor Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar”. Dari uji t mengatakan bahwa variabel pemimpin mempunyai hasil  $t_{hitung}$  1.493 dengan nilai sig 0,000 lebih kecil dari 0,05, sehingga hipotesis kedua diterima.
3. Pemimpin terhadap simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, yang diperlihatkan dari hasil uji F dengan  $F_{hitung}$  sebesar 10.924.
4. Dari hasil pengujian analisis regresi linear berganda memperlihatkan bahwa apabila variabel lingkungan kerja meningkat, maka motivasi kerja pegawai akan meningkat. Adapun uji T (uji parsial), menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki  $t_{hitung} < t_{tabel}$  yang memperlihatkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Temuan ini harus sejalan dengan penelitian yang dahulu

- oleh J. Winardi (2010) bahwa penerapan lingkungan kerja tidak sejalan oleh motivasi kerja pegawai.
5. Pandangan pemeriksaan analisis regresi linear berganda lalu memastikan variabel pemimpin meningkat, suatu motivasi kerja pegawai meningkat. Kecuali, berdasarkan uji T (uji parsial), diketahui bahwa variabel pemimpin memiliki  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yang menunjukkan bahwa pemimpin berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Teori J. Winardi (2010).
  6. Pandangan pemeriksaan analisis regresi linear berganda lalu memastikan jika variabel prestasi meningkat, suatu motivasi kerja pegawai meningkat. Kecuali, berdasarkan uji T (uji parsial), didapati hingga prestasi sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sesuai dengan teori J. Winardi (2010).

## KESIMPULAN

Adapun kesimpulan yang didapatkan penulis sebagai berikut:

1. Dari hasil uji Spss uji t memberikan hasil variabel pemimpin ( $X_2$ ) memiliki dominasi positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Sedangkan lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan prestasi kerja ( $X_3$ ) berpengaruh negatif terhadap motivasi kerja. Hal ini karena  $t_{hitung} < t_{tabel}$ . Dilihat dari taraf signifikansi  $X_1$  dan  $X_3$  lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05
2. Dalam uji f dipastikan bahwa dari ketiga variabel bebas yaitu lingkungan kerja ( $X_1$ ), pimpinan ( $X_2$ ), prestasi ( $X_3$ ) yang berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai adalah variabel pimpinan karena memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. nilai independen 0,000 yang lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05.

---

**DAFTAR PUSTAKA**

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Akdon, dan Riduwan, 2010. *Rumus dan Data Dalam Analisis Statistika*. Bandung: Alfabeta
- Daft, Richard L. (2012) *Manajemen*. Edisi 1, Alih bahasa oleh Edward Tanujaya dan Shirly Tiolina. Salemba Empat, Jakarta.
- Ernest Dale, L.c. Michelin (2002), *Metode-metode Manajemen Modern*, Andalas Putra.
- Fayol, Henry, *Industri dan Manajemen Umum*, Terj. Winardi, London: Sir Issac and Son, 1985.
- Hasibuan, Malayu SP. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan keempatbelas, Jakarta, Penerbit : Bumi Aksara.
- Hasibuan, P.S. Malayu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit : PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Herzberg, Frederick. 2011. *Herzberg's Motivation-Hygiene Theory and Job Satisfaction in The Malaysian Retail Sector: The Mediating Effect Of Love Money*. Sunway University Malaysia: Teck Hang Tan and Anna Waheed
- Husaini, Usman. 2010. *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Edisi 3. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mahendro, donni. 2018. *Manajemen Pengembangan Sumberdaya Manusia*, Penerbit : Alfabeta, bandung.
- R.Terry, George dan Leslie W.Rue. *Dasar-Dasar Manajemen*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2010)
- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. 2010. *Manajemen Edisi Kesepuluh*. Jakarta: penerbit Erlangga
- Siagian, Sondang., P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Pertama). Jakarta: Binapura Aksara.
- Winardi. J, 2010. *Motivasi & Pemotivasian dalam Manajemen*. Jakarta : Rajawali Pers.