



---

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI  
PADA KANTOR DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA  
KOTA PARE-PARE**

**Titik Subaidah<sup>1</sup>, Tenri Sayu Puspitaningsih Dipoatmodjo<sup>2</sup>, Agung Widhi Kurniawan<sup>3</sup>,  
Uhud Darmawan Natsir<sup>4</sup>, Rezky Amalia Hamka<sup>5</sup>**

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Makassar

Email: [titisubaidah08@gmail.com](mailto:titisubaidah08@gmail.com)

---

**Abstrak**

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Pare-pare. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif menggunakan metode analisis regresi linier berganda dengan bantuan olah data SPSS versi 27 untuk membuktikan tiga hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja fisik terhadap motivasi kerja pegawai. Sedangkan lingkungan kerja non fisik terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel lingkungan kerja non fisik terhadap motivasi kerja pegawai. Secara simultan lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Pare-pare. Di mana dari hasil penelitian diperoleh bahwa lingkungan kerja erat kaitannya dengan motivasi kerja pegawai, baik dari segi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik membuktikan bahwa semakin baik lingkungan kerja maka semakin tinggi motivasi kerja pegawai. Keduanya memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Semakin baik lingkungan kerja maka semakin baik pula pengaruhnya terhadap motivasi kerja pegawai.*

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

**Abstract**

*This research aims to determine whether work environment variables have a positive and significant influence on employee work motivation at the Pare-pare City Communication and Information Office. This research uses a quantitative approach using multiple linear regression analysis methods with the help of SPSS version 27 data processing to prove three hypotheses. The results of this research indicate that there is a positive and significant influence between physical work environment variables on employee work motivation. Meanwhile, the non-physical work environment has a positive and significant influence of non-physical work environment variables on employee work motivation. Simultaneously, the physical work environment and non-physical work environment have a positive and significant effect on employee work motivation at the Pare-Pare City Communications and Information Office. From the research results, it was found that the work environment is closely related to employee work motivation, both in terms of the physical work environment and the non-physical work environment, proving that the better the work environment, the higher the employee work motivation. Both have a positive and significant influence on employee work motivation. The better the work environment, the better the influence on employee work motivation.*

**Keywords:** *Work Environment, Work Motivation*

---

**PENDAHULUAN**

Dalam era globalisasi dan persaingan yang semakin ketat, kualitas sumber daya manusia menjadi salah satu faktor kunci untuk mencapai kesuksesan dalam organisasi atau institusi publik.

Kebutuhan terhadap sumber daya manusia yang tangguh tidak dapat dipungkiri lagi menjelang era baru ini. Organisasi atau instansi tentunya memenuhi kebutuhan tersebut dalam bentuk persaingan yang semakin kompleks, yang variasi, intensitas dan dimensinya mungkin belum ada. Oleh karena itu, organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang tangguh, mampu beradaptasi dengan perubahan yang cepat, mampu bertindak dengan cara tertentu dengan keahlian dan tugasnya. Ketercapaian dan keberhasilan suatu organisasi atau institusi ditentukan oleh kualitas internal dan sistem yang mana komponen tersebut satu sama lain saling berhubungan, salah satu komponen tersebut adalah sumber daya manusia.

Pegawai tanpa adanya motivasi tidak dapat memberikan suatu kontribusi yang berarti bagi sebuah perusahaan atau instansi. Itulah mengapa pihak Manajemen Sumber Daya Manusia perlu melihat apakah pegawai yang ada masih termotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan baik atau apakah motivasi tersebut telah berkurang. Dengan demikian pihak SDM harus mengukur tingkat motivasi setiap karyawan untuk mengambil tindakan yang diperlukan sebelum terlambat. Keterlambatan dalam meningkatkan motivasi kerja tentu akan berdampak pada sumber daya manusia yang ada menjadi kurang produktif sehingga menyebabkan tidak tercapainya tujuan organisasi seperti yang disampaikan (Berliana dalam Amalia, 2021) yang menyatakan bahwa keterlambatan dalam peningkatan motivasi kerja akan berdampak kurang produktivitasnya sumber daya manusia yang ada yang berakibat tidak tercapainya target instansi ataupun perusahaan.

Namun di sisi lain, untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai agar dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik, setiap organisasi dan instansi harus memperhatikan lingkungan kerja di dalamnya, lingkungan kerja berperan penting dalam kinerja pegawai (Amalia, 2021). Hal ini karena lingkungan kerja yang menyenangkan dan juga nyaman akan membuat pegawai bekerja lebih bergairah dan bersemangat dalam melakukan pekerjaannya (Rezita, 2014).

Lingkungan kerja mencakup segala sesuatu di dalam tempat kerja seorang pegawai/karyawan yang dapat mempengaruhi kemampuan pegawai tersebut dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Lingkungan kerja mengacu pada kondisi fisik dan non fisik tempat kerja yang tidak hanya memberikan kesan nyaman, aman, dan tenteram, dan juga kesan betah bekerja pada para pegawai itu sendiri dan lain sebagainya. Begitu pula ketika manusia bekerja, ia tidak bisa lepas dari berbagai lingkungan di mana ia bekerja.

Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Pare-Pare adalah hal yang sangat penting diperhatikan mengingat Dinas Komunikasi dan Informatika adalah lembaga pemerintah yang dikelola secara profesional dan menuntut pegawainya mencapai kualitas kerja yang maksimal. Yang mana Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Pare-pare salah satu produktifitas kerja dapat tercermin dari bagaimana pemanfaatan teknologi informasi dalam menyajikan informasi dan pelayanan publik.

Berdasarkan perjanjian kinerja tahun 2023 Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Pare-Pare menunjukkan beberapa target kinerja tahun 2023 yang mana membutuhkan kinerja pegawai yang kompeten. Pegawai yang kompeten didukung oleh motivasi kerja yang baik, sehingga Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Pare-Pare bertanggung jawab atas pemenuhan kebutuhan tersebut. Oleh karenanya faktor yang mempengaruhi motivasi pegawai yang akan menjaga kualitas kerja pegawai untuk mencapai target ini perlu diberi perhatian lebih lanjut. Namun, berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti menemukan bahwa kondisi lingkungan kerja sebagai salah satu faktor penting yang mempengaruhi motivasi pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika belum mencapai standar yang baik.

Menurut hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Pare-Pare oleh Bapak Fahri Firman, S. Sos sebagai Pranata Humas Ahli Pertama pada tanggal 10 Agustus 2023, jam 13.40 mengatakan bahwa kondisi ruangan kerja pada kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Pare-pare seperti ruangan kerja sangat sempit dan terbatas, sehingga



membuat pergerakan pegawai yang kurang luas, tidak memberikan ruang yang cukup bagi para pegawai untuk bekerja dengan nyaman. Di mana jumlah pegawai sangat berbanding dengan ruangan kerja sehingga membuat situasi kerja terasa sesak. Hal tersebut dapat membuat pegawai mudah lelah dalam bekerja, kehilangan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan. Pada bangunan kantor bisa dikatakan merupakan bangunan lama yang belum terenovasi, di mana cat temboknya terlihat sudah mulai memudar, dekorasi ruangan yang belum maksimal mendukung, terdapat pula tanda ketidakrapihan di lingkungan kerja, seperti meja-meja yang penuh dengan tumpukan arsip, dokumen dan arsip yang bertumpuk letaknya di sekitar bawah meja. Hal ini mengganggu efisiensi kerja dan kenyamanan pegawai.

## METODE PENELITIAN

Prosedur pengumpulan data pada penelitian ini melalui observasi, wawancara, angket, dan dokumentasi. Berikut penjelasan dari masing-masing teknik yang digunakan.

- 1) Observasi, jenis teknik pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan lapangan terhadap objek penelitian. Observasi yang dilakukan peneliti dalam penelitian ini yaitu mengamati kondisi yang terjadi di kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Pare-Pare
- 2) Wawancara adalah bentuk kegiatan tanya jawab secara lisan untuk memperoleh informasi
- 3) Kuesioner adalah jenis metode pengumpulan data yang dilakukan dengan menyajikan kepada responden serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis untuk dijawab.
- 4) Dokumentasi adalah metode dokumentasi merupakan metode pengumpulan data yang digunakan dalam metode penelitian ini. dokumentasi dapat berbentuk tulisan, gambar, dan lain sebagainya.

Adapun analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh antara variabel independen dan dependen. Regresi linier berganda merupakan model regresi yang mencakup beberapa variabel independen. Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Sebelum melakukan analisis regresi linier berganda, perlu adanya pengujian instrumen pengumpulan data menggunakan uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, uji normalitas, dan uji hipotesis. Adapun bentuk umum dari persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2$$

Y = Motivasi Kerja

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

X<sub>1</sub> = Lingkungan kerja fisik

X<sub>2</sub> = Lingkungan kerja non fisik

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Uji validitas menunjukkan tingkat keakuratan antara data yang sebenarnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan peneliti. Pemeriksaan validitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh setelah survei valid berdasarkan alat ukur (kuesioner) yang digunakan.

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Item	R hitung	R table	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik (X <sub>1</sub> )	X <sub>1.1</sub>	0,618	0,334	Valid
	X <sub>1.2</sub>	0,603	0,334	Valid
	X <sub>1.3</sub>	0,659	0,334	Valid
	X <sub>1.4</sub>	0,697	0,334	Valid
	X <sub>1.5</sub>	0,761	0,334	Valid
	X <sub>1.6</sub>	0,736	0,334	Valid
	X <sub>1.7</sub>	0,608	0,334	Valid
	X <sub>1.8</sub>	0,585	0,334	Valid
	X <sub>1.9</sub>	0,662	0,334	Valid
	X <sub>1.10</sub>	0,543	0,334	Valid
	X <sub>1.11</sub>	0,793	0,334	Valid
	X <sub>1.12</sub>	0,815	0,334	Valid
	X <sub>1.13</sub>	0,711	0,334	Valid
	X <sub>1.14</sub>	0,634	0,334	Valid
Lingkungan Kerja Non Fisik (X <sub>2</sub> )	X <sub>2.1</sub>	0,599	0,334	Valid
	X <sub>2.2</sub>	0,752	0,334	Valid
	X <sub>2.3</sub>	0,758	0,334	Valid
	X <sub>2.4</sub>	0,749	0,334	Valid
Motivasi Kerja (Y)	Y. <sub>1</sub>	0,724	0,334	Valid
	Y. <sub>2</sub>	0,715	0,334	Valid
	Y. <sub>3</sub>	0,804	0,334	Valid
	Y. <sub>4</sub>	0,804	0,334	Valid
	Y. <sub>5</sub>	0,750	0,334	Valid
	Y. <sub>6</sub>	0,649	0,334	Valid
	Y. <sub>7</sub>	0,492	0,334	Valid
	Y. <sub>8</sub>	0,897	0,334	Valid
	Y. <sub>9</sub>	0,671	0,334	Valid
	Y. <sub>10</sub>	0,507	0,334	Valid
	Y. <sub>11</sub>	0,798	0,334	Valid
	Y. <sub>12</sub>	0,448	0,334	Valid
	Y. <sub>13</sub>	0,898	0,334	Valid
	Y. <sub>14</sub>	0,895	0,334	Valid
	Y. <sub>15</sub>	0,644	0,334	Valid
	Y. <sub>16</sub>	0,560	0,334	Valid

Sumber: data Primer (diolah, 2023)

Berdasarkan uji validitas pada tabel 1. di atas diperoleh hasil nilai r hitung seluruh item berada di atas r tabel (0,334). Maka dari itu diperoleh kesimpulan bahwa seluruh item pernyataan telah valid untuk digunakan.

## Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik	0,908	Reliabel
Lingkungan Kerja Non Fisik	0,684	Reliabel
Motivasi Kerja	0,936	Reliabel

Sumber: Hasil Output Olah Data SPSS

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 2. di atas diperoleh hasil nilai Cronbach alpha seluruh variabel berada di atas 0,6. Maka dari itu diperoleh kesimpulan bahwa seluruh variabel telah reliabel untuk digunakan.

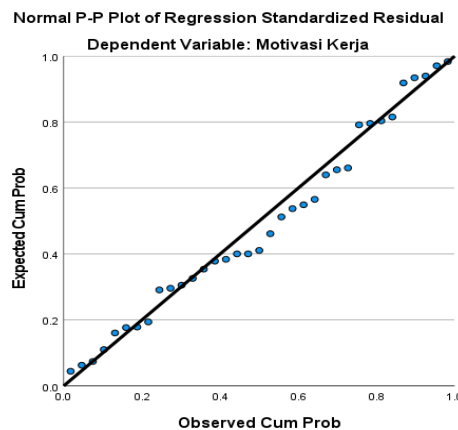
## Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi linier pada penelitian ini telah memenuhi syarat atau asumsi yang dibutuhkan. Uji asumsi klasik yang dibutuhkan antara lain ialah uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas.

### a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dapat dilakukan untuk melihat apakah dalam mode regresi, variabel dependen maupun variabel independen memiliki distribusi normal atau tidaknya data, jika data menyebar di sekitar garis garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka regresi memiliki asumsi normal

Gambar 1. Hasil Uji Normalitas



Sumber: Hasil Output Olah Data SPSS

Pada gambar 1. di atas menunjukkan data menyebar mengikuti garis lurus, maka dari itu diperoleh kesimpulan bahwa data residual berdistribusi normal.

Tabel 3. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.62764976
Most Extreme Differences	Absolute	.106
	Positive	.106
	Negative	-.068
Test Statistic		.106
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		.200 <sup>d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Hasil Output Olah Data SPSS

Berdasarkan uji normalitas menggunakan uji kolomogorov smirnov pada tabel 9 di atas diperoleh hasil nilai sig (p-value) pada data residual sebesar 0,200 berada di bawah  $\alpha$  (0,05). Maka dari itu diperoleh kesimpulan bahwa residual berdistribusi normal.

#### b. Uji Multikolinieritas

Tabel 4. Uji Multikolinieritas

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Lingkungan Kerja Fisik	.487	2.052
	Lingkungan Kerja Non Fisik	.487	2.052
a. Dependent Variable: Motivasi Kerja			

Sumber: Hasil Output Olah Data SPSS

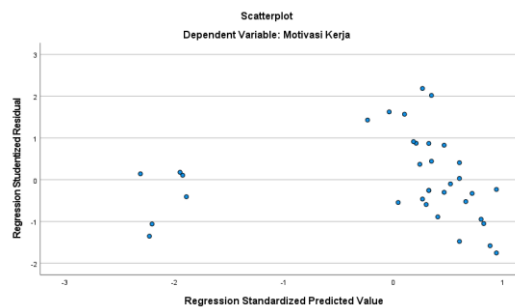
Berdasarkan uji multikolinieritas pada tabel di atas diperoleh hasil nilai VIF ketiga variabel berada di bawah 10. Maka dari itu diperoleh kesimpulan bahwa tidak terjadi multikolinieritas pada variabel independen.

**c. Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas adalah suatu keadaan dimana terdapat ketidaksamaan varians residu dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya dalam suatu model regresi. Model regresi yang baik adalah yang tidak menimbulkan heteroskedastisitas. Pada penelitian ini deteksi heteroskedastisitas pada data dilakukan dengan uji scatterplot. Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian heteroskedastisitas menggunakan scatter plot:

- 1) Heteroskedastisitas terjadi jika scatterplot mempunyai pola tertentu, misalnya titik-titik yang membentuk pola teratur (bergelombang, melebar, lalu menyempit).
- 2) Jika tidak terdapat pola yang jelas dan titik-titik tersebar maka menunjukkan tidak adanya heteroskedastisitas.

**Gambar 2. Scatter Plot Heteroskedastisitas**



*Sumber: Hasil Output Olah Data SPSS*

Berdasarkan gambar 4.3 uji heteroskedastisitas di atas menunjukkan data menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu, maka dari itu dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada residual.

**Model Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh antara variabel independen dan dependen. Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

**Tabel 5. Model Regresi Linier Berganda**

Model		Coefficients <sup>a</sup>		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	4.368	3.798	
	Lingkungan Kerja Fisik	1.116	.100	.881
	Lingkungan Kerja Non Fisik	.462	.390	.094

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

*Sumber: Hasil Output Olah Data SPSS*

Model yang terbentuk pada penelitian ini adalah

$$Y = 4,368 + 1,116 + 0,462$$

Keterangan:

- 1) Konstanta sebesar 4,368 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel independen dianggap konstan maka motivasi kerja pegawai pada Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Pare-pare
- 2)  $\beta_1$  sebesar 1,116 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa apabila lingkungan kerja fisik mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh peningkatan motivasi kerja pegawai sebesar 1,116 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.
- 3)  $\beta_2$  sebesar 0,462 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa apabila lingkungan kerja non fisik mengalami peningkatan maka akan diikuti oleh peningkatan motivasi kerja sebesar 0,462 dengan asumsi variabel independen lain dianggap konstan.

### Uji Hipotesis

#### 1. Uji Simultan ( Uji F )

Uji f menunjukkan seberapa penting suatu variabel tunggal dalam menjelaskan variasi variabel independen. Pengujian dilakukan dengan mengukur nilai signifikansi.

Tabel 6. Uji F (Simultan)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2165.988	2	1082.994	147.626	.000 <sup>b</sup>
	Residual	234.754	32	7.336		
	Total	2400.743	34			
a. Dependent Variable: Motivasi Kerja						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik, Lingkungan Kerja Fisik						

*Sumber: Hasil Output Olah Data SPSS*

Berdasarkan uji f pada Tabel 4.12 di atas, nilai signifikansi (p-value) sebesar 0,000 lebih kecil dari  $\alpha$  (0,05). Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Pare-pare.

**H3: Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Secara Bersama-sama Berpengaruh Signifikan Terhadap Motivasi Kerja**

#### 2. Uji T ( Parsial )



Uji parsial ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel masing-masing variabel independen secara sendiri-sendiri signifikan terhadap variabel dependen. Jika  $t_{hitung}$  lebih besar  $t_{tabel}$  dapat dikatakan signifikan, yaitu berpengaruh antara variabel bebas yang dipilih dengan variabel terikat, dan begitu pula sebaliknya jika  $t_{hitung}$  lebih kecil maka tidak signifikan. Atau jika nilai signifikans  $< 0,05$  maka variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat

Tabel 7. Uji T (Parsial)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.368	3.798		1.150	.259
	Lingkungan Kerja Fisik	1.116	.100	.881	11.121	0.001
	Lingkungan Kerja Non Fisik	.462	.390	.094	3.183	0.025

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber: Hasil Output Olah Data SPSS

Berdasarkan uji t pada tabel di atas untuk variabel lingkungan kerja nilai  $t_{hitung}$  sebesar 11.121 sementara nilai  $t_{tabel}$  distribusi 0,05 (5%) sebesar 1.692 maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  . dan diperoleh hasil nilai sig (p-value) pada variabel lingkungan kerja fisik terhadap variabel motivasi kerja sebesar 0,001 yang berada di bawah  $\alpha$  (0,05). Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja fisik terhadap motivasi kerja.

### **H1: Lingkungan Kerja Fisik Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai**

Sedangkan nilai  $t_{hitung}$  variabel lingkungan kerja non fisik sebesar 3,183, namun nilai sebaran  $t_{tabel}$  sebesar 0,05 (5%) dan 1,692 sehingga  $t_{hitung} < t_{tabel}$ . Selain itu, nilai signifikansi (p value) variabel lingkungan kerja non fisik terhadap variabel motivasi kerja sebesar 0,025 lebih rendah dari  $\alpha$  (0,05). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja antara variabel lingkungan kerja non fisik.

### **H2: Lingkungan Kerja Non Fisik Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai**

Berdasarkan data di atas, variabel lingkungan kerja fisik secara parsial sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai pada kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Pare-pare, dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan dapat di terima. Sedangkan variabel lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai, yang berarti hipotesis ke dua yang diajukan juga diterima.

Dari kedua variabel tersebut yang paling dominan berpengaruh yaitu lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ) yang memperoleh nilai  $t_{hitung}$  11.121. Sedangkan nilai  $t_{hitung}$  lingkungan kerja non fisik ( $X_1$ ) sebesar

3.183. Berdasarkan hasil uji parsial ( uji t ) dapat diketahui bahwa hipotesis pertama dan kedua dapat di terima.

### 3. Uji Koefisien Determinan (R-Square)

Uji Koefisien Determinasi (R-Squared) adalah uji untuk menjelaskan besaran proporsi variasi dari variabel dependen yang dijelaskan oleh variabel independen. Selain itu, uji koefisien determinasi juga bisa digunakan untuk mengukur seberapa baik garis regresi yang kita miliki. Apabila nilai koefisien determinasi (R-squared) pada suatu estimasi mendekati angka satu (1), maka dapat dikatakan bahwa variabel dependen dijelaskan dengan baik oleh variabel independennya. Dan sebaliknya, apabila koefisien determinasi (R-Squared) menjauhi angka satu(1) atau mendekati angka nol(0), maka semakin kurang baik variabel independen menjelaskan variabel dependennya.

**Tabel 8. Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.950 <sup>a</sup>	.902	.896	2.70852
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik, Lingkungan Kerja Fisik				
b. Dependent Variable: Motivasi Kerja				

*Sumber: Hasil Output Olah Data SPSS*

Berdasarkan uji koefisien determinasi pada Tabel 14 di atas diperoleh nilai R-squared sebesar 0,902. Nilai tersebut mempunyai arti bahwa variabel lingkungan kerja fisik dan non fisik dapat mempengaruhi motivasi kerja sebesar 90,2%. Sisanya sebesar 9,8% (100% - 90,2%) motivasi kerja dipengaruhi oleh faktor di luar penelitian ini.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Motivasi Kerja Pegawai

Pengujian hipotesis yang diajukan yaitu adanya pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap motivasi kerja dapat diterima. Untuk menguji hipotesis yang diajukan yaitu pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap motivasi kerja. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Besar pengaruh variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap motivasi kerja dengan nilai signifikansi sebesar 0,001. Hasil analisis regresi berganda mengungkapkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik merupakan salah satu faktor yang mempunyai pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

Lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Lingkungan yang nyaman, termasuk suhu yang nyaman, dan pencahayaan yang memadai, dapat meningkatkan kenyamanan pegawai. pegawai yang merasa nyaman cenderung lebih termotivasi



dan bersemangat untuk bekerja dengan baik. Fasilitas yang baik, seperti meja yang nyaman, dan fasilitas kantor, dapat meningkatkan kesejahteraan pegawai itu sendiri. Pegawai yang merasa diberi peralatan kerja yang memadai cenderung lebih termotivasi karena merasa dihargai.

Desain ruang kerja yang terorganisir dengan baik dan memungkinkan kolaborasi dapat meningkatkan motivasi. Seperti yang diketahui bahwa pada hasil penelitian menunjukkan bahwa skor terendah terkait “Tata letak peralatan kerja seperti meja, kursi dan lain-lain tersusun rapi di ruang kerja” Ruang kerja yang terlalu sempit atau berantakan dapat menciptakan perasaan stres dan mengurangi motivasi. Melihat rendahnya skor tersebut maka penting bagi manajer untuk memberikan perhatian khusus kepada pegawainya terkait desain ruang kerja. Selain itu warna dan estetika ruang kerja dapat memengaruhi suasana hati dan energi karyawan. Lingkungan kerja yang mendukung fleksibilitas dapat meningkatkan rasa kontrol dan kemandirian, yang dapat memotivasi pegawai.

Hal ini sejalan dengan penemuan Rahmi N, (2020) dengan hasil penelitian bahwa lingkungan Kerja yang terdiri dari Lingkungan Kerja Fisik ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja ( $Y$ ) pegawai pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Boalemo nilai alpha ( $\alpha$ ) ( $0,000 < 0,05$ ). Variabel lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel motivasi kerja ( $Y$ ), karena nilai sig ( $Y X_1$ )  $>$  nilai alpha ( $\alpha$ ) ( $0,000 < 0,05$ ). Semakin baik Lingkungan Kerja yang terdiri dari Lingkungan Kerja Fisik maka motivasi kerja pegawai semakin meningkat.

Lingkungan kerja yang baik harus diterapkan pada suatu perusahaan atau instansi agar dapat mencapai tujuan instansi. Selain itu instansi/perusahaan juga harus membuat lingkungan kerja di kantor nyaman sehingga karyawan menjadi termotivasi untuk bekerja. Terciptanya lingkungan kerja yang baik meliputi beberapa indikator yaitu: pewarnaan, udara, desain ruang kerja, dan ruang gerak sangat mendukung untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai sehingga pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan optimal.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Motivasi Kerja Pegawai**

Penguji hipotesis yang diajukan yaitu adanya pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap motivasi kerja. Pengaruh variabel lingkungan kerja non fisik yang berpengaruh positif terhadap motivasi kerja sebesar 0,462 dengan nilai signifikansi sebesar  $0,025 < \alpha$  ( $0,05$ ) (Tabel 4.13). Hasil analisis regresi berganda mengungkapkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik merupakan salah satu faktor yang mempunyai pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Ingsiyah (2019) “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT”. Pada “Pupuk Sriwidjaja Palembang Pusat Pemasaran Regional (PPD) Jawa Tengah” terdapat hasil penelitian bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan, nilai koefisiennya sebesar 0,948, nilai signifikansinya sebesar 0,001.

Penjelasan di atas menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik yang meliputi hubungan kerja antar pegawai dan pimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Pare-pare. Pegawai yang merasa dihargai cenderung lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi yang lebih besar. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi akan menghasilkan upaya-upaya nyata dalam kinerjanya, prestasinya, dan pengembangan diri.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Motivasi Kerja**

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa variabel bebas lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Besarnya pengaruh positif variabel lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap motivasi kerja sebesar 147,626 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Selain itu, lingkungan kerja yang baik harus diterapkan pada perusahaan ataupun instansi untuk mencapai tujuan instansi/perusahaan tersebut. Agar pegawai dapat termotivasi, lingkungan kerja di kantor juga harus nyaman.

Menciptakan lingkungan kerja yang baik mencakup beberapa indikator seperti skema warna, suhu, desain tempat kerja, dan ruang pergerakan, hubungan dengan atasan dan hubungan sesama rekan kerja sangat penting dalam meningkatkan motivasi kerja mereka dalam melaksanakan pekerjaannya dengan optimal. Di mana dari hasil dari penelitian diperoleh bahwa lingkungan kerja erat kaitannya dengan motivasi kerja pegawai, baik dari segi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik membuktikan bahwa semakin baik lingkungan kerja maka semakin tinggi motivasi kerja pegawai. Keduanya memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Semakin baik lingkungan kerja maka semakin baik pula pengaruhnya terhadap motivasi kerja pegawai.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap motivasi kerja pegawai pada kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Parepare, dapat di simpulkan sebagai berikut:

- 1) Lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Parepare
- 2) Lingkungan kerja non fisik secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Parepare.
- 3) Lingkungan kerja fisik dan non fisik secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Kota



Parepare. Semakin baik lingkungan kerja maka semakin tinggi pula tingkat motivasi kerja yang dimiliki pegawai.

Adapun variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap motivasi kerja pegawai adalah lingkungan kerja fisik dengan nilai beta sebesar 11.121 sedangkan variabel lingkungan kerja fisik sebesar 3.183. Hal ini berarti bahwa variabel lingkungan kerja fisik lebih berpengaruh meningkatkan motivasi kerja pegawai pada kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Parepare dibanding dengan variabel lingkungan kerja non fisik.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, Nurul. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bulukumba. *Jurnal Sumber Daya Manusia*.
- Agimat, Fitriana Adinda E dkk. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kerjasama Tim PT. POS Indonesia (Persero) KCU Manado. *Jurnal EMBA Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Pare-Pare Sulawesi Selatan*. URL: <https://pareparekota.go.id/index.php/pemerintahan/opd/dinas-dan-badan/dinas-komunikasi-dan-informatika/>.
- Ingsiyah, H dkk. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang, Pusri Pemasaran Daerah (PPD) Jawa Tengah. *Jurnal Administrasi dan Bisnis*.
- Kurniawan, A W & Puspitaningtyas, Z. (2023). Metode Penelitian Kuantitatif. (Edisi Revisi). Kita Menulis, Medan.
- Moulana, Ferry dkk. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Variabel Mediator Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan PT. Telkom Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Jalan A. Yani, Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) | Vol. 44 No.1*
- Mangkunegara, A. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya
- Purnama, Husna dkk. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung. *Jurnal Ekonomi, Keuangan, dan Bisnis*
- Sirajuddin, Andi. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada kantor Kecamatan Panca Rijang Kabupaten Sidenreng Rappang. (*Skripsi Sarjana, Universitas Negeri Makassar*).
- Rayka, Dantyo Prakoso dkk. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan ( Studi pada Karyawan PT. AXA Financial Indonesia Cabang Malang. *Jurnal Admibistrasi Bisnis (JAB)|Vol. 14 No. 2* .

- Rezita, R. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Bank Jatim Cabang Utama Surabaya. *Jurnal Administrasi Perkantoran (JAP)*.
- Rumengan, Lidya T dan Peggy A Mekel. (2015). Analisis Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsrat Manado. *Jurnal EMBA*: 2303-1174. Vol. 3 (1), 890-899.
- Rahim, Abdul dkk. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Tanjung Jabung Timur. *Jurnal Manajemen dan Sains* , 133-149.
- Sutrisno, Edy. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan Ke 9). Kencana
- Arikunto, Suharsimi. (2010). Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta
- Setyadi, B. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan ( Studi Pada Karyawan PT. Bank BRI, Tbk Cabang Bogor). *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Sedarmayanti. (2009). Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja. Bandung: Mandar Maju.
- Rahmi. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Boalemo. *Jurnal Mala'bi STIE Yapman Majene Vol. 2 No. 2 Februari 2020 ISSN Online 2623-2278*
- Sugiyono. (2010). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Wuwungan, Ronna Yulia dkk. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Cinema XX Lippo Plaza Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 298- 307.
- Wijaya, S. A., & Pradhanawati, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Departemen Sewing PT. Muara Krakatau II). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 9(1), 298-304.