

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI
PEGAWAI PADA BADAN LINGKUNGAN HIDUP
KEBERSIHAN DAN PERTAMANAN
KABUPATEN MAROS

SKRIPSI

ARDI

11.61201.092



SEKOLAH TINGGI ILMU MANAJEMEN
YAYASAN PERGURUAN ISLAM MAROS
MAROS
2017

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI
PEGAWAI PADA BADAN LINGKUNGAN HIDUP
KEBERSIHAN DAN PERTAMANAN
KABUPATEN MAROS

SKRIPSI

Diajukan kepada Program Studi Manajemen
Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen
Untuk memenuhi sebagian persyaratan
guna memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi

ARDI

11.61201.092

SEKOLAH TINGGI ILMU MANAJEMEN
YAYASAN PERGURUAN ISLAM MAROS
MAROS
2017

HALAMAN PERSETUJUAN

Skripsi dengan judul : Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap
Motivasi Pegawai Pada Badan
Lingkungan Hidup Kebersihan Dan
Pertamanan Kabupaten Maros

Nama : Ardi
NIM : 11.61201.092
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen SDM
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S1)

Setelah diperiksa dan diteliti ulang, telah memenuhi persyaratan untuk
diujikan.

Maros, Juli 2017

Pembimbing I,



Dr. Maat Pono, S.E., M.Si.

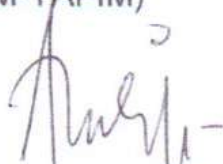
Pembimbing II,



Nurwahidah M, S.E., M.Si

Mengetahui:

Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen
Yayasan Perguruan Islam Maros
(STIM-YAPIM)



Dr. Muhammad Nasrum, S.E., M.M.

HALAMAN PENGESAHAN

Pada hari ini **Rabu** Tanggal **Dua Puluh** Bulan **Juli** Tahun **Dua Ribu Tujuh Belas**.

Judul Skripsi : **"Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Pegawai Pada Badan Lingkungan Hidup Kebersihan Dan Pertamanan Kabupaten Maros"**

Nama : **ARDI**

Nim : **1161201092**

Program Studi : **Manajemen**

Konsentrasi : **Manajemen SDM**

Telah disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi yang dibentuk dengan Surat Keputusan Ketua STIM YAPIM Nomor: **022/S1/SK/STIM YAPIM/ VII/2016** Tanggal 18 Juli 2017, untuk memenuhi sebagian syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi, Program Studi Manajemen dengan Konsentrasi Manajemen SDM pada Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen, Yayasan Perguruan Islam Maros (STIM-YAPIM).

Panitia Ujian :

Ketua : **Nurlaela, SE.,MM.**

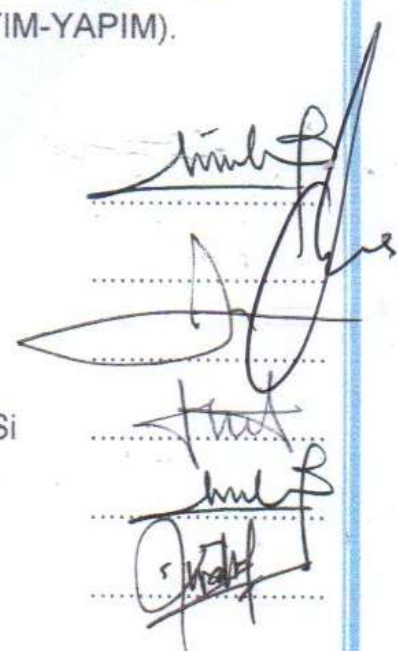
Sekretaris : **Syamsul Bakhtiar ASS, SE.,MM.**

Penguji : 1. **Dr. Dahlan, SE.,MM.**

2. **Muhammad Nur Jaya, S.Sos.,M.Si**

3. **Nurlaela, SE.,MM.**

4. **Sri Wahyuni Nur, SE.,M.Ak.**

The block contains four handwritten signatures, each corresponding to one of the examiners listed on the left. The signatures are written in blue ink on a white background. The first signature is at the top, followed by the second, third, and fourth at the bottom. Each signature is placed over a horizontal dotted line.

ABSTRAK

Ardi/11.61201.092 *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Pegawai Pada Badan Lingkungan Hidup Kebersihan Dan Pertamanan Kabupaten Maros (dibimbing oleh Maat Pono dan Nurwahidah M).*

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui signifikansi pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi pegawai pada badan lingkungan hidup kebersihan dan pertamanan kabupaten maros. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder, pengumpulan data dilakukan dengan cara angket (kuesioner) dan studi kepustakaan. Populasi penelitian adalah pegawai badan lingkungan hidup kebersihan dan pertamanan Kabupaten Maros pada akhir tahun 2017 adalah 67 orang dan jumlah sampel digunakan adalah 67 orang pegawai.

Metode analisis dalam penelitian ini menggunakan analisi regresi linear sederhana, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji T ,uji validitas dan uji realibilitas.

Hasil menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi pegawai karena t hitung $3.674 > t$ tabel $1,669$ dan nilai signifikansi $0,00 < level\ of\ significant\ 0,05$. Selain itu nilai koefisien korelasi sebesar $0,415$ dan nilai koefisien determinasi yang dihasilkan adalah $0,172$ yang berarti besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi pegawai pada badan lingkungan hidup kebersihan dan pertamanan kabupaten Maros adalah $17,2\ %$ dan sisanya dipengaruhi oleh selain variabel lingkungan kerja, misalnya jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab, peraturan yang fleksibel dan lain- lain.

Kata Kunci : Lingkungan kerja dan motivasi pegawai

KATA PENGANTAR

Puji syukur kita panjatkan atas kehadiran Allah SWT, atas berkat, rahmat dan hidayah-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Pegawai pada badan lingkungan hidup kebersihan dan pertamanan Kabupaten Maros. Skripsi ini disusun untuk memenuhi sebagian prasyarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi.

Penulisi menyadari tanpa bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak , skripsi ini tidak dapat diselesaikan dengan baik. Oleh karena itu, dengan kerendahan hati kami menghaturkan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. A. Davied Syamsuddi S.STP.M.Si Selaku Kepala BLHKP Kab. Maros yang telah memberikan izin penelitian
2. Pihak Kesbangpol yang telah memberikan rekomendasi penelitian..
3. Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Yayasan Perguruan Islam Maros(STIM-YAPIM) yang senantiasa membantu dan mengarahkan dalam penyusunan skripsi
4. Ketua LPPM Stim Yapim Maros yang telah memberikan izin penulis untuk meneliti
5. Ketua Program Studi Manajemen SI Yang telah memberikan bantuan demi kelancaran penyelesaian skripsi
6. Dr.Maata Pono S.E. M.Si selaku pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktu dalam memberikan arahan dan motivasi dalam penyusunan skripsi.
7. Nurwahidah M S.E.M.Si Selaku Pembimbing II yang senantiasa memberikan arahan dan motivasi dalam penyusunan skripsi
8. Segenap dosen dan staf stim yapim maros yang telah banyak memberikan bantuan dan motivasi dalam penyusunan skripsi
9. Hasmira Selaku Mantan Kekasihku yang senantiasa menjadi penyemangat dan motivasi dalam penyusunan skripsi

10. Arman, Awal Dkk selaku Sahabatku Yang Selalu menemani baik suka maupun duka dalam penyusunan skripsi
11. Kedua orang tuaku yang telah banyak berjuang demi kelancaran pendidikan perkuliahan sampai penyusunan skripsi
12. Teman-teman mahasiswa stim yapim semester akhir yang bersama berjuang dalam penyelesaian tugas akhir.

Ibarat tiada gading yang tak retak, demikian juga kami menyadari penulisan skripsi dan hasil penelitian skripsi ini tidak lepas dari kekurangan dan kekhilafan. Oleh karena itu peneliti dengan hati yang terbuka menerima segala kritikan dan saran yang sifatnya membangun demi kesempurnaannya. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pembaca.

Assalamu Alaikum Wr. Wb.

Maros, Juli 2017

Peneliti

Ardi

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
KATA PENGANTAR	iv
ABSTRAK.....	v
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	3
C. Tujuan Penelitian	4
D. Manfaat Penelitian	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	6
A. Lingkungan Kerja.....	6
B. Motivasi Pegawai.....	15
C. Penelitian Terdahulu	24
D. Kerangka pikir	25
E. Hipotesis	26
BAB III METODE PENELITIAN	29
A. Rancangan Penelitian(Jenis Penelitian).....	29
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	29
C. Jenis Data dan Sumber Data	29
D. Teknik Pengumpulan Data	30
E. Populasi dan Sampel	30
F. Metode Analisis Data	34
G. Definisi Operasional	36
BAB IV. SEJARAH BERDIRINYA BLHKP MAROS	37
A. Sejarah singkat.....	37

B. Sumber daya	37
C. Struktur organisasi.....	38
BAB V.HASIL PENELITIAN	43
A. Analisis Data.....	43
B. Deskripsi data	54
C. Hasil penelitian.....	55
BAB VI. KESIMPULAN DAN SARAN	56
A. Kesimpulan	56
B. Saran	57
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Hal
1. Penelitian terdahulu	26
2. Tabel penentuan kuat lemahnya koefisien korelasi	34
3. Tabel Regresi linear sederhana	43
4. Koefisien determinasi	45
5. Koefisien Korelasi	45
6. Uji T	47
7. Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja	48
8. Uji Validitas Variabel Motivasi Pegawai	49
9. Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja	50
10. Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Pegawai	50

DAFTAR GAMBAR

	Hal
1. Kerangka Pidir	28
2. Struktur organisasi BLHKP Kabupaten Maros.....	38

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Ketercapaian dan keberhasilan suatu lembaga atau organisasi ditentukan dari kualitas komponennya dan sistem di dalamnya, yang mana komponen tersebut satu sama lain saling berhubungan, salah satu komponen tersebut adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan komponen paling penting dalam organisasi, karena memiliki peran sebagai penggerak dan pengendali aktivitas organisasi. Hal tersebut sama dengan yang dikemukakan oleh Suwatno dan Donni Juni Priansa (2011:170), bahwa "Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi mencapai tujuan, orang merupakan unsur yang sangat penting dalam organisasi".

Semua organisasi pasti akan melakukan segala upaya untuk membenahi dan meningkatkan kualitas kinerja pegawainya salah satunya melalui pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Untuk mencapai tujuan dari sebuah organisasi maka hal yang perlu dilakukan manajer adalah memberikan dorongan agar para pegawai dapat bekerja sesuai apa yang diinginkan organisasi. Salah satunya melalui pemberian motivasi kepada pegawai, karena dengan adanya motivasi kerja yang tinggi pada diri seseorang, maka akan timbul semangat kerja pada diri pegawai yang nantinya akan menciptakan produktivitas kerja yang baik.

Menurut Hamzah B. Uno (2009: 112), bahwa motivasi kerja merupakan suatu dorongan atau proses yang dilakukan untuk menggerakkan seseorang agar perilakunya dapat diarahkan pada upaya yang nyata, seperti: tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan, prestasi yang dicapainya, pengembangan diri dan kemandirian seseorang dalam bertindak, sehingga tujuan yang ditetapkan dapat tercapai.

Dari beberapa pendapat di atas dapat dilihat bahwa betapa pentingnya motivasi kerja pada diri pegawai, selain sebagai semangat untuk bekerja, motivasi juga sebagai jawaban atas pertanyaan pada diri karyawan tentang alasan untuk bekerja. Motivasi kerja yang tinggi juga akan berpengaruh dan memberikan berkontribusi yang berarti bagi suatu organisasi atau instansi, orang yang termotivasi juga akan memiliki upaya nyata dalam bekerja, seperti: tanggung jawab dalam bekerja, pencapaian prestasi kerja, pengembangan diri dan kemandirian dalam bekerja.

Pada umumnya pegawai membutuhkan wadah lingkungan kerja yang baik sebab demikian lingkungan kerja merupakan faktor pendukung dalam kinerja pegawai, menurut Husein Umar (2002: 275), Lingkungan kerja merupakan elemen organisasi yang mempunyai pengaruh kuat dalam pembentukan perilaku individu pada organisasi dan berpengaruh terhadap prestasi organisasi. Disisi lain pula Lingkungan kerja menurut Alex Nitisemito (1996: 183), bahwa Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Maka dapat disimpulkan dari pendapat para ahli diatas bahwa dalam membentuk motivasi kerja dibutuhkan yang namanya lingkungan kerja yang nyaman dan aman agar memberikan refleksi pada pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Seperti halnya pada pegawai Badan Lingkungan Hidup Kebersihan dan Pertamanan, kendati banyak pegawai merasa jenuh akan lingkungan kerjanya yang mengakibatkan menurunnya motivasi pegawai dalam melaksanakan tugas. Hal ini menjadi problematika dalam instansi tersebut yang tidak mementingkan kenyamanan pegawainya untuk menekan permasalahan tersebut dibutuhkan yang namanya fasilitas yang memadai dan kenyamanan pegawai agar meningkatkan prestasi pada instansi tersebut.

Dari permasalahan diatas penulis tertarik mengangkat judul skripsi tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi pegawai pada badan lingkungan hidup kebersihan dan pertamanan kabupaten maros.

B.Rumusan Masalah

Dari latar belakang penelitian diatas maka penulis merumuskan permasalahan yang diteliti,yaitu bagaimana “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Pegawai Pada Badan Lingkungan Hidup Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten.Maros.”

C.Tujuan Penelitian

Tujuan yang dilakukannya penelitian adalah untuk mengetahui dan menganalisis “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Pegawai

Pada Badan Lingkungan Hidup Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Maros.”

D. Manfaat Penelitian

a) Bagi Penulis

Memberikan sebuah referensi bagi khalayak umum dalam menciptakan sebuah nuansa baru dalam bekerja.

b) Bagi pembaca

Memberikan sebuah ilmu dalam menciptakan suasana lingkungan kerja yang nyaman dan aman.

c) Bagi Pegawai

Dapat menjadi acuan dalam membentuk *integritas* yang tinggi terhadap pegawai dalam melaksanakan tugasnya dan memberikan semangat kerja yang baik.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan oleh seorang manajer dalam memelihara sumber daya manusianya, yaitu dengan cara menyediakan dan mengupayakan lingkungan kerja yang nyaman, aman dan kondusif karena disitulah seorang pegawai menghabiskan waktu kerjanya setiap hari, maka dengan lingkungan kerja yang nyaman, aman dan kondusif akan meningkatkan semangat kerja yang tinggi.

Pengertian Lingkungan kerja menurut Alex Nitisemito (1996:183), bahwa“Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan”.

Menurut Edy Sutrisno (2011: 118),tentang pengertian lingkungan kerja

Adalah Keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan meliputi tempat bekerja, fasilitas, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut. Sehingga gairah kerja para karyawan

akan meningkat. Lingkungan kerja merupakan salah satu unsur yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan atau pegawai baik berupa fisik ataupun non fisik yang nantinya akan mempunyai pengaruh terhadap gairah kerja karyawan. Lingkungan kerja juga mempunyai pengaruh kuat dalam pembentukan perilaku organisasi dan berpengaruh terhadap prestasi organisasi. Lingkungan kerja juga sebagai faktor pendorong dan pendukung karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, karena di situlah tempat bagi karyawan untuk mengerjakan pekerjaannya.

2. Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2001) lingkungan kerja terbagi menjadi dua jenis yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

a. Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2001: 21), bahwa “Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung ataupun tidak langsung

”.Lingkungan kerja fisik dibagi kedalam dua kategori yaitu:

- 1). Lingkungan yang berhubungan langsung dengan pegawai. Seperti pusat kerja, kursi dan sebagainya.

2). Lingkungan perantara atau lingkungan umum yang dapat mempengaruhi

Kondisi pegawai, misal temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik ialah segala sesuatu yang ada disekitar tempat kerja karyawan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung ataupun tidak langsung. Lingkungan kerja yang berhubungan langsung diantaranya seperti meja, kursi, almari dan

sebagainya. Sedangkan lingkungan perantara meliputi temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap dan pewarnaan.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Selain lingkungan fisik, lingkungan kerja juga memiliki lingkungan kerja non fisik. Menurut Sedarmayanti (2001: 31), bahwa "Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan baik hubungan dengan sesama rekan kerja, ataupun hubungan atasan dengan bawahan"

. Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, yakni bisa hubungan kerja sesama karyawan ataupun

hubungan kerja atasan dengan bawahannya. Dan lingkungan kerja non fisik juga suatu aspek yang perlu diperhatikan oleh atasan.

3. Faktor-faktor Lingkungan Kerja

Faktor-faktor yang termasuk dalam lingkungan kerja harus diketahui dan diperhatikan oleh seorang manajer agar lingkungan kerja tetap nyaman. Berikut faktor-faktor yang termasuk dalam lingkungan kerja tersebut adalah:

a. Pewarnaan

Warna merupakan salah satu bagian dari faktor lingkungan kerja. Pemberian warna pada lingkungan kerja juga memiliki pengaruh terhadap psikologi pekerja, setiap warna akan memiliki pengaruh secara psikologi. Menurut Alex Nitisemito (1996: 112-113), psikologi warna dibagi menjadi beberapa, antara lain sebagai berikut:

1). Warna merah

Warna merah ini dapat memberikan rangsangan, memberi pengaruh panas, serta dapat menggetarkan jiwa dan perasaan orang yang melihatnya.

2). Warna kuning

Warna kuning menyatakan getaran suka cita dan memberikan cahaya gemilang, megah, dan bijaksana.

3). Warna biru

Warna ini hubungannya dengan kepercayaan yang berhubungan dengan air dan langit.

4). Warna oranye

Warna ini paling panas, mempunyai kekuatan dan tenaga yang luar biasa sehingga dapat menimbulkan sugesti kehidupan dan getaran semangat.

5). Warna hijau

Warna hijau ini sesuai dengan warna tumbuh-tumbuhan sehingga dapat menimbulkan rasa sejuk dan segar

6). Warna violet

Warna ini melambangkan getaran tinggi dan rahasia serta melukiskan kekuatan yang tak terkendalikan.

Dari psikologi warna di atas hendaknya pihak pengelola lingkungan kerja dapat menyesuaikan pemberian warna pada lingkungan kerja organisasi dan tidak terjadi kesalahan dalam pemberian warna, yang berakibat menimbulkan menurunnya semangat kerja karyawan.

b. Cahaya

Cahaya merupakan hal yang penting dalam kehidupan manusia karena dengan cahaya manusia dapat melihat apa yang ada di depan matanya. Cahaya yang dalam hal ini disebut penerangan tidak terbatas hanya pada penerangan listrik, namun juga penerangan matahari. Dalam melaksanakan pekerjaan seseorang membutuhkan penerangan yang

cukup, apalagi pekerjaan yang dilakukan membutuhkan ketelitian. Menurut The Liang Gie (2000: 212), bahwa “Cahaya penerangan yang cukup dan memancar dengan tepat akan menambah efisiensi kerja pegawai, karena mereka dapat bekerja dengan lebih cepat, lebih sedikit membuat kesalahan, dan matanya tak lekas menjadi lelah”. Oleh sebab itu dalam suatu lingkungan kerja perlu adanya penataan penerangan yang tepat. Pihak manajemen hendaknya mengatur tempat kerja agar tidak terlalu silau dengan sinar matahari dari luar, penerangan dengan lampu juga diperlukan, namun penempatannya dan penggunaannya harus disesuaikan dengan kebutuhan pegawai, karena penerangan sangat berpengaruh dengan keadaan ruangan pegawai bekerja. Jadi dapat kita simpulkan bahwa penerangan dalam lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai, penerangan yang kurang atau berlebihan pada ruang kerja akan berdampak buruk bagi karyawan dalam bekerja.

c. Kebersihan

Kebersihan lingkungan kerja merupakan hal yang penting untuk diperhatikan, karena kebersihan menyangkut dengan kesehatan seseorang, setiap perusahaan atau organisasi hendaknya menjaga kebersihan lingkungannya karena selain menyangkut kesehatan, lingkungan juga dapat mempengaruhi kejiwaan seseorang. Menurut Alex Nitisemito (1996: 114), bahwa “Lingkungan kerja yang bersih pasti akan menimbulkan rasa senang, rasa senang ini dapat mempengaruhi seseorang untuk bekerja lebih bersemangat dan lebih bergairah”. Karena

dengan lingkungan kerja yang tidak bersih atau kotor, berdebu dan bau yang tidak enak akan mengganggu konsentrasi pegawai dalam bekerja. Kebersihan yang harus dijaga di lingkungan kerja merupakan tanggung jawab bersama warga di organisasi tersebut, karena jika lingkungan kerjanya baik maka seluruh warga organisasilah yang ikut merasakan.

d. Udara

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kondisi fisik dan psikologis pegawai adalah kondisi udara, karena hampir seluruh waktu kerjanya dihabiskan di dalam ruangan. Kualitas udara dalam ruangan perlu diperhatikan karena hal tersebut menyangkut masalah kesehatan orang yang ada dalam ruangan tersebut. Udara yang segar dan bersih akan membuat pegawai menjadi sehat, nyaman dan betah dalam ruangan, salah satunya dengan pemasangan AC (air conditional). Beberapa faktor kualitas udara yang perlu diperhatikan menurut Badri Munir Sukoco (2007: 219-220), sebagai berikut:

1). Temperatur udara

Temperatur yang ideal yang digunakan dalam ruangan adalah $\pm 3-4$ Celcius dari udara di luar ruangan sehingga tubuh pegawai tidak terkejut ketika memasuki ruangan dengan suhu ruangan yang berbeda. Misal suhu diluar ruangan 30 C, maka suhu dalam ruangan hendaknya di buat 26 C.

2). Tingkat kelembababan udara

Tingkat kelembaban udara mempengaruhi temperature udara. Penggunaan tingkat kelembaban udara hendaknya disesuaikan dengan musim pada saat itu agar kenyamanan dalam ruangan tetap terjaga.

3). Sirkulasi udara

Udara pada beberapa tempat kerja, terutama yang peralatanya menghasilkan panas, harus disirkulasikan untuk menghasilkan kenyamanan. Tanpa sirkulasi udara yang baik akan mengakibatkan ruangan menjadi pengap dan mengganggu kinerja pegawai.

4). Kebersihan udara

Kebersihan udara merupakan hal yang penting untuk dijaga demi kesehatan orang yang menghirupnya, dengan pemasangan AC yang dipasarkan saat ini yang dapat membunuh kuman dan membersihkan udara diharap kualitas udara di dalam ruangan bisa terjaga dan dapat menciptakan kenyamanan dalam bekerja.

Udara merupakan faktor yang penting dalam lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kondisi fisik dan psikologi pegawai. Dengan adanya kualitas udara yang baik akan membuat sehat dan nyaman dalam diri pegawai. Faktor yang perlu diperhatikan dalam menjaga kualitas udara adalah temperatur udara yang tepat, tingkat kelembaban udara yang tepat, sirkulasi udara yang baik dan kebersihan udara yang selalu terjaga.

e. Musik

Musik merupakan suatu hal yang tidak bisa lepas dengan kehidupan manusia, dengan musik yang lembut dan merdu seseorang akan merasa nyaman dan tenang. Alex Nitisemito (1996:115), menyatakan bahwa “Seseorang yang berbaris dengan mengikuti irama genderang akan kurang kesalahannya dan menjadi lebih tegap jalannya dibanding dengan tanpa iringan genderang”. Hal itu menunjukkan bahwa musik juga dapat membuat seseorang merasa bersemangat. Menurut Badri Munir Sukoco (2007: 220), bahwa “Musik menghasilkan beberapa keuntungan, di antaranya membantu meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas pegawai dengan menghilangkan rasa bosan dan monoton dalam melakukan pekerjaan kantor”. Meskipun dapat menghilangkan rasa bosan dan monoton waktu pemutaran musik hendaknya dipertimbangkan, pemutaran musik hendaknya hanya diberikan dalam jangka waktu pendek agar pegawai sadar akan kehadirannya di kantor dan diharapkan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

f. Keamanan

Rasa aman merupakan hal yang diharapkan semua orang, semua orang ingin memperoleh jaminan keamanan dalam menjalankan pekerjaannya, sehingga dalam menjalankan pekerjaan tidak ada rasa gelisah dan khawatir. Hal serupa disampaikan Alex Nitisemito (1996: 115), bahwa “Rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan ketenangan akan mendorong semangat dan kegairahan kerja karyawan”. Rasa aman disini adalah rasa

aman dalam lingkungan kerja terutama keamanan barang milik pribadi karyawan. Misalnya motor, sering terjadinya tindakan pencurian mengakibatkan karyawan

merasa khawatir dan takut akan keamanan motornya, sehingga mengakibatkan tidak fokus pada pekerjaannya. Maka dari itu sebaiknya pihak manajemen menempatkan pihak keamanan seperti satpam, sehingga karyawan sudah tidak merasa khawatir dengan keamanan motornya.

g. Kebisingan

Semua orang tidak suka dengan kebisingan, karena dengan kebisingan akan mengurangi konsentrasi seseorang. Menurut Alex Nitisemito(1996:116),

bahwa“Dengan adanya kebisingan ini konsentrasi dalam bekerja akan terganggu. Karena konsentrasi terganggu, pekerjaan yang dilakukan akan banyak salah atau rusak”. Maka dari itu setiap perusahaan atau organisasi hendaknya menghilangkan kebisingan tersebut dengan cara salah satunya menggunakan peredam suara atau cara lain yang dianggap lebih efektif, sehingga karyawan memperoleh ketenangan.

Dari penjelasan faktor-faktor yang perlu diperhatikan dalam lingkungan

kerja di atas dapat diambil kesimpulan bahwa faktor-faktor yang meliputi pewarnaan, kebersihan, cahaya (penerangan), udara, musik, keamanan, dan

kebisingan perlu dikelola dengan baik karena faktor-faktor tersebut jika tidak dikelola dengan baik akan dapat menurunkan semangat kerja para pegawai dalam organisasi.

4. Indikator- indikator lingkungan kerja

Adapun indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2004 : 46) adalah sebagai berikut :

- a. Penerangan/ cahaya di tempat kerja
- b. Temperatur/ suhu udara di tempat kerja
- c. Musik di tempat kerja
- d. Dekorasi di tempat kerja
- e. Keamanan di tempat kerja

B. Motivasi Pegawai

1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi didefinisikan sebagai serangkaian proses yang menggerakkan, mengarahkan dan mempertahankan perilaku individu untuk mencapai tujuan beberapa tujuan (Greenberg dan Baron, 2003)

Motivasi merupakan suatu dorongan yang diatur oleh tujuan dan jarang muncul dalam kekosongan. Istilah kebutuhan, keinginan, hasrat, atau dorongan sama dengan motif, yang merupakan asal dari kata motivasi. Memahami motivasi adalah penting, karena reaksi terhadap kompensasi dan masalah-masalah sumber daya manusia lainnya berkaitan dengan motivasi (Mathis dan Jackson, 2006).

Teori motivasi terdiri dari salah satu pendekatan, yaitu pendekatan isi/content approaches. Pendekatan isi meliputi teori hierarki kebutuhan *Abraham Maslow*, teori *ERG*, teori dua faktor, dan teori kebutuhan *McClelland*. Teori hierarki kebutuhan *Abraham Maslow*

Teori hierarki kebutuhan *Abraham Maslow* terdiri dari lima jenjang kebutuhan dasar manusia, yaitu (Robbins dan Judge, 2007):

1. Kebutuhan fisiologis/*physiologis needs*: meliputi rasa lapar, haus, seksual, berindung dan kebutuhan fisik lainnya
2. Kebutuhan rasa aman/*safety needs* : meliputi rasa ingin dilindungi dari bahaya fisik dan *emosional*.
3. Kebutuhan social/*social needs*: mencakup rasa kasih sayang, kepemilikan, penerimaan, dan persahabatan.
4. Kebutuhan penghargaan/*esteem needs* : mencakup faktor penghargaan *internal* seperti rasa hormat diri, *otonomi* dan pencapaian, serta faktor penghargaan eksternal seperti, status, pengakuan dan perhatian.

a. Teori *ERG* (*Existence, Relatedness, dan Growth*)

Teori *Abraham Maslow* tidak didukung dengan bukti – bukti *empiris*. Sehingga oleh *Clayton Alderfer* diolah kembali menjadi teori *ERG* (*Existence, Relatedness dan Growth*). Menurut *Alderfer* ada tiga kebutuhan pokok, yaitu kebutuhan *existence* (sama dengan *fisiologis* dan rasa aman dari *Maslow*), kebutuhan *relatedness* (sama dengan kebutuhan sosial dan status dari *Maslow*), dan kebutuhan *growth* (sama dengan kebutuhan penghargaan dan aktualisasi diri dari *Maslow*). Teori *ERG* tidak

menganggap kebutuhan sebagai sebuah hierarki yang kaku, dimana seseorang harus memenuhi kebutuhan pada tingkat rendah dahulu sebelum naik ketingkat selanjutnya (Robbins dan Judge,2007)

b. Teori dua faktor

Menurut teori ini kepuasan bukan lawan dari ketidakpuasan. Lawan dari kepuasan adalah tanpa kepuasan, sedangkan lawan ketidakpuasan adalah tanpa ketidakpuasan. Seorang karyawan yang diawasi dengan baik, gaji yang baik, dan kondisi kerja yang baik, tetapi tugasnya membosankan dan tidak menantang, maka dia berada pada titik tengah nol. Karyawan tersebut akan memiliki tanpa ketidakpuasan (karena faktor *hygiene* yang baik) dan tanpa kepuasan (karena tidak ada motivator). Untuk memotivasi karyawan tidak hanya diperlukan gaji atau kondisi kerja yang baik, tetapi juga diperlukan pekerjaan yang memberikan kesempatan untuk berprestasi, pengakuan, tanggung jawab dan kemajuan (Kreitner dan Kinicki,2005).

c. Teori kebutuhan *McCelland*

Teori ini dikembangkan oleh David *McCelland* dan kawan-kawannya, yang menyatakan bahwa ada tiga kebutuhan yang dapat digunakan untuk menjelaskan motivasi individu. Ketiga kebutuhan tersebut adalah (Robbins dan Judge,2007) :

1. Kebutuhan pencapaian/*need for achievement*, yaitu dorongan untuk melebihi, mencapai standar-standar, dan berusaha keras untuk berhasil. Karakteristik individu yang memiliki kebutuhan akan prestasi tinggi yaitu

lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang membutuhkan tanggung jawab pribadi, umpan balik, dan risiko tingkat moderat

2. Kebutuhan akan kekuasaan/ *need for power*, yaitu kebutuhan untuk memiliki pengaruh, menjadi berpengaruh, dan mengendalikan individu lain
3. Kebutuhan *afiliasi/ need for affiliation*, yaitu keinginan untuk menjalin hubungan antar-personal yang akrab dan ramah

2. Faktor–faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Siagian (2002) faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang dapat diketahui berdasarkan karakteristik dari individu yang bersifat khas yang terdiri dari delapan faktor yaitu :

1. Karakteristik Biografi yang meliputi :

- a. Usia, hal ini penting karena usia mempunyai kaitan yang erat dengan berbagaisegi kehidupan organisasional. Misalnya kaitan usia dengan tingkat kedewasaan teknis yaitu ketrampilan tugas.
- b. Jenis Kelamin, karena jelas bahwa implikasi jenis kelamin para pekerja merupakan hal yang perlu mendapat perhatian secara wajar dengan demikian perlakuan terhadap merekapun dapat disesuaikan sedemikian rupa sehingga mereka menjadi anggota organisasi yang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.
- c. Status perkawinan, dengan status ini secara tidak langsung dapat memberikan petunjuk cara, dan teknik motivasi yang cocok digunakan bagi para pegawai yang telah menikah dibandingkan dengan pegawai yang belum menikah.

d. Jumlah tanggungan, dalam hal ini jumlah tanggungan seorang seorang pencari nafkah utama keluarga adalah semua orang yang biaya hidupnya tergantung pada pencari nafkah utama tersebut, tidak terbatas hanya pada istri atau suami dan anak-anaknya.

e. Masa kerja, dalam organisasi perlu diketahui masa kerja seseorang karena masa kerja seseorang merupakan satu indikator kecenderungan para pekerja dalam berbagai segi organisasional seperti ; produktivitas kerja dan daftar kehadiran. Karena semakin lama seseorang bekerja ada kemungkinan untuk mereka mangkir atau tidak masuk kerja disebabkan karena kejenuhan.

2. Kepribadian

Kepribadian seseorang juga dapat dipengaruhi motivasi kerja seseorang karena kepribadian sebagai keseluruhan cara yang digunakan oleh seseorang untuk bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain.

3. Persepsi

Interpretasi seseorang tentang kesan sensorinya mengenai lingkungan sekitarnya akan sangat berpengaruh pada perilaku yang pada gilirannya menentukan faktor-faktor yang dipandangnya sebagai faktor organisasional yang kuat.

4. Kemampuan belajar

Belajar adalah proses yang berlangsung seumur hidup dan tidak terbatas pada pendidikan formal yang ditempuh seseorang diberbagai tingkat lembaga pendidikan. Salah satu bentuk nyata dari telah belajarnya

seseorang adalah perubahan dalam persepsi, perubahan dalam kemauan, dan perubahan dalam tindakan.

5. Nilai-nilai yang dianut

Sistem nilai pribadi seseorang biasanya dikaitkan dengan sistem nilai sosial yang berlaku di berbagai jenis masyarakat dimana seseorang menjadi anggota.

6. Sikap

Sikap merupakan suatu pernyataan evaluatif seseorang terhadap objek tertentu, orang tertentu atau peristiwa tertentu. Artinya sikap merupakan pencerminan perasaan seseorang terhadap sesuatu.

7. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang yang positif terhadap kehidupan organisasionalnya.

8. Kemampuan

Kemampuan dapat digolongkan atas dua jenis yaitu kemampuan fisik dan kemampuan intelektual. Kemampuan fisik meliputi kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas yang bersifat teknis, mekanistik dan repetitif, sedangkan kemampuan intelektual meliputi cara berfikir dalam menyelesaikan masalah.

3. Faktor-faktor Penggerak Motivasi Kerja

Menurut Herzberg dalam Siagian (2002), bahwa karyawan termotivasi untuk bekerja disebabkan oleh dua faktor, yaitu :

1. Faktor Intrinsik yaitu faktor daya dorong yang timbul dari dalam diri masing–masing karyawan, berupa :

a. Pekerjaan itu sendiri (*the work it self*).

Berat ringannya tantangan yang dirasakan tenaga kerja dari pekerjaannya.

b. Kemajuan (*advancement*).

Besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja berpeluang maju dalam pekerjaannya seperti naik pangkat.

c. Tanggung jawab (*responsibility*).

Besar kecilnya yang dirasakan terhadap tanggung jawab diberikan kepada seorang tenaga kerja.

d. Pengakuan (*recognition*)

Besar kecilnya pengakuan yang diberikan kepada tenaga kerja atas hasil kerja.

e. Pencapaian (*achievement*).

Besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja mencapai prestasi kerja tinggi.

2. Faktor Ekstrinsik yaitu faktor pendorong yang datang dari luar diri seseorang terutama dari organisasi tempatnya bekerja. Faktor ekstrinsik ini mencakup :

a. Administrasi dan kebijakan

perusahaan. Tingkat kesesuaian yang dirasakan tenaga kerja terhadap semua kebijakan dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan.

b. Penyeliaan.

Tingkat kewajaran penyelia dirasakan oleh tenaga kerja.

c. Gaji.

Tingkat kewajaran gaji yang diterima sebagai imbalan terhadap tugas pekerjaan.

d. Hubungan antar pribadi.

Tingkat kesesuaian yang dirasakan dalam berinteraksi antar tenaga kerja lain.

e. Kondisi kerja.

Tingkat kesesuaian kondisi kerja dengan proses pelaksanaan tugas pekerjaan–pekerjaannya. Apabila faktor intrinsik tersebut ada, dapat memberi tingkat motivasi yang kuat dan kepuasan dalam diri seseorang, namun jika faktor ini tidak ada, maka menimbulkan rasa ketidakpuasan. Sementara faktor ekstrinsik tersebut ada, tidak perlu memberi motivasi, tetapi jika tidak ada dapat menimbulkan tidak puas.

Menurut Nursalam (2002), dalam meningkatkan kepuasan karyawan didasarkan pada faktor–faktor motivasi, yang meliputi :

1. Keinginan untuk peningkatan
2. Percaya bahwa gaji yang didapat sudah mencukupi
3. Memiliki kemampuan pengetahuan, keterampilan dan nilai–nilai yang diperlukan.
4. Umpan balik

5. Kesempatan untuk mencoba

6. Instrumen penampilan untuk promosi, kerjasama dan peningkatan keberhasilan.

Seseorang memiliki suatu pekerjaan didasarkan pada kemampuan dan keterampilan yang dimiliki. Motivasi akan menjadi masalah, apabila kemampuanyang dimiliki tidak dimanfaatkan dan dikembangkan dalam melaksanakan tugasnya. Dalam keadaan ini, maka persepsi seseorang memegang peranan penting sebelum melaksanakan atau memilih pekerjaannya. Kondisi lingkungan juga memegang peranan penting dalam motivasi (Nursalam, 2002), meliputi :

1. Komunikasi

a. Penghargaan terhadap usaha yang telah dilaksanakan

b. Pengetahuan tentang kegiatan organisasi

c. Rasa percaya diri berhubungan dengan manajemen organisasi

2. Potensial pertumbuhan

a. Kesempatan untuk berkembang, karir dan promosi

b. Dukungan untuk tumbuh dan berkembang : pelatihan, beasiswa untuk melanjutkan pendidikan dan pelatihan manajemen bagi karyawan yang dipromosikan.

3. Kebijaksanaan dalam mengakomodasi kebutuhan individu :
jadwal, liburan dan cuti sakit serta pembiayaannya.

a. Keamanan pekerjaan

b. Loyalitas organisasi

- c. Menghargai staf berdasarkan beragam dan latarbelakang
- d. Adil dan konsisten terhadap keputusan organisasi
- 4. Gaji/upah yang cukup untuk kebutuhan hidup
- 5. Kondisi kerja yang kondusif

Berdasarkan yang telah dikemukakan para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa faktor–faktor penggerak dari motivasi kerja seseorang terdiri dari faktor yang berasal dari dalam diri individu tersebut atau disebut intrinsik dan faktor yang berasal dari luar diri individu atau disebut juga faktor ekstrinsik.

4. Indikator – indikator Motivasi Kerja

Menurut Hertzberg dalam siagian (2002), indikator motivasi kerja meliputi:

a) Kemandirian dalam bertindak

Bersikap mandiri dalam bertindak tanpa mengharapkan bantuan orang lain.

b) Tanggung jawab (*responsibility*).

Besar kecilnya yang dirasakan terhadap tanggung jawab diberikan kepadaseorang tenaga kerja

c) Kemajuan (*advancement*).

Besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja berpeluang maju dalam pekerjaannya seperti naik pangkat.

d) Pengakuan (*recognition*)

Besar kecilnya pengakuan yang diberikan kepada tenaga kerja atas hasil kerja

e) Pencapaian (*achievement*).

Besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja mencapai prestasi kerja tinggi.

C. Penelitian terdahulu

NO	Nama peneliti/tahun	Judul penelitian	Variabel penelitian	Hasil penelitian
1	Bagus Kisworo (2012)	Hubungan antara Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan Sanggar Kegiatan Belajar Eks Karesidenan Semarang Jawa Tengah	motivasi (X^1) disiplin (X^2),Lingkungan Kerja (X^3),Kinerja Pendidik (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja dengan kinerja PTK di SKB eks Karesidenan Semarang secara bersama-sama berhubungan secara positif.
2	Rahmad Saleh (2013)	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Ilmu Pengetahuan Alam	Kompensasi (X^1) Lingkungan Kerja (X^2) Motivasi Kerja (Y)	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja. Sedangkan variabel lingkungan kerja terdapat pengaruh positif terhadap motivasi kerja

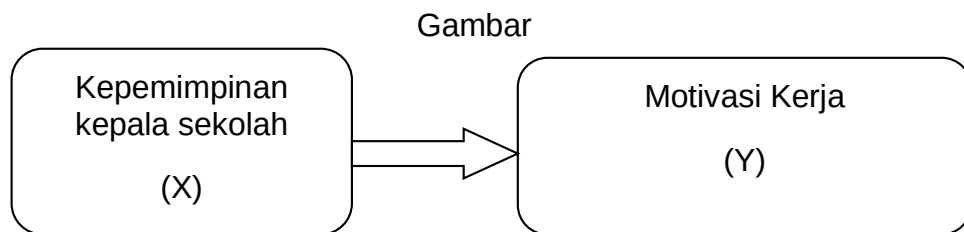
3	Muh.Mujib Khoiri (2013)	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap motivasi kerja pegawai perpustakaan Di Universitas Negeri Yogyakarta	Lingkungan Kerja (X) Motivasi kerja (Y)	Hasil dari penelitian ini menunjukkan pengaruh positif lingkungan kerja terhadap motivasi kerja
---	-------------------------	---	--	---

D. Kerangka Fikir

Motivasi kerja pegawai merupakan salah satu hal yang penting dalam manajemen sumber daya manusia. Motivasi kerja seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah lingkungan kerja. Faktor lingkungan kerja merupakan faktor yang penting dalam mempengaruhi motivasi kerja. Lingkungan kerja yang aman, nyaman dan kondusif akan membuat gairah dan semangat kerja pegawai meningkat sehingga pekerjaan-pekerjaan yang menjadi tugasnya dapat terselesaikan dengan baik dan tepat waktu sesuai harapan pimpinan. Begitu pula sebaliknya lingkungan kerja yang tidak aman, tidak nyaman, kotor, bising dan hubungan teman kerja yang tidak baik akan membuat pegawai merasa bosan, malas dan tidak betah berada di tempat kerja, sehingga pekerjaan-pekerjaan yang menjadi tugasnya terabaikan dan tidak terselesaikan dengan baik. Maka dari itu lingkungan kerja akan mempengaruhi motivasi kerja pegawai.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi tinggi rendahnya motivasi kerja pegawai.

Lingkungan kerja yang aman, nyaman dan kondusif akan menimbulkan rasa nyaman dan betah berada di tempat kerja sehingga motivasi untuk menyelesaikan pekerjaan menjadi meningkat. Kerangka pikir penelitian dapat digambarkan sebagai berikut.



E. Hipotesis

Berdasarkan uraian kajian teori dan kerangka pikir penelitian diatas, maka hipotesis penelitian adalah terdapat pengaruh signifikan Lingkungan Kerja terhadap motivasi pegawai pada Badan Lingkungan Hidup Kebersihan Dan Pertamanan Kabupaten Maros

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian *kuantitatif*, sebagaimana dasarnya tujuan penelitian *kuantitatif* untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Pegawai Pada Badan Lingkungan Hidup Kebersihan Dan Pertamanan Kabupaten Maros

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi yang digunakan sebagai penelitian adalah kantor BLHKP Kabupaten Maros Jalan Dr. Ratulangi No 62 Poros Maros - Pangkep

Waktu yang direncanakan untuk pelaksanaan penelitian ini selama 6(enam) bulan, Mulai Bulan Januari sampai dengan Juni 2017

C. Jenis dan Sumber data

1. Jenis Data
 - a. Data *Kuantitatif* yaitu data dalam bentuk angka – angka yang berhubungan dengan penelitian yang dibahas.
 - b. Data *kualitatif* yaitu data dalam bentuk penjelasan berupa informasi yang berasal dari dalam maupun dari luar instansi.
2. Sumber Data
 - a. Data *Primer* yaitu data diperoleh secara langsung berdasarkan hasil *observasi* dan wawancara.
 - b. Data *sekunder* yaitu data yang diambil dari hasil kuesioner responden.

D. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan maka penulis menggunakan metode sebagai berikut :

1. Metode kepustakaan (*Library Research*)

Metode kepustakaan adalah metode pengumpulan data dengan jalan mengutip dari buku – buku yang ada kaitannya dengan obyek yang sedang diteliti oleh penulis.

2. Metode Penelitian Lapang (*Field Research*)

Metode penelitian lapang adalah metode yang dilakukan untuk menganalisis permasalahan yang di hadapi dengan cara :

a. Metode Pengamatan (*Observasi*)

Metode pengamatan adalah pencatatan secara langsung dan sistematis dari obyek penelitian untuk memperoleh gambaran nyata kegiatan perusahaan.

b. Metode Wawancara

Metode Wawancara adalah pengumpulan data dengan cara mengadakan tanya jawab secara lisan dan pihak yang bersangkutan.

c. Metode kuesioner

Metode Kuesioner adalah suatu teknik pengumpulan informasi yang memungkinkan analis mempelajari sikap-sikap, keyakinan, perilaku, dan karakteristik beberapa orang utama di dalam organisasi

yang bisa terpengaruh oleh sistem yang diajukan atau oleh sistem yang sudah ada

E. Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Menurut Arikunto (2002) mengemukakan bahwa populasi merupakan keseluruhan himpunan terbesar dari manusia, benda, tumbuhan, gejala peristiwa sebagai sumber yang dimiliki *karakteristik* dalam suatu penelitian.

Menurut Sugiyono (2002) mengemukakan bahwa populasi adalah wilayah organisasi yang terdiri atas *obyek* dan *subyek* yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian membuat kesimpulan. Pada penelitian ini adalah jumlah keseluruhan dari Pegawai Kantor BLHKP Kabupaten Maros yang berjumlah 67 Org.

2. Sampel

Sugiyono (2002) mengemukakan bahwa sampel adalah sebagian dari jumlah dan *karakteristik* yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan. Subyek penelitian ini adalah beberapa pegawai Kantor BLHKP Kabupaten Maros. Sampel adalah sebagian dari jumlah dan *karakteristik* yang dimiliki oleh populasi tersebut untuk menentukan jumlah sampel yang digunakan ialah Sampel Jenuh.

Berdasarkan teori diatas maka penulis menggunakan sampel. Jumlah Pegawai 67 orang.

F. Metode Analisis dan Pengujian Analisis

1. Uji asumsi blank

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan variabel. Validitas suatu pertanyaan dapat dilihat pada hasil output *Statistical Program Social Scinces (SPSS)* pada table dengan judul item – total statistics. Menilai kevalidan masing-masing butir pertanyaan dapat dilihat dari jika nilai *Corrected Item Total Correlation* > 0,30. masing-masing butir pertanyaan. Suatu butir pertanyaan dikatakan valid jika ada r_{hitung} yang merupakan nilai dari *Corrected ItemTotal Correlation* lebih besar dari r_{table} (Nugroho 2005:67).

Untuk mendapatkan nilai *Corrected item total correlation* maka pengelolaan data dilakukan menggunakan program *SPSS* versi 16

b. Uji Reliabilitas

Uji realibilitas (keandalan) merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan daftar-daftar pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Realibilitas suatu variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6 (Nugroho,2005:72).

Untuk mendapatkan nilai *Cronbach's Alpha* maka pengolahan kata dilakukan menggunakan program *SPSS* versi 16.

2. Analisis dan pengujian

a. Analisis Regresi Linier Sederhana

Regresi bertujuan untuk menguji pengaruh antara satu variabel terhadap variabel lain. Variabel yang dipengaruhi disebut variabel tergantung atau *dependen*. Sedangkan variabel yang mempengaruhi disebut variabel bebas atau *independen*. Model persamaan regresi yang digunakan adalah persamaan regresi linier sederhana yaitu regresi yang memiliki satu variabel *dependen* dan satu variabel *independen* (Nugroho 2005:43).

untuk mendapatkan nilai persamaan regresi linier sederhana yaitu nilai a dan b dan hasil maka pengolahan data dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 16

b . Analisis Korelasi

Untuk mengetahui nilai korelasi Jika nilai r berada diantara -1 dengan > 1 maka r yang dihitung harus berdasar pada tabel berikut

Tabel 2. Penentuan kuat lemahnya koefisien korelasi.

Korelasi (r)	Interprestasi
0	Tidak berkorelasi
0.01 0.20	Sangat Rendah
0.21 – 0.40	Rendah
0.41 – 0.60	Agak rendah
0.60 – 0.80	Cukup

0.81 – 0.99	Tinggi
7	Sangat Tinggi

Sumber : Sugiyono (2002)

untuk mendapatkan nilai analisis korelasi maka pengolahan data dilakukan dengan menggunakan program *SPSS* versi 16

c . Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel *dependen* dalam output *SPSS*. Koefisien determinasi terletak pada tabel *Model Summary* dan tertulis *R Square* (Nugroho,2005:50).

Untuk mengetahui besarnya pengaruh lingkungan Kerja terhadap motivasi pegawai pada Badan Lingkungan Hidup Kebersihan Dan Pertamanan Kabupaten Maros analisa datanya dilakukan dengan menggunakan program *SPSS* versi 16.

d. Uji t

Uji t bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel *independen* secara individual (parsial) terhadap variabel *dependen*. Hasil uji ini pada output *SPSS* dapat table *Coefficients* pada kolom *Significant* (Nugroho 2005:54).

Pengujian hipotesisnya adalah sebagai berikut :

1. Hipotesis diterima jika nilai *p value* pada kolom *significant* lebih besar dari *level of significant* (α) dan nilai t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} yang

menunjukkan Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi Pegawai pada Badan Lingkungan hidup Kebersihan dan pertamanan Kabupaten.Maros.

2. Hipotesis diterima jika nilai p *value* pada kolom significant lebih kecil dari *level of significant* (α) dan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yang menunjukkan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi Pegawai pada Badan Lingkungan hidup Kebersihan dan pertamanan Kabupaten.Maros.
3. Untuk mendapatkan nilai t_{hitung} maka dilakukan dengan program SPSS versi 16.

F. Definisi Operasional

Motivasi pegawai adalah suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan seseorang agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Upaya-upaya nyata tersebut dapat dilihat melalui: tanggung jawab, kemandirian dalam bertindak, pencapaian, pengakuan dan kemajuan

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan atau pegawai baik berupa fisik ataupun non fisik yang nantinya mempunyai pengaruh terhadap gairah kerja karyawan.Lingkungan kerja disini dapat dilihat melalui tanggapan dari responden tentang lingkungan kerjanya, meliputi:penerangan/ cahaya, temperatur/ suhu udara, musik, dekorasi dan keamanan

BAB IV

SEJARAH BERDIRINYA BLHKP KABUPATEN MAROS

A. Sejarah berdirinya BLHKP Kabupaten Maros

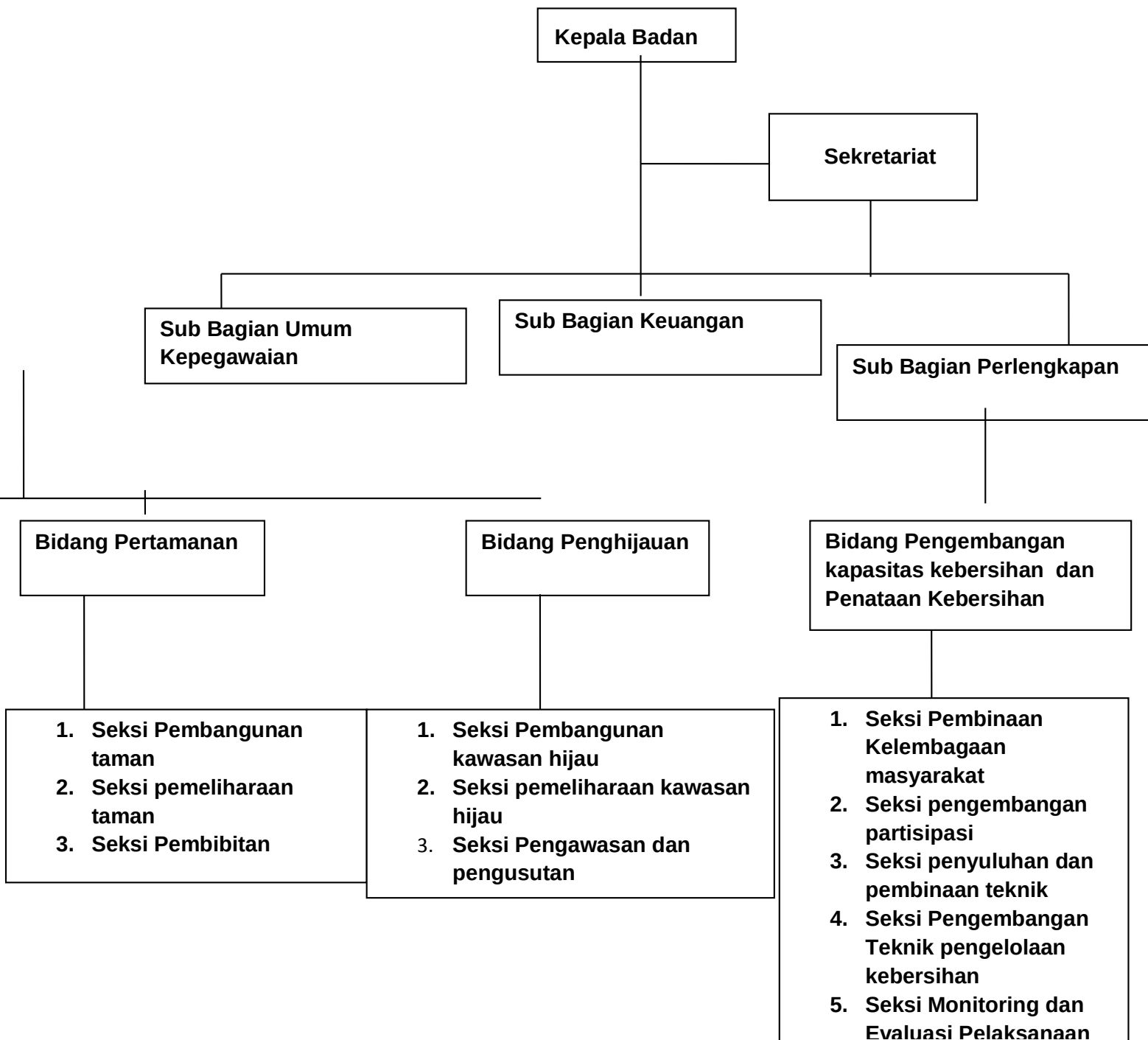
Badan Lingkungan Hidup Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Maros sebagai institusi satuan kerja perangkat daerah kabupaten maros yang pembentukannya diharapkan akan lebih kaya dengan fungsinya agar dapat memberikan kepentingan pelayanan terhadap masyarakat dalam bidang pengelolaan kebersihan dan ruang terbuka hijau (RTH). Selain daripada itu institusi ini memiliki tugas dan fungsi yang sangat luas dalam mengakselerasikan hasil pembangunan mendukung terciptanya pelestarian lingkungan hidup, karena itu kapasitas kinerjanya diharapkan akan lebih efektif dan efisien.

B. Sumber daya BLHKP Kabupaten Maros

Badan Lingkungan Hidup Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Maros merupakan institusi yang bergerak dalam pengelolaan lingkungan hidup baik dalam tata ruang kota dan pertamanan yang dalam ini BLHKP mempunyai sumber daya memadai baik itu dalam sisi operasional kendaraan yang diperkirakan ada 10 kendaraan beroda empat yang mengangkut sampah setiap harinya. 2 Tempat pembuangan sampah.dan 20 buruh dan fasilitas operasional lainnya.

C. Struktur Organisasi

Gambar 4.1. Struktur Organisasi BLHKP Kabupaten Maros



Dalam rangka melaksanakan tugas pokok dan fungsi, Kantor Badan Lingkungan Hidup Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Maros memiliki perangkat organisasi yang tercantum dalam struktur organisasi dengan uraian tugas sebagai berikut :

1. Sekretariat, mempunyai tugas memberikan pelayanan administrative bagi seluruh satuan kerja dilingkungan Kantor Badan Lingkungan Hidup Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Maros

2. Sub Bagian Umum Kepegawaian

Sub bagian umum dan kepegawaian mempunyai tugas menyusun rencana kerja, melaksanakan tugas teknis ketatausahaan, mengelola administrasi kepegawaian serta melaksanakan urusan kerumahtanggaan dinas.

3. Sub Bagian Keuangan

Sub bagian keuangan mempunyai tugas menyusun rencana kerja dan melaksanakan tugas teknis keuangan.

4. Sub Bagian Perlengkapan

Sub bagian perlengkapan mempunyai tugas menyusun rencana kerja dan melaksanakan tugas teknis perlengkapan, membuat laporan serta mengevaluasi semua pengadaan barang.

5. Bidang pertamanan

Bidang pertamanan mempunyai tugas melaksanakan pembangunan dan pemeliharaan taman, tata keindahan taman (dekorasi) serta pembibitan dan pengembangan tanaman.

6. Seksi pembangunan taman

Seksi pembangunan taman mempunyai tugas melaksanakan pembangunan, penataan dan pengembangan fungsi – fungsi taman.

7. Seksi Pemeliharaan taman

Seksi pemeliharaan taman mempunyai tugas melaksanakan pemeliharaan taman. Pengawasan dan pengendalian tata keindahan (dekorasi).

8. Seksi Pembibitan

Seksi pembibitan mempunyai tugas melaksanakan pembibitan dan pengembangan tanaman hias dan pohon pelindung yang siap ditanam.

9. Bidang penghijauan

Bidang penghijauan mempunyai tugas melaksanakan perencanaan, pelaksanaan dan pengembangan kawasan penghijauan, serta melaksanakan pengawasan dan pengusutan.

10. Seksi pembangunan kawasan hijau

Seksi pembangunan kawasan hijau mempunyai tugas melaksanakan perencanaan, pembangunan, pengembangan dan evaluasi pengelolaan kawasan penghijauan.

11. Seksi pemeliharaan kawasan hijau

Seksi pemeliharaan kawasan hijau mempunyai tugas melaksanakan pemeliharaan, pembinaan dan sosialisasi, partisipasi dan kerjasama pengelolaan kawasan penghijauan.

12. Seksi pengawasan dan pengusutan

Seksi pengawasan dan pengusutan mempunyai tugas melaksanakan pengawasan, pengendalian dan pengusutan terhadap kegiatan yang diduga terdapat perbuatan melanggar hukum atas tindakan terhadap keselamatan kawasan dan jalur penghijauan.

13. Bidang pengembangan kapasitas kebersihan

Bidang pengembangan kapasitas kebersihan mempunyai tugas melaksanakan kegiatan pembinaan kelembagaan masyarakat, pengembangan partisipasi masyarakat, penyuluhan/pembinaan dan penyadaran masyarakat dalam bidang teknik pengelolaan.

14. Seksi pembinaan kelembagaan masyarakat

Seksi pembinaan kelembagaan masyarakat mempunyai tugas melaksanakan kegiatan pembinaan kelembagaan masyarakat dalam penyelenggaraan kebersihan/persampahan.

15. Seksi pengembangan partisipasi

Seksi pengembangan partisipasi mempunyai tugas melaksanakan kegiatan pengembangan partisipasi masyarakat dalam penyelenggaraan dan pengelolaan kebersihan/persampahan.

16. Seksi penyuluhan dan pembinaan teknik

Seksi penyuluhan dan pembinaan teknik mempunyai tugas melaksanakan kegiatan pengembangan partisipasi masyarakat dalam penyelenggaraan kebersihan/persampahan.

17. Bidang penataan kebersihan

Bidang penataan kebersihan mempunyai tugas melaksanakan kegiatan pengembangan teknik pengelolaan kebersihan, melaksanakan monitoring dan evaluasi kebersihan dan pemeliharaan peralatan dan alat berat.

18. Seksi pengembangan teknik pengelolaan kebersihan

Seksi pengembangan teknik pengelolaan kebersihan mempunyai tugas melaksanakan penelitian/kajian, pengembangan system dan teknologi pengelolaan dalam penyelenggaraan kebersihan/persampahan.

19. Seksi monitoring dan evaluasi pelaksanaan kebersihan

Seksi monitoring dan evaluasi pelaksanaan kebersihan mempunyai tugas melaksanakan monitoring, evaluasi dan pelaporan dalam penyelenggaraan kebersihan dan persampahan.

BAB V HASIL PENELITIAN

A. Analisis data

a. Analisis regresi linear sederhana

Regresi bertujuan untuk menguji pengaruh antara satu variabel terhadap variabel lain. Variabel yang dipengaruhi disebut variabel tergantung atau *dependen*. Sedangkan variabel yang mempengaruhi disebut variabel bebas atau *independen*. Model persamaan regresi yang digunakan adalah persamaan regresi linier sederhana yaitu regresi yang memiliki satu variabel *dependen* dan satu variabel *independen* (Nugroho 2005:43).

Maka dapat dijelaskan berdasarkan hasil output regresi linear sederhana menggunakan program SPSS yang dapat dilihat pada tabel 5.1.

Tabel 5.1

Regresi linear sederhana

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations
	B	Std. Error	Beta			Zero-order
1	(Constant)	11.703	2.330	5.024	.000	
	Lingkungan	.418	.114	.415	.000	.415

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS

Berdasarkan tabel 5.1, maka dapatlah dikemukakan bentuk model persamaan regresi linear sederhana untuk pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi pegawai pada badan lingkungan hidup kebersihan dan pertamanan kabupaten maros sebagai berikut:

$$Y = 11.703 + 0,418X + e$$

interpretasi dari persamaan regresi linier sederhana yang dihasilkan ini adalah sebagai berikut:

1. Nilai konstanta adalah 11.703 artinya tanpa adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi pegawai pada badan lingkungan hidup kebersihan dan pertamanan kabupaten maros sudah ada sebesar 11.703 atau 11,703%.

2. Nilai koefisien regresi kompetensi adalah 0,418 artinya setiap peningkatan 1 satuan lingkungan kerja maka motivasi pegawai pada badan lingkungan hidup kebersihan dan pertamanan kabupaten maros meningkat 0,418 atau 0,418% dengan asumsinya adalah selain variabel lingkungan kerja dianggap tetap atau tidak mengalami perubahan.

b. Koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel *dependen* dalam output SPSS. Koefisien determinasi terletak pada tabel *Model Summary* dan tertulis *R Square* (Nugroho,2005:50).

Maka dapat dijelaskan berdasarkan hasil output koefisien determinasi menggunakan program SPSS yang dapat dilihat pada tabel 5.2.

Tabel 5.2

Koefisien determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics		
					R Square Change	F Change	df1
1	.415 ^a	.172	.159	1.776	.172	13.497	1

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS

Berdasarkan *output SPSS* tampak bahwa dari hasil perhitungan diperoleh Nilai Koefisien Determinasi (R^2) sebesar 0,172. Dengan kata lain hal ini menunjukkan bahwa besar persentase variasi motivasi pegawai yang bisa dijelaskan oleh variasi dari variabel bebas yaitu lingkungan kerja adalah 17,2% sedangkan sisanya sebesar 82,8% dijelaskan oleh variabel-variabel lain diluar variabel penelitian.

c.Koefisien Korelasi

Hasil *output SPSS* analisis koefisien korelasi untuk pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi pegawai pada badan lingkungan hidup kebersihan dan pertamanan dapat dilihat pada tabel 5.2 berikut ini :

Tabel 5.2
Analisa Koefisien Korelasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics		
					R Square Change	F Change	df1
1	.415 ^a	.172	.159	1.776	.172	13.497	1

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS 22

Berdasarkan hasil output diatas menunjukkan bahwa hasil koefisien korelasi adalah 0, 415 yang dimana hasil tersebut berada diantara 0,41-0,60 menunjukkan koefisien korelasi Agak rendah.

d . Uji T

Uji t bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel *independen* secara individual (parsial) terhadap variabel *dependen*. Hasil uji ini pada output SPSS dapat table *Coefficients* pada kolom *Significant* (Nugroho 2005:54).

Pengujian hipotesisnya adalah sebagai berikut :

4. Hipotesis diterima jika nilai *p value* pada kolom *significant* lebih besar dari *level of significant* (α) dan nilai t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} yang menunjukkan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi pegawai.
5. Hipotesis diterima jika nilai *p value* pada kolom *significant* lebih kecil dari *level of significant* (α) dan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yang menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi pegawai.

Maka dapat dijelaskan berdasarkan hasil output uji t menggunakan program SPSS yang dapat dilihat pada tabel 5.3.

Tabel 5.3

Uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations
	B	Std. Error	Beta			Zero-order
1 (Constant)	11.703	2.330		5.024	.000	
Lingkungan	.418	.114	.415	3.674	.000	.415

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS

Dari hasil uji t yang dikemukakan di tabel 5.3. maka interpretasinya adalah lingkungan kerja terhadap motivasi pegawai pada badan lingkungan hidup kebersihan dan pertamanan kabupaten maros menghasilkan nilai t hitung $3.674 > t \text{ tabel } 1.669$ dan nilai signifikansi $0,000 < \text{level of significant } 0,05$. Maksudnya adalah terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap motivasi pegawai pada badan lingkungan hidup kebersihan dan pertamanan kabupaten maros, sehingga bentuk pengujian hipotesisnya adalah H_a diterima.

e . Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan variabel. Validitas suatu pertanyaan dapat dilihat pada hasil output *Statistical Program Social*

Scinces (SPSS) pada table dengan judul item – total statistics. Menilai kevalidan masing-masing butir pertanyaan dapat dilihat dari jika nilai *Corrected Item Total Correlation* >0,30. masing-masing butir pertanyaan. Suatu butir pertanyaan dikatakan valid jika ada r_{hitung} yang merupakan nilai dari *Corrected ItemTotal Correlation* lebih besar dari r_{table} (Nugroho 2005:67).

Maka dapat dijelaskan berdasarkan hasil ouput uji t menggunakan program SPSS yang dapat dilihat pada tabel 5.4.

Tabel 5.4

Uji validitas Variabel Lingkungan Kerja

	R_{kritis}	Corrected Item-Total Correlation	Keterangan
x1	0,30	0.438	VALID
x2	0,30	0.339	VALID
x3	0,30	0.304	TIDAK VALID
x4	0,30	0.449	VALID
x5	0,30	0.575	VALID

Sumber : Diolah Menggunakan SPSS 22

Dari hasil data SPSS diatas menunjukkan apabila *correted item – Total correlation* >0,30 dapat dikatakan *VALID*. Berdasarkan dari hasil data pada tabel 5.4 menunjukkan item pernyataan X3 dinyatakan TIDAK *VALID* dan item pernyataan tersebut dihapus dan tidak dipakai lagi pada penelitian selanjutnya.

Tabel.5.5

Uji Validitas Variabel Motivasi pegawai

	R^{kritis}	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	Keterangan
Y1	0,30	0.064	TIDAK VALID
Y2	0,30	0.454	VALID
Y3	0,30	0.483	VALID
Y4	0,30	0.409	VALID
Y5	0,30	0.436	VALID

Sumber : Data diolah Menggunakan SPSS 22

Dari hasil data SPSS diatas menunjukkan apabila *corrected item – Total correlation* $>0,30$ dapat dikatakan *VALID*. Berdasarkan dari hasil data pada tabel 5.5 menunjukkan item pernyataan Y1 dinyatakan TIDAK *VALID* dan item pernyataan tersebut dihapus dan tidak dipakai lagi pada penelitian selanjutnya.

f. Uji Realibilitas

Uji realibilitas (keandalan) merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan daftar-daftar pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Realibilitas suatu variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6 (Nugroho,2005:72).

Maka dapat dijelaskan berdasarkan hasil output uji t menggunakan program SPSS yang dapat dilihat pada tabel 5.6.

Tabel 5.6
Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.659	.659	5

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS

Dapat dilihat berdasar olah data tabel 5.6 bahwa nilai *Cronbach's alpha* adalah 0,659, nilai ini lebih besar >0,60.artinya indikator- indikator dalam penelitian itu telah reliable.

Tabel 4.8
Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Pegawai
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.702	.701	4

Sumber : Data diolah Menggunakan SPSS 22

Dapat dilihat nilai *cronbach's alpha* sebelumnya adalah 0,598 setelah dihilangkan item pernyataan Y1 maka nilai *cronbach's alpha* adalah 0,702.

Nilai ini lebih besar $>0,60$, artinya indikator- indikator dalam penelitian itu telah reliable.

g. Deskripsi Data

Penelitian ini menguraikan mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi pegawai pada badan lingkungan hidup kebersihan dan pertamanan kabupaten maros. Hal ini bertujuan bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja dalam meningkatkan motivasi pegawai pada badan lingkungan hidup kebersihan dan pertamanan kabupaten maros. Dalam penelitian ini diambil sebanyak 67 Orang pegawai sebagai sampel penelitian.

Karakteristik responden yaitu menguraikan deskripsi identitas responden menurut sampel penelitian yang telah ditetapkan, salah satu tujuan dengan deskripsi karakteristik responden adalah memberikan gambaran yang menjadi sampel dalam penelitian ini,

Dalam penelitian sampel, karakteristik dikelompokkan menurut jenis kelamin dan tingkat pendidikan. Oleh karena itulah uraian mengenai karakteristik responden dapat diuraikan sebagai berikut :

a. . Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Adapun karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat melalui tabel 4.9 berikut ini :

Tabel 4.9

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

	tanggapan responden	
jenis kelamin	Orang	%
laki-laki	40	60
perempuan	27	40
	67	100

Sumber :data diolah, kuesioner

Berdasarkan hasil olahan data mengenai karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, maka jumlah responden terbesar adalah responden laki-laki yakni sebesar 60 % sedangkan perempuan yakni sebesar 40 % sehingga dapat dikatakan bahwa rata – rata pegawai di badan lingkungan hidup kebersihan dan pertamanan kabupaten maros di dominasi oleh kaum laki-laki..

a. Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan

Adapun karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat melalui tabel 4.10 berikut ini :

Tabel 4.10

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan

	tanggapan responden	
tingkat pendidikan	Orang	%
SMA	5	8
S1	35	52
S2	27	40
	67	100

Sumber : Data diolah, Kuesioner

Berdasarkan hasil olahan data mengenai karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan, maka jumlah terbesar responden adalah responden dengan tingkat pendidikan S1 yakni sebesar 52% sedangkan pendidikan S2 yakni sebesar 40% dan pendidikan SMA yakni sebesar 8%, sehingga dapat dikatakan rata-rata pegawai badan lingkungan hidup kebersihan dan pertamanan Kabupaten Maros rata – rata berpendidikan S1.

1. Hasil Penelitian

Berdasarkan analisis data mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi pegawai pada badan lingkungan hidup Kabupaten Maros, maka dapatlah dikemukakan pembahasan hasil penelitiannya mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi pegawai pada badan lingkungan hidup Kabupaten Maros bahwa terdapat pengaruh signifikan karena nilai t hitung $3.674 > t$ tabel 1.669 dan signifikansi $0,00 <$

level of significant 0,05 dan adapun nilai korelasi sebesar 0,415 yang dimana terdapat diantara 0,41-0.60 dengan tingkat korelasi agak rendah namun sebaliknya nilai koefisien determinasi sebesar 17,2 %. Dapat dijelaskan berdasarkan dari hasil analisis data bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi pegawai pada badan lingkungan hidup kebersihan dan pertamanan Kabupaten Maros berpengaruh positif.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian mengenai lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi pegawai karena $t \text{ hitung } 3.674 > t \text{ tabel } 1,669$ dan nilai signifikansi $0,00 < \text{level of significant } 0,05$. Selain itu nilai koefisien korelasi sebesar 0,415 dan nilai koefisien determinasi yang dihasilkan adalah 0,172 yang berarti besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi pegawai pada badan lingkungan hidup kebersihan dan pertamanan kabupaten Maros adalah 17,2 % dan sisanya dipengaruhi oleh selain variabel lingkungan kerja, misalnya jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab, peraturan yang fleksibel dan lain- lain.

B. Saran

Saran – saran yang dapat dikemukakan untuk lingkungan kerja dan motivasi pegawai pada badan lingkungan hidup kebersihan dan pertamanan Kabupaten Maros adalah :

1. Untuk lingkungan kerja, disarankan untuk unsur pimpinan agar memberikan sarana dan prasarana yang memadai dalam menunjang aktivitas perkantoran yang nyaman dan aman.
2. Untuk motivasi pegawai, disarankan agar pegawai dapat memenuhi tugas dan tanggung jawab untuk menciptakan tujuan organisasi yang diharapkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, 2002, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta; PT Rineka Cipta
- Anastasia Tama (2010), *Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional karyawan PT.DAI KNIFE di Surabaya*
- Bagus Kisworo (2012), *Hubungan antara Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan Sanggar Kegiatan Belajar Eks Karesidenan Semarang Jawa Tengah*
- Badri Munir Sukoco. (2007). *Manajemen Administrasi Perkantoran Modern*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Alex Soemadji Nitisemito. (1996). *Manajemen Personalia, Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Edy Sutrisno. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Greenberg, Baron, 2003, *Manajemen dasar, pengertian dan masalah*, Jakarta: Bumi Aksara
- Hetzberg (2002), Kutipan File Pdf Universitas Nitro Sumatera Selatan
- Hamzah B. Uno. (20011). *Teori dan Motivasi dan Pengukurannya (Analisis di bidang pendidikan)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Husein Umar. (2002). *Metode Riset Bisnis*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Kreitner, Kinicki, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, Jakarta: Kencana Prenada Medi Group
- Nursalam (2002), Kutipan File Pdf Universitas Nitro Sumatera Selatan
- Nugroho, 2005, *Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS*, Yogyakarta : CV, Andi Offset
- Mathis, Jakson, 2006, *Teori Perilaku keorganisasian; Intervensi Pengembangan Organisasi*, Cetakan Pertama, Jakarta : PT. Buku Seru
- Robbins, Judge, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Rahmad Saleh. (2013). *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Ilmu Pengetahuan Alam*.

Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.

Suwatno dan Donni Juni Priansa. (2011). *Manajemen SDM dalam organisasi publik dan bisnis*. Bandung: Penerbit Alfabeta.

Siagian, 2002, *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, cetakan Ketiga, Jakarta :PT Asdi Maha Satya.

Sudjana, 2002. *Metode Statistika*, Edisi Kedua, Jakarta :CV Alfabeta

Sugiyono, 2002, *Metodologi Penelitian*, Jakarta :PT Granada Pustaka Utama

The Liang Gie. (2000). *Administrasi Perkantoran Modern*. Yogyakarta: Liberty

Data Tabulasi Respon
Variabel LINGKUNGAN
KERJA (X)

responden	X1	X2	X3	X4	X5	TOTAL
1	4	4	4	4	4	20
2	4	4	4	4	4	20
3	4	4	4	3	4	19
4	4	4	3	3	4	18
5	4	4	4	3	4	19
6	3	4	4	4	2	17
7	4	4	4	4	3	19
8	4	4	3	3	4	18
9	4	4	4	4	3	19
10	4	4	4	3	3	18
11	4	3	5	3	4	19
12	4	4	4	4	4	20
13	4	4	4	4	4	20
14	4	4	4	3	4	19
15	4	1	4	4	1	14
16	4	4	5	5	5	23
17	4	5	4	4	5	22
18	4	4	4	4	5	21
19	4	4	4	4	4	20
20	4	4	4	5	5	22
21	4	5	5	4	4	22

22	4	4	5	4	4	21
23	4	4	3	3	3	17
24	4	4	4	4	4	20
25	4	4	4	4	4	20
26	4	4	4	4	4	20
27	4	5	5	5	5	24
28	4	4	5	5	5	23
29	4	4	4	4	4	20
30	4	3	3	4	3	17
31	4	4	4	4	4	20
32	4	5	4	3	3	19
33	4	4	4	4	4	20
34	4	4	4	4	4	20
35	4	5	4	4	4	21
36	4	3	4	4	4	19
37	4	4	4	4	4	20
38	4	4	5	5	4	22
39	4	5	4	4	4	21
40	4	4	3	3	4	18
41	4	4	4	4	4	20
42	5	4	4	5	5	23
43	5	4	4	4	5	22
44	4	4	4	4	3	19
45	5	4	4	5	5	23

46	5	4	4	4	5	22
47	5	4	4	5	5	23
48	5	4	4	4	5	22
49	4	4	4	4	5	21
50	4	4	3	4	4	19
51	4	4	4	4	4	20
52	4	4	4	4	4	20
53	4	3	4	4	5	20
54	5	4	4	5	4	22
55	4	4	4	4	5	21
56	4	4	5	4	4	21
57	4	4	4	4	4	20
58	5	5	4	5	5	24
59	4	4	4	4	4	20
60	5	4	5	4	4	22
61	5	4	5	4	5	23
62	5	5	5	5	5	25
63	5	5	5	4	4	23
64	5	4	4	4	4	21
65	5	4	3	4	5	21
66	4	4	3	5	4	20
67	4	4	3	4	4	19

Data Tabulasi Respon
Variabel Motivasi Kerja (Y)

Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	TOTAL
4	4	4	4	5	21
4	4	4	5	5	22
4	4	5	4	5	22
4	4	4	4	4	20
4	3	3	3	3	16
2	3	3	4	3	15
4	3	3	3	4	17
3	4	5	3	5	20
4	4	4	4	4	20
4	3	3	3	3	16
3	4	4	4	5	20
4	4	3	3	3	17
4	4	5	4	5	22
2	4	5	5	5	21
4	3	3	3	4	17
4	4	3	4	4	19
4	4	4	4	3	19
4	4	3	3	3	17
5	4	4	4	4	21
4	4	3	3	4	18
4	3	4	4	4	19

5	5	5	4	4	23
5	5	4	4	4	22
4	5	5	5	4	23
3	4	3	4	3	17
5	4	3	3	3	18
4	4	4	5	5	22
4	4	4	5	5	22
4	5	4	4	4	21
4	5	4	4	4	21
3	3	4	4	4	18
4	4	4	4	4	20
5	5	4	4	4	22
4	5	4	4	4	21
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	5	4	4	4	21
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
5	3	3	4	4	19
5	4	4	5	4	22
5	4	4	4	5	22
5	4	4	4	4	21
5	4	4	5	4	22

4	4	4	4	5	21
5	5	4	4	5	23
5	4	4	4	5	22
4	5	4	4	5	22
4	4	5	4	4	21
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
3	4	4	5	5	21
4	3	5	4	4	20
5	3	3	3	5	19
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
5	5	4	5	5	24
4	4	4	5	4	21
5	4	4	4	4	21
5	4	5	5	5	24
5	4	4	4	4	21
5	4	3	4	5	21
5	3	3	3	4	18
4	4	4	4	5	21
4	4	5	4	4	21
3	3	3	5	4	18

1.


```

RELIABILITY
/VARIABLES=x1 x2 x3 x4 x5
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE CORR
/SUMMARY=TOTAL.

```

Reliability

Notes

Output Created		03-JUL-2017 09:05:59	
Comments			
Input	Active Dataset	DataSet0	
	Filter	<none>	
	Weight	<none>	
	Split File	<none>	
	N of Rows in Working Data File	67	
	Matrix Input		
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.	
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.	

Syntax		RELIABILITY	
		/VARIABLES=x1 x2 x3 x4 x5	
		/SCALE('ALL VARIABLES') ALL	
		/MODEL=ALPHA	
		/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE	
		CORR	
		/SUMMARY=TOTAL.	
Resources	Processor Time		00:00:00.02
	Elapsed Time		00:00:00.02

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	67	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	67	100.0

2.

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.659	.659	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
x1	4.19	.435	67
x2	4.03	.577	67
x3	4.04	.562	67
x4	4.03	.577	67
x5	4.10	.761	67

Inter-Item Correlation Matrix

	x1	x2	x3	x4	x5
x1	1.000	.158	.150	.339	.487
x2	.158	1.000	.183	.134	.407
x3	.150	.183	1.000	.323	.201
x4	.339	.134	.323	1.000	.407
x5	.487	.407	.201	.407	1.000

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1	16.21	2.865	.438	.263	.607
x2	16.37	2.722	.339	.182	.639
x3	16.36	2.809	.304	.125	.653
x4	16.37	2.540	.449	.251	.589
x5	16.30	1.910	.575	.401	.516

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
20.40	3.699	1.923	5

```

RELIABILITY
/VARIABLES=y1 y2 y3 y4 y5
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE CORR
/SUMMARY=TOTAL.

```

Reliability

Notes

Output Created		03-JUL-2017 09:06:27	
Comments			
Input	Active Dataset	DataSet0	
	Filter	<none>	
	Weight	<none>	
	Split File	<none>	
	N of Rows in Working Data File	67	
	Matrix Input		
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.	
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.	

Syntax		RELIABILITY
		/VARIABLES=y1 y2 y3 y4 y5
		/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
		/MODEL=ALPHA
		/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE CORR
		/SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time	00:00:00.00
	Elapsed Time	00:00:00.00

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	67	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	67	100.0

3.

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.598	.613	5

4.

5.

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
y1	4.13	.694	67
y2	3.99	.590	67
y3	3.91	.621	67
y4	4.01	.590	67
y5	4.18	.626	67

6.

7.

Inter-Item Correlation Matrix

	y1	y2	y3	y4	y5
y1	1.000	.227	-.042	-.079	.083
y2	.227	1.000	.410	.305	.212
y3	-.042	.410	1.000	.458	.432
y4	-.079	.305	.458	1.000	.403
y5	.083	.212	.432	.403	1.000

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
y1	16.09	3.113	.064	.102	.702
y2	16.24	2.548	.454	.250	.492
y3	16.31	2.431	.483	.361	.472
y4	16.21	2.622	.409	.291	.516
y5	16.04	2.498	.436	.254	.499

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
20.22	3.752	1.937	5


```

RELIABILITY
/VARIABLES=y2 y3 y4 y5
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE CORR
/SUMMARY=TOTAL.

```

Reliability

Notes

Output Created		03-JUL-2017 09:06:46
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	67
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.

Syntax		RELIABILITY
		/VARIABLES=y2 y3 y4 y5
		/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
		/MODEL=ALPHA
		/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE CORR
		/SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time	00:00:00.00
	Elapsed Time	00:00:00.00

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	67	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	67	100.0

8.

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.702	.701	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
y2	3.99	.590	67
y3	3.91	.621	67
y4	4.01	.590	67
y5	4.18	.626	67

Inter-Item Correlation Matrix

	y2	y3	y4	y5
y2	1.000	.410	.305	.212
y3	.410	1.000	.458	.432
y4	.305	.458	1.000	.403
y5	.212	.432	.403	1.000

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
y2	12.10	2.095	.392	.185	.694
y3	12.18	1.755	.591	.349	.570
y4	12.07	1.919	.518	.276	.620
y5	11.91	1.931	.454	.240	.659

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
16.09	3.113	1.764	4

```

REGRESSION
/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA CHANGE ZPP
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT motivasi
/METHOD=ENTER lingkungan.

```

Regression

Notes

Output Created		03-JUL-2017 09:07:55	
Comments			
Input	Active Dataset	DataSet0	
	Filter	<none>	
	Weight	<none>	
	Split File	<none>	
	N of Rows in Working Data File	67	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.	
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.	

Syntax		REGRESSION	
		/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N	
		/MISSING LISTWISE	
		/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA CHANGE ZPP	
		/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)	
		/NOORIGIN	
		/DEPENDENT motivasi	
		/METHOD=ENTER lingkungan.	
Resources	Processor Time		00:00:00.02
	Elapsed Time		00:00:00.05
	Memory Required	1556 bytes	
	Additional Memory Required for Residual Plots	0 bytes	

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
motivasi	20.22	1.937	67
lingkungan	20.40	1.923	67

Correlations

		motivasi	lingkungan
Pearson Correlation	motivasi	1.000	.415
	lingkungan	.415	1.000
Sig. (1-tailed)	motivasi	.	.000

	lingkungan	.000	.
N	motivasi	67	67
	lingkungan	67	67

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	lingkungan ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: motivasi

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics		
					R Square Change	F Change	df1
1	.415 ^a	.172	.159	1.776	.172	13.497	1

9.

Model Summary

Model	Change Statistics	
	df2	Sig. F Change
1	65	.000

10.

a. Predictors: (Constant), lingkungan

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	42.581	1	42.581	13.497	.000 ^b

Residual	205.061	65	3.155		
Total	247.642	66			

a. Dependent Variable: motivasi

b. Predictors: (Constant), lingkungan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations
		B	Std. Error	Beta			Zero-order
1	(Constant)	11.703	2.330		5.024	.000	
	lingkungan	.418	.114	.415	3.674	.000	.415

11.

Coefficients^a

Model		Correlations	
		Partial	Part
1	(Constant)		
	lingkungan	.415	.415

12.

a. Dependent Variable: motivasi



**LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN MASYARAKAT
SEKOLAH TINGGI ILMU MANAJEMEN
YAYASAN PERGURUAN ISLAM MAROS
(LPPM-STIM YAPIM)**

Alamat : Jl. Dr. Ratulangi No. 62, Tlp. (0411) 373161, Fax. (0411) 373181 Maros

11 April 2017

Nomor : 123/P/LPPM-STIM-YAPIM/IV/2017
Lampiran : 1 Berkas
Perihal : Penelitian Mahasiswa STIM YAPIM Maros

Kepada Yth,
Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik
Kabupaten Maros
Di-

Tempat

Dengan hormat,

Dalam rangka penyelesaian studi Mahasiswa STIM YAPIM Maros TA. 2016/2017, maka diharapkan kepada mahasiswa untuk melakukan penelitian pada perusahaan dan instansi yang dianggap solid dalam menerapkan fungsi-fungsi Manajemen, khususnya dalam bidang Manajemen Keuangan dan SDM. Olehnya itu, kami memohon ijin kesediaannya untuk menerima Mahasiswa kami yakni:

Nama : **ARDI**
NIM : 1161201092
Program Studi : S1 Manajemen
Konsentrasi : Manajemen SDM
Tempat Penelitian : Kantor Badan Lingkungan Hidup Kebersihan dan Pertamanan Kab. Maros
Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Pegawai pada Badan Lingkungan Hidup Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Maros

untuk melaksanakan penelitian di kantor yang Bapak/Ibu Pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.



Ir. Samsu, G. M.M



**PEMERINTAH KABUPATEN MAROS
DINAS LINGKUNGAN HIDUP**

Alamat : Jl. Dr Ratulangi Maros, Prop. Sul-Sel, Telp. (0411) 371 741, 372719

Email:

Website : www.maroskab.go.id

SURAT KETERANGAN

Nomor : 660.1/HG./DLH

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : A.TITIEK SALMYATI SANRIMA ,SE.,MM
NIP : 19700204 199803 2 005
Pangkat : Pembina TK I
Jabatan : Sekretaris DLH

Dengan ini menyatakan bahwa :

Nama : Ardi
No. Pokok : 1161201092
Jurusan : Manajemen
Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Pegawai pada DLH

Telah melaksanakan Penelitian pada Dinas Lingkungan Hidup Kebersihan Kabupaten Maros sejak bulan April s/d Mei 2017

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagai mana mestinya.

Maros, 10 Juli 2017

An Kepala Dinas
Sekretaris


A. TITIEK SALMYATI S. SE., MM
Pangkat : Pembina Tk I
NIP. 19700204 199803 2 005



PEMERINTAH KABUPATEN MAROS
DINAS LINGKUNGAN HIDUP

Alamat : Jl. Asoka Maros, Prop. Sul-Sel, Telp. (0411) 371 741, 372719
Email: _____ Website : www.maroskab.go.id

SURAT IZIN PENELITIAN

Nomor : 660.1/ /03 /DLH

Dasar : Surat Badan Ksatuan Bangsa dan Politik Nomor : 070/345/KesbangPol tanggal 20 April 2017
Perihal Izin Penelitian

Yang Bertanda tangan di bawah ini :

Nama : A. Titiek Salmyati Sanrima, SE, MM
Nip : 19700204 199803 2 005
Pangkat/Gol : Pembina Tk. I, IV/b
Jabatan : Sekretaris Dinas Lingkungan Hidup Kab. Maros

Dengan ini memberikan izin Kepada :

Nama : Ardi
Tempat Tanggal Lahir : Maros, 15 Juli 1993
Alamat : Desa Tukamasea Kec. Bantimurung

Untuk Melakukan penelitian/Pengambilan Data di Dinas Lingkungan Hidup dalam Rangka Penyusunan Skripsi dengan Judul " Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Pengawai pada Dinas Lingkungan Hidup".

Demikian Surat Rekomendasi ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Maros, 19 Juni 2017

An. KEPALA DINAS,
Sekretaris


A. TITIEK SALMYATI SANRIMA, SE, MM

Pangkat : Pembina Tk. II

Nip : 19700204 199803 2 005

Tembusan :

1. Ketua LPPM STIM YAPIM Maros di Maros,
2. Arsip

PERNYATAAN KEASLIAN

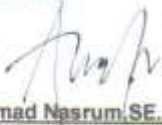
Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : A R D I
Tempat/Tanggal lahir : Maros, 15 Juli 1993
Nim : 1161201092
Jurusan : Manajemen Sumber Daya Manusia
Alamat : Desa Tukamasea, Kecamatan
Bantimurung

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa Skripsi dengan **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Pegawai** adalah benar asli karya saya bukan jiplakan ataupun plagiat dari karya orang lain jika dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan saya ini tidak benar, maka saya bersedia diberikan sanksi akademik berupa batalnya gelar saya, maupun pidana atas perbuatan saya tersebut.

Demikian pernyataan ini saya buat atas kesadaran saya sendiri sebagai aktivitas akademik STIM YAPIM.

Mengetahui,
Ketua STIM YAPIM


Dr. Muhammad Nasrum, SE., MM

Maros, 17 Juli 2017
Yang Membuat


ARDI

RIWAYAT HIDUP



ARDI, lahir di Desa Tukamasea, Kecamatan Bantimurung merupakan anak ke dua dari lima bersaudara dari pasangan Bapak Abbas dan Hariyatang. Pertama kali memasuki jenjang pendidikan di SDN No. 23 Inpres Manarang pada tahun 2002 dan tamat pada tahun 2007. Kemudian pada tahun 2007 melanjutkan Sekolah Menengah di SMPN 2 Leang-Leang dan Tamat pada tahun 2009 pada tahun yang sama melanjutkan pendidikan Sekolah Menengah Atas di MAS Darul Ulum Ammesangeng dan Tamat pada tahun 2011. Kemudian melanjutkan jenjang pendidikan studi Strata Satu (S1). Pada tahun 2013 penulis terdaftar sebagai mahasiswa sekolah tinggi ilmu manajemen dengan jurusan/Program Studi Manajemen dengan konsentrasi Sumber Daya Manusia Tahun 2018 berhasil menyelesaikan studi Strata Satu (S1) dengan judul skripsi **"Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Pegawai"**