

PENGARUH MOTIVASI, KEMAMPUAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR INSPEKTORAT DAERAH KABUPATEN GOWA

Muhammad Hatta^{*1}, Syamsul Alam², Salim Sultan³

^{*1,2,3}Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail: ^{*1}muhammad.hatta.2021mm13332@gmail.com, ²syamsulalam@stienobel-indonesia.ac.id, ³salim@stienobel-indonesia.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan Untuk menganalisis motivasi, kemampuan Sumber daya manusia dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara Parsial terhadap kinerja pegawai Kantor Inspektorat Kabupaten Gowa., Untuk menganalisis Motivasi, Kualitas SDM, Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Inspektorat Kabupaten Gowa, Untuk menganalisis variabel paling dominan terhadap kinerja pegawai Kantor Inspektorat Kabupaten Gowa

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif tentang gambaran yang berlaku dalam kaitannya dengan pengaruh Motivasi, Kemampuan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Inspektorat Kabupaten Gowa. penelitian dilaksanakan Kantor Inspektorat Kabupaten Gowa. Waktu yang akan digunakan dalam penelitian ini kurang lebih 2 (dua) bulan dimulai pada bulan Mei sampai bulan Juni 2023. Teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan anggota sampel maka yang menjadi sampel penelitian ini sebanyak 58 orang pegawai Kantor Inspektorat Kabupaten Gowa

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Inspektorat kabupaten Gowa. Kemampuan SDM mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai di kantor Inspektorat kabupaten Gowa. Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Inspektorat kabupaten Gowa. Motivasi, Kemampuan SDM, lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Inspektorat kabupaten Gowa.

Kata kunci: Motivasi, kemampuan SDM, Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai.

Abstract

This study aims to analyze motivation influencing the performance of employees at the Gowa Regency Inspectorate Office., To analyze Quality influencing the performance of employees at the Gowa Regency Inspectorate Office. To analyze, Work Environment influencing the performance of employees at the Gowa Regency Inspectorate Office, To analyze Motivation, HR Quality, Work Environment simultaneously influencing the performance of employees at the Gowa Regency Inspectorate Office. To analyze motivation influencing the most dominant performance of employees at the Gowa Regency Inspectorate Office

This type of research is quantitative research on the prevailing picture in relation to the influence of Motivation, Ability and Work Environment on Employee Performance at the Gowa Regency Inspectorate Office For the purposes of this research, the author conducted research at the Gowa Regency Inspectorate Office. The time to be used in this study is approximately 2 (two) months starting from May to June 2023. The sample of this study is a saturated sample, namely a sampling technique if all members of the population are used as sample members, then the sample of this study is 58 employees of the Gowa Regency Inspectorate Office.

The results of the study show that: Motivation has a significant influence on Employee Performance at the Gowa Regency Inspectorate Office. HR capability has a significant influence on Employee Performance at the Gowa Regency Inspectorate Office. The Work Environment has a significant influence on Employee Performance at the Gowa Regency Inspectorate Office. Motivation, HR capability, work environment simultaneously have a significant influence on Employee Performance at the Gowa Regency Inspectorate Office.

Keywords: Motivation, HR capability, Work Environment and Employee Performance.

PENDAHULUAN

Di era modern seperti sekarang ini, banyak terjadi persaingan yang cukup ketat. Antara organisasi yang satu dengan organisasi yang lainnya. Agar bisa bersaing, maka organisasi harus mempunyai sumber daya yang diharapkan dapat memberikan kontribusi dan berperan aktif di setiap kegiatan, sehingga hal tersebut akan berpengaruh terhadap ketercapaian dan keberhasilan di dalam Organisasi. Motivasi merupakan suatu keinginan yang muncul dalam diri pegawai sehingga menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja secara optimal guna mencapai tujuan. Berdasarkan dari penjelasan tersebut maka dapat diartikan bahwa semakin kuat motivasi seseorang, semakin kuat pula usaha pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. “ Pemerintahan dikelola berbasis kinerja, dimana orang – orang yang berpotensi akan mendapatkan ruang pengabdian yang lebih luas. Dirinya pun mengapresiasi pegawai didasarkan pada kinerjanya. “ Kinerja yang baik tentu akan menjadi ukuran. Bagi yang berprestasi tentu akan mendapat ruang pengabdian. Bikin terus prestasi . “ (Harian Rakyat Sul – Sel, selasa 18 Januari 2023).

Inspektorat Daerah Kabupaten Gowa perlu mengembangkan suatu cara agar mampu menciptakan suatu pengawasan yang dapat menyelenggarakan pembinaan dan pengawasan dalam penyelenggaraan pemerintah daerah, sesuai harapan bagi masyarakat luas. Untuk melakukan hal ini tentu bukan hal yang mudah, tetapi memerlukan kerja keras dan dorongan individu untuk melakukan tindakan dalam mencapai tujuan, yaitu motivasi kerja. Apabila pegawai termotivasi, maka pegawai akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu, karena dapat memuaskan keinginannya.

Menurut Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah Perangkat Daerah adalah unsur pembantu kepala daerah dan DPRD dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah. Badan Pengawasan Daerah yang selanjutnya disebut Inspektorat Provinsi, Inspektorat Kabupaten, dan Inspektorat Kota adalah unsur pengawasan daerah yang dipimpin oleh Inspektur, yang dalam pelaksanaan tugasnya bertanggung jawab langsung kepada Gubernur, Bupati atau Wali kota.

Pada dasarnya motivasi dapat memacu pegawai untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan pokok. Hal ini akan meningkatkan kualitas kinerja yaitu motivasi kerja. Pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi, senantiasa mempunyai semangat atau dorongan untuk bekerja keras, sebagai energi guna membangkitkan dorongan dalam diri sehingga mencapai *prestasi standard of excellent*, disamping itu hal ini disebabkan mereka memiliki kontrol diri yang baik maka tidak memerlukan pengawasan yang ketat dalam mencapai prestasi kerja yang telah ditetapkan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam suatu organisasi agar tetap bertahan. Sumber daya manusia menjadi elemen utama dalam organisasi jika dibandingkan dengan modal, teknologi, dan uang, karena SDM berperan sebagai pengendali kinerja organisasi. Jika organisasi tidak memiliki SDM yang memadai, maka organisasi tersebut tidak akan bisa berkembang dengan baik.

Pemerintah dalam melaksanakan peran utamanya membutuhkan kesiapan sumber daya manusia yang optimal. Pelaksanaan kegiatan pemerintahan dapat berjalan dengan efektif apabila sumber daya manusia atau pegawai yang dimiliki mempunyai kemampuan dan profesionalisme yang tinggi. Selain itu, keberhasilan kegiatan sebuah organisasi juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang menyangkut penerapan

manajemen, struktur organisasi dan deskripsi pekerjaan, lingkungan kerja fisik yang aman dan nyaman serta aspek lainnya. Dengan demikian lingkungan kerja dalam sebuah instansi sangat perlu diperhatikan agar tujuan yang hendak dicapai dapat terwujud sesuai dengan yang diharapkan.

Kinerja merupakan cerminan keberhasilan yang telah dicapai oleh pegawai secara individual dan organisasi secara umum. Dengan demikian pegawai dapat dikatakan memiliki kinerja yang optimal jika tingkat dan hasil yang dicapainya tinggi dan sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi. Pencapaian tersebut menjadi gambaran sejauh mana organisasi mampu memanajemenkan sumber daya manusia dan sumber daya organisasi lainnya termasuk motivasi pegawai dan tata kelola lingkungan kerja fisik atau aspek-aspek lainnya. Selain itu, Kinerja pegawai mencakup standar yang ditetapkan dengan kriteria dan ukuran tertentu yang dapat dijadikan sebagai dasar pencapaian tingkat yang dicapainya. Sehingga sudah seharusnya pihak organisasi memberikan perhatian khusus bagi peningkatan kinerja pegawai dan yang tidak kalah penting adalah membangun dan menata kelola lingkungan kerja yang ada dengan baik.

Dengan demikian, pengembangan dan peningkatan kinerja dari para pegawai membutuhkan partisipasi semua pegawai dalam membantu pemerintah sebagai agen perubahan yang tidak hanya sekedar mengandalkan kemampuannya saja, karena kemampuan tanpa didukung dengan kemauan, tidak akan menghasilkan peningkatan apapun.

Hal ini berarti bahwa Inspektorat Kabupaten Gowa mempunyai peranan sentral untuk mengawasi jalannya pemerintahan, dimana lancarnya jalannya pemerintahan diharapkan kesejahteraan masyarakat akan meningkat. Oleh karena itu Inspektorat Kabupaten Gowa dituntut agar senantiasa meningkatkan kinerja dan profesionalisme serta secara proaktif melaksanakan tugas pokok dan fungsinya. Agar inspektorat dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, maka akan bergantung pada sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Dengan kata lain, kinerja Inspektorat Kabupaten Gowa akan sangat bergantung pada kinerja pegawainya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi. Kinerja adalah hasil dari suatu pekerjaan yang telah dilakukan, baik berupa fisik atau material maupun non fisik atau non material. tingkatan pencapaian hasil atas tugas tertentu yang dilaksanakan.

Inspektorat merupakan salah satu unit yang melakukan pengawasan pada pemerintahan daerah, dimana memiliki tugas yang sama dengan auditor internal. Sehingga, inspektorat memegang peranan penting dalam proses terciptanya transparansi dan akuntabilitas pengelolaan keuangan daerah. Dalam menjalankan kewenangannya, Inspektorat Daerah diatur dalam sebuah Undang-Undang diantaranya UU No. 12 tahun 2017 tentang Pembinaan Dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah. Kinerja pegawai bisa mempengaruhi berlangsungnya kegiatan suatu instansi pemerintahan, semakin baik kinerja yang ditunjukkan oleh pegawai akan sangat membantu dalam perkembangan instansi pemerintahan. Kinerja pegawai mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi.

Kemudian berdasarkan laporan kinerja Inspektorat tahun 2022 menunjukkan bahwa kinerja urusan pembinaan dan pengawasan belum optimal. Masalah yang dihadapi adalah belum adanya kesinambungan antara SKPD yang diawasi dengan

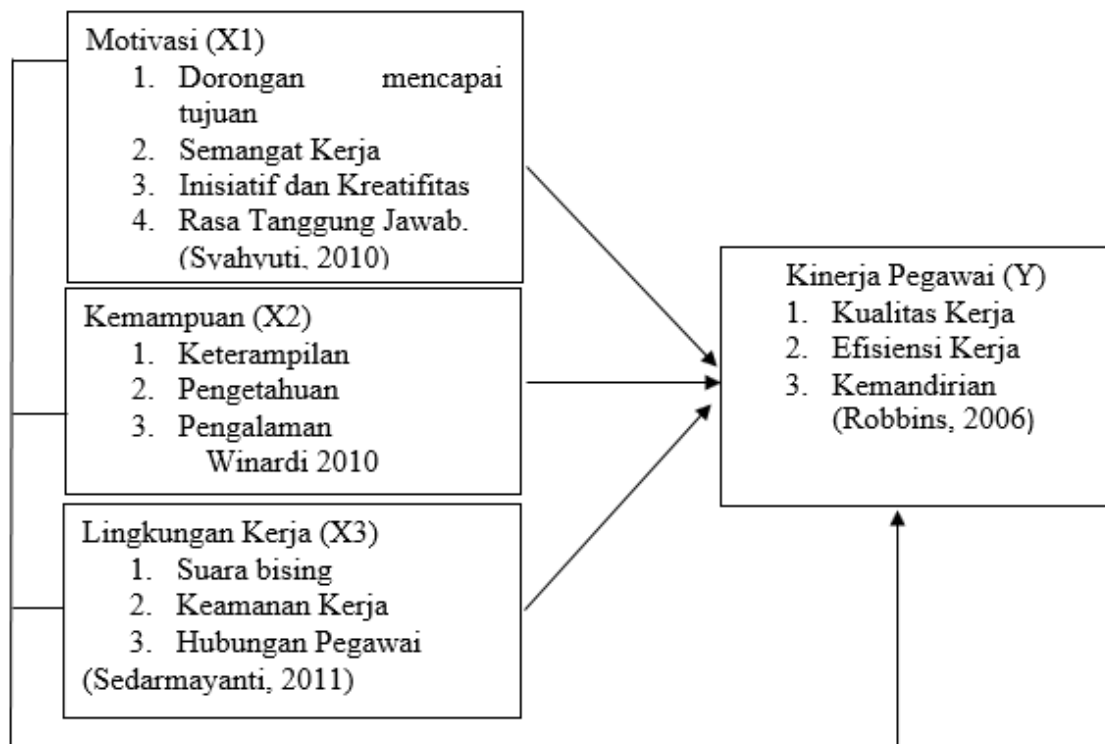
Inspektorat. Program dan kegiatan yang dilaksanakan tahun 2022 merupakan lanjutan dari tahun-tahun sebelumnya. Akar permasalahan yang dihadapi adalah perencanaan pengawasan tahunan. Secara umum hal ini merupakan menunjukkan indikasi belum optimalnya kinerja pengawasan pemerintah daerah.

Fenomena tersebut mengisyaratkan bahwa manajemen pengawasan daerah sebagai proses mendayagunakan sumber daya untuk mencapai tujuan masih menghadapi banyak kendala. Proses pengawasan hanya akan berlangsung secara berkesinambungan, efektif dan efisien jika para pimpinan mampu memotivasi para bawahan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Organisasi pemerintahan perlu didukung oleh seorang pemimpin yang memiliki jiwa Lingkungan Kerja dengan menunjukkan dirinya sebagai pemimpin yang profesional, mempunyai strategi yang mampu menggerakkan dan memotivasi bawahan dalam rangka pencapaian tujuan organisasi.

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, maka untuk meningkatkan kinerja pegawai perlu diketahui dahulu faktor-faktor yang mempengaruhinya. Diantara faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kemampuan kerja pegawai yang bersangkutan, motivasi kerja dan lingkungan kerja pegawai

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk Pengaruh Motivasi, Kemampuan Sumber Daya Manusia Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Inspektorat Kabupaten Gowa.

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Berdasarkan uraian kerangka pemikiran diatas, maka penulis menarik hipotesis sebagai berikut:

1. Diduga motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Inspektorat Kabupaten Gowa
2. Diduga Kualitas berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Inspektorat

Kabupaten Gowa

3. Diduga lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Inspektorat Kabupaten Gowa
4. Diduga Motivasi, Kualitas SDM, Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Inspektorat Kabupaten Gowa
5. Diduga motivasi berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai Kantor Inspektorat Kabupaten Gowa

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk mencari jawaban tentang pertanyaan-pertanyaan dalam penelitian berdasarkan keadaan sebenarnya sehingga diperoleh tentang gambaran yang berlaku dalam kaitannya dengan pengaruh Motivasi, Kemampuan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Inspektorat Kabupaten Gowa (Sugiono, 2011).

Penelitian dilakukan di Kantor Inspektorat Kabupaten Gowa. Waktu yang akan digunakan dalam penelitian ini kurang lebih 2 (dua) bulan dimulai pada bulan Mei sampai bulan Juni 2023.

Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Inspektorat Kabupaten Gowa. Jumlah pegawai sebanyak 58 orang. Sampel adalah sebagian populasi yang akan di teliti (Arikunto, 2014). Sampel penelitian ini ialah sampel jenuh yaitu teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan anggota sampel maka yang menjadi sampel penelitian ini sebanyak 58 orang pegawai Kantor Inspektorat Kabupaten Gowa.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah interview dan kuesioner/angket. Penggunaan interview dimaksudkan untuk mendapatkan data awal dan juga bertujuan untuk mendapatkan informasi yang lebih mendetail. Penggunaan kuesioner dimaksudkan untuk mendapatkan data primer dari responden sebagai subyek penelitian.

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda yang didahului dengan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linear berganda, uji t, uji f dan koefisien determinasi (R^2).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ (uji dua sisi dengan sig.0,05) maka instrumen atau item pernyataan dinyatakan valid terhadap skor total. Hasil uji validitas yang penulis lakukan dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Motivasi	1	0,885	0,254	Valid
	2	0,853	0,254	Valid
	3	0,759	0,254	Valid
	4	0,833	0,254	Valid
Kemampuan SDM	1	0,649	0,254	Valid
	2	0,854	0,254	Valid
	3	0,831	0,254	Valid

Variabel	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Lingkungan Kerja	4	0.879	0,254	Valid
	1	0,807	0,254	Valid
	2	0.879	0,254	Valid
	3	0.779	0,254	Valid
	4	0.782	0,254	Valid
Kinerja Pegawai	1	0.943	0,254	Valid
	2	0.919	0,254	Valid
	3	0.877	0,254	Valid
	4	0.882	0,254	Valid

Sumber: Data Primer Diolah 2023

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Nama Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
Motivasi (X_1)	0.847	Reliabel
Kemampuan SDM (X_2)	0.817	Reliabel
Lingkungan Kerja (X_3)	0.826	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0.926	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah 2023

Hasil pengolahan data melalui program analisa data SPSS ver. 26 maka dapat dilihat nilai *Alpha Cronbach* masing-masing variabel yang meliputi Motivasi, Kemampuan SDM dan Lingkungan Kerja Pegawai terhadap kinerja kantor inspektorat daerah kabupaten Gowa mempunyai nilai masing-masing variabel lebih besar dari 0,50 yang dapat diartikan masing-masing variabel yang ada dapat dikatakan memenuhi persyaratan atau variabel tersebut bisa dikatakan reliabel.

Analisis Regresi Linear Berganda

Dengan menggunakan alat bantu program analisa data SPSS Ver. 26 maka diperoleh nilai koefisien regresi masing-masing variabel yang meliputi Motivasi, Kemampuan SDM dan Lingkungan Pegawai terhadap kinerja pegawai pada Kantor Inspektorat Kabupaten Gowa, dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1	(Constant)	.628	1.267		.496	.622	-1.913	3.169
	MotivasiX1	.391	.124	.365	3.141	.003	.141	.640
	KemSDMX2	.271	.120	.261	2.258	.028	.030	.512
	LkerjaX3	.327	.123	.321	2.657	.010	.080	.573

a. Dependent Variable: KinerjaY

Berdasarkan hasil print out SPSS diperoleh koefisien dalam perhitungan regresi di atas, maka persamaan regresinya menjadi :

$$Y = 628 + 0.391X_1 + 0.271X_2 + 0.327X_3$$

Persamaan regresi linear berganda di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Formulasi regresi linear berganda di atas diperoleh nilai konstanta sebesar 0.628 mempunyai pengertian bahwa jika skor yang meliputi Motivasi, Kemampuan SDM dan kepemimpinan nilainya tetap/konstan maka terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Inspektorat kabupaten Gowa mempunyai nilai sebesar 0.628
2. Nilai koefisien regresi variabel X_1 Motivasi sebesar 0.398 berarti bahwa setiap peningkatan 1 satuan variabel X_1 motivasi dengan asumsi X_2 dan X_3 tetap maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai Inspektorat kabupaten Gowa sebesar 0.398.
3. Nilai koefisien regresi variabel X_2 Kemampuan SDM sebesar 0.321 berarti bahwa setiap peningkatan 1 satuan variabel kemampuan SDM X_2 0.321 dengan asumsi X_1 dan X_3 tetap maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai Inspektorat kabupaten Gowa sebesar 0.321.
4. Nilai koefisien regresi variabel X_3 Lingkungan Kerja sebesar 0.327 berarti bahwa setiap peningkatan 1 satuan variabel lingkungan Kerja X_3 dengan asumsi X_1 dan X_2 tetap maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai Inspektorat kabupaten Gowa sebesar 0.327.

Uji T (Secara Parsial)

Berdasarkan tabel 3 diatas, maka dapat dideskripsikan pengujian secara parsial sebagai berikut :

1. Pengaruh Motivasi (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Inspektorat kabupaten Gowa. diketahui nilai t_{hitung} sebesar 3.141 dengan tingkat signifikan sebesar 0,003. Dalam penelitian ini tingkat signifikan yang digunakan $\alpha = 0,05$ dengan derajat bebas $(n-k-1) = (58-3-1) = 57$. yang ditentukan t_{tabel} sebesar (1005lamp). Oleh karena t_{hitung} sebesar 3.141 lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar (1005lamp) dan $\text{sig } \alpha = 0,003 < 0,05$ yang berarti variabel Motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Inspektorat kabupaten Gowa.
2. Pengaruh Kemampuan SDM (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). pada Kantor Inspektorat kabupaten Gowa Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat uji SPSS ver. 26 diketahui bahwa nilai t_{hitung} variabel sebesar 2.258 dengan tingkat signifikan sebesar 0,02. Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$ dengan derajat bebas $(n-k-1) = 57$ yang ditentukan t_{tabel} sebesar (1005lamp). Oleh karena t_{hitung} sebesar 2.258 lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar (1005lamp) dan $\text{sig } \alpha = 0,02 < 0,05$ yang berarti variabel Kemampuan SDM mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai di kantor Inspektorat kabupaten Gowa.
3. Pengaruh Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Inspektorat kabupaten Gowa. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat uji SPSS ver. 26 diketahui bahwa nilai t_{hitung} variabel sebesar 2.657 dengan tingkat signifikan sebesar 0,01. Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$ dengan derajat bebas $(n-k-1) = 57$ yang ditentukan t_{tabel} sebesar (1005lamp). Oleh karena t_{hitung} sebesar 2.657 lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar (1005lam) dan $\text{sig } \alpha = 0,03 < 0,05$ yang berarti variabel lingkungan Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Inspektorat kabupaten Gowa.

4. Berdasarkan uraian hasil uji t dengan menggunakan program analisa data SPSS ver. 26 maka diketahui bahwa variabel bebas/independen (X) yaitu Motivasi, Kemampuan SDM dan Lingkungan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat kabupaten Gowa. Jadi kesimpulannya adalah hipotesis diterima dilihat dari uji statistic $t_{hitung} > t_{tabel}$, dan yang menjadi variable yang paling dominan adalah variable motivasi.

Uji F (Secara Simultan)

Uji F adalah untuk mengalisis pengaruh variabel Motivasi, Kemampuan SDM, Lingkungan kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Inspektorat kabupaten Gowa. Analisa dilakukan dengan menggunakan alat bantu program pengolahan data SPSS ver. 26 yang dapat dijelaskan dalam Tabel 4 berikut :

Tabel 4. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	222.381	3	74.127	61.324	.000 ^b
	Residual	65.274	54	1.209		
	Total	287.655	57			

a. Dependent Variable: KinerjaY

b. Predictors: (Constant), LkerjaX3, KemSDMX2, MotivasiX1

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS ver. 26 sebagaimana terlihat dalam tabel di atas, maka dapat dilakukan pengujian hipotesis sebagai berikut:

Berdasarkan hasil analisa data SPSS diketahui F_{hitung} sebesar 61.324 dengan signifikan 0,000. Tingkat signifikan yang digunakan dalam penelitian ini adalah $= 0,005$ atau dengan interval keyakinan sebesar 95% dengan $df (n-k-1) = 57$ dan ditentukan nilai $F_{tabel} = 2,37$ lamp. Oleh karena nilai F_{hitung} sebesar 61.324 berarti variabel bebas/independen (X) yang meliputi Motivasi, Kemampuan SDM, lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Inspektorat kabupaten Gowa, karena dari pengujian menunjukkan bahwa hasil $F_{hitung} = 61.324$ lebih besar dari $F_{tabel} = 2,37$ lamp. Jadi kesimpulannya hipotesis yang menjawab ada pengaruh motivasi, Kemampuan SDM, lingkungan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Inspektorat kabupaten Gowa dapat diterima.

Uji Beta (Secara Dominan)

Uji beta adalah pengujian yang dilakukan untuk menguji variabel independen mana yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel dependen, dengan menunjukkan variabel yang mempunyai koefisien beta standardized tertinggi. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS maka dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 5. Hasil Uji Beta

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	.628	1.267	
	MotivasiX1	.391	.124	.365
	KemSDMX2	.271	.120	.261
	LkerjaX3	.327	.123	.321

a. Dependent Variable: KinerjaY

Sumber: Data Diolah, 2023

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel yang meliputi Motivasi, Kemampuan SDM, Lingkungan Kerja maka yang mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Inspektorat kabupaten Gowa adalah variabel Motivasi (X_1) yaitu 0.365.

PEMBAHASAN

Motivasi Kerja, berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Inspektorata Kabupaten Gowa.

Pengaruh Motivasi (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Inspektorat kabupaten Gowa. diketahui nilai t_{hitung} sebesar 3.141 dengan tingkat signifikan sebesar 0,003. Dalam penelitian ini tingkat signifikan yang digunakan $\alpha = 0,05$ dengan derajat bebas $(n-k-1) = (58-3-1) = 57$. yang ditentukan t_{tabel} sebesar (1005lamp). Oleh karena t_{hitung} sebesar 3.141 lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar (1005lamp) dan $\text{sig } \alpha = 0,003 < 0,05$ yang berarti variabel Motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Inspektorat kabupaten Gowa.

Setelah mendapatkan hasil bahwa Variable Motivasi Kerja, berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Inspektorata Kabupaten Gowa, searah apa yang dteli oleh Agus Wijaya (2017) dengan judul penelitian Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Lamaddukkelleng Kabupaten Wajo. Penelitian ini bertujuan menganalisa pengaruh motivasi dan lingkungan terhadap kinerja pegawai rumah sakit umum, data yang diperoleh menggunakan data primer dan metode penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linear berganda. Berdasarkan judul tersebut menyatakan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan secara parsial pengaruh kemampuan, motivasi dan lingkungan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kemampuan SDM, berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Inspektorata Kabupaten Gowa.

Pengaruh Kemampuan SDM (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). pada Kantor Inspektorat kabupaten Gowa Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat uji SPSS ver. 26 diketahui bahwa nilai t_{hitung} variabel sebesar 2.258 dengan tingkat signifikan sebesar 0,02. Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$ dengan derajat bebas $(n-k-1) = 57$ yang ditentukan t_{tabel} sebesar (1005lamp). Oleh karena t_{hitung} sebesar 2.258 lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar (1005lamp)

dan $\text{sig } \alpha = 0,02 < 0,05$ yang berarti variabel Kemampuan SDM mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai di kantor Inspektorat kabupaten Gowa.

Lingkungan Kerja, berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Inspektorata Kabupaten Gowa.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Inspektorat kabupaten Gowa. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat uji SPSS ver. 26 diketahui bahwa nilai t_{hitung} variabel sebesar 2.657 dengan tingkat signifikan sebesar 0,01. Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$ dengan derajat bebas $(n-k-1) = 57$ yang ditentukan t_{tabel} sebesar (1005lamp). Oleh karena t_{hitung} sebesar 2.657 lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar (1005lam) dan $\text{sig } \alpha = 0,03 < 0,05$ yang berarti variabel lingkungan Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Inspektorat kabupaten Gowa. Variable independen (X) Lingkungan Kerja, berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Inspektorata Kabupaten Gowa, sama halnya yang teliti oleh Mutmainnah 2018. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan, 2) Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, 3) Terdapat pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan, 4) Terdapat pengaruh kompetensi, lingkungan kerja dan etos kerja terhadap kepuasan kerja.

Motivasi Kerja, Kemampuan SDM, dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Inspektorata Kabupaten Gowa.

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS ver. 26 sebagaimana terlihat dalam tabel di atas, maka dapat dilakukan pengujian hipotesis sebagai berikut : Berdasarkan hasil analisa data SPSS diketahui F_{hitung} sebesar 61.324 dengan signifikan 0,000. Tingkat signifikan yang digunakan dalam penelitian ini adalah $= 0,005$ atau dengan interval keyakinan sebesar 95% dengan $df (n-k-1) = 57$ dan ditentukan nilai $F_{tabel} = 2,37\text{lamp}$. Oleh karena nilai F_{hitung} sebesar 61.324 berarti variabel bebas/independen (X) yang meliputi Motivasi, Kemampuan SDM, lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Inspektorat kabupaten Gowa, karena dari pengujian menunjukkan bahwa hasil $F_{hitung} = 61.324$ lebih besar dari $F_{tabel} = 2,37\text{ lamp}$. Jadi kesimpulannya hipotesis yang menjawab ada pengaruh motivasi, Kemampuan SDM, lingkungan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Inspektorat kabupaten Gowa dapat diterima.

Mutmainnah 2018 Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan, 2) Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, 3) Terdapat pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan, 4) Terdapat pengaruh kompetensi, lingkungan kerja dan etos kerja terhadap kepuasan kerja.

Variabel yang dominan Motivasi Kerja, berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Inspektorata Kabupaten Gowa.

Berdasarkan Uji determinasi adalah pengujian yang menunjukkan kontribusi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dalam penelitian ini. Sebagaimana terlihat dari nilai koefisien determinasi (R^2 square) Nilai koefisien determinasi (R^2 square) sebesar 0.773 yang dapat diartikan bahwa variabel bebas/independen (X) yang meliputi Motivasi, Kemampuan SDM, dan Lingkungan Kerja mempunyai kontribusi terhadap

Kinerja Pegawai pada Kantor Inspektorat kabupaten Gowa sebesar 77.3%, sedangkan sisanya sebesar 22,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini,

KESIMPULAN

Berdasarkan penjelasan dari hasil dan pembahasan dalam penelitian ini tentu penulis menentukan kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Inspektorat Kabupaten Gowa. Artinya, jika motivasi pegawai pada kantor Inspektorat Kabupaten Gowa mengalami peningkatan, akan ikut mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai.
2. Kualitas SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Inspektorat Kabupaten Gowa. Artinya, jika kualitas SDM pada kantor Inspektorat Kabupaten Gowa mengalami peningkatan, akan ikut mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai.
3. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Inspektorat Kabupaten Gowa. Artinya, jika Lingkungan kerja pada kantor Inspektorat Kabupaten Gowa mengalami peningkatan, akan ikut mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai.
4. Motivasi, Kualitas SDM, Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Inspektorat Kabupaten Gowa. Artinya, jika Motivasi, Kualitas SDM, dan Lingkungan kerja pada kantor Inspektorat Kabupaten Gowa mengalami peningkatan, akan ikut mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai.
5. Motivasi berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai Kantor Inspektorat Kabupaten Gowa.

SARAN

Disarankan kepada pimpinan Kantor Inspektorat Kabupaten Gowa agar lebih meningkatkan dan mengembangkan variabel independen Motivasi, Kemampuan dan Lingkungan kerja karena mampu terbukti dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan melakukan kemampuan mental. Lomptensi dan moral yang baik berdasarkan Norma-orma organisasi.

1. Diharapkan agar pihak Kantor Inspektorat Kabupaten Gowa dapat memberikan kesempatan kepada pegawai untuk lebih banyak pelatihan dalam rangka meningkatkan kemampuan guna lebih banyak melahirkan produktivitas kinerja Pegawai pada Kantor Inspektorat Kabupaten Gowa.
2. Kantor Inspektorat Kabupaten Gowa untuk lebih memperhatikan dan meningkatkan lagi lingkungan yang mumpuni guna untuk menciptakan suasana kerja yang kondusif,nyaman dan aman dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai.
3. Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik meneliti pada topik yang sama, penulis menyarankan untuk menambah variabel indicator-indikator untuk mempermudah mendapatkan informasi yang leh uodate terkait dengan beberapa fenomena-fenoma yang bisa mengungkap fakta realitas yang ada.

DAFTAR PUSTAKA

- Asriyanto, N. A. (2013). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai CV. Kalika Intergraha di Semarang. *Skripsi*. Universitas Negeri Semarang.
- Darmawan, D. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Cetakan Kedua. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Darojat, T. A. (2015). *Manajemen Personalia Masa Kini*. Bandung: PT.
- Gitosudarmo, I. & Sudita, I. N. (2015). *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hamali, A, Y. (2016). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Kadarisman, M., (2014). *Manajemen Kompensasi*. Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada
- Kalet. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Kristiani., dkk. (2014). Pengaruh kemampuan kerja dan kompetensi Terhadap kinerja pada cv bumiaksa S1 Ak. *Universitas Pendidikan Ganesha*. Vol. 2, No. 1.
- Mangkunegara, A.A. A. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nawawi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada.
- Nitisemito. (2014). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nugroho, B. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Madubaru PG/PS Madukismo. *Skripsi*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Putra, D. C., Mustam, M., & Yuniningsih, T. (2013). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Gayamsari Kota Semarang. *Journal of Public Policy and Management Review*, 2(4), Article 4. <https://doi.org/10.14710/jppmr.v2i4.3598>
- Rachmawati, Latief, F., & Mariah, M. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja Pada Pt. Pelindo Jasa Maritim. *Jurnal Bisnis Dan Kewirausahaan*, 13(2), Article 2. <https://doi.org/10.37476/jbk.v13i2.4604>
- Rahmadita, I. (2013). *Manajemen Kinerja; Langkah Efektif untuk Membangun, Mengendalikan dan Evaluasi Kerja, Cetakan Kedua*. Jakarta: Intermedia Personalia Utama.
- Rahmatika, I. (2014). Pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai Bank BNI Syariah Cabang Bogor. *Skripsi*. UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Riani, A. L. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Rivai, V., Basri, D, A, F, M., Murni, S. (2005). *Performance Appraisal: Sistem yang Tepat untuk Menilai Kinerja Pegawai dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: Raja Gravindo Persada.
- Saefullah, K. (2016). *Pengantar manajemen*. Jakarta: kencana media group.
- Simamora, B. (2016). Pengaruh Motivasi, Kemampuan, dan Lingkugan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Indah Pontjan Laupakam Kabupaten Karo. *Tesis*. Universitas Terbuka Jakarta.
- Susanto. (2016). *Manajemen Peningkatan Kinerja pegawai*. Jakarta : Kencana.

- Sutanto, E. M. (2015). Hubungan lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 17(2), 135– 144.
<https://doi.org/10.9744/jmk.17.2.135>
- Wursanto, W. (2014). *Perilaku Dalam Organisasi, (terjemahan)*. Jakarta: Erlangga.
- Yusuf, Z. (2015). *Manajemen Komunikasi: Filosofi, Konsep dan Aplikasi*. Bandung: Pustaka Setia.