

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI DAN TINGKAT PENDIDIKAN TERHADAP KINERJA PNS PADA DINAS SOSIAL KABUPATEN SIDENRENG RAPPANG

Muhammad Fadly Saad Sikir^{*1}, M. Salim², Sylvia³

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

²Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

³Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail: ^{*1}mfadlysaad@gmail.com, ²salimsultan0859@gmail.com, ³sylvia.sjarlis2013@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Tingkat Pendidikan terhadap kinerja PNS Dinas Sosial Kabupaten Sidenreng Rappang. Pendekatan penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Penelitian dilakukan pada Dinas Sosial Kabupaten Sidenreng Rappang dan dilaksanakan mulai bulan Mei-Juni 2023. Populasi penelitian adalah semua PNS pada wilayah kerja Dinas Sosial Kabupaten Sidenreng Rappang dengan sampel sebanyak 30 pegawai. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara Lingkungan Kerja, Motivasi dan Tingkat Pendidikan terhadap kinerja. Secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja, Motivasi dan Tingkat Pendidikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja.

Kata kunci : Lingkungan Kerja, Motivasi, Tingkat Pendidikan, dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the effect of work environment, motivation, and education level on the performance of Civil Servants of the Social Service of Sidenreng Rappang Regency. This research approach is a quantitative approach. The research was conducted at the Social Service Office of the Sidenreng Rappang Regency and was carried out from May to June 2023. The study population was all civil servants in the working area of the Social Service Office of the Sidenreng Rappang Regency with a sample of 30 employees. The analysis technique used is multiple linear analysis. The results of the study show that there is a positive and significant influence partially between work environment, motivation and level of education on performance. Simultaneously there is a positive and significant influence between the Work Environment, Motivation and Education Level on employee performance. Motivation is the most dominant variable influencing performance.

Keywords: Work Environment, Motivation, Education Level and Employee Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sangat penting bagi Instansi dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan Instansi. Sumber daya manusia di Instansi perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antar a kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi Instansi. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama Instansi agar dapat berkembang secara produktif dan wajar.

Menurut Mangkunegara (2013) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Proses pencapaian tujuan Instansi bukan hanya melibatkan sumber daya manusia saja melainkan sumber daya penunjang lainnya seperti teknologi produk, mesin, uang, dan

metode. Namun, sumber daya manusia akan tetap dapat bertahan karena memiliki kemampuan untuk merumuskan visi dan strategi Instansi serta kemampuan untuk memperoleh dan mengarahkan sumber -sumber daya lain dalam mewujudkan visi dan menerapkan strategi Instansi.

Sumber daya manusia juga mampu menggali potensi sumber-sumber daya lain yang dimiliki Instansi, mampu mengefektifkan dan mengefisienkan proses produksi di dalam Instansi serta mampu menghasilkan produk yang memuaskan kebutuhan dan keinginan konsumen. Oleh karena itu, efektivitas dari sumber daya manusia sangat dibutuhkan, bukan semata -mata sebagai perwujudan tujuan Instansi, tetapi juga sebagai penentu dari apa yang sanggup dicapai Instansi dengan sumber daya yang dimiliki, karena Instansi yang sukses merupakan cerminan dari pegawai yang maksimal dalam memberikan kualitas dan kuantitas pada pekerjaannya serta dapat menghasilkan kinerja yang maksimal pula bagi Instansi.

Kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan menyatakan hasil kerja tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung (Wibowo, 2012). Di lain pihak terdapat pendapat yang mengatakan bahwa kinerja adalah unsur luaran yang dapat diamati dalam bentuk perilaku, adapun hakikat atau intinya yang mendalam adalah Motivasi. Unsur yang terdapat dalam Motivasi terdiri atas pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan kecenderungan perilaku seseorang atau personality traits (Mangkunegara, 2013). Meningkatnya kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Mangkunegara (2013) kinerja seseorang dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu: faktor individual (kemampuan dan keahlian, latar belakang, demografi) , faktor psikologis (persepsi attitude atau sikap, personality, pembelajaran, motivasi) serta faktor organisasi (sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, Lingkungan Kerja, struktur desain job).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah Lingkungan Kerja. Lingkungan kerja adalah suasana dimana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja pegawai. Beberapa ahli mendefinisikan lingkungan kerja antaralain sebagai berikut: Menurut (Nitisemito dalam Nuraini 2013) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.(Isyandi, 2004). Fakta pada kantor Dinas Sosia Kabupaten Sidenreng Rappang, lingkungan kerja merupakan salah satu masalah yang dikeluhkan kebanyakan pegawai, mulai dari kebersihan skitar kantor, karena tidak memiliki tukang bersih tetap sehingga kesadaran pegawai sangat diperlukan, selain masalah kebersihan, pegawai merasa perlu untuk dilakukan pengecatan ulang pada ruangan-ruangan sehingga terlihat lebih indah dan membuat semangat kerja lebih baik.

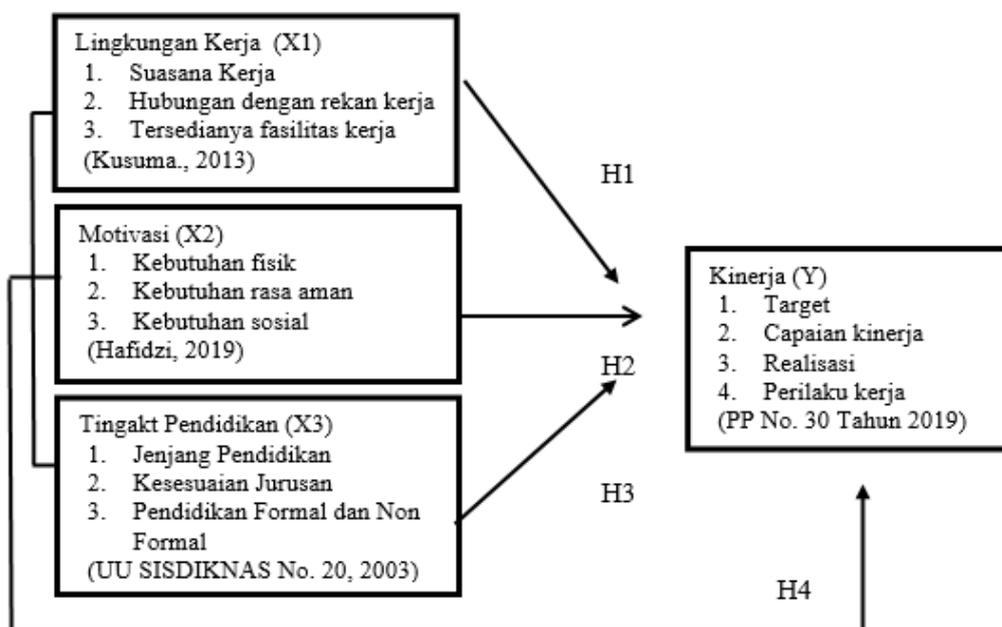
Faktor berikutnya adalah Motivasi Motivasi adalah pemberian daya penggerak untuk menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama dengan efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan

(Hasibuan, 2012; Rahmayanti, 2014). Penelitian yang dilakukan (Maulana, 2015) menyatakan hasil penelitian motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pada kantor Dinas Sosial Kabupaten Sidenreng Rappang, Motivasi sangat dibutuhkan oleh pegawai melihat tugas dan tanggung jawab yang dilakukan merupakan pekerjaan yang berat, sehingga mereka membutuhkan motivasi lebih dalam melakukan pekerjaan, seperti reward dari pimpinan.

Tingkatan Pendidikan menurut Lestari dalam Wirawan (2016) adalah “merupakan suatu kegiatan seseorang dalam mengembangkan kemampuan, sikap, dan bentuk tingkah lakunya, baik untuk kehidupan masa yang akan datang dimana melalui organisasi tertentu ataupun tidak terorganisasi”. Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara (Republik Indonesia. 2003. Undang-Undang No 20 Tahun 2003 Tentang Pendidikan. No 1.) Feni dalam Kosilah & Septian (2020) “Pendidikan merupakan bimbingan atau pertolongan yang diberikan oleh orang dewasa kepada perkembangan anak untuk mencapai kedewasaannya dengan tujuan agar anak cukup cakap melaksanakan tugas hidupnya sendiri tidak dengan bantuan orang lain” Lebih lanjut Hariandja dalam Nuruni (2014) menambahkan bahwa tingkat pendidikan seorang pegawai dapat meningkatkan daya saing instansi dan memperbaiki kinerja instansi.

Pada Dinas Sosial Kabupaten Sidenreng Rappang, Tingkat pendidikan seseorang mempengaruhi pola pikir dalam menyelesaikan permasalahan yang dihadapi oleh masyarakat, sehingga perlu untuk dilakukan peningkatan skill dan kemampuan dengan memberikan fasilitas pelatihan kepada pegawai untuk mengupgrade skill dan kemampuannya lagi. Berdasarkan permasalahan tersebut maka peneliti ingin melihat “Pengaruh Lingkungan kerja, Motivasi dan Pendidikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil kantor Dinas Sosial Kabupaten Sidenreng Rappang”

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Berdasarkan kerangka berpikir di atas maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS pada Dinas Sosial Kabupaten Sidenreng Rappang.
2. Diduga Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS pada Dinas Sosial Kabupaten Sidenreng Rappang.
3. Diduga Tingkat Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS pada Dinas Sosial Kabupaten Sidenreng Rappang.
4. Diduga Lingkungan Kerja, Motivasi dan Tingkat Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja PNS pada Dinas Sosial Kabupaten Sidenreng Rappang.
5. Diduga Motivasi merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja PNS pada Dinas Sosial Kabupaten Sidenreng Rappang.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang dilakukan pada Dinas Sosial Kabupaten Sidenreng Rappang dan dilaksanakan pada bulan Mei-Juni 2023. Target populasi dalam penelitian ini adalah para PNS Dinas Sosial Kabupaten Sidenreng Rappang yang berjumlah 30 orang, sampel sebanyak 60 PNS. Penelitian ini merupakan penelitian dengan pendekatan kuantitatif.

Teknik analisis data yang digunakan adalah uji kualitas data yaitu uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis melalui uji t dan uji f serta koefisien determinasi (R square).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Uji validitas Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja	<i>Pearson Correlation</i>	Kesimpulan
X1.1	0,000	Valid
X1.2	0,000	Valid
X1.3	0,000	Valid
X1.4	0,000	Valid
X1.5	0,000	Valid
X1.6	0,000	Valid
X1.7	0,000	Valid
X1.8	0,000	Valid
X1.9	0,000	Valid
X1.10	0,000	Valid

Sumber : Data Kuesioner diolah

Berdasarkan tabel 1 dapat dijelaskan bahwa seluruh pernyataan pada kuesioner Lingkungan Kerja memiliki nilai *Pearson Correlation* sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa kuesioner Lingkungan Kerja dinyatakan valid.

Tabel 2. Uji validitas Motivasi

Motivasi	<i>Pearson Correlation</i>	Kesimpulan
X2.1	0,000	Valid

Motivasi	<i>Pearson Correlation</i>	Kesimpulan
X2.2	0,000	Valid
X2.3	0,000	Valid
X2.4	0,000	Valid
X2.5	0,000	Valid
X2.6	0,000	Valid
X2.7	0,000	Valid

Sumber : Data Kuesioner diolah

Berdasarkan tabel 2 dapat dijelaskan bahwa seluruh pernyataan pada kuesioner Motivasi memiliki nilai *Pearson Correlation* sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa kuesioner Motivasi dinyatakan valid.

Tabel 3. Uji validitas Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	<i>Pearson Correlation</i>	Kesimpulan
X3.1	0,000	Valid
X3.2	0,000	Valid
X3.3	0,000	Valid
X3.4	0,000	Valid
X3.5	0,000	Valid
X3.6	0,000	Valid

Sumber : Data Kuesioner diolah

Berdasarkan tabel 3 dapat dijelaskan bahwa seluruh pernyataan pada kuesioner Tingkat Pendidikan nilai *Pearson Correlation* sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa kuesioner Tingkat Pendidikan dinyatakan valid.

Tabel 4. Uji validitas Kinerja

Kinerja	<i>Pearson Correlation</i>	Kesimpulan
Y1	0,000	Valid
Y2	0,000	Valid
Y3	0,000	Valid
Y4	0,000	Valid
Y5	0,000	Valid
Y6	0,000	Valid
Y7	0,000	Valid
Y8	0,000	Valid
Y9	0,000	Valid
Y10	0,000	Valid

Sumber : Data Kuesioner diolah

Berdasarkan tabel 4 dapat dijelaskan bahwa seluruh pernyataan pada kuesioner Kinerja nilai *Pearson Correlation* sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa kuesioner Kinerja dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 5. Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Kesimpulan
Lingkungan Kerja	0,862	<i>Reliable</i>
Motivasi	0,784	<i>Reliable</i>
Tingkat Pendidikan	0,624	<i>Reliable</i>
Kinerja	0,807	<i>Reliable</i>

Sumber : Data Kuesioner diolah

Berdasarkan tabel 5 dapat dijelaskan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,862, nilai *Cronbach's Alpha* variabel Motivasi sebesar 0,784, nilai *Cronbach's Alpha* variabel Tingkat Pendidikan sebesar 0,624 dan nilai *Cronbach's Alpha* variabel Kinerja sebesar 0,807. Maka dapat disimpulkan bahwa kuesioner Lingkungan Kerja, Motivasi, Tingkat Pendidikan dan kinerja dinyatakan *reliable*.

Analisis Regresi Linear Berganda

Perhitungan statistik dalam analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program komputer IBM SPSS for Windows versi 23. Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS selengkapnya ada pada lampiran dan selanjutnya dijelaskan pada Tabel berikut ini :

Tabel 6. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	-1.486	2.438		-.609	.545		
X1	.213	.063	.235	3.362	.002	.379	2.635
X2	.717	.071	.719	10.110	.000	.368	2.720
X3	.176	.081	.099	2.161	.036	.880	1.136

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan tabel di atas output SPSS tersebut diatas dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = -1.486 + 0,215X1 + 0,717X2 + 0,176X3$$

Dari persamaan regresi linier berganda tersebut diatas, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1) Nilai Konstanta (a) sebesar -1.486 dengan asumsi predictor Lingkungan Kerja (X1), Motivasi (X2) dan Tingkat Pendidikan (X3) adalah 0 atau tetap maka peningkatan Kinerja pegawai sebesar -1.486 satuan.
- 2) Nilai Koefisien regresi X1 sebesar 0.215 menunjukkan bahwa setiap peningkatan X1 sebesar satu satuan, menyebabkan perubahan rata-rata total meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,215 satu satuan dengan asumsi variabel lain konstan.

- 3) Nilai Koefisien X2 sebesar 0,717 menunjukkan bahwa setiap peningkatan X2 sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,717 satu satuan dengan asumsi variabel lain konstan.
- 4) Nilai Koefisien regresi X3 sebesar 0,176 menunjukkan bahwa setiap peningkatan variabel X3 sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,176 satu satuan dengan asumsi variabel lain konstan

Uji t (Secara Parsial)

- 1) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap kinerja pegawai
 Nilai t hitung untuk variabel Lingkungan Kerja (X1) sebesar 3.362 > t tabel (2,051), dengan tingkat signifikansi sebesar 0,002 dibawah nilai probabilitas 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS Dinas Sosial Kabupaten Sidenreng Rappang.
- 2) Pengaruh Motivasi Terhadap kinerja pegawai
 Nilai t hitung untuk variabel Motivasi (X2) sebesar 10.110 > 2,051 t tabel dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 dibawah nilai probabilitas 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS Dinas Sosial Kabupaten Sidenreng Rappang.
- 3) Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap kinerja pegawai
 Nilai t hitung untuk variabel Tingkat Pendidikan 2.161 > 2,051 t tabel dengan tingkat signifikansi sebesar 0,036 lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa Tingkat Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS Dinas Sosial Kabupaten Sidenreng Rappang.

Uji F (Secara Simultan)

Uji F dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel independent dalam hal ini adalah variable Lingkungan Kerja, Motivasi dan Tingkat Pendidikan berpengaruh secara bersama sama terhadap kinerja pegawai. Hasil perhitungan uji F untuk menguji hubungan variabel independen secara bersama-sama diperoleh pada Tabel berikut ini :

Tabel 7. Hasil uji f (Secara Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	441.335	3	147.112	57.925	.000 ^a
	Residual	66.032	26	2.540		
	Total	507.367	29			
a. Dependent Variable: KINERJA						
b. Predictors: (Constant),Lingkungan Kerja, Motivasi dan Tingkat Pendidikan						

Sumber :Data Diolah Tahun 2023

Berdasarkan tabel tersebut diatas menunjukkan bahwa F hitung sebesar 57.925 > F tabel 2.98, hal ini diperkuat dengan nilai taraf signifikansi sebesar 0,000 atau signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari taraf $\alpha = 0,05$, artinya secara simultan variabel Lingkungan Kerja, Motivasi dan Tingkat Pendidikan berpengaruh terhadap Kinerja PNS Dinas Sosial Kabupaten Sidenreng Rappang

Uji Beta (Dominan)

Berdasarkan hasil tabel di atas nilai “*Standardized Coefficient Beta*” diketahui bahwa variabel yang berpengaruh dominan adalah variabel Motivasi dengan nilai “*Standardized Coefficient Beta*” sebesar 0,719 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Hal ini menggambarkan bahwa Motivasi (X2) merupakan salah satu faktor penting dalam melaksanakan pekerjaan, dengan Motivasi yang baik yang dimiliki oleh setiap pegawai, maka pegawai pun akan melakukan pekerjaan dengan baik.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R square*

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.933 ^a	.870	.855	1.594	2.363
a	Predictors : (Constant), Lingkungan Kerja(X1), Motivasi (X2), Tingkat Pendidikan (X3).				
b	Dependent Variable : Kinerja (Y)				

Sumber : Data Diolah Tahun 2023

Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi R.Square yang diperoleh sebesar 0.870 yang artinya besarnya kontribusi pengaruh ke 3 variabel Lingkungan Kerja (X1), Variabel Motivasi (X2) dan variabel Tingkat Pendidikan (X3) sebesar 87%. Sisanya, sebesar 13% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Secara Parsial

Pada bagian uji secara parsial dapat dibahas pengaruh beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja PNS Dinas Sosial Kabupaten Sidenreng Rappang. Pembahasan masing-masing variabel tersebut dikemukakan berikut ini.

a. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PNS Pada Dinas Sosial Kabupaten Sidenreng Rappang

Hasil analisis terhadap pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja PNS Dinas Sosial Kabupaten Sidenreng Rappang menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$, maka disimpulkan H1 diterima, artinya Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasibuan (2019) menyatakan lingkungan kerja mempunyai suatu peranan penting dalam melaksanakan suatu tugas yang diberikan oleh instansi kepada pegawainya, dengan terciptanya lingkungan kerja yang nyaman tentu akan menimbulkan peningkatan kerja pegawai sehingga dapat memberikan kontribusi yang baik bagi instansi. Menurut Sudaryo (2018) lingkungan kerja merupakan seluruh peralatan atau benda-benda untuk bekerja yang dihadapi dalam lingkungan sekitar dimana pegawai itu bekerja.

Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rizky Effendi Ade Jaya Sutisna (2021) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan

Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja, yang mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai. Penelitian lain yang sejalan dengan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Anwar Sanusi (2018) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai yang mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Fakta dilapangan menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang aman, bersih dan nyaman mampu membuat pegawai merasa nyaman pula dalam melaksanakan pekerjaannya. Kebersihan merupakan hal yang paling penting dalam menunjang kinerja pegawai.

b. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja PNS pada Dinas Sosial Kabupaten Sidenreng Rappang

Hasil analisis terhadap pengaruh Motivasi terhadap Kinerja PNS pada Dinas Sosial Kabupaten Sidenreng Rappang menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka disimpulkan H₂ diterima, artinya Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasibuan (2013) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang sehingga mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah energi yang menggerakkan diri Pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi Instansi (Mangkunegara, 2016). Sedangkan motivasi dinyatakan oleh Sedamayanti (2014) motivasi kerja adalah kesediaan mengeluarkan tingkat upaya kearah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan untuk memenuhi kebutuhan individual..

Pada penelitian ini, variabel Motivasi berpengaruh terhadap kinerja PNS Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sidenreng Rappang. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mahmud Halim (2016) yang mengatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Dan Diklat Daerah Kabupaten Mamuju Utara. Penelitian lain yang serupa adalah penelitian yang dilakukan oleh Dedy Darmawan, Dkk (2021) yang mengatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada dinas kearsipan dan perpustakaan daerah kabupaten paser.

Motivasi menjadi salah satu faktor peningkatan kinerja pegawai, pegawai merasa semangat dalam bekerja ketika mereka memiliki rekan kerja yang positif dan saling membantu ketika dalam kesulitan, berdasarkan fakta di lapangan bahwa Tidak ada kerjasama yang baik antar pegawai sehingga terlihat adanya ego tiap bidang sehingga kadang tidak ada kecocokan dan kerjasama dalam menangani masalah masyarakat sehingga pelayanan tidak berjalan dengan baik. Selain rekan kerja yang supportif, pegawai juga lebih bersemangat melakukan pekerjaan karena hal itu juga akan menjadi penilaian untuk mendapatkan reward dan posisi yang baik, fakta dilapangan juga tidak ada reward dari pimpinan sehingga kurang motivasi dari pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik.

c. Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja PNS pada Dinas Sosial Kabupaten Sidenreng Rappang

Hasil analisis terhadap pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja PNS pada Dinas Sosial Kabupaten Sidenreng Rappang menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar $0,036 > 0,05$, maka disimpulkan H₃ diterima, artinya Tingkat Pendidikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Feni dalam Kosilah & Septian

(2020) “Pendidikan merupakan bimbingan atau pertolongan yang diberikan oleh orang dewasa kepada perkembangan anak untuk mencapai kedewasaannya dengan tujuan agar anak cukup cakap melaksanakan tugas hidupnya sendiri tidak dengan bantuan orang lain. Lebih lanjut Hariandja dalam Nuruni (2014) menambahkan bahwa tingkat pendidikan seorang pegawai dapat meningkatkan daya saing instansi dan memperbaiki kinerja instansi.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurfitroyani Yasin (2021) dengan judul penelitian Pengaruh Pengalaman Kerja, Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Kabupaten Soppeng yang mengatakan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Soppeng. Pada Dinas Sosial Kabupaten Sidenreng Rappang bahwa mayoritas pegawai berstatus S1 dan pegawai merasa membutuhkan upgrade skill dan kemampuan sehingga perlu diadakan pendidikan dan pelatihan kepada para pegawai sehingga kemampuan mereka dalam menganalisis masalah dan mencari solusi terhadap masalah masyarakat menjadi lebih meningkat.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Tingkat Pendidikan Secara Simultan terhadap Kinerja PNS pada Dinas Sosial Kabupaten Sidenreng Rappang

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan (uji F), dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel Lingkungan Kerja, Motivasi dan Tingkat Pendidikan secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai. dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat diketahui bahwa secara simultan ada pengaruh signifikan antara variabel Lingkungan Kerja, Motivasi dan Tingkat Pendidikan terhadap kinerja PNS. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Anwar Sanusi (2018) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. hasil penelitian ini mengatawakan bahwa secara simultan lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

3. Motivasi merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja PNS pada Dinas Sosial Kabupaten Sidenreng Rappang

Berdasarkan hasil uji Beta (uji Dominan), dimaksudkan untuk mengetahui variabel manakah yang paling berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Motivasi merupakan variabel yang paling dominan dengan nilai “Standardized Coefficient Beta” sebesar 0,719. Motivasi adalah energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi Instansi (Mangkunegara, 2016). Sedangkan motivasi dinyatakan oleh Sedamayanti (2014) motivasi kerja adalah kesediaan mengeluarkan tingkat upaya kearah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan untuk memenuhi kebutuhan individual.

Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut. Kebutuhan dan keinginan seseorang berbeda dengan kebutuhan dan keinginan orang lain. Perbedaan kebutuhan dan keinginan seseorang itu terjadi karena proses mental yang terjadi dalam diri orang tersebut. Proses mental itu merupakan pembentukan persepsi pada diri orang yang bersangkutan dan proses pembentukan persepsi diri pada

hakikatnya merupakan proses belajar seseorang terhadap segala sesuatu yang dilihat dan dialaminya dari lingkungan yang ada di sekitarnya.”

KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian dan analisis data yang dilakukan oleh peneliti terhadap pegawai Dinas Sosial Kabupaten Sidenreng Rappang, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS Dinas Sosial Kabupaten Sidenreng Rappang.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS Dinas Sosial Kabupaten Sidenreng Rappang.
3. Tingkat Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS Dinas Sosial Kabupaten Sidenreng Rappang.
4. Lingkungan Kerja, Motivasi dan Tingkat Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja PNS Dinas Sosial Kabupaten Sidenreng Rappang.
5. Motivasi berpengaruh paling dominan terhadap kinerja PNS Dinas Sosial Kabupaten Sidenreng Rappang.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, Risky, Nur., Nurul, Qomariah., Achmad, Hasan, Hafidzi. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Lingkungan Kerja Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*. Vol. 4 No. 1.
- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Nusa Media. Yogyakarta.
- Alex, Nitisemito. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka setia. Bandung.
- Alex. Nitisemito. (2013). *Manajemen Personalialia, Edisi Ketiga, Cetakan Kesembilan*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Ansory, A. F., dan Indrasari. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Indonesia Pustaka. Sidoarjo.
- Anwar, Prabu, Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Bu'ulolo, Liberlina. (2018). *Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Lahusa Kabupaten Nias Selatan*.
- Darojat, Achmad, Tubagus. (2015). *Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalialia Masa Kini*. PT. Refika Aditama. Bandung.
- Duwi, Priyatno. (2013). *Analisis Korelasi, Regresi, dan Multivariate Dengan SPSS*. Yogyakarta. Gava Media.
- Farida, U., dan Hartono, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Ponorogo. Universitas Muhammadiyah Ponorogo.

- Firman, A. (2022). Implementation of Occupational Safety and Health (K3) for Increasing Employee Productivity. *Jurnal Economic Resource*, 5(2), 365-376.
- Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS*. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, H. M. (2019). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Herry, Widodo. (2020). Pengaruh Motivasi Berafiliasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal of Maritime and Education* p-ISSN : 26-0658. E-ISSN : 2656-0666. Vo.2 No.1. 2020. Hal, 82-88.
- Huseno, T. (2016). *Kinerja Pegawai Tinjauan dari Dimensi Kepemimpinan, Misi Organisasi, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja*.
- Imam, Gunawan, S. M. (2017). *Metode Penelitian Kualitatif Teori dan Praktik*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Indriantoro, Nur., dan Supomo, Bambang. (2013). *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen*. Yogyakarta. BPFE.
- Kosilah., & Septian. (2020). “Penerapan Model Pembelajaran Kooperatif tipe Assure Dalam Meningkatkan Hasil Belajar Siswa”, *Jurnal Inovasi Penelitian*, Vol 1 no 6.
- Kusuma, Arta, Adi. (2013). *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Hotel Muria Semarang*. Skripsi UNES. Semarang.
- Lubis, Rika, Falinda. (2018). *Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai*. Skripsi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
- Masram., dan Mu’ah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo. Zifatama Publisier.
- Nuruni, T. (2014). *Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Guru PAI SD Negeri Di Kecamatan Sidoharjo Kabupaten Sragen*. Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri Surakarta.
- Panjaitan, M. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja*. *Jurnal Manajemen* Vol 3. No. 2, p. 1-5.
- Robbins, Stephen, P., Timothy A. Judge. (2016). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta. Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung.
- Sudaryo, Yoyo., dkk. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta. CV Andi Offset.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung. Alfabeta.

- Suwanto. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Koperasi Bmt El-Raushan Tangerang. *Jenius* Vol.3. No.2.
- Uhing, Yantje, Ratu, Andrey, R.H., Dan Adolfina. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Makan Dimanado. *Jurnal EMBA*. Vol.7 No.1.
- Veithzal, Rivai, Zainal, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Instansi*. Edisike-7. Depok: PT RAJAGRAFINDO.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*. PT. Raja grafindo Persada Jakarta-14240.
- Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja Edisi Ketiga, Cetakan Keenam*. PT. Raja grafindo Persada. Jakarta.
- Widiansyah, Apriyanti. (2017). “Peran Ekonomi dalam Pendidikan dan Pendidikan dalam Pembangunan Ekonomi’. *Cakrawala*. Vol. XVII, No. 2.
- Wirawan., dkk. (2016). Pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai. *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Manajemen* Vol 4 Grafindo Persada. Jakarta.