

PENGARUH MOTIVASI KERJA, BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENGELOLAAN SUMBER DAYA AIR KABUPATEN SIDENRENG RAPPANG

Nuriyanti ^{*1}, Ahmad Firman ², Badaruddin ³

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

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

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

E-mail : ¹ anti.yasin81@gmail.com, ² a_firman25@yahoo.com, ³ badar@stienobel-indonesia.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) Pengaruh motivasi kerja, beban kerja dan lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai. (2) Pengaruh variabel motivasi kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai. (3) Variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Kabupaten Sidrap.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode survey dengan teknik analisis korelasional untuk mengetahui pengaruh hubungan variabel terikat dan variabel bebas. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah angket dan studi dokumen. Metode analisis yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Secara parsial variabel motivasi, beban kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. (2) Secara simultan menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja, beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. (3) Hasil uji beta menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Kabupaten Sidrap

Kata Kunci: Motivasi kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai

Abstract

This study aims to determine (1) The influence of work motivation, workload, and work environment partially on employee performance. (2) The influence of work motivation, workload, and work environment variables simultaneously on employee performance. (3) The variable that has the most dominant influence on the performance of employees of the Water Resources Management Office of Sidrap Regency.

This research is quantitative research with a survey method with correlational analysis techniques to determine the effect of the relationship between the dependent variable and the independent variable. Data collection methods used are questionnaires and document studies. The analytical method used is descriptive statistical analysis and multiple linear regression analysis.

The results show that (1) Partially the variables of motivation, workload, and work environment had a positive and significant effect on employee performance. (2) Simultaneously shows that the variables of work motivation, workload, and work environment affect employee performance. (3) The results of the beta test show that the work motivation variable has a dominant effect on the performance of the State Civil Apparatus at the Sidrap Regency Water Resources Management Service

Keywords: Work Motivation, Workload, Work Environment, And Employee Performance

PENDAHULUAN

Pegawai sebagai sumber daya manusia dalam suatu organisasi yang bekerja sesuai tugas pokok dan fungsinya untuk mencapai tujuan organisasi. Aktivitas sehari-hari yang dijalankan menuntut setiap pegawai untuk meluangkan waktu, tenaga, pikiran dan

berbagai bentuk-bentuk pengorbanan lainnya sebagai konsekuensi menjadi pikiran dan berbagai bentuk-bentuk pengorbanan lainnya sebagai pengabdian dan memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa variable antara lain yaitu motivasi kerja, kemampuan (kompetensi) dan kepemimpinan. Motivasi adalah kekuatan, baik dari dalam maupun dari luar yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya. Motivasi merupakan salah satu peran yang harus dilakukan oleh pemimpin terhadap bawahannya. Pemimpin memotivasi karyawan untuk menghasilkan kinerja yang ditetapkan, memberikan dukungan, membantu, dan mengarahkan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan mereka, seorang pemimpin harus mempunyai cara yang tepat untuk memotivasi karyawannya agar mencapai prestasi kerja yang tinggi.

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai tujuan individu. Motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal dan eksternal bagi seorang individu yang menyebabkan timbulnya sifat antusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu.

Menurut Firman, dkk (2022) Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tidak hanya ditentukan oleh bentuk struktur organisasi yang lengkap tetapi juga dipengaruhi oleh penempatan individu pada posisi yang tepat sesuai dengan kemampuan dan keahliannya (*the right man on the right place*), masing-masing individu memiliki motivasi yang berbeda untuk bekerja. Individu berbeda tidak hanya dalam kemampuannya untuk bekerja tetapi juga dalam kemauan mereka untuk melakukan sesuatu (motivasi).

Selanjutnya apabila dihubungkan dengan beban kerja maka dapat melihat pandangan pegawai mengenai besarnya target kerja yang diberikan, dimana selama ini instansi menetapkan target yang terlalu tinggi sehingga pegawai merasakan adanya beban tugas yang terlalu berat. Pandangan pegawai terhadap kondisi pekerjaan dapat ditunjukkan dengan bentuk-bentuk dukungan dari instansi dalam proses penyelesaian pekerjaan, dimana selama ini fasilitas yang mendukung pekerjaan dirasakan kurang sehingga karyawan belum sepenuhnya bekerja sesuai dengan ketentuan. Beban kerja yang ditetapkan juga ditunjukkan dengan penetapan standar kerja yang terlalu tinggi sehingga aktivitas para pegawai tidak dapat berjalan sesuai dengan ketentuan

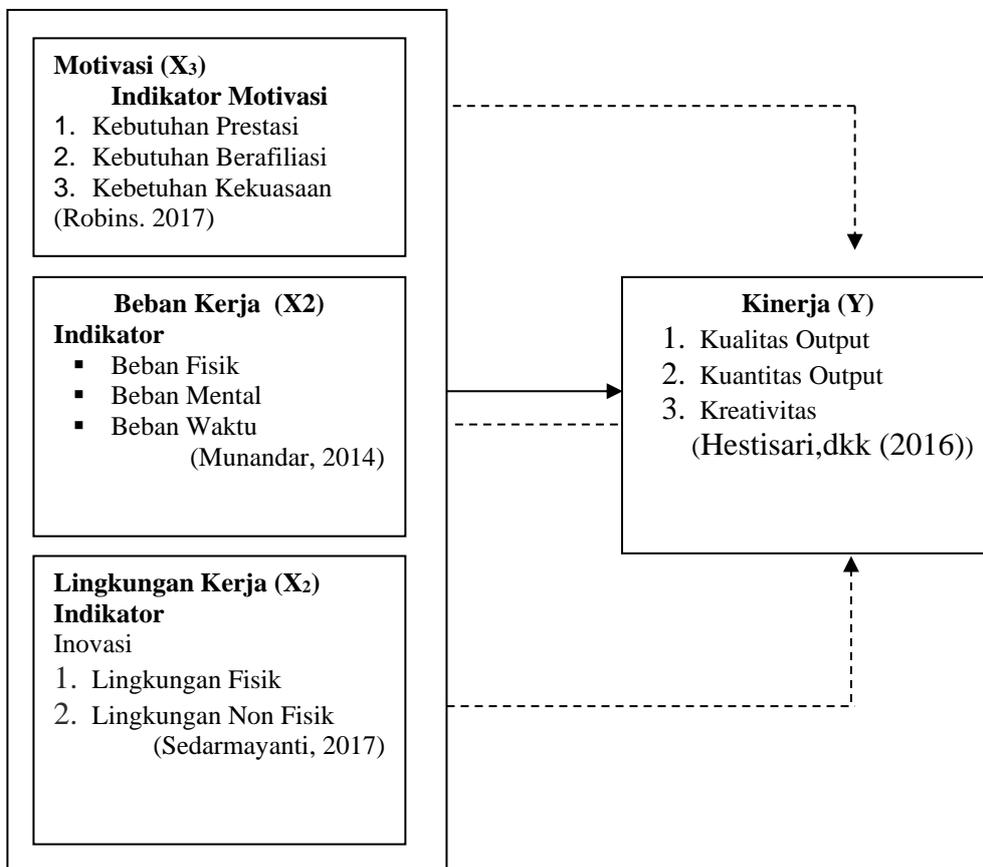
Lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Nitisemito (2015) mengemukakan bahwa lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Dalam hal ini segala sesuatu yang ada di sekitar lingkungan pekerja dapat berupa bentuk fisik dan bentuk non fisik yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti kondisi tempat kerja yang nyaman, adanya program pelayanan karyawan, dan hubungan kerjasama yang baik akan mendorong kinerja seorang karyawan untuk lebih baik, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dan target perusahaan dapat terus ditingkatkan.

Sebagai sebuah organisasi sektor publik, Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Kabupaten Sidenreng Rappang mempunyai Rencana Kerja yang berorientasi pada hasil yang ingin dicapai selama kurun waktu 1 (satu) tahun, yaitu untuk dengan memperhitungkan potensi, peluang, dan kendala yang ada atau mungkin timbul. Selanjutnya hasil yang ingin dicapai dalam evaluasi Pelaksanaan Renja Dinas

Pengelolaan Sumber Daya Air Tahun yang lalu adalah sebagai pedoman dasar dalam penyusunan Rancangan awal Rencana Kerja Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Tahun Anggaran 2023. Tujuan dan sasaran menjadi kebijakan strategis yang menunjukkan tingkat prioritas tertinggi dalam perencanaan pembangunan kota. Tujuan adalah pernyataan tentang hal-hal yang perlu dilakukan untuk mencapai visi Kabupaten Sidenreng Rappang yaitu “Terwujudnya Kabupaten Sidenreng Rappang Sebagai Daerah Agribisnis Yang Maju Dengan Masyarakat Religius, Aman, Adil dan Sejahtera”. Melaksanakan misi dengan menjawab isu strategis dan permasalahan pembangunan daerah. Sasaran adalah hasil yang diharapkan dari suatu tujuan yang diformulasikan secara terukur, spesifik, dapatdicapai, rasional, untuk dilaksanakan dalam jangka waktu 5 (lima) tahun kedepan.

Berdasarkan hal tersebut di atas, maka dibawah ini ditunjukkan kerangka konsep penelitian ini, yaitu:

Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian



HIPOTESIS PENELITIAN

Dengan melihat kerangka Konseptual di atas, maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja, Beban Kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Kabupaten Sidrap.
2. Motivasi Kerja, Beban Kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Kabupaten Sidrap.

3. Motivasi kerja paling dominan berpengaruh Terhadap Kinerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Kabupaten Sidrap.

METODE PENELITIAN

Bertolak dari permasalahan dan tujuan penelitian yang ingin dicapai, penelitian berjenis penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif menekankan pada aspek pengukuran secara objektif terhadap fenomena sosial. Pengujian teori atau konsep melalui pengukuran variable-variabel penelitian dengan angka dan melakukan analisis data dengan prosedur statistik deduktif (Echdar, 2017)

Penelitian ini dilakukan pada pegawai Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Kabupaten Sidrap. Waktu penelitian April sampai Mei 2023.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh kinerja pegawai Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Kabupaten Sidrap sebanyak 91 orang. Penentuan sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan Teknik sampel jenuh yaitu, seluruh populasi di jadikan sampel sebanyak 91 orang pegawai.

Metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah menggunakan survei dengan instrumen angket yang disebar kepada responden. Proses yang dilakukan peneliti dalam mengumpulkan data primer dengan metode survei melalui instrumen penelitian (angket) dan wawancara, yaitu sebagai berikut:

1. Angket sebagai instrumen utama dalam penelitian ini berisi sejumlah item pernyataan bersifat tertutup yang disusun berdasarkan hasil kajian teoritis dan empiris serta informasi yang diperoleh pada objek penelitian. Setelah instrumen penelitian disusun, terlebih dahulu dilakukan penilaian terhadap *face dan content validity*, kalimat serta maksud dari setiap pernyataan.
2. Data yang diperoleh dari distribusi instrumen penelitian secara keseluruhan selanjutnya diperiksa, ditabulasi, *di-screening*, serta dianalisis untuk menjawab dan membahas masalah yang diteliti dalam penelitian ini.

Pengukuran data penelitian ini menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi responden terhadap obyek (Nazir, 2009).

Penggunaan skala Likert karena pertimbangan sebagai berikut: (1) mempunyai banyak kemudahan; (2) mempunyai realibilitas yang tinggi dalam mengurutkan subyek berdasarkan persepsi; (3) fleksibel dibanding teknik yang lain; (4) aplikatif pada berbagai situasi. Pengolahan data, skala Likert termasuk dalam skala interval.

Penentuan skala Likert dalam penelitian ini dari skala 1 sampai dengan 5. Pedoman untuk pengukuran semua variabel adalah dengan menggunakan 5 poin likert scale. kategori dari masing-masing jawaban dengan suatu kriteria sebagai berikut: Sangat Baik/Sangat Setuju (skor 5): Baik/Setuju (skor 4); Cukup baik/ Netral (skor 3); Tidak Baik/Tidak Setuju (skor 2): Sangat Tidak Baik/Sangat Tidak Setuju (skor 1) (Malhotra, 2010; Cooper & Seindler, 2013).

Bertolak dari permasalahan dan tujuan penelitian yang ingin dicapai, penelitian berjenis penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif menekankan pada aspek pengukuran secara objektif terhadap fenomena sosial. Pengujian teori atau konsep melalui pengukuran variable-variabel penelitian dengan angka dan melakukan analisis data dengan prosedur statistik deduktif

Teknik analisa data kuantitatif yang diperoleh dari hasil kuesioner dengan menggunakan analisis regresi linier berganda (*multiple regression analysis*).

Analisis linier berganda dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen (X) yang ditunjukkan oleh Motivasi Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap variabel dependen (Y) yang ditunjukkan oleh kinerja pegawai. Sebelum melakukan pengujian gresi linier berganda syarat uji regresi yang harus dipenuhi \

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas

1) Hasil uji validitas instrumen variabel Motivasi Kerja (X₁)

Dari instrumen yang diujicobakan, ditentukan koefisien korelasi dengan menggunakan analisis korelasi berbantuan komputer (SPSS-25), ternyata menunjukkan bahwa semua item instrumen tersebut dinyatakan valid ($\text{sig. } r_{\text{hit}} < \alpha 0.05$), dengan hasil selengkapnya sebagai berikut :

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X₁)

Indikator	r hit	Sig	Ket	
X1	X1_1	0.845	0.000	Valid
	X1_2	0.861	0.000	Valid
	X1_3	0.795	0.000	Valid
	X1_4	0.828	0.000	Valid
	X1_5	0.834	0.000	Valid
	X1_6	0.857	0.000	Valid
	X1_7	0.913	0.000	Valid
	X1_8	0.910	0.000	Valid
	X1_9	0.910	0.000	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

2) Hasil uji validitas instrumen variabel Beban Kerja X₂)

Dari instrumen yang diujicobakan, ditentukan koefisien korelasi dengan menggunakan analisis korelasi berbantuan komputer (SPSS-25), ternyata menunjukkan bahwa semua item instrumen tersebut dinyatakan valid ($\text{sig. } r_{\text{hit}} < \alpha 0.05$), dengan hasil selengkapnya sebagai berikut :

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja (X₂)

Indikator	r hit	Sig	Ket	
X2	X2_1	0.906	0.000	Valid
	X2_2	0.881	0.000	Valid
	X2_3	0.902	0.000	Valid
	X2_4	0.897	0.000	Valid
	X2_5	0.865	0.000	Valid
	X2_6	0.857	0.000	Valid
	X2_7	0.925	0.000	Valid
	X2_8	0.906	0.000	Valid
	X2_9	0.873	0.000	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

3) Hasil uji validitas Lingkungan Kerja (X₃)

Dari instrumen yang diujicobakan, ditentukan koefisien korelasi dengan menggunakan analisis korelasi berbantuan komputer (SPSS-25), ternyata menunjukkan

bahwa semua item instrumen tersebut dinyatakan valid ($\text{sig.}r_{\text{hit}} < \alpha 0.05$), dengan hasil selengkapnya sebagai berikut :

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X_3)

Indikator	r hit	Sig	Ket	
X3	X3_1	0.891	0.000	Valid
	X3_2	0.887	0.000	Valid
	X3_3	0.899	0.000	Valid
	X3_4	0.914	0.000	Valid
	X3_5	0.840	0.000	Valid
	X3_6	0.883	0.000	Valid
	X3_7	0.625	0.000	Valid
	X3_8	0.873	0.000	Valid
	X3_9	0.909	0.000	Valid
	X3_10	0.897	0.000	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

4) Hasil uji validitas instrumen variabel Kinerja Pegawai (Y)

Dari instrumen yang diujicobakan, ditentukan koefisien korelasi dengan menggunakan analisis korelasi berbantuan komputer (SPSS-25), ternyata menunjukkan bahwa semua item instrumen tersebut dinyatakan valid ($\text{sig.}r_{\text{hit}} < \alpha 0.05$), dengan hasil selengkapnya sebagai berikut :

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Indikator	r hit	Sig	Ket	
Y	Y_1	0.973	0.000	Valid
	Y_2	0.817	0.000	Valid
	Y_3	0.900	0.000	Valid
	Y_4	0.821	0.000	Valid
	Y_5	0.879	0.000	Valid
	Y_6	0.904	0.000	Valid
	Y_7	0.890	0.000	Valid
	Y_8	0.890	0.000	Valid
	Y_9	0.864	0.000	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Uji Realibilitas

Uji realibilitas dimaksudkan untuk mengetahui konsistensi instrumen. Semua instrumen dikatakan reliabel atau mempunyai tingkat kepercayaan yang tinggi, jika instrumen tersebut memberikan hasil yang tetap. Ini berarti bahwa instrumen dikatakan reliabel apabila diujicobakan pada subyek lain dan dalam waktu yang lain pula akan mempunyai hasil yang sama. Hasil uji realibilitas dari masing-masing variabel dapat dilihat pada Tabel 5.14 berikut :

Tabel 5 Hasil Uji Reliablitas

No. Item	Variabel	Nilai Alfha Crombach's	Ket
1	Motivasi Kerja (X_1)	0.954	Realibel
2	Beban Kerja (X_2)	0.965	Realibel

3	Lingkungan Kerja (X ₃)	0.958	Realibel
4	Kinerja Pegawai (Y)	0.956	Realibel

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan perhitungan hasil uji realibilitas dari masing-masing variabel dengan menggunakan Program SPSS Versi 25 menunjukkan bahwa semua variabel realibel, karena nilai alfa crombachtnya melebihi dari 0,37.

Tabel 6 Hasil Regresi Berganda

Model	B	T	P (sig)
Constant	1.327	0,993	0.324
Motivasi Kerja (X ₁),	0,439	5,218	0.000
Beban Kerja (X ₂)	0,375	6,953	0.000
Lingkungan Kerja (X ₃)	0,155	2,065	0.042

Sumber : Data diolah, 2023

Untuk menguji hipotesis pada penelitian ini digunakan statistik t dan statistik F. Uji statistik t digunakan untuk menguji signifikansi secara parsial yaitu masing-masing variabel independen berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel dependen pada tingkat signifikansi $\alpha=5$ persen. Uji statistik F digunakan untuk menguji signifikansi secara simultan yaitu secara bersama-sama apakah variabel independen (Motivai kerja, beban kerja dan lingkungan kerja) berpengaruh signifikan atau tidak terhadap Kinerja Pegawai dengan tingkat signifikansi $\alpha=5$ persen. Dari tabel di atas diperoleh persamaan regresi

$$\hat{y} = 1,327 + 0,439 X_1 + 0,375 X_2 + 0,155 X_3$$

Persamaan regresi linear berganda di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Formulasi regresi linear berganda di atas diperoleh nilai konstanta sebesar 1,327 mempunyai pengertian bahwa jika skor meliputi Motivasi kerja, beban kerja dan lingkungan kerja nilainya tetap/konstan, maka kinerja pegawai Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Kabupaten Sidrap mempunyai nilai sebesar 1,327.
2. Nilai koefisien regresi motivasi kerja (X₁) sebesar 0,439 berarti ada pengaruh positif variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Kabupaten Sidrap sebesar 0,439 sehingga apabila skor motivasi kerja naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Kabupaten Sidrap sebesar 0,439 poin.
3. Nilai koefisien regresi beban kerja (X₂) sebesar 0,375 berarti ada pengaruh positif variabel beban kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Kabupaten Sidrap sebesar 0,375 sehingga apabila skor beban kerja naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Kabupaten Sidrap sebesar 0,375 poin.
4. Nilai koefisien regresi lingkungan kerja (X₃) sebesar 0,155 berarti ada pengaruh positif variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Kabupaten Sidrap sebesar 0,155 sehingga apabila skor motivasi kerja naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Kabupaten Sidrap sebesar 0,155 poin.

Uji F (Uji Simultan)

Pada tabel 5.17 pengujian secara simultan (uji F), dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel Motivai kerja, beban kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Tabel 7 Hasil Uji F

Model	Sum of Squars	Df	Mean square	F	P
Regression	2613.409	3	871.136	198.037	0,000
Residual	382.701	87	4.399		
Total	2996.110	90			

Sumber : Data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel 5.17, didapatkan nilai F statistik sebesar 198,037 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat diketahui bahwa secara simultan ada pengaruh signifikan antara Motivai kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pada Kantor Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Kabupaten Sidrap.

Uji t (Uji Parsial)

Pengujian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel bebas antara Motivai kerja, beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan ataukah tidak terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Kabupaten Sidrap pada tingkat signifikansi $\alpha=5$ persen secara terpisah atau parsial. Berikut hasil pengujian hipotesis uji t:

Tabel 8 Hasil Uji Parsial

Model	B	T	P (sig)
Constant	1.327	0,993	0.324
Motivasi Kerja (X_1),	0,439	5,218	0.000
Beban Kerja (X_2)	0,375	6,953	0.000
Lingkungan Kerja (X_3)	0,155	2,065	0.042

Sumber : Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel 5.18 di atas dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Pengaruh *motivasi kerja* terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Kabupaten Sidrap berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka disimpulkan H1 diterima, artinya *motivasi kerja* berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Kabupaten Sidrap
- 2) Pengaruh *beban kerja* terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Kabupaten Sidrap berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka disimpulkan H1 diterima, artinya *beban kerja* berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Kabupaten Sidrap.
- 3) Pengaruh *lingkungan kerja* terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Kabupaten Sidrap berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,042 < 0,05$, maka disimpulkan H1 diterima, artinya *lingkungan kerja* berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Kabupaten Sidrap.

Uji Beta dan Koefisien Determinasi (R²)

Uji beta yaitu untuk menguji variabel-variabel bebas/independen (X) yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel terikat/independen (Y) dengan menunjukkan variabel yang mempunyai koefisien beta standardized tertinggi. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS maka dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 9 Hasil Uji Beta

Model	Beta	Sig
Constant		0.324
Motivasi Kerja (X ₁),	0,439	0.000
Beban Kerja (X ₂)	0,407	0.000
Lingkungan Kerja (X ₃)	0,165	0.042

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi motivasi kerja, beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja pegawai. Sedangkan variabel yang dominan berpengaruh berdasarkan nilai beta tertinggi adalah variabel Komitmen Organisasi (X₁).

Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependennya. Nilai R² yang mendekati satu berarti variabel-variabel independennya memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2016). Menurut ahli dalam Ghozali (2016) menganjurkan untuk menggunakan nilai *adjusted* R² untuk mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menerangkan variasi-variabel independennya. Hal ini dikarenakan nilai *adjusted* R² dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model.

Hasil perhitungan koefisien determinasi *adjusted* (R²) pada Kantor Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Kabupaten Sidrap dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 10 Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.974	.948	.943	1.58478

a. Predictors: (Constant), X₃, X₂, X₁

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan output SPSS pada tabel 19 di atas tampak bahwa dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi (R²) pada sebesar 0,948, hal ini berarti koefisien determinasi pengaruh motivasi kerja (X₁), beban kerja (X₂) dan lingkungan kerja (X₃) terhadap Kinerja pegawai (Y) sebesar 0,948 atau 94.8% variasi Kinerja pegawai (Y) dipengaruhi oleh motivasi kerja (X₁), beban kerja (X₂) dan lingkungan kerja (X₃). Sedangkan sisanya 5,2% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model ini.

PEMBAHASAN

Hasil analisis statistik secara simultan menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara motivasi kerja (X_1), beban kerja (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Kabupaten Sidrap. Hasil penelitian relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sri Astuty, Ahmad Firman, Mustaking (2021), Andi Idrapati, Mashur Razak, Muhammad Hidayat (2020), Rika Wulandari, Nurdin Brasit, Nurdjannah Hamid (2020), A. Muh Ridwan, Badaruddin, Sudirman Dandu (2022) dan Riska Aryuni, (2018)

Dalam bagian ini akan dibahas pengaruh beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja. Pembahasan masing-masing variabel tersebut dikemukakan berikut ini.

1. Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis nampak bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Kabupaten Sidrap, dibuktikan dengan nilai sig. $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti semakin baik motivasi kerja pegawai maka semakin baik kinerja yang dimilikinya. Hasil penelitian ini sejalan dengan apa yang dilakukan Sri Astuty, Ahmad Firman, Mustaking (2021), Andi Idrapati, Mashur Razak, Muhammad Hidayat (2020), Rika Wulandari, Nurdin Brasit, Nurdjannah Hamid (2020), A. Muh Ridwan, Badaruddin, Sudirman Dandu (2022) dan Riska Aryuni, (2018)

Motivasi sangat penting bagi para pegawai karena motivasi pada dasarnya adalah proses yang menentukan seberapa banyak usaha yang akan dicurahkan untuk melaksanakan pekerjaan”. Motivasi atau dorongan untuk bekerja ini sangat menentukan bagi tercapainya sesuatu tujuan, maka manusia harus dapat menumbuhkan motivasi kerja setinggi tingginya bagi parakaryawan dalam perusahaan. Dan jika motivasi para pegawai meningkat maka kinerjanya juga akan semakin meningkat.

2. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja pegawai

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Beban Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, ini menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh secara nyata terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan apa yang dilakukan oleh Rika Wulandari, Nurdin Brasit, Nurdjannah Hamid (2020).menemukan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Beban kerja merupakan faktor ekstrinsik individu yang menjadi salah satu sumber munculnya salah satu permasalahan kinerja, karena beban kerja yang dihadapinya terlalu tinggi. Kondisi ini menuntut karyawan untuk memberikan energi yang lebih besar dari pada biasanya dalam menyelesaikan pekerjaannya, tidak semua karyawan memiliki tingkat ketahanan terhadap tekanan dari beban kerja yang sama, tetapi semua ini tergantung pada masing-masing individualnya, maksudnya tugas-tugas tersebut akan selesai dengan baik atau tidak tergantung bagai mana seseorang menghayati beban kerja yang di rasakannya.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh secara nyata terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sri Astuty, Ahmad Firman, Mustaking (2021) yang menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pada umumnya, setiap organisasi baik yang berskala besar, menengah, maupun kecil, semuanya akan berinteraksi dengan lingkungan dimana organisasi atau organisasi tersebut berada. Lingkungan itu sendiri mengalami perubahan parubahan, sehingga bisa menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan. Sebaliknya, organisasi akan mengalami masa kehancuran apabila organisasi tersebut tidak memperhatikan perkembangan dan perubahan lingkungan disekitarnya. Lingkungan kerja adalah tempat dimana pegawai melakukan aktifitas setiap harinya. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerjanya maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktifitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Produktifitas akan tinggi dan prestasi kerja pegawai juga tinggi.

4. Variabel yang Paling Dominan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi motivasi kerja, beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Kabupaten Sidrap sedangkan variabel yang dominan berpengaruh adalah variabel motivasi kerja (X_1).

Bekerja merupakan serangkaian aktivitas yang dilakukan oleh individu untuk melaksanakan tugas yang menghasilkan suatu karya atau kinerja. Faktor pendukung penting yang menyebabkan manusia bekerja karena adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Aktivitas dalam bekerja mengandung unsur kegiatan sosial yang menghasilkan sesuatu dan pada akhirnya bertujuan untuk memenuhi kebutuhan.

Berdasarkan hasil analisis terhadap variable motivasi menunjukkan bahwa motivasi pegawai umumnya berkategori tinggi, Hal ini dapat dilihat dari indicator motivasi kerja, pada indicator kebutuhan prestasi umumnya berkategori tinggi dengan rata-rata 3,69, indicator kebutuhan berafiliasi dengan rata-rata 3,68 serta indicator kebutuhan akan kekuasaan dengan rata-rata 3,75. Dari tiga indicator tersebut bahwa kebutuhan pegawai akan kekuasaan lebih tinggi disbanding dengan indicator yang lainnya. Hal ini menggambarkan bahwa pegawai menginginkan kenaikan jabatan dengan menduduki kepala seksi maupun kepala bidang atau bahkan kepala Dinas sebagai suatu motivasi dari seorang pegawai dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Muh Ridwan, Badaruddin, Sudirman Dandu (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Pitu Riase Kabupaten Sidenreng Rappang. Nobel Management Review. Vol. 3 No. 1 2022
- Abdurrahman Fathoni, 2018. *4Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Rineke Cipta, Jakarta, hlm.148.
- Ahmad Hannani. 2016. Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan, Fasilitas Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Perawatan Mawar Lantai II Rumah Sakit Umum Wisata UTT Makasar. Jurnal Mirai Manajemen. Vol. 01, No. 02. Di akses 10 April 2018
- Amstrong, Michael. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Elexmedia Komputindo. Jakarta
- Andi Idrapati, Mashur Razak, Muhammad Hidayat (2020). Pengaruh Pendidikan Dan

Pelatihan, Motivasi Kerja Serta Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD Kabupaten Pinrang. Nobel Management Review. Vol. 1 No. 1 2020

- Desseler, Gary, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Indonesia. PT Prcnhallindo, Jakarta.
- Donnelly, Gibson and Ivancevich: 2014. *Fundamental of Management*. Illinois: Business Publishing.
- Firman, A, Idris, M., Maryadi, Saripuddin, D.,, & Hidayat, M. (2022). The effect of transformational leadership style, organizational culture and work motivation toward employee performance (Study on developer companies in makassar). *Academy of Strategic Management Journal*, 21(S1), 1-15.
- Flippo, Edwin. (2015). *Manajemen Personalia Edisi 2*. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Edisi Ketiga . Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson ey al, 2014. *Human Resource Management in Quality and Quantity*. <http://humanresource.com>
- Gomes, F. Cardoso, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Ofsset: Yogyakarta.
- Handoko 2017* Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi Jakarta Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu, SP. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara,
- Jakson, 2014. *Penerapan Pelatihan dan Pengembangan Menuju Kualitas Next generation*. Penerbit Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Koswara. 2015. *Teori-Teori Kepribadian*. Bandung: Eresco
- Koesomowidjojo, Suci* (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Refika Aditama – Bandung
- Mathis, & John, H., Jackson. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Salemba Empat
- Mulyadi dan Johny Setiawan*. 2001. *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat.
- Munandar, Ashar Sunyoto. 2014. *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia

- Nimran, 2014, Perilaku. Organisasi, Cetakan Ketiga, Citra Media, Surabaya
- Nitisemito. 2015. Manajemen personalia:(Manajemen sumber daya manusia). Ghalia Indonesia.
- Nova Ellyzar, Mukhlis Yunus, Amri. 2017, Pengaruh Mutasi Kerja, Beban Kerja Dan Konflik Interpersonal Terhadap Setres Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Bpkp Perwakilan Provinsi Aceh, Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi & Bisnis Unsyiah Vol. 1, 37.
- Nugroho, Soeprpto, 2014. *Pelatihan dan Pendidikan; Kompetensi SDM yang Handal, Mandiri dan professional*. Penerbit Rineka Cipta: Jakarta.
- Payaman J, Simanjuntak, (2017), Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia, edisi Kelima , Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta.
- Prawirosentono, Suyadi. 2014). Kebijakan Kinerja Karyawan. Yogyakarta: BPFE.
- Rahmanto. 2015. *Penilaian Kinerja*. Salemba Empat, Jakarta.
- Rika Wulandari, Nurdin Brasit, Nurdjannah Hamid (2020). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pelatihan,Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kabupaten Wakatobi. Jurnal Magister Manajemen UNHAS
- Rivai, V. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada. Depok.
- Robins, 2017. *Sistem Manajemen Kinerja Panduan Praktis Untuk Merancang dan Meraih Kinerja*. Prima, PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Saban,Echdar.2017. Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis.Bogor:Ghalia
- Sastrahadiwiryo, 2015. *Management Ketenagakerjaan di Indonesia*. Penerbit Gramedia Pustaka, Jakarta.
- Schein, Spanicquet, 2015. “Human Resource Quality and Competence”. <http://humanresource.com>
- Sedarmayanti, 2017. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV Mandar Maju.
- Siagian, P. Sondang, 2013. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara Jakarta.
- Siagian, Sondang P. 2017. *Kiat Peningkatan Produktivitas Kerja*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Siamamora, Henry, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE, YKPN, Yogyakarta.
- Simamora, Henry. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YPKN. Yogyakarta.

Sri Astuty, Ahmad Firman, Mustaking (2021). Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Pegawai Terhadap Satuan Polisi Pamong Praja Dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar. *Jurnal Aplikasi Manajemen dan Kewirausahaan Massaro*, Vol. 3 No. 1 2021

Stoner, Western., 2014. “Human Resource Management. Published by McGraw Hill”, USA.

Sutrisno, E. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana, Jakarta. Tamba

Teck-Hong, T., & Waheed, A., 2013, Herzberg’s Motivation-Hygiene Theory and Job Satisfaction in the Malaysian Retail Sector: The Mediating Effect of Love of Money. *Asian Academy of Management Journal*, Vol 18(1).

Winardi, 2014, Perencanaan dan Pengawasan dalam Bidang Manajemen,. Mandar Maju, Jakarta