



Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Unit Pelaksana Teknis (UPT) PSDA di Pinrang, Sulawesi Selatan

Nurul Pratiwi^{1*}, Baso Amang², Zaenal Arifin Sahabuddin³

nurulpratiwi318@gmail.com^{1*}, zaenal.arifin@umi.ac.id³

¹Program Pascasarjana Magister Manajemen

²Program Studi Manajemen

³Program Studi Ilmu Ekonomi

^{1,2,3}Universitas Muslim Indonesia

Received: 10 01 2023. Revised: 02 02 2023. Accepted: 05 02 2023.

Abstract : This study aims to investigate the important factors determining employee performance in Kab. Pinrang, South Sulawesi. Three independent constructs were identified from prior research studies, namely ability, motivation, and work environment. A quantitative approach was adapted to examine the causality effects between variables. A total of 54 participants were determined as a sample, where they were permanent employees of the PSDA Task Implementation Unit (UPT) office, in Kab. Pinrang, South Sulawesi, Indonesia. Data collection was performed for 2 months by disseminating a paper questionnaire. The data obtained were then tested using multiple regression. The results proved that ability, motivation, and work environment had a positive and significant impact on employee performance at Pinrang, Sul-Sel. These findings are practically beneficial as an insight and knowledge for HRM strategies and further research guidance as well.

Keywords : Ability, Motivation, Work environment, Performance, HRM

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki faktor-faktor penting penentu kinerja pegawai kantor Unit Pelaksana Tugas (UPT) Pengelolaan Sumber Daya Air (PSDA) di Kab. Pinrang, Sulawesi Selatan. Beberapa variabel independen dipilih berdasarkan telaah penelitian terdahulu yaitu kemampuan, motivasi dan lingkungan kerja. Pendekatan kuantitatif diterapkan untuk menginvestigasi pengaruh kausalitas antar variabel. Sebanyak 54 partisipan ditetapkan sebagai sampel, di mana mereka adalah pegawai tetap kantor UPT PSDA, di Kab. Pinrang, Sulawesi Selatan, Indonesia. Pengumpulan data dilakukan selama 2 bulan dengan menggunakan kuisioner. Data yang berhasil diperoleh kemudian diuji dengan analisis regresi berganda, dibantu software SPSS. Hasil tes mengindikasikan bahwa kemampuan, motivasi, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai UPT PSDA di Kab. Pinrang, baik itu secara simultan (uji F) dan parsial (uji T). Temuan ini diharapkan mampu memberikan informasi dan pengetahuan yang bermanfaat bagi praktisi dan penelitian mendatang.

Kata Kunci : Kemampuan, Motivasi, Lingkungan kerja, Kinerja, MSDM

PENDAHULUAN

Telah diakui secara luas baik itu untuk masa sekarang maupun di masa yang akan datang, pengembangan sumber daya manusia (SDM) menjadi kunci terpenting organisasi untuk mengunci SDM yang berkualitas, inovatif, disiplin, dan berkomitmen. Hal itu juga berdampak pada efisiensi dan efektif kerja yang tentu relevan dengan tujuan, dan kebutuhan organisasi (Malik, 2018). DeCenzo et al. (2015) secara sederhana menganggap kinerja sebagai suatu perilaku, sikap atau tindakan yang merefleksikan visi dan misi organisasi, di mana tingkat kontribusinya atau pencapaiannya terukur. Perilaku ini dapat dikategorikan dari efektivitas, yang merupakan dampak dari perilaku terhadap hasil. Mereka lebih lanjut mempertimbangkan kinerja keterampilan teknis sebagai inti dari kemahiran tugas khusus pekerjaan individu. Kinerja adalah konstruk perilaku. Secara klasik, Locke (1970) membedakan kinerja dari hasil kinerja. Yang pertama adalah seperangkat perilaku yang dapat berdampak positif atau negatif terhadap efektivitas organisasi, sedangkan yang kedua adalah keadaan yang diubah oleh perilaku individu. Secara teoritis, hasil kerja individu pasti didorong oleh faktor-faktor eksternal (di luar kendali) dan internal (dapat dikendalikan).

Kantor UPT PSDA, Dinas Pekerjaan Umum (PU) bertugas memberikan pengelolaan sumber daya air pada setiap wilayah, dipimpin oleh kepala UPT yang bertanggung jawab langsung kepada Kepala Dinas. Di Sulawesi Selatan, UPT PSDA dibentuk berdasarkan surat keputusan Menteri Dalam Negeri No.12 Tahun 2017, dan Peraturan Gubernur Sulawesi Selatan No.69 Tahun 2017 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis (UPT) pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Cipta Karya & Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan. Untuk menjunjung pengembangan Kantor UPT PSDA Wilayah Sungai Sadang maka semua pegawai atau staff dan unsur-unsur yang terkait harus mempunyai kemampuan, keterampilan dan motivasi yang di barengi dengan ilmu pengetahuan yang memadai untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas dalam mencapai tujuan kerja. Beberapa pelatihan dan kursus yang telah diikuti oleh pengelola kegiatan seperti pelatihan tugas pokok dan fungsi serta pelatihan Alokasi Air yang diselenggarakan oleh instansi terkait di Makassar. Oleh karena itu, pimpinan senantiasa menyediakan kesempatan khusus kepada pegawai untuk berpartisipasi pada pelatihan dan kursus yang sesuai dengan tugasnya.

Secara umum, fenomena perilaku yang sering dialami para pegawai di organisasi publik adalah kurangnya kesadaran tentang pentingnya pencapaian target kinerja bagi institusi. Salah satu bukti sederhana adalah masih kurangnya presentasi kehadiran, rendahnya serapan anggaran, kegiatan yang monoton atau cenderung repetitif dan lain-lain (Dessler, 2017). Peran

motivasi eksternal maupun internal menjadi isu utama bagi kinerja karena walaupun seseorang memiliki kecakapan dan efikasi diri yang tinggi dalam menyelesaikan tugas, pegawai kemungkinan tidak berkinerja baik jika tidak didukung imbalan atau kompensasi yang sepadan. Di sisi lain, suasana atau iklim kerja yang kondusif dapat tercipta jika sesama karyawan mampu bekerjasama dengan baik dalam sebuah tim iklim organisasi, atau bersaing secara sehat dalam mengejar karir dan promosi (Fornes, Rocco, & Wollard, 2008). Itulah mengapa kinerja pegawai krusial untuk diukur agar supaya mempermudah proses penilaian dan evaluasi bagi organisasi. Anggapan ini diperkuat oleh salah satu ahli teori SDM di Indonesia, yaitu Mangkunegara (2017), yang menyatakan variabel kemampuan (*ability*) dan motivasi, dan lingkungan kerja bisa menjadi determinan kunci dalam penilaian kinerja.

Masalahnya, kesulitan terbesar menggunakan teori motivasi untuk mendapatkan hasil maksimal dari staf adalah bahwa tidak ada pendekatan tunggal yang berhasil untuk semua orang (Vallerand, Koestner, & Pelletier, 2008). Imbalan finansial mungkin penting bagi sebagian karyawan tetapi bagi yang lain itu adalah bagian kecil dari teka-teki. Mereka mungkin lebih termotivasi oleh pekerjaan itu sendiri. Misalnya, skema penghargaan karyawan yang dibuat dengan cermat dapat memotivasi sebuah tim dan meningkatkan produktivitas. Meskipun ada sejumlah cara umum perusahaan memberi penghargaan kepada karyawan, skema penghargaan bukanlah kebijakan satu ukuran yang cocok untuk semua orang. Dari aspek lingkungan, kemungkinan seseorang akan menyukai pekerjaannya secara sempurna setiap saat sangatlah kecil (Mangkunegara, 2017). Akan selalu ada saat-saat di mana seorang pegawai merasa tidak mampu untuk melakukan peran mereka. Inilah esensi dari menciptakan lingkungan kantor yang menyenangkan. Penelitian telah menunjukkan bahwa suara atau musik, atau tanaman yang hijau, adalah beberapa teknik yang hemat biaya untuk meningkatkan kehidupan kantor, meningkatkan kepositifan dan kenyamanan dalam bekerja (Taylor & Curtis, 2010).

Kemampuan suatu individu tidak diperoleh secara instan melainkan dibentuk dan dibangun dari serangkaian pencarian pengetahuan dan pengalaman sehingga sebuah ketrampilan dapat dimiliki. Secara sederhana, dalam konsep MSDM, kemampuan didefinisikan sebagai sesuatu (keunggulan) yang berguna dan bermanfaat dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya (Dessler, 2017). DeCenzo et al. (2015) berpendapat bahwa “kemampuan merujuk kesatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan”. Artinya, melakukan pekerjaan membutuhkan kemampuan agar dapat didukung dan melakukan pekerjaan yang diharapkan pada suatu pekerjaan.” Selain itu, kapasitas tentu berbeda dengan keterampilan (meningkat atau berkurang dalam kurun waktu tertentu sesuai

dengan usaha seseorang) karena ia relatif stabil. Oleh karena itu, tingkatan kualitas individu sangat tergantung pada seberapa tekun dan ulet ia melatih dirinya dengan sungguh-sungguh.

Telah diakui secara general bahwa seorang individu yang memiliki kemampuan tinggi tentu (secara teoritis) akan menghasilkan mutu kerja yang ideal atau prestasi kerja yang memuaskan (Deci & Ryan, 2004; Fadhil & Ashoer, 2020; Yang & Hwang, 2014). Namun, Dessler (2017) berargumen bahwa individu dengan kemampuan rendah cenderung tidak cocok dengan pekerjaan mereka dari awal. Mereka mungkin telah dipromosikan ke posisi yang terlalu menuntut bagi mereka. Atau mungkin mereka tidak lagi mendapatkan dukungan yang sebelumnya membantu mereka untuk bekerja dengan baik. Beberapa penelitian menemukan karyawan dan organisasi mungkin masuk ke dalam sebuah kebiasaan yang telah membudaya, dan gagal mengenali suatu masalah sampai kinerja yang buruk akhirnya menyoroti mereka. Dari argumentasi di atas, ditarik hipotesis berikut: *H1: Kemampuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.*

Secara luas, motivasi didefinisikan sebagai ilmu tentang memahami prediktor atau dorongan seseorang untuk bekerja mengejar tujuan atau hasil tertentu (Mangkunegara, 2017). Ini relevan untuk semua manusia tetapi sangat penting dan krusial untuk konteks bisnis dan manajemen. Mencari tahu mengapa karyawan bisa termotivasi oleh sesuatu menjadi tantangan utama bagi manajer SDM dan organisasi. Salah satu teori motivasi kerja yang paling dikenal dan berpengaruh dikemukakan oleh Abraham Maslow dan itu adalah Hirarki Kebutuhan (*Hierarchy of Needs*) (dalam Dessler, 2017). Teori tersebut menyatakan bahwa manusia termotivasi untuk memenuhi lima kebutuhan dasar sesuai dengan yang disusun dalam suatu hierarki.

Beberapa penelitian terdahulu telah menyelidiki secara masif hubungan antara unsur-unsur motivasi dan kinerja. Misalnya, kebutuhan akan pengembangan karir dikonfirmasi menjadi motif teratas seorang karyawan di beberapa negara dalam meningkatkan produktivitas mereka, (Baroudi, Tamim, & Hojeij, 2022; Sansone & Harackiewicz, 2000) dan sebaliknya, meninggalkan pekerjaan mereka jika dirasa tidak puas atau sepadan. Ini tentu masuk akal karena karyawan ingin mengasah keterampilan mereka, atau mereka ingin belajar keterampilan baru. Di sisi lain, menerima dan memberikan umpan balik secara teratur (antar rekan bisnis atau pimpinan-bawahan) ditemukan berkorelasi positif terhadap hasil kerja (Nurdiansyah et al., 2020). Banyak manfaat memberikan umpan balik kepada tim dan karyawan dalam berbagai konteks, dan dapat dipastikan bahwa peningkatan kualitas kinerja adalah yang utama.

Berdasarkan pemaparan di atas, dapat diduga bahwa: *H2: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.*

Lingkungan kerja (*work environment*) mengacu pada tempat di mana banyak individu berkontribusi untuk menjalankan bisnis, dan mencakup ruang fisik dan virtual, termasuk perjalanan terkait pekerjaan, perjalanan ke dan dari tempat kerja, dan pekerjaan yang terjadi secara online (Dessler, 2017). Menjaga lingkungan kerja tetap suportif untuk ditinggali dapat meningkatkan etika dan moralitas karyawan dan secara bertahap membuat mereka semakin produktif. Menciptakan ruang kerja yang memuaskan juga butuh proses yang seringkali mensyaratkan keterbukaan pemikiran, logika (akal sehat), kebijaksanaan, dan empati yang kolektif. Lingkungan kompetitif di tempat kerja terus berubah dan tampaknya ada dasar mutlak bagi seorang pekerja untuk hadir atau tidak hadir selama hari kerja. Beberapa studi melaporkan banyak pekerja terutama di sektor industri merasa bahwa tempat kerja mereka bukan lagi rumah kedua bagi mereka meskipun sebagian besar waktunya dihabiskan di kantor, sehingga menyebabkan mereka menolak atau merasa terpaksa untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan yang tidak nyaman (Asutay, Buana, & Avdukic, 2021; Raziq & Maulabakhsh, 2015a). Akibatnya, luaran kinerja dipertaruhkan disini. Di sisi lain, karyawan seringkali ingin tahu apakah perusahaan mengutamakan kepentingan dan kenyamanan mereka; sementara perusahaan juga ingin tahu apakah pegawai mampu melakukan pekerjaan dengan baik (Vischer, 2007). Oleh karena itu, membangun budaya seputar kepercayaan menciptakan suasana positif yang memotivasi staf dan menguntungkan proses peningkatan produktivitas. Dalam konteks ini, diduga bahwa: *H3: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.*

Berdasarkan uraian di atas, gap empiris diidentifikasi. Untuk itu, kami mengangkat tiga konstruk independen (kemampuan, motivasi dan lingkungan kerja) dan kemudian mencoba meneliti pengaruh langsung terhadap kinerja pegawai kantor dalam konteks pemerintahan daerah di Sulawesi Selatan. Hasil penelitian diharapkan mampu memberikan informasi dan pengetahuan bagi dunia praktis dan teoritis.

METODE PENELITIAN

Pendekatan kuantitatif dipilih untuk memandu proses penelitian ini. Lebih lanjut, jenis penelitian bersifat eksplanasi (eksplanatif) diterapkan untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan atau menjelaskan sebuah perilaku yang terjadi dalam suatu tempat (Sekaran & Bougie, 2017). Seluruh pegawai kantor UPT PSDA di Kabupaten Pinrang, Sulawesi Selatan dipilih sebagai

obyek studi. Mempertimbangkan jumlah populasi yang sangat sedikit, maka teknik sampling sensus diterapkan dan diperoleh 54 responden – dengan rincian 16 aparatur sipil negara dan 38 non aparatur sipil negara atau kontrak (*outsourcing*).

Metode pengumpulan data melalui survei diimplementasikan. Sebuah kuisisioner (angket) didesain dan kemudian disebar secara terbatas kepada seluruh responden atau pegawai UPT PSDA di Kab. Pinrang, Sul-Sel selama kurang lebih dua bulan (November-Desember 2022). Proses penskoran tabulasi mengacu pada 5 item skala Likert (Sangat Setuju (5); Setuju (4); Cukup Setuju (3); Kurang Setuju (2); Tidak Setuju (1)). Setelah data primer ditabulasi, analisis model regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh antar variabel. Teknik ini diadopsi untuk memutuskan apakah naik dan turunnya variabel dependen ditentukan peningkatan variabel independen atau tidak. Evaluasi terdiri dari tiga tahap yaitu uji instrumen (validitas dan reliabilitas), asumsi klasik (normalitas), dan hipotesis (signifikansi). Semua data akan dites dengan perangkat lunak SPSS.

Pengukuran variabel dioperasionalkan melalui indikator atau item dari variabel-variabel penelitian. Pertama, variabel kemampuan didefinisikan sebagai suatu kapasitas, pengetahuan atau keterampilan yang digunakan untuk mengerjakan berbagai tugas dan tanggung jawab. Indikator diukur dengan kesanggupan kerja, pendidikan, masa kerja (Pietrabissa et al., 2020). Kedua, variabel motivasi merujuk pada kondisi atau dorongan yang menggerakkan seseorang untuk mencapai tujuan organisasi. Item pengukuran meliputi kebutuhan akan prestasi, kekuasaan, dan berafiliasi (Pietrabissa et al., 2020). Ketiga, lingkungan kerja adalah semua keadaan yang berada di tempat kerja (fisik maupun non fisik) yang dapat mempengaruhi kinerja, baik secara langsung maupun tidak langsung. Indikator pengukuran menggunakan penerangan cahaya, suhu udara, hubungan kerja antara bawahan dan atasan, dan hubungan antar sesama kolega (Raziq & Maulabakhsh, 2015b); Terakhir, kinerja merupakan pencapaian seseorang dalam suatu tugas atau pekerjaan yang sesuai dengan tujuan organisasi. Indikator kinerja menurut (Nurdiansyah et al., 2020) adalah kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1 mengilustrasikan deskripsi terhadap kondisi demografis responden. Kategori jenis kelamin menunjukkan bahwa terdapat 48 responden laki-laki (88,9%) dan 6 responden perempuan (11.1%). Selanjutnya, untuk usia, terdapat 2 orang (3.7%) responden berumur antara 31-37 tahun, 21 orang (38.9%) berumur antara 38-44 tahun, 8 orang (14.89) berumur

antara 45-51 tahun dan 8 orang (18.8%) berumur 52 tahun ke atas. Kategori berikutnya adalah jenjang pendidikan, di mana 1 orang (1.9%) SMP, 33 orang (61.1%) SMA/SMK, 16 orang (29.6%) S1 dan 4 orang (7.4%) S2. Untuk status jabatan, 16 orang (29.6%) berstatus PNS dan 38 orang (70.4%) berstatus non PNS. Terakhir, pembagian masa kerja responden ialah 5 orang (9.3%) 0-1 tahun, 10 orang (18.5%) 2-5 tahun, 17 orang (31.5%) 6-10 tahun, 15 orang (27.8%) 11-15 tahun dan 7 orang (13.0%) > 15 tahun.

Tabel 1. Karakteristik Responden (N=54)

Atribut	Frekuensi	Persentase (%)
<i>Jenis Kelamin</i>		
Laki-laki	48	88.8
Perempuan	6	11.1
<i>Usia</i>		
24 - 30 Tahun	2	3.7
31 - 37 Tahun	15	27.8
38 - 44 Tahun	21	38.9
45 - 51 Tahun	8	14.8
> 52 Tahun	8	14.8
<i>Tingkat Pendidikan</i>		
SMP	1	1.9
SMA/SMK	33	61.1
S1	16	29.6
S2	4	7.4
<i>Status Kepegawaian</i>		
PNS	16	29.6
Non PNS	38	70.4
<i>Masa Kerja</i>		
0-1 Tahun	5	9.3
2-5 Tahun	10	18.5
6-10 Tahun	17	31.5
11-15 Tahun	15	27.8
>15 Tahun	7	13.0

Uji validitas menentukan sejauh mana sebuah instrumen mengukur item suatu variabel. Tahap ini menjadi krusial dalam pendekatan kuantitatif karena item-item yang tidak memenuhi persyaratan loading minimum akan dihapus dan tidak akan dimasukkan dalam analisis regresi. Secara umum, ada tiga cara untuk memvalidasi indikator pengukurannya yaitu validitas isi (*content validity*), validitas konstruk, dan validitas terkait kriteria. Berdasarkan perhitungan validitas pada item-total statistik, maka diperoleh nilai *pearson correlation* bernilai positif. Sedangkan, nilai *Sig. (2-tailed)* semuanya lebih kecil dari $\alpha = 0.05$. Dengan demikian, semua item pengukuran variabel dinyatakan valid. Hasil pengujian validitas ditunjukkan dalam Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Item Pernyataan	Pearson Correlation	Sig.(2-tailed)	Cut-off	Keterangan
X1.1	0.871	0.000	< 0.05	Valid
X1.2	0.894	0.000	< 0.05	Valid
X1.3	0.906	0.000	< 0.05	Valid
X2.1	0.865	0.000	< 0.05	Valid
X2.2	0.950	0.000	< 0.05	Valid
X2.3	0.886	0.000	< 0.05	Valid
X3.1	0.896	0.000	< 0.05	Valid
X3.2	0.870	0.000	< 0.05	Valid
X3.3	0.911	0.000	< 0.05	Valid
X3.4	0.925	0.000	< 0.05	Valid
Y1.1	0.901	0.000	< 0.05	Valid
Y1.2	0.903	0.000	< 0.05	Valid
Y1.3	0.908	0.000	< 0.05	Valid

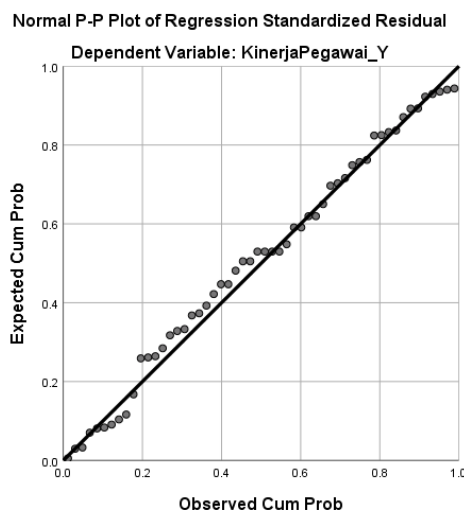
Analisis reliabilitas adalah sejauh mana nilai-nilai yang membentuk skala mengukur atribut yang sama. Selain itu, ukuran reliabilitas yang paling banyak digunakan adalah koefisien alfa Cronbach. Ini adalah korelasi rata-rata antara semua nilai pada skala. Dengan kata lain, nilai koefisien alpha Cronbach adalah antara 0 dan 1, dengan angka yang lebih tinggi menunjukkan reliabilitas yang lebih baik. Terakhir, koefisien alfa Cronbach harus lebih tinggi dari 0.70; skala tersebut memiliki validitas dan reliabilitas internal yang baik. Berdasarkan hasil uji reliabilitas menunjukkan dalam Tabel 2, nilai *Cronbach's Alpha* pada tiap instrument variabel memiliki nilai yang lebih besar dari 0.60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukuran masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang layak.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

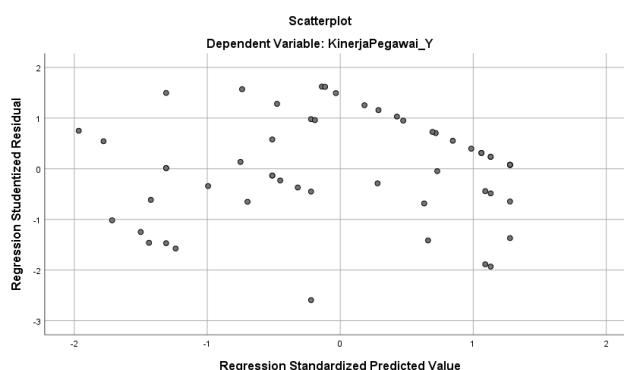
Variabel	Cronbach's Alpha	Cut-off	Keterangan
Kemampuan (X1)	0.869	0.6	Reliabel
Motivasi (X2)	0.881	0.6	Reliabel
Lingkungan kerja (X3)	0.922	0.6	Reliabel
Kinerja pegawai (Y)	0.884	0.6	Reliabel

Hasil uji asumsi klasik ini dimaksudkan untuk memenuhi beberapa syarat agar supaya persamaan model linier regresi berganda diterima. Beberapa kriteria yang digunakan adalah normalitas, heteroskedastisitas dan multikolinearitas. Gambar 1 mengilustrasikan hasil uji normalitas dengan *Normal P-P plot* di mana grafik normal p-plot terlihat titik menyebar di sekitar garis diagonal, penyebarannya mendekati garis diagonal atau tidak melebar. Dengan demikian, nilai residual berdistribusi normal sehingga data dapat disimpulkan berdistribusi

normal dan layak digunakan. Selanjutnya, uji heteroskedastisitas diterapkan untuk menganalisis apakah terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain dengan *scatter plot*. Gambar 2 memperlihatkan bahwa titik-titik menyebar secara acak dan merata atau proporsional baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Oleh karena itu, dinyatakan bahwa tidak ditemukan gejala heterokedastisitas pada regresi.



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas dengan Normal P-P Plot



Gambar 2. Hasil Uji Heterokedastisitas dengan *Scatter Plot*

The Variance Inflation Factor (VIF) mengukur tingkat keparahan multikolinearitas dalam model regresi. Kriteria ini juga penting dalam tahapan statistik karena mampu membuktikan adanya peningkatan varians dari koefisien regresi sebagai akibat dari kolinearitas. Para ahli berpendapat bahwa nilai $VIF < 4$ atau toleransi > 0.25 untuk menyimpulkan tidak adanya indikasi multikolinieritas, dan penyelidikan bisa dilanjutkan. Atau, ketika VIF lebih tinggi dari 10 atau toleransi lebih rendah dari 0.1, terdapat multikolinearitas yang signifikan yang perlu dikoreksi. Hasil pengujian membuktikan bahwa nilai VIF kemampuan sebesar 2.158, motivasi sebesar 1.767 dan lingkungan kerja sebesar 1.421. Hal ini menunjukkan bahwa nilai VIF yang dimiliki setiap kurang dari 10. Untuk nilai tolerance yang

dihasilkan kemampuan sebesar 0.463, motivasi sebesar 0.566 dan lingkungan kerja sebesar 0.703. Dimana hasil dari VIF dan tolerance kurang dari 10 dan lebih dari 0.10 artinya bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas dari data penelitian.

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.371	1.522		.901	.372
Kemampuan_X1	.326	.143	.318	2.271	.027
Motivasi_X2	.282	.127	.281	2.219	.031
LingkunganKerja_X3	.221	.085	.294	2.586	.013

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai_Y

Pengaruh kemampuan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil uji analisis regresi berganda (Tabel 4), kemampuan dikonfirmasi memiliki berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor UPT PSDA di Kab. Pinrang, Sulawesi Selatan. Ini dibuktikan dengan nilai t -hitung (2.271) > t -tabel (1.98) dan p -value (0.027) < 0.05 . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya (Deci & Ryan, 2004; Fadhil & Ashoer, 2020; Yang & Hwang, 2014). Hal ini mungkin terjadi ketika pegawai mempunyai kemampuan atau keahlian yang maksimal sesuai dengan bidang yang dikerjakan, maka mereka akan mampu menyelesaikan pekerjaan tersebut. Selain itu, responden juga mempersepsikan demikian, dimana pernyataan mengenai kemampuan yang cepat dalam menguasai pekerjaan yang telah diberikan kepada pimpinan dijawab sangat setuju. Selanjutnya, hampir semua responden memahami tugas-tugas yang telah diberikan oleh pimpinannya dan artinya mereka telah ditempatkan sesuai dengan kemampuan mereka masing-masing. Mereka juga merasa bertanggung jawab dan sanggup untuk menyelesaikan setiap pekerjaan secara tepat waktu karena ditopang oleh spesialisasi mereka di bidang ini. Di sisi lain, temuan ini dikuatkan oleh demografi responden yang mayoritas berjenis kelamin laki-laki dan lebih banyak melakukan pekerjaan di bagian lapangan seperti *monitoring* Stasiun Hidrologi Bendungan Benteng dan mengawasi pelaksanaan kegiatan kinerja Penjaga Pintu Air (PPA) di Kab. Pinrang, Sulawesi Selatan. Ini cukup untuk membuktikan bahwa responden memiliki cukup pengalaman dan pengetahuan untuk memberikan hasil kerja yang maksimal.

Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis regresi berganda selanjutnya juga membuktikan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor UPT PSDA di Kab. Pinrang, Sulawesi Selatan. Hubungan ini memiliki nilai t -hitung (2.219) > t -tabel (1.98) dan p -value (0.031) < 0.05 . Oleh karena itu, H_2 diterima.

Temuan ini mendukung penelitian terdahulu (Baroudi et al., 2022; Pietrabissa et al., 2020). Secara umum, memberikan motivasi kepada pegawai dalam bentuk apapun menjadi faktor pendorong yang krusial dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Ketika responden menerima motivasi dari pimpinan atau rekan kerja maka mereka terdorong untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan maksimal. Faktor lain yang dialami responden adalah adanya dorongan psikologis untuk berprestasi karena pimpinan menjanjikan apresiasi berupa pujian, promosi jabatan ataupun bonus finansial. Selain itu, mengingat mayoritas responden adalah pegawai tetap di UPT di Kab. Pinrang, maka dorongan untuk memperoleh kesempatan promosi jabatan atau golongan sangat tinggi. Mereka menjawab rata-rata sangat setuju untuk poin ini. Dari sisi eksternal, responden juga termotivasi karena mereka memiliki hubungan yang baik dan supportif dengan rekan kerja mereka. Mereka tidak segan untuk menolong rekan kerja yang merasa kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya serta memberikan motivasi agar pegawai tersebut dapat meningkatkan kinerjanya. Ciri-ciri pekerjaan dan medan yang cukup berat di wilayah perairan Kab. Pinrang memang membutuhkan lebih banyak dukungan sosial untuk mengefisienkan waktu dan cepat dalam menyelesaikan pekerjaan. Keadaan ini dikuatkan oleh rata-rata usia responden yang produktif (28-35 tahun) sehingga target kinerja dapat dicapai.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian hipotesis terakhir menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor UPT PSDA di Kab. Pinrang, Sulawesi Selatan, dengan nilai t -hitung (2.2586) > t -tabel (1.98) dan p -value (0.013) < 0.05. Oleh karena itu, H3 diterima. Temuan ini memperkuat beberapa studi terdahulu yang relevan (Nurdiansyah et al., 2020; Raziq & Maulabakhsh, 2015a). Ketika pimpinan atau yang selevel memperhatikan dan memfasilitasi terciptanya lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif, maka para pegawai tidak akan ragu untuk bekerja dengan baik. Selain itu, beberapa faktor juga dipertimbangkan seperti kualitas penerangan lampu di setiap ruangan dan suhu udara pada kantor UPT PSDA Kab. Pinrang yang dinilai sudah cukup baik sehingga para pegawai merasa nyaman dalam menyelesaikan pekerjaan sebaiknya. Oleh karena itu, mempertahankan lingkungan ini secara konsisten menjadi sebuah keniscayaan.

SIMPULAN

Hasil penelitian mengindikasikan bahwa kemampuan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai UPT PSDA Kab. Pinrang, Sul-sel.

Semu hipotesis yang diangkat dalam penelitian ini mendukung kembali temuan penelitian terdahulu. Beberapa implikasi praktis ditawarkan kepada *stake holder*, yaitu 1) Penyempurnaan faktor yang mendukung peningkatan kinerja perlu diprioritaskan seperti memastikan kemampuan pegawai yang memadai serta berkualitas dalam bekerja. Oleh karena itu, pihak pimpinan dinas terkait di Kabupaten Pinrang menyediakan kesempatan untuk mengikuti pelatihan khusus kepada pegawai agar menghasilkan output kerja yang memadai; 2) Pihak instansi juga dapat memberikan motivasi non moneter kepada setiap pegawai seperti pujian dan penghargaan ketika mereka memiliki prestasi tertentu; 3) Dinas terkait diharapkan memberikan kepastian kepada pegawai, khususnya pegawai tetap, untuk mengembangkan karir atau mengejar promosi jabatan sesuai dengan peraturan yang berlaku. Dengan demikian, kinerja pegawai UPT PSDA Wilayah Sungai Sadang Kabupaten Pinrang dapat lebih ditingkatkan lagi.

Untuk memperkaya kajian teori, penelitian mendatang dapat mengembangkan atau mereplikasi hasil penelitian ini agar sesuai dengan uraian keterbatasan berikut ini. Petunjuk pertama untuk penelitian mendatang adalah mengingat pemilihan variabel independen (kemampuan, motivasi, dan lingkungan kerja) dan dependen (kinerja) terbatas, maka konstruk lain yang potensial untuk diangkat adalah etika kerja islam, intelektual atau pengetahuan, efikasi diri, kepuasan kerja, loyalitas, dan retensi. Selanjutnya, obyek hanya terbatas pada satu kantor dan daerah sehingga mempersempit generalisasi. Oleh karena itu, cakupan selanjutnya memerlukan perluasan atau pengembanan baik itu dalam hal latar geografis maupun demografis. Terakhir, rekomendasi analisis metode yang lebih canggih mungkin dibutuhkan untuk memberikan hasil yang lebih akurat dalam rangka prediksi perilaku kerja individu dalam organisasi.

DAFTAR RUJUKAN

- Asutay, M., Buana, G. K., & Avdukic, A. (2021). The Impact of Islamic Spirituality on Job Satisfaction and Organisational Commitment: Exploring Mediation and Moderation Impact. *Journal of Business Ethics* 2021, 1, 1–20. <https://doi.org/10.1007/S10551-021-04940-Y>
- Baroudi, S., Tamim, R., & Hojeij, Z. (2022). A Quantitative Investigation of Intrinsic and Extrinsic Factors Influencing Teachers' Job Satisfaction IN Lebanon. *Leadership and Policy in Schools*, 21(2), 127–146. <https://doi.org/10.1080/15700763.2020.1734210>
- DeCenzo, D. A., Robbins, S. P., & Verhulst, S. L. (2015). *Fundamentals of Human Resource Management* (12th ed.). Wiley. Retrieved from <https://www.wiley.com/en->

us/Fundamentals+of+Human+Resource+Management%2C+12th+Edition-p-9781119158905

- Dessler, G. (2017). *Human resource management* (15th ed.). Boston: Pearson Education, Inc.
- Edward L. Deci, & Richard M. Ryan. (2004). *Handbook of Self-determination Research*. The University of Ronchester Press.
- Fadhil, M., & Ashoer, M. (2020). Pengaruh Budaya Kerja, Kemampuan dan Komitmen terhadap Kinerja Dosen pada Perguruan Tinggi di Kabupaten Maros. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 3(2). <https://doi.org/10.32493/FRKM.V3I2.4456>
- Fornes, S. L., Rocco, T. S., & Wollard, K. K. (2008). Workplace commitment: A conceptual model developed from integrative review of the research. *Human Resource Development Review*, 7(3), 339–357. <https://doi.org/10.1177/1534484308318760>
- Locke, E. A. (1970). Job satisfaction and job performance: A theoretical analysis. *Organizational Behavior and Human Performance*, 5(5), 484–500. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(70\)90036-X](https://doi.org/10.1016/0030-5073(70)90036-X)
- Malik, A. (2018). Introduction. In *Strategic Human Resource Management and Employment Relations* (pp. 3–11). Springer. https://doi.org/10.1007/978-981-13-0399-9_1
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.
- Nurdiansyah, R., Mariam, S., Ameido, M. A., & Ramli, A. H. (2020). Work Motivation, Job Satisfaction and Employee Performance. *Business and Entrepreneurial Review*, 20(2), 153–162. <https://doi.org/10.25105/BER.V20I2.8006>
- Pietrabissa, G., Rossi, A., Borrello, M., Manzoni, G. M., Mannarini, S., Castelnuovo, G., & Molinari, E. (2020). Development and Validation of a Self-Determination Theory-Based Measure of Motivation to Exercise and Diet in Children. *Frontiers in Psychology*, 11, 1299. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.01299>
- Raziq, A., & Maulabakhsh, R. (2015a). Impact of Working Environment on Job Satisfaction. *Procedia Economics and Finance*, 23, 717–725. [https://doi.org/10.1016/s2212-5671\(15\)00524-9](https://doi.org/10.1016/s2212-5671(15)00524-9)
- Raziq, A., & Maulabakhsh, R. (2015b). Impact of Working Environment on Job Satisfaction. *Procedia Economics and Finance*, 23, 717–725. [https://doi.org/10.1016/S2212-5671\(15\)00524-9](https://doi.org/10.1016/S2212-5671(15)00524-9)
- Sansone, C., & Harackiewicz, J. M. (2000). *Intrinsic and Extrinsic Motivation. Intrinsic and Extrinsic Motivation*. Elsevier. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-619070-0.X5020-X>

- Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). *Metode Penelitian untuk Bisnis* (Edisi 1). Jakarta: Salemba Empat.
- Sreejesh, S., Mohapatra, S., & Anusree, M. R. (2014). *Business Research Methods: An Applied Orientation*. Springer International Publishing. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-00539-3>
- Taylor, E. Z., & Curtis, M. B. (2010). An Examination of the layers of Workplace Influence in Ethical Judgements: Whistleblowing Likelihood and Perseverance in Public Accounting. *Journal of Business Ethics*, 93(4), 21–37. <https://doi.org/10.1007/s10551-009-0179-9>
- Vallerand, R. J., Koestner, R., & Pelletier, L. G. (2008). Reflections on self-determination theory. *Canadian Psychology*, 49(3), 257–262. <https://doi.org/10.1037/A0012804>
- Vischer, J. C. (2007). The effects of the physical environment on job performance: Towards a theoretical model of workspace stress. *Stress and Health*, 23(3), 175–184. <https://doi.org/10.1002/SMI.1134>
- Yang, C. L., & Hwang, M. (2014). Personality traits and simultaneous reciprocal influences between job performance and job satisfaction. *Chinese Management Studies*, 8(1), 6–26. <https://doi.org/10.1108/CMS-09-2011-0079>