

## **Sebuah Studi Tentang Peran Tingkat Pendidikan Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Pegawai**

**Ramlan**

STIE Lamappoleonro, Soppeng

[Ramlahanwar111@gmail.com](mailto:Ramlahanwar111@gmail.com)

(Diterima: 18-10-2022; direvisi: 30-10-2022; dipublikasikan: 31-10-2022 )



©2018 –Bongaya Journal of Research in Management STIEM Bongaya. Ini adalah artikel dengan akses terbuka dibawah licensi CC BY-NC-4.0 (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/> ).

*The purpose of this study is to test and analyze the partial influence of the level of education and work motivation variables on employee achievement variables where this study uses a quantitative approach with the research population of all civil servants (PNS) who work at the Agency for the Public Works and Spatial Planning of the Province of Sulawesi Province South. The sample used in this study was an employee of the South Sulawesi Provincial Public Works and Spatial Planning Office 71 employees. Data analysis using multiple linear regression analysis methods using the SPSS application. The results of this study indicate that the level of education level variable has a significant positive effect on employee preteration, work motivation variables have a negative effect not significantly on employee achievements.*

*Keywords: Level of Education, Work Motivation and Employee Achievement.*

**Abstrak :** Tujuan penelitian ini untuk menguji dan menganalisis pengaruh secara parsial dari variabel tingkat pendidikan dan motivasi kerja terhadap variabel prestasi pegawai yang dimana penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan populasi penelitian seluruh pegawai negeri sipil (PNS) yang bekerja pada instansi Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan 71 pegawai. Analisis data dengan metode analisis regresi linear berganda menggunakan aplikasi SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel tingkat pendidikan berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi pegawai, variabel motivasi kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap prestasi pegawai.

**Kata Kunci:** Tingkat Pendidikan, Motivasi Kerja dan Prestasi Pegawai.

## **PENDAHULUAN**

Prestasi kerja adalah cerminan dari pencapaian kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan individu, kelompok, atau organisasi serta bisa diukur. Prestasi kerja pada dasarnya adalah apa yang dijalani atau tidak dijalani oleh pegawai. Prestasi kerja pegawai mempengaruhi sedikit banyaknya partisipasi pegawai terhadap sebuah organisasi (Agustini, 2019). Pegawai dikatakan mempunyai prestasi kerja yang tinggi jika mampu memberikan hasil terbaik untuk pekerjaannya sehingga pegawai tersebut mampu mencapai atau melebihi standar atau kriteria tertentu yang ditetapkan perusahaan (Rumimpunu *et al.*, 2021).

Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja dari individu pegawai menurut Martoyo dalam (Ariono, 2017) mengatakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja atau prestasi kerja pegawai yaitu: pendidikan, motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi fisik, pekerjaan, sistem kompensasi dan aspek-aspek ekonomi. Pendidikan yang tinggi akan menentukan penempatan orang yang tepat pada tempat yang tepat (*the right man on the right place*). Pendidikan juga dapat dikatakan sebagai usaha untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk didalamnya penguasaan teori untuk memutuskan persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan pencapaian tujuan organisasi/instansi. Disamping tingkat pendidikan, untuk menghasilkan prestasi kerja yang maksimal dibutuhkan suatu motivasi kerja. Pada perusahaan atau instansi, seorang atasan wajib merespon keinginan dan kebutuhan pegawai agar tercipta kondisi dimana pegawai merasa nyaman bekerja pada perusahaan atau instansi tersebut. Pemberian gaji yang

tinggi akan mendorong pegawai untuk berprestasi, sehingga dapat menimbulkan motivasi kerja yang diharapkan dapat menghasilkan hasil kerja yang memuaskan (Ariono, 2017).

Apabila pegawai memiliki tingkat pendidikan yang semakin tinggi maka mereka akan dapat dengan mudah menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dalam bekerja yang selanjutnya dapat mempengaruhi prestasi kerjanya. Pendidikan apabila dikaitkan dengan pekerjaan dapat diterangkan jika pendidikan merupakan tanggung jawab agar dapat meningkatkan pengetahuan, wawasan dan sikap tiap-tiap pegawai yang nantinya mereka mampu menyesuaikan dengan lingkungan kerja mereka. Apabila pegawai memiliki motivasi kerja yang semakin tinggi maka akan menyebabkan pegawai bekerja lebih giat dan bekerja sesuai dengan yang telah di amanahkan kepadanya juga akan memengaruhi suatu hasil kerja dengan bentuk prestasi kerja. Menurut Robbin, motivasi ialah kemauan untuk melakukan sesuatu dan mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi guna mencapai tujuan-tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu agar dapat memenuhi suatu kebutuhan individual, motivasi merupakan keinginan untuk melakukan usaha yang tinggi guna menggapai tujuan-tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan usaha untuk memenuhi kebutuhan khusus individual (Ariono, 2017).

Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan sebagai instansi pemerintahan yang terpusat pada pembangunan dan pengembangan infrastruktur pada Sulawesi Selatan telah berkomitmen dalam mengembangkan infrastruktur-insfrastruktur yang dapat mendukung aktifitas masyarakat seperti jalan dan jembatan. Untuk memberikan hasil yang baik dalam pembangunan infrastruktur pada Sulawesi Selatan tidak terlepas dari pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan sebagai orang yang diberikan amanah untuk mengerjakan tugas yang telah diberikan.

Pegawai dalam menyelesaikan tugasnya semestinya memiliki kemampuan kerja yang baik, namun menurut beberapa pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan yang sempat peneliti wawancarai yaitu inisial Sr, Mg dan Ja, terdapat beberapa masalah yang ada pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan mengenai kompetensi sumber daya manusia yang belum memadai, hal tersebut disebabkan karena kemampuan pegawai dalam melakukan pekerjaannya masih belum maksimal dikarenakan tidak sesuai dengan keahlian dan latar belakang pendidikannya seperti contohnya pegawai yang memiliki gelar Sarjana pendidikan ditugaskan pada bagian bidang tata ruang, oleh karena itu hal penting yang sebaiknya dilakukan instansi Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan adalah memperhatikan tingkat pendidikan dan memberikan pelatihan-pelatihan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya agar bisa meningkatkan skill pegawai yang diharapkan mampu meningkatkan prestasi pegawai agar senantiasa selalu memberikan hal terbaik dalam pekerjaannya.

## **KAJIAN LITERATUR**

### *Manajemen Sumber Daya Manusia*

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) berasal dari kata manajemen dan sumber daya manusia. istilah manajemen diartikan sebagai pengelolaan atau tata cara bagaimana mengelola sesuatu agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan sumber daya manusia merupakan setiap orang yang bekerja dan memiliki peran dalam sebuah organisasi atau perusahaan (Yusuf dan Maliki, 2020).

Selanjutnya menurut (Kasmir, 2016), secara sederhana bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*.

### *Tingkat Pendidikan*

Tingkat pendidikan menurut Andrew E. Sikula dalam (Mangkunegara, 2016) berpendapat bahwa tingkat pendidikan merupakan sebuah proses selang waktu yang panjang dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir dimana pegawai manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan-tujuan umum.

Selanjutnya Pengertian tingkat pendidikan menurut Andrew E. Sikula dalam (Mangkunegara, 2016) menyatakan bahwa tingkat pendidikan adalah suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir yang mana tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan-tujuan umum.

### *Motivasi Kerja*

Menurut Anoraga dalam (Sinambela, 2019) motivasi kerja merupakan keinginan pegawai yang muncul sebab adanya hasrat untuk bekerja dari dalam pribadi pegawai yang bersangkutan sebagai akibat pembauran dari semua kebutuhan pribadi, pengaruh lingkungan fisik dan pengaruh lingkungan sosial di mana kekuatannya tergantung dari proses pembauran tersebut.

Sementara Robbins dalam (Sinambela, 2019) mengatakan motivasi kerja sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan-tujuan organisasi, yang didonasikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi suatu kebutuhan individu. Sedangkan berelson dan Steiner dalam (Sinambela, 2019) berpendapat bahwa motivasi kerja adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau menggerakkan dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.

#### *Goal Setting Theory*

Teori yang mendasari penelitian ini adalah teori penetapan tujuan (*goal setting theory*) pada awalnya diperkenalkan oleh Edwin Locke yang menyatakan adanya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). *Goal setting theory* adalah salah satu bentuk teori motivasi. Konsep dasar teori ini adalah seseorang yang mengerti dengan tujuan (apa yang diharapkan oleh organisasi kepadanya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya (Huda, 2016). *Goal setting theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan.

#### *Hipotesis:*

1. Tingkat pendidikan memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap prestasi pegawai pada dinas pekerjaan umum dan tata ruang provinsi sulawesi selatan.
2. Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap prestasi pegawai pada dinas pekerjaan umum dan tata ruang provinsi sulawesi selatan.

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dengan logika/penalaran deduktif kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2017) metode kuantitatif merupakan metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel biasanya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat statistik dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Penelitian ini dilakukan pada dinas pekerjaan umum dan tata ruang provinsi sulawesi selatan yang beralamat di Jalan A.P pettarani, No. 90 panakkukang, kota makassar. sedangkan waktu penelitian hingga pada masa penyelesaiannya dapat diperkirakan 1 bulan.

Populasi menurut (Sugiyono, 2017) yaitu wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek yang memiliki mutu dan perilaku tertentu yang telah ditentukan oleh peneliti guna kedepannya diamati yang selanjutnya diambil kesimpulan. Dalam penelitian ini, peneliti mengambil populasi seluruh pegawai yang bekerja pada dinas pekerjaan umum dan tata ruang provinsi sulawesi selatan yang berjumlah sebanyak 569 pegawai namun jumlah PNS adalah 250 yang merupakan pegawai tetap di kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan., yang selanjutnya akan dijadikan sebagai populasi dalam penelitian ini.

Penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini ialah *simple random sampling*, menurut (Sugiyono, 2017) teknik *simple random sampling* merupakan teknik yang sederhana sebab pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa melihat dan memperhatikan kesamaan atau starata yang ada dalam populasi, maka dipilih 71 orang responden (pegawai) sebagai sampel dengan menggunakan perhitungan rumus slovin.

Analisis statistic deskriptif dan regresi linear berganda merupakan 2 jenis analisis data yang digunakan dalam penelitian ini. Analisis statistic deskriptif adalah statistic yang memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata, standar deviasi, maksimum, minimum, *sum*, *rage*, kurtosis, dan *skewness* (kemencengan distribusi). Statistik deskriptif mendeskripsikan data menjadi sebuah informasi yang lebih jelas dan lebih mudah untuk dipahami (Sugiyono, 2017). Peneliti menggunakan analisis regresi linear berganda yaitu analisis yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh tingkat pendidikan dan motivasi kerja sebagai variabel bebas terhadap prestasi pegawai sebagai variabel terikat. Analisis ini dilakukan guna mengetahui variabel terikat apakah positif atau negatif dan guna memperkirakan nilai dari variabel terikat apabila nilai variabel terikat mengalami kenaikan persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

#### **Keterangan:**

|                            |                                                  |
|----------------------------|--------------------------------------------------|
| Y : Prestasi Kerja         | $\alpha$ : Konstanta                             |
| $X_1$ : Tingkat Pendidikan | e : Variabel pengganggu ( <i>standar error</i> ) |
| $X_2$ : Motivasi Kerja     | $\beta$ : Koefisien Regresi (Parameter)          |

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji Normalitas

Berikut adalah tabel hasil uji normalitas :

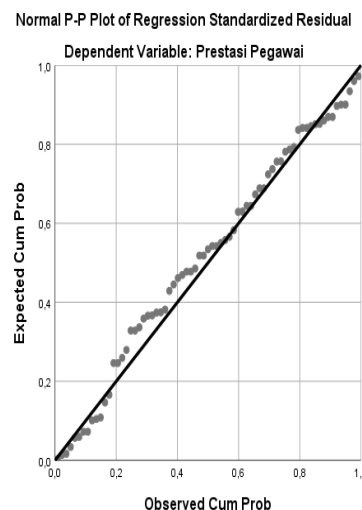
**Tabel 1 Hasil Uji Normalitas**  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

|                                  |                | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N                                |                | 71                      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup> | Mean           | ,0000000                |
|                                  | Std. Deviation | 1,67173409              |
| Most Extreme Differences         | Absolute       | ,087                    |
|                                  | Positive       | ,054                    |
|                                  | Negative       | -,087                   |
| Test Statistic                   |                | ,087                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)           |                | ,200 <sup>c,d</sup>     |

Berdasarkan Tabel 1. Hasil uji normalitas diatas diketahui bahwa nilai test statistic sebesar  $0,087 > 0,05$  dan nilai Asymp. Sig. (2-tailed)  $0,200 > 0,05$ , sehingga bisa disimpulkan jika data yang diuji memiliki persebaran yang normal.

Lebih lanjutnya lagi guna menguji normalitas data dipakai pendekatan P-P plot antara *expected cumulatif probability* dengan *observed cumulatif probability*, yang ditampilkan pada gambar dibawah:

**Gambar 1. Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**



Sumber: Data diolah tahun 2023

Berdasarkan pada Gambar Normal *P-P Plot of Regression Standardized Residual*, hasil tersebut memberikan gambaran penjelasan jika tidak ada masala pada uji normalitas, berarti dari gambar diatas menjelaskan nilai sebaran data yang tercermin pada gambar dengan noktah yang menjelaskan data bermula dari data persebaran normal, hal tersebut menjelaskan bahwa kualifikasi normal bisa terpenuhi dan bisa dipakai guna pengujian statistik berikutnya sebab bisa dikatakan data tersebar disekeliling garis diagonal.

### Uji Multikolonieritas

Berikut tabel untuk hasil uji multikolonieritas:

**Tabel 2. Hasil Uji Multikolonieritas**  
Coefficients<sup>a</sup>

| Model              | Collinearity Statistics |       |
|--------------------|-------------------------|-------|
|                    | Tolerance               | VIF   |
| Tingkat Pendidikan | ,997                    | 1,003 |
| Motivasi Kerja     | ,997                    | 1,003 |

a. Dependent Variable: Prestasi Pegawai

Berdasarkan tabel 2. menunjukkan bahwa nilai Tolerance pada variabel tingkat pendidikan dan motivasi kerja yaitu sebesar  $0,997 > 0,10$  serta Nilai variabel tingkat pendidikan dan motivasi kerja dengan nilai VIF sebesar  $1,003 < 10,00$ . Maka dapat dikatakan tidak terjadi gejala multikolineritas.

#### Uji Heteroskedastisitas

Berikut tabel untuk hasil uji heteroskedastisitas.

**Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas**  
Coefficients<sup>a</sup>

| Model              | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|--------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|                    | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| (Constant)         | -,005                       | 1,819      |                           | -,003 | ,998 |
| Tingkat Pendidikan | ,027                        | ,055       | ,060                      | ,494  | ,623 |
| Motivasi Kerja     | ,039                        | ,065       | ,072                      | ,596  | ,553 |

a. Dependent Variable: ABSRES

Berdasarkan Tabel 3. hasil uji gletser diatas menunjukkan bahwa nilai signifikan pada variabel tingkat pendidikan senilai  $0,623 > 0,05$  serta variabel motivasi kerja sebesar  $0,553 > 0,05$ , maka dari hasil pengujian heteroskedastisitas membuktikan bahwasanya tidak terjadi keberagaman data.

## PEMBAHASAN

#### Analisis Deskriptif

Tabel hasil analisis deskriptif sebagai berikut :

**Tabel 4. Hasil Analisis Deskriptif**  
Descriptive Statistics

|                    | N  | Minimum | Maximum | Mean  | Std. Deviation |
|--------------------|----|---------|---------|-------|----------------|
| Tingkat Pendidikan | 71 | 7       | 15      | 11,75 | 2,260          |
| Motivasi Kerja     | 71 | 18      | 28      | 25,31 | 1,909          |
| Prestasi Pegawai   | 71 | 7       | 20      | 13,92 | 3,143          |
| Valid N (listwise) | 71 |         |         |       |                |

Sumber : Data diolah tahun 2023

Pada penelitian ini sampel (N) yang digunakan berjumlah 71 responden, dari deskripsi data analisis statistik deskriptif tiap-tiap variabel bebas dan variabel terikat, nilai minimum, maximum, nilai tengah dan standar deviasi.

Berdasarkan variabel tingkat pendidikan ( $X_1$ ) memiliki nilai minimum berjumlah 7 sedangkan nilai maximumnya sebanyak 15 kemudian nilai tengah berjumlah 11,75, sementara nilai standart deviasi berjumlah 2,260. Nilai tengah yang lebih besar ini menjelaskan jika hasil deskriptif data variabel yang dipakai ialah baik.

Variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) memiliki nilai minimum berjumlah 18 sedangkan nilai maximumnya berjumlah 28 kemudian nilai tengah berjumlah 25,31 berdasarkan nilai standart deviasi berjumlah 1,909. Nilai tengah yang lebih besar ini menjelaskan jika hasil deskriptif data variabel yang dipakai adalah baik.

Variabel prestasi pegawai (Y) memiliki nilai minimum sebesar 7 sedangkan nilai maximumnya sebesar 20 kemudian nilai tengah sebanyak 13,92 melalui nilai standart deviasi sebanyak 3,143. Nilai tengah yang lebih besar ini menjelaskan bahwasanya hasil deskriptif data variabel yang dipakai ialah baik.

#### Analisis Regresi Berganda

Dalam rangka menguji pengaruh tingkat pendidikan dan motivasi kerja terhadap prestasi pegawai pada dinas pekerjaan umum dan tata ruang provinsi sulawesi selatan, jadi dipakaikan analisis regresi berganda. Penjumlahan dijalankan melalui bantuan aplikasi SPSS versi 26 for windows sehingga didapatkan hasil dibawah ini:

**Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Berganda**  
Coefficients<sup>a</sup>

| Model              | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. |
|--------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
|                    | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| (Constant)         | 1,893                       | 2,954      |                           | ,641   | ,524 |
| Tingkat Pendidikan | 1,173                       | ,090       | ,843                      | 13,053 | ,000 |
| Motivasi Kerja     | -,069                       | ,106       | -,042                     | -,652  | ,516 |

Dari tabel diatas, diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 1,893_{(Konstanta)} + 1,173_{(X_1)} - 0,069_{(X_2)} + 2,954_{(e)}$$

Berdasarkan persamaan regresi diatas, dapat menunjukkan bahwa:

- 1) Nilai konstanta berjumlah 1,893 mengatakan apabila tingkat pendidikan ( $X_1$ ), dan motivasi kerja ( $X_2$ ) bernilai 0, sehingga prestasi pegawai ( $Y$ ) bernilai 1,893.
- 2) Koefisien tingkat pendidikan ( $X_1$ ) senilai 1,173 menjelaskan jika ada penambahan 1% tingkat pendidikan ( $X_1$ ), sehingga dapat meningkatkan prestasi pegawai ( $Y$ ) sebanyak 1,173 disaat variabel lain tidak mengalami perubahan (konstan).
- 3) Koefisien motivasi kerja ( $X_2$ ) berjumlah - 0,069 menjelaskan jika ada penambahan 1% motivasi kerja ( $X_2$ ), sehingga dapat menurunkan prestasi pegawai ( $Y$ ) sebanyak - 0,069 pada saat variabel lain tidak mengalami perubahan (konstan).

### Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Dari hasil olah data menunjukkan hasil koefisien determinasi sebagai berikut :

**Tabel 6. Hasil Koefisien Determinasi**

Model Summary<sup>b</sup>

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | ,847 <sup>a</sup> | ,717     | ,709              | 1,696                      |

Dari hasil tabel 6. diketahui bahwa uji koefisien determinasi ( $R$ ) sebesar 0.847 atau 84.7%. Berdasarkan nilai tersebut, dapat dikatakan bahwa hubungan antara variabel bebas yaitu tingkat pendidikan ( $X_1$ ), dan motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap prestasi pegawai ( $Y$ ) memiliki hubungan yang dalam kategori sangat kuat.

Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0.717 atau 71,7%, yang artinya pengaruh antar variabel bebas antara lain tingkat pendidikan ( $X_1$ ), dan motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel terikat antara lain prestasi pegawai ( $Y$ ). sehingga dapat dijelaskan jika prestasi pegawai ( $Y$ ) bisa dipengaruhi oleh tingkat pendidikan ( $X_1$ ), dan motivasi kerja ( $X_2$ ) dan sisanya 28,3 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak dijelaskan dalam model penelitian ini seperti pelatihan, reward, serta seleksi.

### Hasil Uji Hipotesis

#### Hasil Uji T

Adapun hasil uji t dapat dilihat sebagai berikut :

**Tabel 7. Hasil Uji T (Parsial)**

Coefficients<sup>a</sup>

| Model              | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. |
|--------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
|                    | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| (Constant)         | 1,893                       | 2,954      |                           | ,641   | ,524 |
| Tingkat Pendidikan | 1,173                       | ,090       | ,843                      | 13,053 | ,000 |
| Motivasi Kerja     | -,069                       | ,106       | -,042                     | -,652  | ,516 |

Berdasarkan hasil pengujian diatas, maka dapat diuraikan sebagai berikut :

#### Pengaruh Tingkat Pendidikan ( $X_1$ ) Terhadap Prestasi Pegawai ( $Y$ ) Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan.

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan standar pengujian uji-t, diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 13,053 dan nilai  $p$ -value sebesar 0,000 lebih kecil dari 0.05 dan derajat bebas = 71, maka didapatkan  $t$ -tabel sebesar 1,9939.

Maka dari itu, didapatkan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $13,053 > 1,9939$ ) dan nilai signifikan lebih kecil dari  $p$ -value 0.05 atau  $0.000 < 0.05$ , sehingga dapat disimpulkan  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Artinya tingkat pendidikan ( $X_1$ ) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi pegawai ( $Y$ ) pada dinas pekerjaan umum dan tata ruang provinsi sulawesi selatan.

#### Pengaruh motivasi Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Prestasi Pegawai ( $Y$ ) pada dinas pekerjaan umum dan tata ruang provinsi sulawesi selatan.

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan standar pengujian uji-t, diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar - 0,652 dan nilai  $p$ -value sebesar 0,516 lebih besar dari 0.05 dan derajat bebas = 71, maka diperoleh  $t$ -tabel sebesar 1,9939.

Maka dari itu, hasil nilai  $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$  ( $0,652 < 1,9939$ ) dan nilai signifikan lebih besar dari  $p\text{-value}$  0.05 atau  $0.516 > 0.05$ , sehingga dapat disimpulkan  $H_0$  diterima dan  $H_2$  ditolak. Artinya motivasi kerja ( $X_2$ ) memiliki pengaruh yang negatif terhadap prestasi pegawai ( $Y$ ) pada dinas pekerjaan umum dan tata ruang provinsi sulawesi selatan.

### **Interpretasi Hasil Penelitian**

#### ***Pengaruh Tingkat Pendidikan ( $X_1$ ) Terhadap Prestasi Pegawai***

Hasil uji Student Test diatas menunjukkan bahwa perhitungan nilai  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  ( $13,053 > 1,9939$ ) dan nilai signifikan lebih kecil dari  $p\text{-value}$  0.05 atau  $0.000 < 0.05$ , mengartikan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi pegawai.

Berdasarkan analisis frekuensi variabel tingkat pendidikan ( $X_1$ ) diperoleh pernyataan yang paling tinggi nilai rata-rata yakni indikator kompetensi sebesar 3,88 keadaan ini disebabkan oleh pegawai memiliki pengetahuan terhadap pekerjaan yang digelutinya. Sementara yang paling rendah nilai rata-rata yakni indikator jenjang pendidikan sebesar 3,82 keadaan ini disebabkan oleh jenjang Pendidikan yang dimiliki pegawai dapat diaplikasikan dalam pekerjaannya. Adapun rata-rata dari variabel tingkat pendidikan yaitu sebesar 3,86.

Hal ini dipengaruhi oleh banyaknya responden yang menjawab setuju pada indikator kompetensi dimana pernyataannya pegawai yang memiliki pengetahuan terhadap pekerjaan yang digelutinya, artinya pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan memiliki kompetensi yang sesuai dengan bidang pekerjaannya masing-masing sehingga pegawai mampu untuk meningkatkan prestasi kerjanya.

Kemudian ini sesuai dengan apa yang diungkapkan oleh Ranupan dalam (Ariono, 2017) yang menyatakan bahwa pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk di dalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan untuk mencapai tujuan. Untuk itu diperlukan upaya dari pihak instansi untuk lebih memperhatikan tingkat pendidikan pada saat seleksi karyawan, karena tingkat pendidikan yang memadai dapat menunjang kemampuan pegawai dalam melayani kebutuhan konsumen dan merespon tugas-tugas yang diberikan oleh atasan sehingga tercipta efektivitas kerja yang berdampak pada pengoptimalan prestasi pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sarah & Nilam, 2020) menunjukkan hasil tingkat pendidikan berpengaruh terhadap prestasi kerja, hal yang sama juga disampaikan oleh peneliti (Maringan et al., 2016), (Sinaga, 2020), serta peneliti (Ariono, 2017), namun menurut peneliti (Gunawan & Riza, 2019) hasil penelitiannya menunjukkan tingkat pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

#### ***Pengaruh Motivasi Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Prestasi Pegawai ( $Y$ )***

Hasil uji Student Test diatas menunjukkan bahwa hasil nilai  $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$  ( $0,652 < 1,9939$ ) dan nilai signifikan lebih besar dari  $p\text{-value}$  0.05 atau  $0.516 > 0.05$ , mengartikan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif terhadap prestasi pegawai.

Berdasarkan analisis frekuensi variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) diperoleh pernyataan yang paling tinggi nilai rata-rata yakni indikator balas jasa sebesar 4,40 keadaan ini disebabkan oleh imbalan kerja (gaji, bonus, serta tunjangan) yang diberikan oleh perusahaan/instansi membuat pegawai bekerja dengan baik. Kemudian nilai rata-rata yang paling rendah yakni indikator kondisi kerja 4,06 keadaan ini disebabkan oleh instansi memberikan kenyamanan kerja pada setiap pegawai dilingkungan pekerjaannya. Adapun rata-rata dari variabel motivasi kerja yaitu sebesar 4,19.

Hal ini disebabkan karena adanya indikasi bahwa pegawai menilai motivasi yang mereka dapatkan tidak berdampak apa-apa ke dalam kinerjanya, artinya suasana kondisi kerja para pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan dinilai tidak cukup mampu untuk membuat pegawai merasa termotivasi untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Kemudian dampak dari rendahnya pemberian motivasi kerja kepada pegawai juga sangat besar impactnya terhadap keberlangsungan suatu perusahaan atau instansi, sebab seperti yang diketahui motivasi sangat erat pengaruhnya terhadap pembentukan jati diri seseorang dalam menjalankan tugas-tugasnya, apabila motivasi kerja yang telah diberikan dirasa kurang mumpuni atau kurang efektif maka hal ini akan berpengaruh juga pada penurunan tingkat prestasi pegawainya. Maka dari itu senantiasa untuk terus melakukan evaluasi kerja secara berskala agar dapat melihat efektifitas kerja pegawainya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Khafidz, 2020) menunjukkan variabel motivasi kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja, namun berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Sarah & Nilam, 2020), (Rahayu, Sri SE., 2019), (Victoria Pattynama et al., 2016), (Sinaga, 2020), serta peneliti (Ariono, 2017) yang menunjukkan variabel motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi pegawai.



## KESIMPULAN

Berdasarkan pada hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan oleh penulis, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tingkat pendidikan terbukti berpengaruh memberikan kontribusi yang bermakna terhadap peningkatan prestasi pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan. hal ini dikarenakan dengan adanya tingkat pendidikan yang mumpuni sehingga dapat membantu pegawai dalam menjalankan tugas serta tanggung jawabnya sesuai dengan *softskill*-nya masing-masing diperoleh melalui jenjang pendidikan yang telah dilalui. Motivasi kerja berpengaruh negatif terbukti memberikan kontribusi yang bermakna terhadap penurunan pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan. Hal ini menjelaskan bahwa pemberian motivasi yang tinggi apabila tidak diimbangi dengan adanya kesadaran diri dari pegawai itu sendiri, maka itu akan semakin menurunkan tingkat prestasi pegawai tersebut.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anggrainy, I. F., Darsono, N., & Putra, T. R. I. (2018). Pengaruh Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Implikasinya pada Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, 2(1), 1–10.
- Alhusaini, A., Kristiawan, M., & Eddy, S. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Majalah Ilmiah Dian Ilmu*, 21(2), 186.
- Ariono, I. (2017). Analisa Pengaruh Tingkat Pendidikan, Masa Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Kaliwiro Wonosobo. *Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat UNSIQ*, 4(3), 254–267.
- Baharuddin, A. A., Musa, M. I., & Burhanuddin. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Sales. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 55–62.
- Dwiyanti, N. K. A., Heryanda, K. K., & Susila, G. P. A. J. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 1.
- Ghozali, I. (2015). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan, I., & Riza, M. (2019). Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Progress: Jurnal Pendidikan, Akuntansi Dan Keuangan*, 2(1), 47–56.
- Hasbullah. (2012). *Dasar-Dasar Ilmu Pendidikan*. Rajawali Pers.
- Khafidz, M. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Cv. Pratama Lamongan Influence of Work Motivation, Physical Work Environment and Work Discipline Towards Employee Achievement of Cv. Pratama Lamongan. *Jurnal Ekonomi Mahasiswa*, 1(2), 1–5.
- Mangkunegara, A. . A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Maringan, K., Pongtuluran, Y., & Maria, S. (2016). Pengaruh tingkat pendidikan, sikap kerja dan keterampilan kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT Wahana Sumber Lestari Samarinda. *AKUNTABEL: Jurnal Ekonomi Dan Keuangan*, 13(2), 135–150.
- Oktariansyah, O., & Usman, B. (2020). Pengaruh Insentif Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Tanah Mas Banyuasin. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 17(4), 367.
- Rahayu, Sri SE., M. (2019). Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Tools*, 4(1), 115–132.
- Sarah, N. N., & Nilam, L. (2020). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Motivasi Kerja Dengan Prestasi Kerja Guru Pada Yayasan Pendidikan Al-Hidayah Ciputat – Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Sekretari Universitas Pamulang*, 7(1), 39.
- Sejarah Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan*. (2023). <http://putr.sulselprov.go.id/>
- Sinambela, L. P., & Sinambela, S. (2019). *MANAJEMEN KINERJA PENGELOLAAN, PENGUKURAN, DAN IMPLIKASI KINERJA*. PT RAJAGRAFINDO PERSADA.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D*. CV Alfabeta.
- Victoria Pattynama, J., Kojo, C., Repi, A. L., Ekonomi dan Bisnis, F., & Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado, J. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Badan Perpustakaan Provinsi Sulawesi Utara Influence. *Jurnal EMBA*, 4(1), 514–523.



- Wirawan, K. E., Bagia, I. W., & Susila, G. P. A. J. (2018). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Bisma: Jurnal Riset Manajemen*, 7(1), 38–44.
- Yasa, I. ., & Mayasari, N. M. D. . (2020). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EMBA*, 5(1), 421–427.
- Yusuf, H. F. A., & Maliki, B. I. (2020). *Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Fungsional Teoritis dan Aplikatif*. PT Rajagrafindo Persada.