

**PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR
KECAMATAN MALLAWA KABUPATEN MAROS**

SKRIPSI



**WAHYU ERDIANSYAH
NIM : 105721133720**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2024**

KARYA TUGAS AKHIR MAHASISWA

JUDUL PENELITIAN :

**PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR
KECAMATAN MALLAWA KABUPATEN MAROS**

SKRIPSI

Disusun dan Diajukan Oleh :

WAHYU ERDIANSYAH

NIM : 105721133720

*Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Manajemen Pada Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar*

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2024**

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

Orang lain tidak akan bisa paham perjuangan dan masa sulitnya kita, yang mereka ingin tahu hanya bagian *success stories*. Berjuanglah untuk diri sendiri walaupun tidak ada yang tepuk tangan, kelak diri kita dimasa depan akan sangat bangga dengan apa yang kita perjuangkan hari ini.

PERSEMBAHAN

Puji syukur kepada Allah SWT atas Ridho-nya serta karunianya
Sehingga skripsi ini telah terselesaikan dengan baik.
Alhamdulillah Rabbil'alamin

Skripsi ini kupersembahkan untuk kedua orang tua, adikku, dan keluargaku
atas keikhlasan dan doa dalam mendukung penulis.



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Mallawa Kabupaten Maros.
Nama Mahasiswa : WAHYU ERDIANSYAH
NIM : 105721133720
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, diperiksa dan diujikan didepan panitia penguji skripsi strata satu (S1) pada tanggal 20 April 2024 di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 20 April 2024

Menyetujui,

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

Dr. Muchriady Muchran. S. Kom., M.M.
NIDN: 0909058203

Andi Risfan Rizaldi. S. E., M.M.
NIDN: 0918058602

Mengetahui,



Ketua Program Studi

Masrullah. S.E., M.M.
NBM: 115 1132



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**
Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar



HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas Nama : WAHYU ERDIANSYAH, Nim: 105721133720 diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 0005/SK-Y/61201/091004/2024, Tanggal 11 Syawal 1445 H / 20 April 2024 M. Sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **SARJANA MANAJEMEN** pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 11 Syawal 1445 H

20 April 2024 M

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag
(Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : Agusdiwana Suarni, S.E., M.ACC
(Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
4. Penguji : 1. Dr. Edi Jusriadi, S.E., M.M
2. Zaikha Soraya, S.E., M.M
3. Dr. Hj. Ruliaty, M.M
4. Dr. M. Yusuf Alfian Rendra Anggoro KR.
S.E., M.M

Disahkan Oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar



Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si
NBM : 651 507



PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar



SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

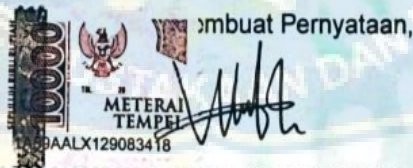
Nama : WAHYU ERDIANSYAH
Stambuk : 105721133720
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Mallawa Kabupaten Maros.

Dengan ini menyatakan bahwa:

Skripsi yang saya ajukan di depan Tim Penguji adalah ASLI hasil karya sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapa pun.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, 20 April 2024



WAHYU ERDIANSYAH
NIM: 105721133720

Diketahui Oleh:



Dr. H. Andi Van'an, S.E. M.Si
NBM : 651-607

Ketua Program Studi

Nasrullah, S.E., M.M
NBM : 115 1132

**HALAMAN PERNYATAAN
PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR**

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Makassar, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : WAHYU ERDIANSYAH
NIM : 105721133720
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Makassar **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

**PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN MALLAWA
KABUPATEN MAROS**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Makassar berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Makassar, 20 April 2024



mbuat Pernyataan,

WAHYU ERDIANSYAH
NIM: 105721133720

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji dan Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hamba-Nya. Shalawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulisan skripsi yang berjudul “Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Mallawa Kabupaten Maros.

Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua penulis bapak dan Ibu yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa tulus. Dan saudara-saudaraku tercinta yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini. Dan seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, serta dukungan baik materi maupun moral, dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu. Semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan di akhirat.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula penghargaan

yang setinggi-tingginya dan terima kasih banyak disampaikan dengan hormat kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag, Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Nasrullah, SE., MM,, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak Dr. Muchriady Muchran, S. Kom., M.M., selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga Skripsi selesai dengan baik.
5. Bapak Andi Risfan Rizaldi, S. E., M.M., selaku Pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam penyusunan skripsi hingga ujian skripsi.
6. Bapak/Ibu dan Asisten Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.
7. Segenap Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
8. Rekan-rekan Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Angkatan 2020 yang selalu belajar bersama yang tidak sedikit bantuannya dan dorongan dalam aktivitas studi penulis.
9. Terima kasih teruntuk semua kerabat yang tidak bisa saya tulis satu persatu yang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi, dan dukungannya sehingga penulis dapat merampungkan penulisan Skripsi ini.

Akhirnya, sungguh penulis sangat menyadari bahwa Skripsi ini masih

sangat jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya para pembaca yang budiman, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritiknya demi kesempurnaan Skripsi ini.

Mudah-mudahan Skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almater tercinta Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

Billahi Fii Sabilil Haq Fastabiqul Khaairat Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Makassar, Maret 2024

WAHYU ERDIANSYAH



ABSTRAK

WAHYU ERDIANSYAH. 2024. *Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Mallawa Kabupaten Maros*. Skripsi. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh Muchriady Muchran dan Andi Risfan Rizaldi.

Tujuan penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Mallawa Kabupaten Maros. Sampel ini diambil dari kantor Kecamatan Mallawa Kabupaten Maros. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yang diperoleh dari kuesioner yang dibagikan dan berhubungan dengan masalah yang diteliti. Pengumpulan data dilakukan dengan observasi dan pembagian kuesioner. Dalam penelitian ini sumber data yang digunakan dalam pengumpulan data mencakup data primer dan data sekunder. Instrument penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode skala likert. Berdasarkan hasil penelitian data dengan menggunakan perhitungan statistic melalui aplikasi *Statistical Package for the Social Science* (SPSS) versi 29 mengenai pengaruh tingkat pendidikan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Mallawa Kabupaten Maros yang telah di bahas dari bab sebelumnya, maka penulis menarik kesimpulan penting yaitu tingkat pendidikan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci : *Tingkat Pendidikan, Lingkungan Kerja , dan Kinerja Pegawai.*

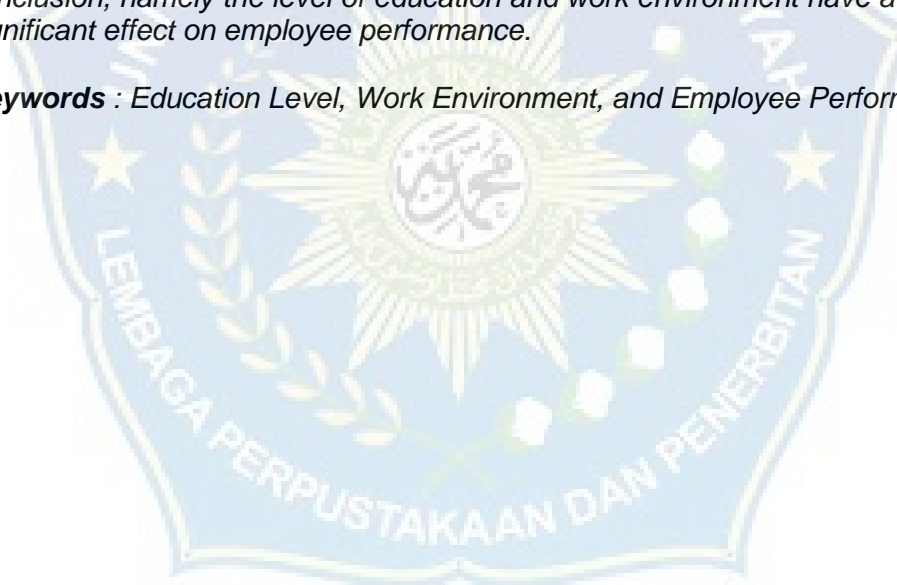


ABSTRACT

WAHYU ERDIANSYAH. 2024. *The Effect of Education Level and Work Environment on Employee Performance at Mallawa Subdistrict Office, Maros Regency. Thesis. Department of Management, Faculty of Economics and Business, University of Muhammadiyah Makassar. Main supervisor Muchriady Muchran and Co-supervisor Andi Risfan Rizaldi.*

The purpose of this study is a type of quantitative research with the aim of determining the effect of education level and work environment on the performance of Mallawa District office employees, Maros Regency. This sample was taken from the Mallawa sub-district office of Maros Regency. The type of data used in this study is quantitative data obtained from questionnaires that are shared and relate to the problem under study. Data collection is carried out by observation and distribution of questionnaires. In this study, the data sources used in data collection include primary data and secondary data. The research instrument used in this study used the Likert scale method. Based on the results of data research using statistical calculations through the Statistical Package for the Social Science (SPSS) version 29 application regarding the influence of education level and work environment on the performance of Mallawa Subdistrict office employees of Maros Regency which has been discussed from the previous chapter, the author draws an important conclusion, namely the level of education and work environment have a positive and significant effect on employee performance.

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



DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
SURAT PERNYATAAN	vi
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR	vii
KATA PENGANTAR	viii
ABSTRAK	xi
ABSTRACT	xii
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	5
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	6
A. Tinjauan Teori	6
B. Tinjauan Empiris	18
C. Kerangka Pikir.....	22
D. Hipotesis	23
BAB III. METODE PENELITIAN	24
A. Jenis Penelitian	24
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	24
C. Jenis dan Sumber Data.....	24
D. Populasi dan Sampel	25

E. Teknik Pengumpulan Data	25
F. Definisi Operasional Variabel	26
G. Metode Analisis Data	27
H. Uji Hipotesis	30
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	31
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	31
B. Hasil Penelitian	33
C. Pembahasan	43
BAB V. PENUTUP	46
A. Kesimpulan	46
B. Saran	46
DAFTAR PUSTAKA	48
LAMPIRAN	51



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	17
Tabel 3.1 Instrumen Skala Likert	26
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel	27
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis kelamin.....	33
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	34
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	34
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	35
Tabel 4.5 Distribusi Variabel Penelitian Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	36
Tabel 4.6 Distribusi Variabel Penelitian Berdasarkan Lingkungan Kerja	36
Tabel 4.7 Distribusi Variabel Penelitian Berdasarkan Kinerja Pegawai	37
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas	38
Tabel 4.9 Hasil Uji Realibilitas.....	39
Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas.....	39
Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinearitas	40
Tabel 4.12 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	41
Tabel 4.13 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	41
Tabel 4.14 Hasil Uji t Parsial.....	42

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....	23
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Kantor Kecamatan Mallawa	33



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran Kuesioner Penelitian	52
Lampiran Olah Data.....	56
Lampiran Surat Penelitian.....	63
Lampiran Dokumentasi Penelitian	66
Lampiran Surat Keterangan Bebas Plagiat.....	67
Lampiran Hasil Uji Plagiasi PerBab	68



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan aset utama dan bagian penting dari sebuah organisasi atau perusahaan. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang strategis menyatakan bahwa pegawai pada semua bidang pekerjaan dan tingkat pekerjaan baik dari sudut pandang struktural hingga fungsional. Pegawai merupakan salah satu faktor penting dalam produksi maka harus digunakan secara maksimal dan seproduktif mungkin. Tujuan suatu organisasi atau instansi tidak akan terwujud tanpa peran aktif pegawai meskipun alat-alat yang dimiliki instansi tersebut sudah begitu canggih dan lengkap (Dwiarti R. & Wibowo A. B., 2018)

Saat ini setiap organisasi, termasuk instansi pemerintah diharapkan memberikan pelayanan yang terbaik. Demikian halnya dengan aparat pemerintah sebagai abdi masyarakat dan abdi pemerintah, dituntut untuk dapat memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat karena hal tersebut sudah salah satu fungsi yang harus dijalankan oleh pemerintah yang mempunyai tugas menyelenggarakan seluruh proses pelaksanaan pembangunan dalam berbagai sektor kehidupan mulai dari tingkat pusat hingga tingkat daerah.

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Atasan sering tidak memperhatikan hal ini kecuali sudah sangat buruk atau segala sesuatu jadi salah. Atasan sering kali tidak mengetahui betapa buruknya kinerja para

pegawainya yang telah menurun sehingga organisasi atau instansi menghadapi krisis yang serius. Kesan–kesan buruk instansi yang mendalam berakibat dan mengabaikan tanda–tanda peringatan adanya kinerja yang menurun drastis (Alamtaha et al., 2023)

Membahas mengenai kinerja dan pencapaian tujuan organisasi tidak terpisahkan dari siapa yang menjalankan organisasi tersebut, yakni manusia itu sendiri. Sebagai bagian dari organisasi, manusia berperan penting dalam menjalankan fungsinya dalam rangka kemajuan organisasi. (Sunda C. et al., 2017)

Potensi setiap individu dalam suatu organisasi harus dapat dimaksimalkan agar dapat memberikan hasil yang terbaik. Di mana keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh peran manusia didalamnya karena manusia sebagai sumber daya yang potensial dan merupakan sumber kekuatan untuk menggerakkan roda aktivitas organisasi. Sumber daya manusia harus diarahkan dan dikoordinasikan untuk menghasilkan kontribusi terbaik bagi organisasi, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai (Manurung et al., 2021)

Pendidikan bukan merupakan sesuatu yang asing bagi masyarakat Indonesia. Pendidikan diperlukan oleh semua orang, bahkan dapat dikatakan bahwa semua orang mendapatkan pendidikan dari semua golongan sosial (Walangitan M. B. et al., 2017). Dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003 terdapat penjelasan mengenai pendidikan yang isinya: Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk

memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Menurut Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja adalah keseluruhan sistem di mana seseorang bekerja, prosedur kerja, dan pengaturan untuk bekerja baik secara individu maupun kelompok. Oleh karena itu, dapat diambil kesimpulan bahwa lingkungan kerja yang ideal akan meningkatkan produktivitas pegawai yang akan meningkatkan kinerja pegawai.

Tingkat Pendidikan dan lingkungan kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja pegawai di setiap organisasi, termasuk di kantor Kecamatan Mallawa. Pendidikan memainkan peran vital dalam membentuk pengetahuan, keterampilan, dan sikap individu, sementara lingkungan kerja mencakup berbagai aspek, seperti budaya organisasi, fasilitas, dan dukungan manajemen.

Kinerja pegawai kantor Kecamatan Mallawa menjadi krusial karena kecamatan merupakan unit pelayanan publik yang langsung berhubungan dengan masyarakat. Kantor kecamatan memiliki peran strategis dalam memberikan layanan administratif dan pelayanan publik kepada warga di tingkat pemerintahan lokal.

Penelitian tentang pengaruh tingkat pendidikan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan masih terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan pengetahuan ini dengan menganalisis secara komprehensif bagaimana faktor-faktor tersebut saling berinteraksi dan memengaruhi kinerja pegawai di kantor Kecamatan Mallawa.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana peningkatan tingkat pendidikan dan perbaikan lingkungan kerja dapat memperbaiki kinerja pegawai kantor Kecamatan Mallawa. Temuan dari penelitian ini dapat menjadi landasan bagi pengembangan kebijakan dan praktik manajemen yang lebih efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai di kantor Kecamatan Mallawa, serta memberikan kontribusi bagi penelitian lebih lanjut dalam bidang ini.

Berdasarkan latar belakang dan survei awal yang dilakukan bahwa berdasarkan pengamatan yang dilihat penulis dimana pentingnya tingkat pendidikan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Mallawa menunjukkan dimana beban kerja yang diberikan tidak sesuai dengan tingkat Pendidikan akhir pegawai sehingga pegawai mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas. Kemudian lingkungan kerja yang kurang mendukung seperti ruangan kerja yang terlalu kecil untuk ditempati oleh banyak orang, kemudian meja, kursi dan sebagainya tidak tertata dengan baik. Dengan demikian penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Mallawa Kabupaten Maros”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah Tingkat Pendidikan berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Mallawa Kabupaten Maros?

2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Mallawa Kabupaten Maros?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Mallawa Kabupaten Maros.
2. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Mallawa Kabupaten Maros.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian diatas, maka manfaat penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan mahasiswa mengenai khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan pertimbangan bagi Kantor Kecamatan Mallawa Kabupaten Maros dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan.

3. Manfaat bagi Peneliti

Diharapkan dapat digunakan sebagai acuan untuk penelitian selanjutnya terutama yang berminat untuk mengkaji tentang manajemen sumber daya manusia dalam ruang lingkup yang berbeda.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.

Menurut Hasibuan (2017) Bidang sumber daya manusia adalah ilmu manajemen yang lebih mempelajari bagaimana manusia berinteraksi dan berperan dalam instansi. Sedangkan menurut Mangkunegara (2017), manajemen sumber daya manusia adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan operasi perusahaan. pengadaan, pengembangan, dan pembagian pegawai dalam rangka untuk menggapai tujuan instansi.

Dengan mempertimbangkan beberapa teori tersebut, maka manajemen sumber daya manusia dapat dianggap sebagai seni atau disiplin ilmu dalam mengatur peran manusia dan hubungan (pekerja) dalam instansi secara efisien dan efektif untuk menggapai tujuan instansi.

b. Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2017) berpendapat bahwa ada beberapa fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1) Perencanaan (*Planning*)

Merencanakan tenaga kerja secara efisien dan efektif agar sesuai dengan upaya instansi untuk mencapai tujuan.

Perencanaan adalah proses yang berulang terus-menerus mempelajari kebutuhan instansi akan sumber daya manusia berada dalam kondisi yang terus berubah, dan menghasilkan peraturan tentang personalia yang sesuai dengan rencana perusahaan untuk masa depan. Ini adalah komponen yang penting untuk rencana dan anggaran organisasi, karena perkiraan SDM dan pembiayaan akan berdampak dan dipengaruhi oleh rencana organisasi untuk masa depan.

2) Pengorganisasian (*Organizing*)

Berbicara tentang struktur dan hubungan antara tugas-tugas yang harus dilakukan oleh tenaga kerja yang dilatih adalah bagian dari menyusun suatu organisasi. Kegiatan mengorganisasi adalah bagian dari pengorganisasian. membuat pembagian kerja untuk semua pegawai, hubungan kerja, pembagian wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*).

3) Pengarahan (*Directing*)

Mengarahkan semua pegawai agar dapat bekerjasama dan bekerja secara efektif dan efisien dalam membantu menggapai tujuan instansi, karyawan, dan masyarakat. Atasan atau manajemen biasanya memberikan pengarahan ini, dengan mengikuti proses ini diharapkan pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat kerja sama yang efektif di antara pegawai.

4) Pengendalian (*Controlling*)

Dalam kegiatan pengendalian ini, setiap pegawai diharapkan untuk mematuhi peraturan instansi dan bekerja sesuai dengan rencana. Pengendalian ini bertujuan agar tindakan yang dilakukan pegawai sesuai dengan *Standart Operational Procedur* (SOP) yang berlaku, serta aturan-aturan yang diterapkan oleh instansi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

5) Pengadaan Tenaga Kerja (*Procurement*)

Proses penerimaan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi pegawai untuk memenuhi kebutuhan pegawai kegiatan ini disebut sebagai serangkaian kegiatan yang dimaksudkan untuk mencari dan memikat pelamar kerja dengan dorongan, kemampuan, pengetahuan, dan keahlian yang diperlukan untuk memperbaiki kekurangan yang ditemukan dalam staf perencanaan.

6) Pengembangan (*Development*)

Tahap ini melalui pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai. Pelatihan dan instruksi harus diberikan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan saat ini dan masa depan ini dilakukan untuk meningkatkan kreativitas, inovasi, dan pengalaman dan pengetahuan baru yang akan digunakan oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan lebih efektif dan efisien Selain pelatihan, kegiatan workshop, dan

upgrading untuk meningkatkan keterampilan dari pegawai.

7) Kompensasi (*Compensation*)

Pemberian balas jasa kepada pegawai secara langsung atau tidak langsung sebagai imbalan atas jasa mereka kepada organisasi.

8) Pengintegrasian (*Integration*)

Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan instansi dan kebutuhan pegawai, agar terbentuk kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan. Pengintegrasian (*Integration*) adalah hubungan kolektif antara manajemen dan sekelompok pegawai yang pembahasannya adalah bagaimana diatur secara formal untuk memfasilitasi percakapan kolaboratif antara dua pihak, yaitu serikat pekerja atau hubungan pegawai dengan manajemen mereka, hubungan informal yang termasuk dalam proses dan sistem yang digunakan oleh instansi dalam menyampaikannya kepada sekelompok pegawai.

9) Pemeliharaan (*Maintenance*)

Aktivitas yang bertujuan untuk mempertahankan atau meningkatkan kesehatan fisik, mental, dan loyalitas pekerja sehingga mereka tetap setia sampai mereka pensiun. Pemeliharaan yang mampu dilakukan melalui program kesejahteraan berbasis kebutuhan pekerjanya. Program kesejahteraan pekerja fasilitas yang diterapkan agar karyawan merasa nyaman dalam pekerjaan.

10) Kedisiplinan (*Discipline*)

Salah satu fungsi MSDM yang penting adalah kedisiplinan karena tingkat disiplin pegawai sangat terkait dengan tingkat prestasi kerja yang dapat dicapai.

11) Pemutusan Hubungan Tenaga Kerja (*Sepration*)

Berakhirnya hubungan kerja pegawai dengan instansi atau perusahaan. Hal ini bisa terjadi karena kontrak kerja berakhir, keinginan pegawai, atau keinginan instansi. pensiun, dan alasan lain.

2. Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan merupakan suatu proses, tehnik, dan metode belajar mengajar dengan maksud mentransfer suatu pengetahuan dari seseorang kepada orang lain melalui prosedur yang sistematis dan terorganisir yang berlangsung dalam jangka waktu yang relatif lama. Sedangkan Pendidikan menurut pusat bahasa departemen pendidikan nasional, pendidikan adalah proses mengubah sikap dan tata cara seseorang atau kelompok orang dalam usaha mendewasakan manusia melalui upaya pengajaran dan pelatihan Harsono (2011).

Dalam Undang-Undang sistem pendidikan nasional nomor 20 tahun 2003 terdapat penjelasan mengenai pendidikan yang isinya: Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia,

serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Menurut Basyit, et.al, (2020) 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.

Menurut Lestari (2011), mengatakan bahwa tingkat pendidikan adalah kegiatan seseorang dalam meningkatkan kompetensi, keahlian, dan bentuk tingkah lakunya, baik untuk dimasa yang akan datang melalui organisasi ataupun yang tidak terorganisir. Sedangkan Menurut Suhardjo (2007), "Tingkat pendidikan adalah tahapan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai dan kemauan yang dikembangkan". Tingkat pendidikan berpengaruh terhadap perubahan sikap dan perilaku, tingginya rata-rata tingkat pendidikan masyarakat sangat penting bagi kesiapan bangsa menghadapi tantangan global di masa depan. Tingkat pendidikan yang lebih tinggi akan lebih memudahkan seseorang atau masyarakat untuk menyerap informasi kemudian mengimplementasikannya dalam perilaku dan gaya hidup sehari-hari. Tingkat pendidikan formal membentuk nilai bagi seseorang terutama dalam menerima hal baru.

Berdasarkan UU SISDIKNAS No. 20 (2003), Jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai, dan kemampuan yang dikembangkan yaitu terdiri :

a. Pendidikan anak usia dini

Mengacu Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional, Pendidikan anak usia dini (PAUD) adalah suatu upaya pembinaan yang ditujukan bagi anak sejak lahir sampai dengan usia enam tahun yang dilakukan melalui pemberian rangsangan pendidikan untuk membantu pertumbuhan dan perkembangan jasmani dan rohani agar anak memiliki kesiapan dalam memasuki pendidikan lebih lanjut.

b. Pendidikan dasar

Pendidikan dasar merupakan jenjang pendidikan awal selama 9 (sembilan) tahun, yaitu Sekolah Dasar (SD) selama 6 tahun dan Sekolah Menengah Pertama (SMP) selama 3 tahun. Pendidikan dasar merupakan Program Wajib Belajar.

c. Pendidikan menengah

Pendidikan menengah merupakan jenjang pendidikan setelah pendidikan dasar, yaitu Sekolah Menengah Atas (SMA) maupun Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) selama 3 tahun waktu tempuh pendidikan.

d. Pendidikan Tinggi

Pendidikan tinggi adalah jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah yang mencakup program pendidikan diploma, sarjana, magister, doktor, dan spesialis yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi.

Indikator tingkat pendidikan menurut Lestari (2011) terdiri dari pendidikan formal dan pendidikan informal :

a. Pendidikan Formal

pendidikan formal yaitu pendidikan terakhir yang ditamatkan oleh setiap pekerja yang meliputi Sekolah Dasar, Sekolah Menengah Pertama, Sekolah Menengah Atas dan perguruan tinggi.

b. Pendidikan Informal.

Pendidikan informal adalah pendidikan yang yang tidak terstruktur diluar pendidikan formal. Pendidikan informal diperoleh seseorang didalam kehidupan sehari-hari, baik melalui interaksi sosial di lingkungan keluarga atau masyarakat, pengalaman langsung, maupun melalui media teknologi informasi.

3. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja termasuk faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan lingkungan kerja mempunyai dampak langsung terhadap karyawan di dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Dalam situasi lingkungan kerja dikatakan baik apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman (Mubarak, 2023).

Menurut Mangkunegara (2017) lingkungan kerja merupakan keseluruhan perkakas dan bahan yang digunakan pada lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerja baik secara individu maupun kelompok.

Sedangkan Menurut Reksohadiprojo dan Gitosudarmo (2015) mengemukakan lingkungan kerja adalah kondisi atau keadaan tempat kerja yang perlu di atur hingga tidak mengganggu pekerjaan para karyawan dan agar di peroleh kenaikan produktifitas dan berkurangnya biaya produksi tiap tahun.

Menurut Weol (2015) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar manusia, yang dapat memberikan pengaruh dalam beraktivitas dan bertindak, baik secara langsung maupun tidak langsung dalam melaksanakan kegiatan sehari-hari serta mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap jalannya suatu sistem kerja yang baik di dalam lingkungan kerja suatu perusahaan. Lingkungan kerja berhubungan erat dengan faktor psikologis kerja karyawan. Sedarmayanti (2017) berpendapat lingkungan kerja yaitu semua alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja dengan cara kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

b. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017), bahwa indikator yang dapat mempengaruhi terbentuknya lingkungan kerja sebagai berikut:

1. Penerangan cahaya

Penerangan atau cahaya sangat penting untuk keselamatan dan kelancaran kerja, jadi penting untuk dapat diperhatikan.

2. Suhu Udara

Oksigen adalah gas yang di butuhkan oleh mahluk hidup

dalam menjaga kelangsungan hidup yaitu untuk proses metabolisme.

3. Suara Bising

Suara bising termasuk salah satu polusi yang cukup menyibukan para pakar untuk mengatasinya adakah kebisingan yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga.

4. Keamanan Kerja

Dalam menjaga tempat dan situasi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

5. Hubungan Karyawan

Lingkungan kerja yang harmonis bagi pegawai melalui pengikatan hubungan dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan serta di dukung oleh sarana dan prasarana yang memadai ditempat kerja

c. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang ada di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik itu secara langsung maupun tidak langsung.

2. Lingkungan kerja nonfisik

Lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan.

3. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja (*performance*) menurut Menurut (Hasibuan, 2010 dalam (Salmah, 2021)), menyatakan bahwa Kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Menurut Jeffry W. K. (2018), kinerja pada dasarnya adalah sikap nyata yang dilahirkan setiap individu sebagai prestasi kerja yang diwujudkan oleh pegawai sesuai dengan karakternya dalam suatu organisasi. Untuk mencapai kinerja yang baik dari seorang pegawai pada suatu organisasi harus dapat memperkenalkan sarana dan prasarana sebagai penopang dalam menyelesaikan tugasnya. Istilah kinerja sendiri adalah tujuan kata Job Performance atau Actual Performance (penampilan kerja atau penampilan sesungguhnya yang diraih oleh seseorang).

Menurut Mangkunegara (2017) Kinerja adalah kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut (Sanjaya, 2023) "Kinerja merupakan hasil yang diperoleh dari suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *Profit*

Oriented atau *Non Profit Oriented* yang dihasilkan dalam satu periode waktu”.

Kinerja Menurut Afandi (2018) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

b. Indikator Kinerja

Menurut Afandi (2018) indikator-indikator kinerja adalah sebagai berikut :

1) Kuantitas Hasil Kerja.

Segala jenis satuan ukuran yang berkaitan dengan jumlah hasil kerja yang dapat diukur dalam bentuk angka atau padanan angka lainnya.

2) Kualitas Hasil Kerja.

Segala jenis satuan ukuran yang berkaitan dengan mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

3) Disiplin Kerja

Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.

4) Inisiatif

Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dilakukan terhadap hal-hal yang terjadi

disekitarnya dan berusaha terus melakukan beberapa hal meskipun terasa sulit.

B. Tinjauan Empiris

Penelitian mengenai Tingkat Pendidikan dan Lingkungan Kerja telah dilakukan oleh beberapa penelitian sebelumnya dan telah membuktikan bahwa tingkat pendidikan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sebagai berikut :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Variabel (Kuantitatif)	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	Herwin Sudarman (2022).	Pengaruh Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Kantor Dinas Transmigrasi dan Dinas Tenaga Kerja Kota Palopo)	Kinerja Pegawai merupakan variable (Y) Sedangkan Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Lingkungan Kerja merupakan variable (X)	Analisis Regresi Linier Berganda	Tingkat pendidikan (X1), pengalaman kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	I. N. Yasa ¹ dan N. M. D. A. Mayasari (2022)	Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada SNS	Pendidikan Dan Motivasi Kerja (X) dan Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil yang diperoleh dalam studi ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan tingkat pendidikan

					berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, (3) tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan (4) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada SNS.
3	Netti Natarida Marpaung (2021)	Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Disdukcapil Kota Bekasi)	Tingkat Pendidikan (X) dan Kinerja pegawai (Y)	Analisis regresi sederhana.	Hasil Hasil Penelitian menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
4	Rosminah (2021)	Pengaruh lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Bajong Kabupaten Gowa.	Lingkungan Kerja (X) Perilaku kinerja pegawai (Y)	Analisis Regresi Sederhana	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kedua variabel independen yaitu Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik memiliki pengaruh secara simultan maupun parsial terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai

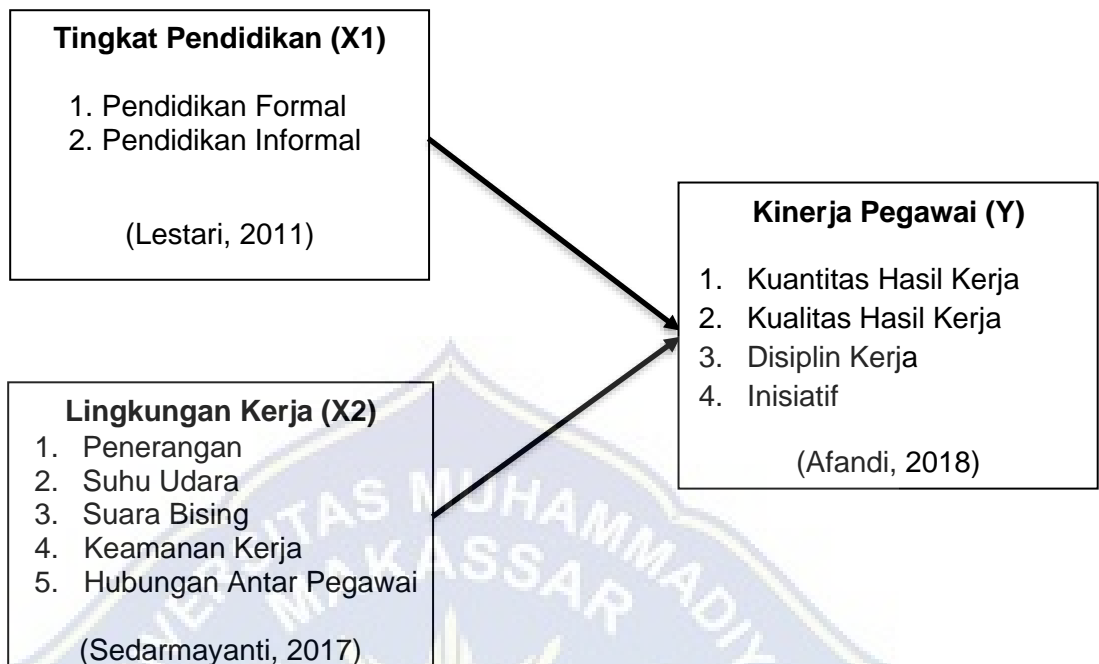
5	Syukron Sazly dan Dadan Permana (2020)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Teluknaga Kabupaten Tangerang	Lingkungan kerja (X), Dan Kinerja Pegawai (Y)	Analisis Regresi Sederhana	Hasil uji koefisien korelasi lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan hubungan yang kuat. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 37,7% dan sisanya 62,3% dipengaruhi faktor lain. Dari hasil penelitian koefisien. regresi yang terbentuk adalah $Y = 17,986 + 0,303$
6	Abdul Basyit, Bambang Sutikno, dan Joes Dwiharto (2020)	Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.	Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja (X) dan Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Tingkat pendidikan dan pengalman kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial maupun simultan.
7	Ketut Edy Wirawan, I Wayan Bagia, dan Gede Putu Agus Jana Susila (2019)	Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.	Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja (X) dan Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif dari (1) tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan, (2) tingkat pendidikan terhadap pengalaman kerja, (3) tingkat Pendidikan terhadap kinerja

					karyawan, dan (4) pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mandiri Tri Makmur.
8	Rizal Nabawi (2019)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang.	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja (X), Kinerja Pegawai (Y)	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. Secara simultan. Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang.
9	Ronal Donra Sihaloho dan Hotlin Siregar (2019)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan	Lingkungan kerja (X), dan Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Sederhana	Hasil penelitian ini bahwa secara parsial bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

10	Rina Dwiarti, Arif Bogi Wibowo (2018)	Analisis Pengaruh Tingkat Pendidikan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Taman Wisata Candi Prambanan	Tingkat Pendidikan, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja (X) dan kinerja karyawan (Y)	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil pengujian instrument menunjukkan bahwa butir-butir pernyataan kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini menunjukkan 100% valid dan 100% reliable. Hasil pengujian asumsi klasik juga memenuhi asumsi normalitas dan tidak terjadi autokorelasi, multi kolonieritas ataupun heterokedastitas, sehingga kuesioner yang digunakan untuk mencari pengaruh kinerja karyawan tersebut memenuhi standar untuk digunakan dalam penelitian ini.
----	---------------------------------------	--	---	----------------------------------	--

C. Kerangka Pikir

Berikut ini adalah model kerangka pikir dari penelitian yg hendak diteliti pengaruh antara variabel independen yaitu Tingkat Pendidikan sebagai X1 Dan Lingkungan Kerja sebagai X2 terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai sebagai Y.



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

D. HIPOTESIS

Hipotesis adalah dugaan terhadap masalah yang akan diteliti kebenarannya harus diuji terlebih dahulu secara pembuktian lewat analisis berdasarkan data. Maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Diduga tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Mallawa Kabupaten Maros.
2. Diduga lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Mallawa Kabupaten Maros..

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Untuk mengetahui Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Mallawa Kabupaten Maros dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan jenis penelitian yang memanfaatkan metode pengumpulan dan analisis data yang berfokus pada penggunaan angka, statistik, dan pengukuran untuk menggambarkan dan menjelaskan fenomena yang sedang diteliti.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Kecamatan Mallawa Kabupaten Maros. Alamat Jl. Poros Maros-Bone, Kelurahan Sabila, Kecamatan Mallawa, Kabupaten Maros, Sulawesi Selatan 90563., untuk waktu penelitian selama 2 (dua) bulan, yaitu mulai bulan Desember 2023 sampai bulan Februari 2024.

C. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis data yang ada dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan data berupa angka yang kemudian data tersebut diolah untuk mendapatkan suatu informasi dibalik angka-angka tersebut.
2. Sumber data dalam penelitian berupa data primer dan data sekunder sebagai berikut.
 - a. Data primer yaitu data yang secara langsung diperoleh berasal dari

sumber data pertama pada lokasi penelitian atau objek penelitian.

Pada penelitian ini diambil berdasarkan hasil pengumpulan data melalui angket/kuisisioner yang dibagikan kepada responden secara langsung.

- b. Data Sekunder yaitu data pendukung bagi data primer yang diperoleh dari sumber lain. Seperti internet, buku, artikel, jurnal, literatur yang berkaitan dengan pembahasan permasalahan yang ada.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2018) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kualitas dan ciri khas tertentu yang dipilih oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulan. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Kecamatan Mallawa Kabupaten Maros dimana sebanyak 34 pegawai.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2017) Sampel adalah komponen dari jumlah dan karakteristik pada populasi tersebut. Dalam penelitian ini, Teknik sampel yang digunakan ialah teknik sampling jenuh atau teknik sensus sampling dimana semua populasi digunakan sebagai sampel yang berjumlah 34 pegawai.

E. Teknik Pengumpulan Data

Ada beberapa metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Observasi, Melakukan pengamatan langsung ke objek penelitian untuk melihat dari dekat kegiatan yang dilakukan dalam rangka mendapatkan gambaran yang lebih jelas dan memberikan petunjuk untuk mendukung data yang di olah lebih lanjut,
2. Kuesioner, metode pengumpulan data di mana responden mengisi pertanyaan atau pernyataan dan kemudian mengembalikannya kepada peneliti setelah diisi secara menyeluruh. Adapun teknik skala yang digunakan ialah teknik skala likert yang dirancang untuk menguji tingkat kesetujuan responden (*degree of agreement*) terhadap suatu pertanyaan ataupun pernyataan. Adapun tabel skor penilaian pada skala likert sebagai berikut :

Tabel 3.1
Instrumen Skala Likert

Keterangan	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3. Dokumentasi, Dokumentasi ini digunakan sebagai bukti yang mendukung dalam pelaksanaan penelitian, dokumentasi dalam bentuk foto, rekaman, maupun catatan hasil wawancara pada saat melakukan penelitian dengan pihak-pihak yang bersangkutan.

F. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variable merupakan deskripsi masing-masing variabel terhadap indikator yang membentuknya. Dalam penelitian ini indikator variabel tersebut adalah :

Tabel 3.2
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator
Tingkat Pendidikan (X1)	Tingkat pendidikan adalah fase pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang ingin dicapai, dan keinginan yang dikembangkan.	1. Pendidikan formal 2. Pendidikan informal
Lingkungan Kerja (X2)	Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja di tempat kerja yang mempengaruhi tugas-tugas yang di bebankan	1. Penerangan 2. Suhu udara 3. Suara bising 4. Keamanan kerja 5. Hubungan antar pegawai
Kinerja (Y)	Kinerja pegawai adalah hasil akhir yang dicapai seseorang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.	1. Kuantitas Hasil Kerja 2. Kualitas Hasil Kerja 3. Disiplin Kerja 4. Inisiatif

G. Metode Analisis Data

Untuk menganalisis data yang telah terkumpul dari hasil penelitian yang bersifat kuantitatif ini dan juga dari kuisioner yang telah disebar, maka peneliti akan menggunakan metode analisis data sebagai berikut:

1. Uji Instrumen

Uji data adalah proses mengubah data menjadi informasi sehingga karakteristik dan sifat data tersebut dapat dipahami dengan mudah. Untuk menguji data. Adapun analisis uji instrumen sebagai berikut :

a. Uji Validasi

Uji Validasi adalah ukuran yang menunjukkan sejauh mana instrument pengukur mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validasi digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner yang digunakan untuk pengumpulan data analisis item digunakan untuk menguji validitas kuisisioner setiap butir. Ini berarti mengkolerasikan skor tiap butir dengan skor total, yang merupakan jumlah total skor dari tiap butir. Dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ = valid, namun jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ = tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah pengujian yang digunakan untuk menguji suatu kuisisioner yang berfungsi sebagai indikator dari variabel. Suatu kuisisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan tetap sama dari waktu ke waktu. Jika nilai *croandbach alphanya* lebih besar dari 0,06, variabel tersebut dianggap handal. Namun jika *croandbach alphanya* kurang dari 0,06 maka variabel tersebut dianggap kurang handal. Oleh karena itu, kesimpulan kuisisioner akan berbeda jika dilakukan penelitian ulang terhadap variabel-variabel tersebut pada waktu dan aspek yang berbeda.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Normalitas

Uji Normalitas yaitu sebuah uji yang dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel independen, variabel

dependen, ataupun keduanya memiliki distribusi yang normal atau tidak. Model regresi yang baik ialah memiliki distribusi data yang normal atau mendekati normal. Uji normalitas dapat dilakukan dengan metode *kolmogorov smirnov*, dengan melihat signifikan pada 0,05. Jika nilai signifikan yang dihasilkan $>0,05$ maka akan berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui apakah pada sebuah model regresi ada interkorelasi atau kolinearitas antar variabel bebas. Ghozali (2016) menyatakan bahwa uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah ada korelasi antar variabel bebas (independen) dalam model regresi, model regresi yang baik seharusnya tidak memiliki korelasi antar variabel independent..

c. Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah sebuah uji yang dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Apabila variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas, homoskedastisitas terjadi apabila titik-titik hasil pengolahan data antara ZPRED dan SRESID menyebar di bawah ataupun di atas titik origin (angka 0) pada sumbu Y dan tidak memiliki pola yang

tertentu. Heteroskedastisitas terjadi apabila pada scatterplot titik-titiknya mempunyai pola yang teratur.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Pengujian Analisis regresi linier berganda dapat digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

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

Keterangan :

Y = Kinerja

α = Konstanta

$\beta_1 \beta_2$ = Besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel

X1 = Tingkat pendidikan

X2 = Lingkungan kerja

H. Uji Hipotesis

Uji hipotesis secara parsial (Uji t), juga dikenal sebagai uji parsial, Uji t digunakan untuk menganalisis bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini kriteria pengambilan keputusannya menurut Ghazali (2016) yaitu jika p value < 0,05 maka H_a diterima. Sebaliknya jika p value > 0,05 maka H_a ditolak. Dalam hal ini akan menggunakan aplikasi SPSS untuk menguji hipotesis secara parsial (Uji t).

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Singkat Kantor Kecamatan Mallawa

Kecamatan Mallawa merupakan salah satu kecamatan di kabupaten Maros, berbatasan dengan kecamatan Camba di sebelah selatan, Kabupaten Bone di sebelah utara dan timur, dan Kabupaten Pangkep di sebelah barat . Kecamatan Mallawa kala itu dibentuk berdasarkan Peraturan Pemerintah RI Nomor 28 Tahun 1992 Pasal 6 dari hasil pemekaran wilayah kecamatan Camba tertanggal 23 Mei 1992. Kantor Kecamatan Mallawa beralamat di Jl. Poros Maros-Bone, Sabila, Kecamatan Mallawa, Kabupaten Maros, Sulawesi Selatan 90563. Saat ini yang menjabat sebagai camat di Kantor Kecamatan Mallawa yaitu Kemal Wahyudi, S. Sos., M. Si. Pada tahun 2023 sampai sekarang. Kecamatan Mallawa memiliki 10 Desa dan 1 Kelurahan, yaitu:

- Desa barugae
- Desa Batu Putih
- Desa Bentenge
- Desa Gattareng Matinggi
- Desa Mattampapole
- Desa Padaelo

- Desa Samaenre
- Desa Tellumpanuae
- Desa Uludaya
- Desa Wanua Waru
- Kelurahan Sabila

2. Visi Dan Misi Kantor Kecamatan Mallawa

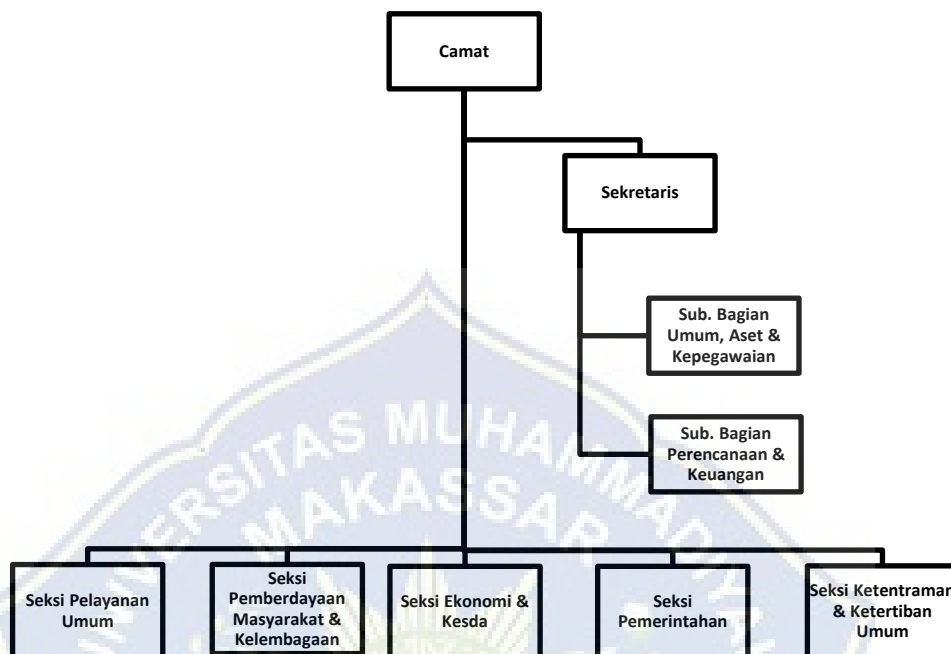
a. Visi

“Maros Sejahtera, Religius, dan Berdaya Saing”.

b. Misi

- 1) Meningkatkan kualitas penyelenggaraan birokrasi dan pelayanan publik
- 2) Meningkatkan pembangunan sumber daya manusia.
- 3) Meningkatkan keterjangkauan kebutuhan dasar dan pelayanan dasar secara inklusif.
- 4) Meningkatkan ketahanan ekonomi daerah berbasis potensi lokal.
- 5) Memantapkan pembangunan infrastruktur ekonomi dan pemerataan wilayah.
- 6) Meningkatkan kualitas lingkungan hidup dan ketahanan bencana.

3. Struktur Organisasi Kantor Kecamatan Mallawa.



Gambar 4.1 Struktur Organisasi Kantor Kecamatan Mallawa

B. HASIL PENELITIAN

1. Analisis Karakteristik Responden

Analisis karakteristik responden penelitian ini terdiri dari jenis kelamin, usia, Pendidikan terakhir, dan lama bekerja.

a. Jenis Kelamin

Jenis kelamin Adalah perbedaan antara perempuan dan laki-laki berdasarkan sifat, peran, dan posisi. Adapun tabelnya sebagai berikut:

Tabel 4.1

Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi (Jumlah Orang)	Presentase (%)
Laki-laki	25	73.5
Perempuan	9	26.5
Total	34	100.0

Sumber: Data Primer Tahun 2024

Tabel 4.1 menunjukkan jumlah responden berjenis kelamin Laki-laki sebanyak 25 orang atau sebesar 73.5% dan responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 9 orang atau sebesar 26.5%.

b. Usia

Usia adalah umur yang diukur sejak dia lahir hingga waktu umur itu dihitung. Berikut deskripsi penelitian berdasarkan usia.

Tabel 4.2
Karakteristik Responden berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi (Jumlah Orang)	Presentase %
20-25 Tahun	1	2.9
26-30 Tahun	1	2.9
36-40 Tahun	10	29.4
>41 Tahun	22	64.7
Total	34	100.0

Sumber: Data Primer Tahun 2024

Table 4.2 menunjukkan jumlah responden dengan usia 20-25 tahun sebanyak 1 orang atau sebesar 2.9%, usia 26-30 tahun sebanyak 1 orang atau sebesar 2.9%, usia 36-40 tahun sebanyak 10 orang atau sebesar 29.4%, dan usia >41 tahun sebanyak 22 orang atau sebesar 64.7%.

c. Pendidikan Terakhir

Pendidikan terakhir adalah Pendidikan yang telah ditempuh oleh seseorang yang dibuktikan dengan ijazah.

Tabel 4.3
Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi (Jumlah Orang)	Presentase %
SLTA	11	32.4
S1	22	64.7
S2	1	2.9
Total	34	100.0

Sumber: Data Primer Tahun 2024

Table 4.3 menunjukkan responden yang berpendidikan terakhir SLTA sebanyak 11 orang atau sebesar 32.4%, pendidikan terakhir S1 sebanyak 22 orang atau sebesar 64.7%, dan pendidikan terakhir S2 sebanyak 1 orang atau sebesar 2.9%..

d. Lama Bekerja

Lama bekerja atau masa kerja adalah suatu kurun waktu bekerja di suatu tempat, dimulai dari seseorang mulai bekerja sampai sekarang. Berikut deskripsi penelitian berdasarkan lama bekerja.

Tabel 4.4
Karakteristik Responden berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi (Jumlah Orang)	Presentase %
<1 Tahun	2	5.9
1 - 5 Tahun	1	2.9
6 – 10 Tahun	5	14.7
>11 Tahun	26	76.5
Total	34	100.0

Sumber: Data Primer Tahun 2024

Tabel 4.4 menunjukkan responden yang memiliki masa kerja <1 tahun sebanyak 2 orang atau sebesar 5.9%, masa kerja 1 – 5 tahun sebanyak 1 orang atau sebesar 2.9%, masa kerja 6- 10 tahun sebanyak 5 orang atau sebesar 14.7%, dan masa kerja >11 tahun sebanyak 26 orang atau sebesar 76.5%.

2. Deskripsi Variabel Penelitian

Pada deskripsi variable penelitian, peneliti menggunakan pengukuran skala likert dengan bobot sebagai berikut:

Sangat Setuju (SS) = 5

Setuju (S) = 4

Kurang Setuju (KS) = 3

Tidak Setuju (TS) = 2

Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

a. Deskripsi Variabel Tingkat Pendidikan

Tabel 4.5

Distribusi Variabel Penelitian Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Variabel X1	ALTERNATIF JAWABAN										Mean
		SS		S		KS		TS		STS		
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
1.	X1.1	14	41.2	20	58.8	-	-	-	-	-	-	4.41
2.	X1.2	14	41.2	18	52.9	2	5.9	-	-	-	-	4.35
3.	X1.3	12	35.3	17	50.0	5	14.7	-	-	-	-	4.21
4.	X1.4	14	41.2	20	58.8	-	-	-	-	-	-	4.41

Sumber: Hasil Olah SPSS Versi 29

Tabel 4.5 menunjukkan bahwa nilai rata-rata tertinggi berada pada pernyataan X1.1 dan X1.4. Pernyataan X1.1 sebesar 4.41 yaitu Semakin tinggi pendidikan formal yang dimiliki, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Pernyataan X1.4 sebesar 4.41 yaitu Pendidikan Informal yang saya tempuh menunjang kemampuan kerja saya di tempat kerja. Sedangkan nilai rata-rata terendah berada pada pernyataan X1.3 sebesar 4.21 yaitu Pekerjaan yang saya jalani saat ini telah sesuai dengan pendidikan informal yang telah saya tempuh.

b. Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja

Tabel 4.6

Distribusi Variabel Penelitian Berdasarkan Lingkungan Kerja

No.	Variabel X2	ALTERNATIF JAWABAN										Mean
		SS		S		KS		TS		STS		
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
1.	X2.1	10	29.4	18	52.9	6	17.6	-	-	-	-	4.12
2.	X2.2	12	35.3	20	58.8	2	5.9	-	-	-	-	4.29
3.	X2.3	7	20.6	23	67.6	2	5.9	2	5.9	-	-	4.03
4.	X2.4	16	47.1	13	38.2	4	11.8	1	2.9	-	-	4.29
5.	X2.5	11	32.4	20	58.8	1	2.9	2	5.9	-	-	4.18
6.	X2.6	12	35.3	16	47.1	6	17.6	-	-	-	-	4.18
7.	X2.7	14	41.2	17	50.0	1	2.9	2	5.9	-	-	4.26
8.	X2.8	8	23.5	23	67.6	3	8.8	-	-	-	-	4.15

9.	X2.9	21	61.8	10	29.4	3	8.8	-	-	-	-	4.53
10.	X2.10	19	55.9	10	29.4	5	14.7	-	-	-	-	4.41

Sumber: Hasil Olah SPSS Versi 29

Tabel 4.6 menunjukkan bahwa nilai rata-rata tertinggi berada pada pernyataan X2.9 sebesar 4.53 yaitu Saya menjalin silaturahmi/hubungan yang baik kepada seluruh pegawai untuk menghindari terjadinya konflik. Sedangkan nilai rata-rata terendah berada pada pernyataan X2.3 sebesar 4.03 yaitu Saya dapat beradaptasi dengan temperatur/suhu udara ditempat saya bekerja.

c. Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai

Tabel 4.7

Distribusi Variabel Penelitian Berdasarkan Kinerja Pegawai

No.	Variabel Y	ALTERNATIF JAWABAN										Mean
		SS		S		KS		TS		STS		
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
1.	Y.1	10	29.4	24	70.6	-	-	-	-	-	-	4.29
2.	Y.2	9	26.5	24	70.6	1	2.9	-	-	-	-	4.24
3.	Y.3	14	41.2	19	55.9	1	2.9	-	-	-	-	4.38
4.	Y.4	17	50.0	15	44.1	2	5.9	-	-	-	-	4.44
5.	Y.5	25	73.5	9	26.5	-	-	-	-	-	-	4.74
6.	Y.6	23	67.6	11	32.4	-	-	-	-	-	-	4.68
7.	Y.7	16	47.1	18	52.9	-	-	-	-	-	-	4.47
8.	Y.8	12	35.3	20	58.8	2	5.9	-	-	-	-	4.29

Sumber: Hasil Olah SPSS Versi 29

Tabel 4.7 menunjukkan bahwa nilai rata-rata tertinggi berada pada pernyataan Y.5 sebesar 4.74 yaitu Saya selalu hadir di kantor sesuai dengan waktu yang ditentukan. Sedangkan nilai rata-rata terendah berada pada pernyataan Y2 sebesar 4.24 yaitu Saya mampu menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang ditentukan oleh kantor.

3. Uji Kualitas Data

a) Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya

suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan dalam kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Dimana jika r -hitung lebih besar dari r -tabel maka butir pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Tingkat Pendidikan (X1)	X1.1	0.727	0.338	Valid
	X1.2	0.665	0.338	Valid
	X1.3	0.661	0.338	Valid
	X1.4	0.687	0.338	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0.599	0.338	Valid
	X2.2	0.590	0.338	Valid
	X2.3	0.521	0.338	Valid
	X2.4	0.538	0.338	Valid
	X2.5	0.470	0.338	Valid
	X2.6	0.542	0.338	Valid
	X2.7	0.447	0.338	Valid
	X2.8	0.558	0.338	Valid
	X2.9	0.570	0.338	Valid
	X2.10	0.581	0.338	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0.607	0.338	Valid
	Y.2	0.692	0.338	Valid
	Y.3	0.406	0.338	Valid
	Y.4	0.727	0.338	Valid
	Y.5	0.683	0.338	Valid
	Y.6	0.568	0.338	Valid
	Y.7	0.428	0.338	Valid
	Y.8	0.634	0.338	Valid

Sumber: Hasil Olah SPSS Versi 29

Berdasarkan data pada table diatas menunjukkan bahwa nilai r -hitung lebih besar dibandingkan dengan nilai r -tabel. Ini menandakan bahwa untuk uji validitas data yang ditunjukkan dari uji validitas bahwa variabel Tingkat Pendidikan (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kinerja Pegawai (Y) semuanya dinyatakan valid.

b) Uji Realibilitas

Untuk mengetahui tingkat kehandalan suatu variabel dilakukan dengan menggunakan nilai *Cronbach Alpha* > 0.6 atau 0.60.

Tabel 4.9
Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Tingkat Signifikan	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Tingkat Pendidikan (X1)	0.60	0.604	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0.60	0.724	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0.60	0.733	Reliabel

Sumber: Hasil Olah SPSS Versi 29

Tabel 4.9 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's alpha* yang diperoleh pada variabel Tingkat Pendidikan (X1), Lingkungan kerja (X2), dan Kinerja pegawai (Y) lebih besar dari 0.60, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel dikatakan reliabel.

4. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Pada penelitian ini, uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independent mempunyai distribusi normal atau tidak. Pengujian ini menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Berikut tabel hasil uji normalitas:

Tabel 4.10
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		34
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.03259943
Most Extreme Differences	Absolute	.125
	Positive	.125
	Negative	-.090
Test Statistic		.125
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.195
Monte Carlo Sig. (2-	Sig.	.189

tailed) ^d	99% Confidence Interval	Lower Bound	.179
		Upper Bound	.199
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.			

Sumber: Hasil Olah SPSS Versi 29

Berdasarkan hasil uji normalitas dapat diketahui nilai *Asymp.Sig. (2-tailed)* sebesar $0.195 > 0.05$, maka dari itu penelitian ini memenuhi syarat uji normalitas, atau dapat diartikan bahwa data penelitian ini terdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent.

Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.11
Hasil Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a				Collinearity Statistics		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients				
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	15.115	5.452		2.772	.009		
	Tingkat Pendidikan	.545	.236	.346	2.304	.028	.983	1.017
	Lingkungan Kerja	.258	.098	.397	2.644	.013	.983	1.017

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Olah SPSS Versi 29

Tabel 4.10 menunjukkan bahwa semua nilai tolerance di atas 0.10 dan semua nilai VIF di bawah 10 yang berarti tidak terjadi multikolinearitas dan data layak digunakan.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam

regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Berikut ini tabel hasil uji heteroskedastisitas:

Tabel 4.12
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.216	3.247		-.374	.711
	Tingkat Pendidikan	.106	.141	.135	.753	.457
	Lingkungan Kerja	.023	.058	.070	.393	.697

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Hasil Olah SPSS Versi 29

Tabel 4.12 menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih besar dari 0.05 berarti dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

5. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh Tingkat Pendidikan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai kantor Kecamatan Mallawa Kabupaten Maros. Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 4.13
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.115	5.452		2.772	.009
	Tingkat Pendidikan	.545	.236	.346	2.304	.028
	Lingkungan Kerja	.258	.098	.397	2.644	.013

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Olah SPSS Versi 29

Berdasarkan tabel diatas hasil dari proses yang menggunakan

SPSS sebagai perhitungan, maka hasilnya sebagai berikut:

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

$$Y = 15.115 + 0.545 X_1 + 0.258 X_2 + e$$

Interpretasi dari persamaan regresi diatas adalah:

- 1) Konstanta (α) mempunyai regresi 15.115 artinya jika Variabel Tingkat Pendidikan (X_1) Dan Lingkungan kerja (X_2) dianggap nol, maka ada kenaikan pada kinerja pegawai (Y) sebesar 15.115.
- 2) Tingkat Pendidikan (X_1) mempunyai koefisien regresi sebesar 0.545, artinya jika variabel Tingkat Pendidikan (X) meningkat satu satuan, maka Kinerja Pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0.545 satuan dengan syarat variabel independen lainnya tetap.
- 3) Koefisien regresi 0.258 berarti jika variabel Lingkungan kerja (X_2) meningkat satu satuan, maka Kinerja Pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0.258 satuan dengan syarat variabel independen lainnya tetap.

6. Uji Hipotesis (Uji t (parsial))

Uji t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara individual dalam menenrangkan variasi variabel terikat. Berikut tabel uji t (parsial):

Tabel 4.14
Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.115	5.452		2.772	.009
	Tingkat Pendidikan	.545	.236	.346	2.304	.028
	Lingkungan Kerja	.258	.098	.397	2.644	.013

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Olah SPSS Versi 29

Berdasarkan tabel 4.14 dapat dilihat bahwa variabel Tingkat Pendidikan menunjukkan t -hitung (2.304) > t -tabel (2.039) dan nilai signifikansi sebesar $0.028 < 0.05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Tingkat Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Sedangkan variabel Lingkungan Kerja menunjukkan t -hitung (2.644) > t -tabel (2.039) dan nilai signifikansi sebesar $0.013 < 0.05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

C. PEMBAHASAN

a. Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa variabel Tingkat Pendidikan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Kantor Kecamatan Mallawa Kabupaten Maros, terbukti dari hasil uji t , dimana nilai t -hitung lebih besar dari t -tabel ($2.304 > 2.039$) dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0.05 ($0.028 < 0.05$). Koefisien pengaruh yang bertanda positif disebabkan karena semakin tinggi tingkat Pendidikan yang dicapai maka kinerja pegawai akan meningkat. Hal ini menunjukkan bahwa Tingkat Pendidikan mampu meningkatkan Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Mallawa Kabupaten Maros.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara tingkat pendidikan dengan kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki latar belakang pendidikan yang lebih tinggi cenderung memiliki kemampuan yang lebih baik dalam menerapkan pengetahuan dan keterampilan mereka dalam menjalankan pekerjaannya. Temuan ini juga menunjukkan pentingnya keterampilan dan pengetahuan yang didapat

dari pendidikan yang ditempuh dalam meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian ini menunjukkan pada kantor Kecamatan Mallawa Kabupaten Maros sebagian besar pegawainya adalah lulusan Universitas yang memiliki dampak positif terhadap kinerja pegawai. Pegawai dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi memiliki pengetahuan yang lebih luas dan keterampilan yang lebih mendalam dalam bidang mereka masing-masing. Maka dari itu akses dan dukungan untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi sangat penting dalam upaya meningkatkan kualitas tenaga kerja agar kinerja pegawai dapat terus meningkat.

Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Netti Natarida Marpaung (2021) hasil penelitian menunjukkan bahwa dari hasil uji hipotesis terdapat pengaruh positif dan signifikan tingkat Pendidikan terhadap kinerja pegawai, yang artinya bila tingkat Pendidikan ditingkatkan maka kinerja pegawai semakin membaik, sebaliknya jika tingkat Pendidikan tidak ditingkatkan maka kinerja pegawai akan menurun.

b. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa variabel Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Kantor Kecamatan Mallawa Kabupaten Maros, terbukti dari hasil uji t, dimana nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ($2.644 > 2.039$) dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0.05 ($0.013 < 0.05$). Koefisien pengaruh yang bertanda positif disebabkan karena semakin baik lingkungan kerja maka kinerja pegawai akan meningkat. Hal ini menunjukkan bahwa

Lingkungan Kerja mampu meningkatkan Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Mallawa Kabupaten Maros.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara aspek-aspek lingkungan kerja seperti penerangan, suhu udara, suara bising, keamanan kerja dan hubungan antar pegawai dengan kinerja yang dihasilkan oleh pegawai. Pada penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja di Kantor Kecamatan Mallawa Kabupaten Maros baik dari prasarana maupun hubungan antar pegawai sudah sangat baik dalam menunjang para pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang baik berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, dimana pegawai akan merasa dihargai dan diperhatikan apabila mendapat lingkungan kerja yang baik, sehingga termotivasi untuk bekerja semaksimal mungkin. Berdasarkan hal tersebut maka pentingnya peran manajemen sumber daya manusia dalam menciptakan dan memelihara lingkungan kerja yang memungkinkan perkembangan profesional dan pribadi pegawai agar kinerja pegawai dapat terus meningkat.

Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rosminah (2021) hasil penelitian menunjukkan bahwa dari hasil uji hipotesis terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, yang artinya bila lingkungan kerja ditingkatkan maka kinerja pegawai semakin membaik, sebaliknya jika lingkungan kerja tidak ditingkatkan maka kinerja pegawai akan menurun.

BAB V

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya maka akan disajikan beberapa kesimpulan yaitu sebagai berikut:

1. Tingkat Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Mallawa Kabupaten Maros yang dibuktikan melalui hasil uji hipotesis secara parsial yang dimana nilai signifikansinya sebesar $0.028 < 0.05$, dan nilai t-hitung sebesar $2.304 >$ nilai t-tabel sebesar 2.039 . Dengan demikian hipotesis yang diajukan diterima. Artinya, apabila Tingkat Pendidikan pegawai pada Kantor Kecamatan Mallawa Kabupaten Maros baik maka Kinerja Pegawai akan semakin baik dan meningkat.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Mallawa Kabupaten Maros yang dibuktikan melalui hasil uji hipotesis secara parsial yang dimana nilai signifikansinya sebesar $0.013 < 0.05$, dan nilai t-hitung sebesar $2.644 >$ nilai t-tabel sebesar 2.039 . Dengan demikian hipotesis yang diajukan diterima. Artinya, apabila Lingkungan Kerja pada Kantor Kecamatan Mallawa Kabupaten Maros baik maka Kinerja Pegawai akan semakin baik dan meningkat.

B. SARAN

Berdasarkan pada pembahasan dan kesimpulan yang dikemukakan, maka saran penulis didalam penelitian ini, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Diharapkan bagi Kantor Kecamatan Mallawa Kabupaten Maros agar tingkat Pendidikan pegawai dapat terus didukung dengan baik, dengan menyediakan akses dalam menempuh pendidikan yang lebih tinggi dan melaksanakan pelatihan secara rutin sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Mallawa Kabupaten Maros.
2. Bagi Kantor Kecamatan Mallawa Kabupaten Maros agar terus meningkatkan lingkungan kerja yang aman dan nyaman serta menjaga hubungan antar pegawai agar semakin erat sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Mallawa Kabupaten Maros.
3. Kepada peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian sejenis agar kiranya menggunakan atau menambah variabel lain, menggunakan jumlah sampel yang berbeda, dan melakukan penelitian pada lokasi atau objek penelitian yang berbeda dari penelitian yang penulis lakukan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)*. Yogyakarta: Nusa Media.
- Alamtaha, S. A., Yantu, I., & Podungge, R. (2023). *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Bone Bolango*. 6(2), 945–953.
- Basyit A., Sutikno, B., & Dwiharto, J. (2020). *Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. In *Manajemen Akuntansi (Vol. 5)*.
- Dessler, Gary, (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Indeks, Jakarta.
- Drajat Suhardjo. (2007). *Arti Penting Pendidikan Mitgasi Bencana Dalam Mengurangi Resiko Bencana*. Yogyakarta : Universitas Islam Indonesia Yogyakarta Press.
- Dwiarti R. & Wibowo A. B. (2018). Analisis Pengaruh Tingkat Pendidikan, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Taman Wisata Candi Prambanan.. 6(2), 157–170.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harsono, 2011. *Etnografi Pendidikan Sebagai Desain Penelitian Kualitatif*. Solo:UMS
- Hasibuan, Melayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi. Aksara.
- Hendrayani. (2020). *Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PD*. Pasar Makassar Raya Kota Makassar. 8, 1–12.
- Jeffry W. K. (2018). *Analisis Proses Rekrutmen Dan Proses Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan*. 5(2), 189–198.
- Lestari R. W. (2011). “Pengaruh Upah, Tingkat Pendidikan dan Teknologi Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pada Industri Kecap di Kecamatan Pati Kabupaten Pati. *Jurnal Ekobis*. Vol. 1 No. 2
- Mangkunegara, A.A.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.

- Manurung et al. (2021). *Kinerja Pegawai Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia*. VII(101), 1–8.
- Mariane, I., & Pathony, T. (2020). Kinerja Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Subang. *The World of Public Administration Journal*, 2(1), 54–71. <https://doi.org/10.37950/wpaj.v2i1.905>
- Marpaung N. N., Sekolah, M., Ilmu, T., & Tribuana, E. (2021). Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Disdukcapil Kota Bekasi). *Jurnal Parameter*, 6(2), 81–95.
- Mubarak, A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Soppeng.
- Nabawi, R. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja , Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. 2(2), 170–183.
- Rosmawati. (2021). *Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Sinoa Kabupaten Bantaeng*.
- Salmah. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Asn Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan. In *Tesis Magister Manajemen* (Vol. 14, Issue 1).
- Sanjaya, A. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Duampanua Kabupaten Pinrang (Issue July).
- Sazly, S., & Permana, D. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Teluknaga Kabupaten Tangerang*. 18(2), 209–217.
- Sedermayanti. (2017). *Indikator-Indikator Lingkungan Kerja*. Grafika Offset : Jakarta
- Sihaloho, R. D. & Siregar H. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan*. 9, 273–281.
- Sudarman, H. (2022). *e Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Kantor Dinas Transmigrasi dan Dinas Tenaga Kerja Kota Palopo)*.
- Sugiyono, (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Sunda C. J. L., & Sambiran S. (2017). *Kinerja Aparatur Sipil Negara Dalam Pelayanan Publik Di Kelurahan Talikuran Kecamatan Kawangkoan Utara*.
- Undang-undang No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional

- Walangitan M. B., Fandi Mandang, E., & Lumanauw, B. (2017). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Manado Relationship Of Training And Education To Employee Performance At PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Manado. *Jurnal EMBA*, 5(3), 4324–4335.
- Weol, H. D. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan Dan Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, Vol.15, No. 05.
- Wirawan, K. E., Bagia, W. I., Agus, G. P., & Susila, G. P. A. J. (2019). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 5(1).
- Yasa, I. N., & Mayasari, N. M. D. A. (2022). *Pengaruh tingkat pendidikan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan* 1,2. 8(2), 421–427.



LAMPIRAN



Lampiran 1

KUESIONER PENELITIAN

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Para Responden Yang Terhormat,

Dalam rangka penyelesaian tugas akhir (Skripsi), saya WAHYU ERDIANSYAH selaku mahasiswa Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Makassar melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Mallawa Kabupaten Maros”** Pada kesempatan ini saya memohon pendapat pengalaman Bapak/Ibu selaku pegawai Kantor Kecamatan Mallawa untuk berpartisipasi dalam penelitian ini sebagai responden dari kuesioner ini. Pertanyaan-pertanyaan yang diajukan ini semata-mata hanya untuk kepentingan penelitian dan saya akan menjamin kerahasiaannya. Atas kesediaan waktu dan partisipasinya saya ucapkan terima kasih

1. IDENTITAS RESPONDEN

Jenis Kelamin :

a. Laki-laki

b. Perempuan

Usia Saat Ini :

a. 20-25 thn

b. 26-30 thn

c. 31-35 thn

d. 36-40 thn

e. >41 thn

Pendidikan Terakhir :

a. SLTA b. Diploma c. S1 d. S2 e. S3

Lama Bekerja :

a. < 1 Tahun b. 1 – 5 Tahun c. 6 – 10 Tahun d. >11 Tahun

2. Petunjuk Pengisian Kuesioner

- Jawablah masing-masing pertanyaan dibawah ini sesuai dengan penilaian Bapak/Ibu.
- Pilihlah salah satu jawaban dari lima alternatif jawaban yang sesuai dengan cara memberikan tanda centang (√) pada salah satu kolom jawaban yang Bapak/Ibu pilih.
- Keterangan Jawaban Sebagai Berikut : Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Kurang Setuju (KS), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS).

DAFTAR KUESIONER

TINGKAT PENDIDIKAN (X1)

No	Pertanyaan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
Pendidikan Formal						
1	Semakin tinggi pendidikan formal yang dimiliki, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan					
2	Semakin tinggi pendidikan formal yang di tempuh, semakin banyak ilmu yang dapat diterapkan dalam saya bekerja dalam intansi saya					
Pendidikan Informal						
3	Pekerjaan yang saya jalani saat ini telah sesuai dengan pendidikan informal yang telah saya tempuh					

4	Pendidikan Informal yang saya tempuh menunjang kemampuan kerja saya di tempat kerja					
---	---	--	--	--	--	--

LINGKUNGAN KERJA (X2)

No	Pertanyaan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
Penerangan						
1	Perlengkapan penerangan seperti lampu dalam ruangan sudah memadai					
2	Cahaya yang masuk keruangan tidak membuat pekerjaan pegawai terganggu					
Suhu Udara						
3	Saya dapat beradaptasi dengan temperatur / suhu udara ditempat saya bekerja					
4	Sirkulasi udara di tempat saya bekerja mengalir denganbaik					
Suara Bising						
5	Saya merasa suasana yang ada ditempat kerja terasa cukup nyaman dan membuat saya berkonsentrasi dalam bekerja karena jauh dari suara bising					
6	Saya merasa sedikit terganggu jika ada rekan kerja yang berbincang-bincang dengan suara yang bising saat sedang bekerja					
Keamanan Kerja						
7	Adanya jaminan keamanan kerja yang diberikan oleh kantor					
8	Peralatan keamanan disekitar tempat kerja membuat pegawai merasa sangat aman sehingga dapat berkonsentrasi dalam bekerja					
Hubungan Antar Pegawai						

9	Saya menjalin silaturahmi/hubungan yang baik kepada seluruh pegawai untuk menghindari terjadinya konflik					
10	Hubungan antar sesama pegawai membantu dalam bekerja dan menjalankan tugas-tugas di lingkungan kantor					

KINERJA PEGAWAI (Y)

No	Pertanyaan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
Kuantitas Hasil Kerja						
1	Hasil kerja saya sesuai dengan target yang ditentukan oleh kantor					
2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang ditentukan oleh kantor					
Kualitas Hasil Kerja						
3	Sangat teliti dalam menyelesaikan pekerjaan					
4	Hasil kerja saya memadai standar yang ditetapkan kantor					
Disiplin Kerja						
5	Saya selalu hadir di kantor sesuai dengan waktu yang ditentukan.					
6	Saya meninggalkan kantor setelah jam kerja selesai					
Inisiatif						
7	Berinisiatif untuk menyelesaikan semua pekerjaan yang tertunda secara efektif					
8	Melakukan pekerjaan tanpa adanya perintah dari atasan.					

Lampiran 2

OLAH DATA SPSS

DESKRIPSI IDENTITAS RESPONDEN

JENIS KELAMIN					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki-laki	25	73.5	73.5	73.5
	perempuan	9	26.5	26.5	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

USIA					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-25 thn	1	2.9	2.9	2.9
	26-30 thn	1	2.9	2.9	5.9
	36-40 thn	10	29.4	29.4	35.3
	> 41 thn	22	64.7	64.7	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

PENDIDIKAN TERAKHIR					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA	11	32.4	32.4	32.4
	S1	22	64.7	64.7	97.1
	S2	1	2.9	2.9	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

LAMA BEKERJA					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 1 Tahun	2	5.9	5.9	5.9
	1 - 5 Tahun	1	2.9	2.9	8.8
	6 - 10 Tahun	5	14.7	14.7	23.5
	> 11 Tahun	26	76.5	76.5	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

DISTRIBUSI FREKUENSI JAWABAN

Tingkat Pendidikan (X1)

X1.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	20	58.8	58.8	58.8
	SS	14	41.2	41.2	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

X1.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	5.9	5.9	5.9
	S	18	52.9	52.9	58.8
	SS	14	41.2	41.2	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

X1.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	5	14.7	14.7	14.7
	S	17	50.0	50.0	64.7
	SS	12	35.3	35.3	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

X1.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	20	58.8	58.8	58.8
	SS	14	41.2	41.2	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Lingkungan Kerja (X2)

X2.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	6	17.6	17.6	17.6
	S	18	52.9	52.9	70.6
	SS	10	29.4	29.4	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

X2.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	5.9	5.9	5.9
	S	20	58.8	58.8	64.7
	SS	12	35.3	35.3	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

X2.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	5.9	5.9	5.9
	KS	2	5.9	5.9	11.8
	S	23	67.6	67.6	79.4
	SS	7	20.6	20.6	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

X2.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2.9	2.9	2.9
	KS	4	11.8	11.8	14.7
	S	13	38.2	38.2	52.9
	SS	16	47.1	47.1	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

X2.5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	5.9	5.9	5.9
	KS	1	2.9	2.9	8.8
	S	20	58.8	58.8	67.6
	SS	11	32.4	32.4	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

X2.6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	6	17.6	17.6	17.6
	S	16	47.1	47.1	64.7
	SS	12	35.3	35.3	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

X2.7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	5.9	5.9	5.9
	KS	1	2.9	2.9	8.8
	S	17	50.0	50.0	58.8
	SS	14	41.2	41.2	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

X2.8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	3	8.8	8.8	8.8
	S	23	67.6	67.6	76.5
	SS	8	23.5	23.5	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

X2.9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	3	8.8	8.8	8.8
	S	10	29.4	29.4	38.2
	SS	21	61.8	61.8	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

X2.10					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	14.7	14.7	14.7
	4	10	29.4	29.4	44.1
	5	19	55.9	55.9	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Kinerja Pegawai (Y)

Y.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	24	70.6	70.6	70.6
	SS	10	29.4	29.4	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Y.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	2.9	2.9	2.9
	S	24	70.6	70.6	73.5
	SS	9	26.5	26.5	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Y.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	2.9	2.9	2.9
	S	19	55.9	55.9	58.8
	SS	14	41.2	41.2	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Y.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	5.9	5.9	5.9
	S	15	44.1	44.1	50.0
	SS	17	50.0	50.0	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Y.5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	9	26.5	26.5	26.5
	SS	25	73.5	73.5	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Y.6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	11	32.4	32.4	32.4
	SS	23	67.6	67.6	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Y.7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	18	52.9	52.9	52.9
	SS	16	47.1	47.1	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Y.8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	5.9	5.9	5.9
	S	20	58.8	58.8	64.7
	SS	12	35.3	35.3	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

UJI VALIDITAS (VARIABEL X1)

Correlations						
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	totalX1
X1.1	Pearson Correlation	1	.514**	.275	.271	.726**
	Sig. (2-tailed)		.002	.115	.120	<.001
	N	34	34	34	34	34
X1.2	Pearson Correlation	.514**	1	.039	.311	.665**
	Sig. (2-tailed)	.002		.826	.074	<.001
	N	34	34	34	34	34
X1.3	Pearson Correlation	.275	.039	1	.364*	.661**
	Sig. (2-tailed)	.115	.826		.034	<.001
	N	34	34	34	34	34
X1.4	Pearson Correlation	.271	.311	.364*	1	.687**
	Sig. (2-tailed)	.120	.074	.034		<.001
	N	34	34	34	34	34
total X1	Pearson Correlation	.726**	.665**	.661**	.687**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	34	34	34	34	34

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 * . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

UJI REALIBILITAS (VARIABEL X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.604	4

UJI VALIDITAS (VARIABEL X2)

		Correlations										
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	totalX2
X2.1	Pearson Correlation	1	.444**	.301	.156	.134	.265	.053	.349*	.259	.378*	.599**
	Sig. (2-tailed)		.008	.084	.378	.451	.130	.768	.043	.139	.028	<.001
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X2.2	Pearson Correlation	.444**	1	.490**	.200	.154	.309	.156	.237	.135	.203	.590**
	Sig. (2-tailed)	.008		.003	.256	.383	.075	.379	.176	.447	.250	<.001
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X2.3	Pearson Correlation	.301	.490**	1	.090	-.066	.167	.093	.671**	-.034	.261	.521**
	Sig. (2-tailed)	.084	.003		.612	.712	.347	.602	<.001	.850	.136	.002
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X2.4	Pearson Correlation	.156	.200	.090	1	.362*	.118	.017	.104	.499**	.249	.538**
	Sig. (2-tailed)	.378	.256	.612		.035	.505	.924	.558	.003	.155	.001
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X2.5	Pearson Correlation	.134	.154	-.066	.362*	1	-.115	.324	.080	.412*	.136	.470**
	Sig. (2-tailed)	.451	.383	.712	.035		.517	.061	.652	.015	.443	.005
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X2.6	Pearson Correlation	.265	.309	.167	.118	-.115	1	.397*	.312	.180	.315	.542**
	Sig. (2-tailed)	.130	.075	.347	.505	.517		.020	.072	.307	.070	<.001
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X2.7	Pearson Correlation	.053	.156	.093	.017	.324	.397*	1	.184	.129	-.036	.447**
	Sig. (2-tailed)	.768	.379	.602	.924	.061	.020		.298	.466	.838	.008
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X2.8	Pearson Correlation	.349*	.237	.671**	.104	.080	.312	.184	1	.029	.215	.558**
	Sig. (2-tailed)	.043	.176	<.001	.558	.652	.072	.298		.871	.222	<.001
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X2.9	Pearson Correlation	.259	.135	-.034	.499**	.412*	.180	.129	.029	1	.406*	.570**
	Sig. (2-tailed)	.139	.447	.850	.003	.015	.307	.466	.871		.017	<.001
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X2.10	Pearson Correlation	.378*	.203	.261	.249	.136	.315	-.036	.215	.406*	1	.581**
	Sig. (2-tailed)	.028	.250	.136	.155	.443	.070	.838	.222	.017		<.001
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
totalX2	Pearson Correlation	.599**	.590**	.521**	.538**	.470**	.542**	.447**	.558**	.570**	.581**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	.002	.001	.005	<.001	.008	<.001	<.001	<.001	
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 * . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

UJI RELIABILITAS (VARIABEL X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.724	10

UJI VALIDITAS (VARIABEL Y)

		Correlations								
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	totalY
Y.1	Pearson Correlation	1	.614**	.021	.277	.241	.170	.426*	.233	.607**
	Sig. (2-tailed)		<.001	.906	.113	.170	.335	.012	.185	<.001
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y.2	Pearson Correlation	.614**	1	.104	.446**	.289	.204	.149	.490**	.692**
	Sig. (2-tailed)	<.001		.557	.008	.097	.246	.400	.003	<.001
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y.3	Pearson Correlation	.021	.104	1	.293	.300	.140	-.121	.112	.406*
	Sig. (2-tailed)	.906	.557		.093	.085	.431	.495	.529	.017
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y.4	Pearson Correlation	.277	.446**	.293	1	.439**	.193	-.006	.648**	.727**
	Sig. (2-tailed)	.113	.008	.093		.009	.274	.974	<.001	<.001
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y.5	Pearson Correlation	.241	.289	.300	.439**	1	.583**	.165	.309	.683**
	Sig. (2-tailed)	.170	.097	.085	.009		<.001	.351	.075	<.001
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y.6	Pearson Correlation	.170	.204	.140	.193	.583**	1	.526**	.026	.568**
	Sig. (2-tailed)	.335	.246	.431	.274	<.001		.001	.884	<.001
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y.7	Pearson Correlation	.426*	.149	-.121	-.006	.165	.526**	1	.030	.428*
	Sig. (2-tailed)	.012	.400	.495	.974	.351	.001		.865	.012
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y.8	Pearson Correlation	.233	.490**	.112	.648**	.309	.026	.030	1	.634**
	Sig. (2-tailed)	.185	.003	.529	<.001	.075	.884	.865		<.001
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
total Y	Pearson Correlation	.607**	.692**	.406*	.727**	.683**	.568**	.428*	.634**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	.017	<.001	<.001	<.001	.012	<.001	
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 * . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

UJI RELIABILITAS (VARIABEL Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.733	8

UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Unstandardized Residual	
N			34
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	2.03259943	
Most Extreme Differences	Absolute	.125	
	Positive	.125	
	Negative	-.090	
Test Statistic		.125	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.195	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	.189	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.179
		Upper Bound	.199
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.			

UJI MULTIKOLINEARITAS

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	15.115	5.452		2.772	.009		
	Tingkat Pendidikan	.545	.236	.346	2.304	.028	.983	1.017
	Lingkungan Kerja	.258	.098	.397	2.644	.013	.983	1.017

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

UJI HETEROSKEDASTISITAS

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.216	3.247		-.374	.711
	Tingkat Pendidikan	.106	.141	.135	.753	.457
	Lingkungan Kerja	.023	.058	.070	.393	.697

a. Dependent Variable: RES2

ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	15.115	5.452		2.772	.009		
	Tingkat Pendidikan	.545	.236	.346	2.304	.028	.983	1.017
	Lingkungan Kerja	.258	.098	.397	2.644	.013	.983	1.017

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

UJI Hipotesis (Uji T (Parsial))

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	15.115	5.452		2.772	.009		
	Tingkat Pendidikan	.545	.236	.346	2.304	.028	.983	1.017
	Lingkungan Kerja	.258	.098	.397	2.644	.013	.983	1.017

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Lampiran 3

SURAT IZIN PENELITIAN


**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**
 LEMBAGA PENELITIAN PENGEMBANGAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT
Jl. Sultan Alauddin No. 259 Telp. 066972 Fax (0411)865588 Makassar 90221 e-mail lp3m@punismuh.ac.id

Nomor : 3008/05/C.4-VIII/XII/1445/2023 17 Jumadil Awal 1445
 Lamp : 1 (satu) Rangkap Proposal 30 Nopember 2023 M
 Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,
 Bapak Gubernur Prov. Sul-Sel
 Cq. Kepala Dinas Penanaman Modal & PTSP Provinsi Sulawesi Selatan
 di -
 Makassar



Berdasarkan surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar, nomor: 102/05/A.2-II/XII/45/2023 tanggal 15 Desember 2023, menerangkan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama : WAHYU ERDIANSYAH
 No. Stambuk : 10572 113320
 Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis
 Jurusan : Manajemen
 Pekerjaan : Mahasiswa

Bermaksud melaksanakan penelitian/pengumpulan data dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul :

"PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN MALLAWA KABUPATEN MAROS"

Yang akan dilaksanakan dari tanggal 20 Desember 2023 s/d 20 Februari 2024.

Sehubungan dengan maksud di atas, kiranya Mahasiswa tersebut diberikan izin untuk melakukan penelitian sesuai ketentuan yang berlaku.
 Demikian, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan Jazakumullahu khaeran



Ketua LP3M,

 Dr. Md. Arief Muhsin, M.Pd
 NBM 1127761



12-23



**PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU**

Jl. Bougainville No.5 Telp. (0411) 441077 Fax. (0411) 448936
Website : <http://simap-new.sulselprov.go.id> Email : ptsp@sulselprov.go.id
Makassar 90231

Nomor	: 31779/S.01/PTSP/2023	Kepada Yth.
Lampiran	: -	Bupati Maros
Perihal	: <u>Izin penelitian</u>	

di-
Tempat

Berdasarkan surat Ketua LP3M UNISMUH Makassar Nomor : 3008/05/C.4-VIII/XII/1445/2023 tanggal 30 November 2023 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

N a m a	: WAHYU ERDIANSYAH
Nomor Pokok	: 105721133720
Program Studi	: Manajemen
Pekerjaan/Lembaga	: Mahasiswa (S1)
Alamat	: Jl. Sir Alauddin No. 259, Makassar

PROVINSI SULAWESI SELATAN

Bermaksud untuk melakukan penelitian di daerah/kantor saudara dalam rangka menyusun SKRIPSI, dengan judul:

**" PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI KANTOR KECAMATAN MALLAWA KABUPATEN MAROS "**

Yang akan dilaksanakan dari Tgl. **20 Desember 2023 s/d 20 Februari 2024**

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami *menyetujui* kegiatan dimaksud dengan ketentuan yang tertera di belakang surat izin penelitian.

Demikian Surat Keterangan ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Makassar
Pada Tanggal 18 Desember 2023

KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU
SATU PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN



ASRUL SANI, S.H., M.Si.
Pangkat : PEMBINA TINGKAT I
Nip : 19750321 200312 1 008

Tembusan Yth
1. Ketua LP3M UNISMUH Makassar di Makassar,
2. Peringkat.



PEMERINTAH KABUPATEN MAROS
DINAS PENANAMAN MODAL, PELAYANAN TERPADU SATU PINTU DAN
KETENAGAKERJAAN

Jl. Asoka No. 1 Telp. (0411)373884 Kabupaten Maros
 email : admin@dpmpptsp.maroskab.go.id Website : www.dpmpptsp.maroskab.go.id

IZIN PENELITIAN

Nomor: 537/XII/IP/DPMPPTSP/2023

DASAR HUKUM :

1. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 18 tahun 2002 tentang Sistem Nasional Penelitian, Pengembangan, dan Penerapan Ilmu Pengetahuan Teknologi;
2. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 7 Tahun 2014 tentang Perubahan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 64 Tahun 2011 tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Penelitian;
3. Rekomendasi Tim Teknis Izin Penelitian Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Maros Nomor : 607/XII/REK-IP/DPMPPTSP/2023

Dengan ini memberikan Izin Penelitian Kepada :

N a m a	: WAHYU ERDIANSYAH
Nomor Pokok	: 105721133720
Tempat/Tgl.Lahir	: HULO / 14 Juni 2002
Jenis Kelamin	: Laki-Laki
Pekerjaan	: MAHASISWA
Alamat	: DESA BARUGAE KEC. MALLAWA, KAB. MAROS
Tempat Meneliti	: KECAMATAN MALLAWA

Maksud dan Tujuan mengadakan penelitian dalam rangka Penulisan Skripsi dengan Judul :

"PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN MALLAWA KABUPATEN MAROS"

Lamanya Penelitian : 25 Desember 2023 s/d 29 Februari 2024

Dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Mentaati semua peraturan perundang-undangan yang berlaku, serta menghormati Adat Istiadat setempat.
2. Penelitian tidak menyimpang dari maksud izin yang diberikan.
3. Menyerahkan 1 (satu) exemplar Foto Copy hasil penelitian kepada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Maros.
4. Surat Izin Penelitian ini dinyatakan tidak berlaku, bilamana pemegang izin ternyata tidak mentaati ketentuan-ketentuan tersebut diatas.

Demikian Izin Penelitian ini diberikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.



Maros, 21 Desember 2023

KEPALA DINAS,



NURYADI, S. Sos., M. A. P

Pangkat : Pembina Tk. I

Nip : 19741005 199803 1 010

Tembusan Kepada Yth.:

1. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNISMUH Makassar di Makassar
2. Arsip

Lampiran 4

DOKUMENTASI



Lampiran 5

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN
Alamat Kantor: Jl. Sultan Alauddin NO.259 Makassar 90221 Tlp.(0411) 866972,881593, Fax.(0411) 865588

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT

UPT Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar,
Menerangkan bahwa mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini:

Nama : Wahyu Erdiansyah
Nim : 105721133720
Program Studi : Manajemen

No	Bab	Nilai	Ambang Batas
1	Bab 1	9 %	10 %
2	Bab 2	18 %	25 %
3	Bab 3	10 %	10 %
4	Bab 4	10 %	10 %
5	Bab 5	3 %	5 %

Dinyatakan telah lulus cek plagiat yang diadakan oleh UPT- Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar Menggunakan Aplikasi Turnitin.

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan seperlunya.

Makassar, 23 Maret 2024
Mengetahui,
Kepala UPT- Perpustakaan dan Penerbitan,

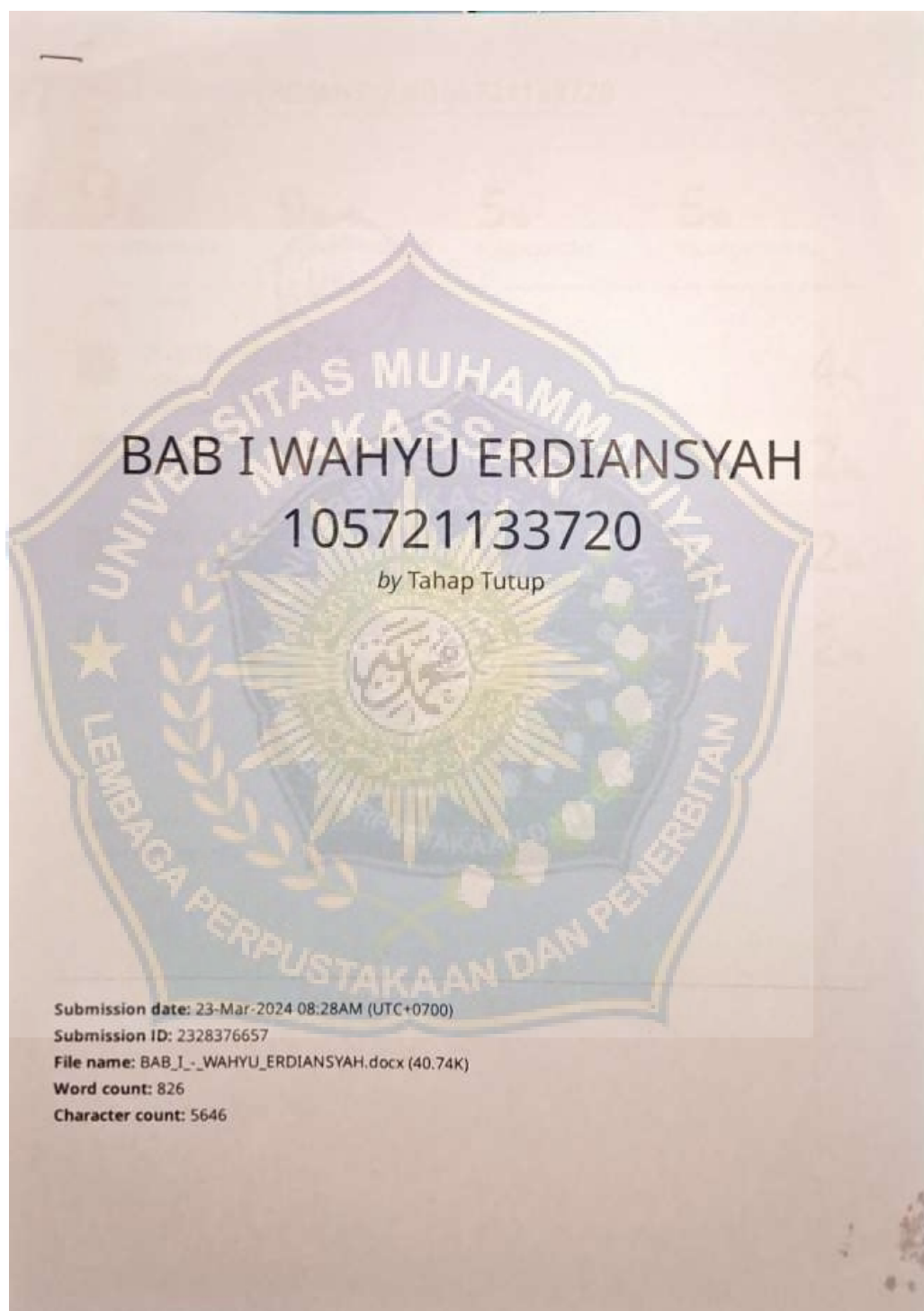


Nur Hafid Hum, M.I.P.
NBM. 964 591

Jl. Sultan Alauddin no 259 makassar 90222
Telepon (0411)866972,881 593, fax (0411)865 588
Website: www.library.unismuh.ac.id
E-mail : perpustakaan@unismuh.ac.id

LAMPIRAN 6

HASIL UJI PLAGIASI PER-BAB



BAB I WAHYU ERDIANSYAH 105721133720

ORIGINALITY REPORT

9%

SIMILARITY INDEX

9%

INTERNET SOURCES

5%

PUBLICATIONS

5%

STUDENT PAPERS



PRIMARY SOURCES

1	media.neliti.com Internet Source	4%
2	123dok.com Internet Source	2%
3	www.coursehero.com Internet Source	2%
4	www.jurnal.stkipggritulungagung.ac.id Internet Source	2%

Exclude quotes On
Exclude bibliography On

Exclude matches < 2%



BAB II WAHYU ERDIANSYAH

105721133720

by Tahap Tutup

Submission date: 23-Mar-2024 08:28AM (UTC+0700)

Submission ID: 2328376975

File name: BAB_II_-_WAHYU_ERDIANSYAH.docx (63.43K)

Word count: 2250

Character count: 15157

BAB II WAHYU ERDIANSYAH 105721133720

ORIGINALITY REPORT

18%

SIMILARITY INDEX

21%

INTERNET SOURCES

10%

PUBLICATIONS

12%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	eprints.unpas.ac.id Internet Source	3%
2	repository.unpas.ac.id Internet Source	3%
3	ejournal.undiksha.ac.id Internet Source	2%
4	repository.widyatama.ac.id Internet Source	2%
5	www.researchgate.net Internet Source	2%
6	Submitted to University of Mary Student Paper	2%
7	etd.iain-padangsidempuan.ac.id Internet Source	2%
8	repository.unibos.ac.id Internet Source	2%

Exclude quotes On
Exclude bibliography On

Exclude matches < 2%



BAB III WAHYU ERDIANSYAH

105721133720

by Tahap Tutup

Submission date: 23-Mar-2024 08:29AM (UTC+0700)

Submission ID: 2328377229

File name: BAB_III_-_WAHYU_ERDIANSYAH.docx (45.99K)

Word count: 917

Character count: 5848

BAB III WAHYU ERDIANSYAH 105721133720

ORIGINALITY REPORT

10%

SIMILARITY INDEX



14%

PUBLICATIONS

13%

STUDENT PAPERS


PRIMARY SOURCES

Rank	Source	Similarity
1	Submitted to Srwijaya University Student Paper	2%
2	ejournal.unsrat.ac.id Internet Source	2%
3	Zunita Rohmawati. "KUALITAS, HARGA DAN KERAGAMAN PRODUK TERHADAP LOYALITAS PELANGGAN", Jurnal Riset Entrepreneurship, 2018 Publication	2%
4	eprintslib.ummgl.ac.id Internet Source	2%
5	Submitted to Universitas Muhammadiyah Makassar Student Paper	2%
6	Submitted to Universitas Nasional Student Paper	2%

Exclude quotes On

Exclude bibliography On

Exclude matches < 2%



BAB IV WAHYU ERDIANSYAH
105721133720

by Tahap Tutup

Submission date: 23-Mar-2024 08:29AM (UTC+0700)
Submission ID: 2328377624
File name: BAB_IV_-_WAHYU_ERDIANSYAH.docx (91.33K)
Word count: 2507
Character count: 13978

BAB IV WAHYU ERDIANSYAH 105721133720

ORIGINALITY REPORT

10%

SIMILARITY INDEX

10%

INTERNET SOURCES

9%

PUBLICATIONS

6%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

- | | | |
|----------|--|-----------|
| 1 | digilibadmin.unismuh.ac.id
Internet Source | 5% |
| 2 | Submitted to Universitas Nasional
Student Paper | 3% |
| 3 | Submitted to Landmark University
Student Paper | 2% |

Exclude quotes

On


Exclude matches

On

Exclude bibliography

On





BAB V WAHYU ERDIANSYAH
105721133720

by Tahap Tutup

Submission date: 23-Mar-2024 08:30AM (UTC+0700)
Submission ID: 2328377935
File name: BAB_V_-_WAHYU_ERDIANSYAH.docx (38.94K)
Word count: 247
Character count: 1629

BAB V WAHYU ERDIANSYAH 105721133720

ORIGINALITY REPORT

3%
SIMILARITY INDEX



0%
PUBLICATIONS

0%
STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1 www.slideshare.net
Internet Source

3%

Exclude quotes On
Exclude bibliography On

Exclude matches On



BIOGRAFI PENULIS



WAHYU ERDIANSYAH. Lahir di Hulo Kabupaten Bone pada tanggal 14 Juni 2002 dari pasangan suami istri Bapak Edi dan Ibu Nurhaeni. Peneliti adalah anak pertama dari 2 bersaudara. Pendidikan yang ditempuh oleh peneliti yaitu SD Inpres 6/75 Hulo dan lulus pada tahun 2014, SMP Negeri 2 Salomekko dan lulus pada tahun 2017, SMA Negeri 2 Maros dan lulus pada tahun 2020, dan pada tahun 2020 peneliti mengikuti program S1 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Program Studi Manajemen Kampus Universitas Muhammadiyah Makassar sampai dengan sekarang. Sampai dengan penulisan skripsi ini peneliti masih terdaftar sebagai mahasiswa Program S1 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.

