

JUSIE

(Jurnal Sosial dan Ilmu Ekonomi)

Volume IV, Nomor 02, November 2019 – April 2020

Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota

Penulis : Dasep Suryanto

Sumber : Jurnal Sosial dan Ilmu Ekonomi, Volume IV, Nomor 02, November 2019 – April 2020

Diterbitkan oleh: Jurusan PIPS FKIP UMMY Solok

Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota

Dasep Suryanto

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Haji Agus Salim Bukittinggi

Email : dasep.suryanto@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of work motivation, work ability and work environment together on the performance of Civil Servants of the Department of Financial and Asset Management in the District of Lima Puluh Kota. Types and sources of data from this study consist of primary data, that is data obtained from respondents using a questionnaire instrument, and secondary data, namely data obtained from related literatures such as literature studies, documentation and records that are related to research. Data collection techniques used in testing the research hypothesis are descriptive analysis, classic assumption tests and multiple linear regression analyzes. The results of the study found that 1) work motivation had a significant effect on the performance of the Lima Puluh Kota District Civil Servants' Office of Financial and Asset Management, 2) work ability had a significant effect on the performance of the Civil Servants Office of the Lima Puluh City Regional Managing Office, 3) the work environment has a significant effect on the performance of the Civil Servants of the Revenue Service of Financial Management and the Asset Region of Lima Puluh Kota, 4) work motivation, work ability and the work environment together have a positive and significant effect on the performance of the Civil Servants of the Revenue Service of Financial Management and Asset Daerah Lima Puluh Kota.

Keywords: Motivation; Ability; Environment; The performance

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, kemampuan kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota. Jenis dan sumber data dari penelitian ini terdiri dari data primer yaitu data yang diperoleh dari responden dengan menggunakan instrumen kuesioner, dan data sekunder yaitu data yang diperoleh dari literatur-literatur yang terkait seperti studi kepustakaan, dokumentasi serta catatan-catatan yang ada kaitannya dengan penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam pengujian hoipotesis penelitian adalah analisa deskriptif, uji asumsi klasik dan analisa regresai linear berganda. Hasil penelitian menemukan 1) motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota, 2) kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota,3) lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri

Sipil Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota, 4) motivasi kerja, kemampuan kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota.

Kata Kunci : Motivasi, Kemampuan, Lingkungan, Kinerja

PENDAHULUAN

Lahirnya Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintahan Daerah dan Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 Tentang Perimbangan Keuangan Pusat dan Daerah membuka peluang yang luas bagi daerah untuk mengembangkan dan membangun daerahnya sesuai dengan kebutuhan dan prioritasnya masing-masing. Berlakunya kedua Undang-Undang tersebut membawa konsekuensi bagi daerah dalam bentuk pertanggungjawaban atas pengalokasian dana yang dimiliki dengan cara yang efisien dan efektif, khususnya dalam upaya peningkatan kesejahteraan dan pelayanan umum kepada masyarakat.

Salah satu aspek penting dengan adanya pelimpahan wewenang tersebut adalah terwujudnya pelaksanaan pengelolaan keuangan secara efektif, efisien, transparan, dan akuntabel. Untuk mewujudkan hal itu, maka pemerintah juga telah mengeluarkan Undang-Undang dan beberapa peraturan yang berkaitan dengan pengelolaan keuangan daerah, antara lain Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 Tentang Keuangan Negara, Peraturan Pemerintah 105 Tahun 2000 Tentang Pengelolaan dan Pertanggungjawaban Keuangan Daerah, Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 Tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah, serta Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 21 Tahun 2011 Tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 Tentang Pengelolaan Keuangan Daerah.

Undang-Undang Nomor 17 menetapkan bahwa Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) disusun berdasarkan pendekatan prestasi kerja. Untuk mendukung kebijakan ini perlu dibangun suatu sistem yang dapat menyediakan data dan informasi untuk menyusun APBD dengan pendekatan kinerja. APBD berbasis kinerja yang disusun oleh Pemerintah Daerah harus didasarkan pada Standar Pelayanan Minimal (SPM).

Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota merupakan sebuah dinas yang cukup penting keberadaannya dalam rangka pengelolaan keuangan daerah. Untuk itu semua karyawan dituntut agar dapat melaksanakan tugas-tugas dibidang pengelolaan keuangan serta dapat memberikan pelayanan yang baik kepada semua *stake holder* dan masyarakat. Fenomena yang ada pada Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah pada saat ini terlihat masih rendahnya motivasi kerja pegawai. Kondisi ini terlihat dari masih belum adanya inisiatif dari pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan rutin dengan kesadaran sendiri, tapi masih menunggu perintah atasan.

Disamping itu kemampuan kerja pegawai terlihat masih rendah. Kondisi ini terlihat dari lambatnya penyelesaian pekerjaan sesuai target yang telah ditetapkan. Hal ini berakibat pada rendahnya kinerja yang dimiliki pegawai. Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah pada saat ini memang belum mempunyai gedung kantor sendiri yang representatif, tapi masih berada dan memakai bekas kantor bupati lama yang berada di pusat kota Payakumbuh, sebagian ruangan kerja yang ada saat ini keadaannya terlihat sempit dan penuh dengan arsip-arsip sehingga lingkungan kerja tersebut ikut menyebabkan rendahnya kinerja yang dimiliki pegawai. Disamping itu lingkungan kerja non fisik juga masih kurang mendukung, hal ini dapat terlihat dari kurangnya kebersamaan dan kekompakan dari semua bidang yang ada dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi.

Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota merupakan salah satu unit kerja dilingkungan Pemerintah Kabupaten Lima Puluh Kota memiliki visi dan misi yang diselaraskan dengan visi dan misi Kabupaten Lima Puluh Kota dalam rangka keterpaduan dalam pelaksanaan tugas-tugas pemerintahan, pembangunan, dan kemasyarakatan di Kabupaten Lima Puluh Kota. Baik buruknya suatu instansi tidak terlepas dari sumber daya manusia, untuk itu dalam rangka menjalankan visi dan misinya, Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota didukung oleh pegawai yang terdiri

atas PNS (Golongan I s.d. IV), sebanyak 72 orang. Dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Asset Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota perlu dilakukan peningkatan kinerja, untuk itu dibutuhkan karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi serta kemampuan kerja yang baik agar tujuan organisasi/instansi dapat berhasil dengan baik.

Menurut Kamus Umum Bahasa Indonesia kinerja merupakan hasil yang telah dicapai dari yang telah dilakukan, dikerjakan seseorang dalam melaksanakan kerja atau tugas. Menurut Gibson (1996), kinerja karyawan adalah hasil yang diinginkan dari pelaku. Penilaian kinerja pada umumnya mencakup baik aspek kualitatif maupun kuantitatif dari kinerja pelaksanaan pekerjaan. Menurut Handoko (1995), penilaian prestasi kinerja merupakan proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kinerja karyawan. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaan kinerja. Menurut Desler (1986), penilaian kinerja merupakan upaya membandingkan prestasi aktual karyawan dan prestasi kerja yang diharapkan darinya. Jika kinerja tidak sesuai dengan standar, maka untuk menyusun rencana peningkatan kinerja. Dalam penilaian kinerja karyawan tidak hanya menilai secara fisik, tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan kerja, kerajinan, disiplin, hubungan kerja, atau hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan tingkatan pekerjaan. Faktor-faktor penilaian kinerja adalah sebagai berikut :

1. Kualitas pekerjaan, meliputi akurasi, ketelitian, penampilan, dan penerimaan keluaran;
2. Kuantitas pekerjaan, meliputi volume keluaran dan kontribusi;
3. Supervisi yang diperlukan, meliputi membutuhkan saran, arahan atau perbaikan;
4. Kehadiran, meliputi ketepatan waktu, disiplin, dapat dipercaya/diandalkan;
5. Konservasi, meliputi pencegahan pemborosan, kerusakan, dan pemeliharaan peralatan.

Untuk mencapai kinerja maksimal dibutuhkan beberapa syarat antara lain motivasi kerja, kemampuan kerja, dan lingkungan kerja seperti yang dikemukakan oleh para ahli. Motivasi kerja merupakan sesuatu hal yang fundamental. Hal ini mengacu pada pendapat Buchari Zainun (1990) yang menyatakan bahwa "Motivasi dapat dilihat sebagai bagian yang fundamental dari kegiatan manajemen sehingga sesuatu dapat ditujukan kepada pengarahan potensi sumber daya manusia dengan jalan menimbulkan, menghidupkan, dan menumbuhkan tingkat keinginan yang tinggi, menciptakan kebersamaan, dalam menjalankan tugas-tugas perseorangan maupun kelompok dalam organisasi.

Motivasi kerja karyawan dalam suatu organisasi dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks karena pada dasarnya manusia itu mudah untuk dimotivasi, dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya. Masalah ini menjadi sulit pada saat menentukan imbalan apa yang dianggap penting bagi seseorang, karena sesuatu yang dianggap penting bagi seseorang belum tentu penting bagi orang lain. Secara objektif kebutuhan manusia makin lama makin meningkat, walau bagaimanapun dibalik itu semua tersimpan suatu motivasi yang kuat bagi kehidupan, yaitu dorongan untuk maju (Kusdiarti, 1997). Motivasi dapat dilihat adalah pemberian gairah bekerja kepada pegawai. Dengan pemberian motivasi dimaksudkan pemberian daya perangsang kepada pegawai yang bersangkutan agar pegawai tersebut bekerja dengan segala daya dan upayanya" (Manullang, 1981).

Menurut Rivai (2003) berpendapat bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Motivasi adalah kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi guna mencapai sasaran organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut memuaskan kebutuhan sejumlah individu (Robbins, 2003). Sedangkan Hasibuan (1996) berpendapat bahwa motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Berdasarkan pengertian diatas disimpulkan bahwa motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, memelihara dan mendorong perilaku manusia. Pemimpin perlu memahami orang-orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya dalam bekerja sesuai dengan keinginan organisasi. Siagian (2002) mengemukakan bahwa dalam kehidupan berorganisasi, termasuk kehidupan berkarya dalam

organisasi bisnis, aspek motivasi kerja mutlak mendapat perhatian serius dari para manajer. Karena 4 (empat) pertimbangan utama yaitu :

1. Filsafat hidup manusia berkisar pada prinsip "*quit pro quo*", yang dalam bahasa awam dicerminkan oleh pepatah yang mengatakan "ada ubi ada talas, ada budi ada balas".
2. Dinamika kebutuhan manusia sangat kompleks dan tidak hanya bersifat materi, akan tetapi juga bersifat psikologis.
3. Tidak ada titik jenuh dalam pemuasan kebutuhan manusia.
4. Perbedaan karakteristik individu dalam organisasi atau perusahaan, mengakibatkan tidak adanya satupun teknik motivasi yang sama efektifnya untuk semua orang dalam organisasi juga untuk seseorang pada waktu dan kondisi yang berbeda-beda.

Kemudian variabel kedua yang mempengaruhi kinerja (*performance*) adalah kemampuan kerja. Menurut Gibson (1996) kemampuan menunjukan potensi orang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan. Kemampuan berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki orang untuk melaksanakan suatu pekerjaan. Snell (1992) mengemukakan apabila kemampuan karyawan rendah akan menggunakan waktu dan usaha yang lebih besar daripada karyawan yang berkemampuan tinggi untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Setiap pekerjaan memerlukan kemampuan pengetahuan, kemampuan keterampilan dan kemampuan sikap. Kemampuan keterampilan secara luas mencakup segala hal yang pernah diketahui tentang suatu obyek tertentu. Sedangkan kemampuan keterampilan adalah kemampuan psikomotorik dan teknis pelaksanaan kerja tertentu, kemampuan kerja seseorang sangat dipengaruhi oleh pelatihan kerja yang telah diikuti (Haywood, 1992) dan pemberdayaan karyawan (Cosrsun dan ENZ, 1999). Motivasi kerja mempengaruhi kualitas dan kuantitas seseorang dalam bekerja (Davis dan Newstroom, 1995). Dalam konteks pekerjaan, motivasi merupakan salah satu faktor penting dalam mendorong seorang karyawan untuk bekerja. Motivasi adalah kesediaan individu untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi (Robbins, 2003).

Disamping faktor motivasi kerja dan kemampuan kerja, faktor lingkungan kerja juga ikut mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Pramudyo (2010). Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugasnya. Dalam jurnal Pramudyo (2010), hal pertama yang harus diusahakan untuk memperbaiki kinerja karyawan adalah menjamin agar karyawan dapat melaksanakan tugasnya dalam keadaan yang memenuhi syarat, sehingga mereka dapat melaksanakan tugasnya dalam keadaan yang memenuhi syarat, sehingga mereka dapat melaksanakan tugasnya tanpa mengalami ketegangan-ketegangan, atau dengan kata lain perusahaan harus menyediakan lingkungan kerja yang baik bagi karyawannya.

METODE PENELITIAN

1. Populasi dan sampel

Populasi merupakan seluruh obyek yang akan di diteliti dalam sebuah penelitian. Sekaran (2006) populasi adalah suatu kesatuan individu atau subyek pada wilayah dan waktu serta kualitas tertentu yang akan diamati/diteliti. Menurut Sugiono (2002) populasi adalah Negara wilayah generalisasi terdiri dari objek atau subjek yang menjadi kuantitas atau karakteristik tertentu yang ditetapkan untuk dipelajari. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi dari penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Asset Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota yang berada pada instansi ini adalah sebanyak 72 orang dengan rincian sebagai berikut :

Tabel 1. Data Populasi Penelitian

No.	Jabatan Struktural	Jumlah
1.	Esselon II	1
2.	Esselon III	7
3.	Esselon IV	21
4.	Staf/Non Esselon	43
	Jumlah	72

Sumber : Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota. Tahun 2019

2. Metode Analisis Data

Analisis data merupakan suatu proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan. Dengan menggunakan metode kuantitatif, diharapkan akan didapatkan hasil pengukuran yang lebih akurat tentang respon yang diberikan oleh responden, sehingga data yang berbentuk angka tersebut dapat diolah dengan menggunakan metode statistik.

3. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur untuk kuesioner tersebut (Ghozali, 2006). Sedangkan uji reliabilitas merupakan alat yang digunakan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2006).

Metode yang akan digunakan untuk melakukan uji validitas adalah dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Sedangkan untuk uji reliabilitas yang akan digunakan dalam penelitian ini, adalah dengan menggunakan fasilitas SPSS, yakni dengan uji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu konstruk atau variabel dinyatakan reliabel jika nilai cronbach alpha > 0.60. Nunnally (dikutip oleh Ghozali, 2006).

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk menentukan pengaruh variabel antara motivasi kerja, kemampuan kerja, lingkungan kerja dan kinerja digunakan regresi berganda dengan rumus :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja

X₁ = Motivasi Kerja

X₂ = Kemampuan Kerja

X₃ = Lingkungan Kerja

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

e = Error

Pengujian hipotesis dilakukan dengan melihat nilai signifikansi hasil analisis regresi. Hipotesis dapat diterima jika nilai signifikansi dari masing-masing variabel yang diuji memperlihatkan nilai yang lebih kecil dan sama dengan 0,05 ($P < 0,05$; α 5 %). Apabila nilai signifikan kecil atau sama dengan 0,05 berarti hipotesis penelitian diterima.

5. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel tidak bebas digunakan uji t. Apabila nilai t hitung > dari t tabel maka hipotesis nol diterima dan hipotesis alternatif ditolak, berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas dengan variabel tidak bebas.

b. Uji Simultan (Uji F)

Untuk menentukan hipotesis secara bersama-sama digunakan Uji "F" tujuannya adalah untuk menguji kebenaran hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen yang terdapat dalam model regresi. Jika nilai F hitung yang diperoleh kecil atau sama dengan 0,05 berarti hipotesis penelitian diterima.

c. Uji R² (R square)

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas kepada variabel terikat serta untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel lainnya.

HASIL PENELITIAN

a. Uji Validitas

Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pernyataan pada kuisioner yang dapat dibuang/diganti karena dianggap tidak relevan. Teknik untuk mengukur validitas kuisioner adalah dengan menghitung korelasi antar data pada masing-masing pertanyaan dengan skor total, memakai rumus korelasi *product moment*, hasil analisa validitas dengan menggunakan SPSS yang ditunjukkan dengan membandingkan r_{hitung} dengan nilai sebagai berikut :

Tabel 2. Hasil Validitas Penelitian

Variabel	Item	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel} ($\alpha=0,05$)	Kesimpulan	Ket
Motivasi Kerja (X₁)	XI.1	0,600	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	XI.2	0,434			
	XI.3	0,440			
	XI.4	0,712			
	XI.5	0,585			
Kemampuan Kerja (X₂)	X2.1	0,797	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	X2.2	0,850			
	X2.3	0,738			
	X2.4	0,452			
	X2.5	0,438			
Lingkungan Kerja (X₃)	X3.1	0,583	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	X3.2	0,678			
	X3.3	0,444			
	X3.4	0,372			
	X3.5	0,501			
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0,818	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Y.2	0,818			
	Y.3	0,511			
	Y.4	0,797			
	Y.5	0,694			

Sumber: Data Olahan Primer 2019

Penentuan validitas butir pernyataan dilakukan dengan membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} . Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pernyataan tersebut dinyatakan valid (Ghazali, 2009). Nilai pengaruh untuk $\alpha=0,05$ dengan $n=30$ adalah 0,3610. Hasil uji validitas sebagai mana disajikan pada tabel 2 diketahui bahwa masing-masing butir pertanyaan dalam penelitian ini memiliki nilai r_{hitung} yang lebih besar dari r_{tabel} , sehingga seluruh butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

b. Analisa Reliabilitas

Reliabilitas menunjukan sejauh mana suatu instrumen dapat memberikan hasil pengukuran yang konsisten apabila pengukuran diulang dua kali atau lebih. Metode yang digunakan dalam analisis *Cronbach-Alpha* (r_{alpha}) program SPSS ditunjukkan oleh besarnya α (α):

Tabel 3. Hasil Pengujian Reliabel

Variabel	Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,754	Reliabel
Kemampuan Kerja (X2)	0,838	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0,797	Reliabel
Kinerja (Y)	0.877	Reliabel

Sumber : Data Olahan Primer 2018

Dalam penelitian ini uji reliabilitas dilakukan dengan melihat hasil perhitungan nilai cronbach (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* (α) > 0,60, yaitu bila dilakukan penelitian ulang dengan waktu dan dimensi yang berbeda akan menghasilkan kesimpulan yang sama.

c. Analisa Regresi Linear Berganda

Berdasarkan pada lampiran dengan menggunakan regresi linear berganda, maka diperoleh hasil pada Tabel 4 sebagai berikut:

Tabel 4. Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	7.339	1.708		4.297
	Motivasi Kerja (X1)	.292	.103	.354	2.846
	Kemampuan Kerja (X2)	.217	.101	.141	2.157
	Lingkungan Kerja (X3)	.299	.097	.354	3.071

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Data Primer Diolah SPSS Tahun 2019

Pada Tabel 4 pada model kolom *unstandardized coefesient* didapat persamaan regresi:

$$Y = 7,339 + 0,292 X_1 + 0,217 X_2 + 0,299 X_3$$

Dari pernyataan diatas menyatakan bahwa:

- a = 7,339 dari model diketahui nilai konstanta yang terbentuk sebesar 7,339 hasil yang diperoleh diartikan bahwa motivasi kerja, kemampuan kerja dan lingkungan kerja tidak berubah atau bernilai konstan, maka kinerja pegawai adalah sebesar 7,339 satuan.
- b₁ = 0,292 dapat diartikan bahwa apabila motivasi kerja meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai akan naik sebesar 0,292 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.
- b₂ = 0,217 dapat diartikan jika nilai kemampuan kerja dinaikkan satu satuan, maka kinerja pegawai akan naik sebesar 0,217 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.
- b₃ = 0,299 dapat diartikan jika nilai lingkungan kerja dinaikkan satu satuan, maka kinerja pegawai akan naik sebesar 0,299 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.

Tabel 5. Uji Koefisien Determinan

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.765 ^a	.585	.566	1.37465	1.887

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X3), Kemampuan Kerja (X2), Motivasi Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Data Primer Diolah SPSS Tahun 2019

Pada tabel di atas besarnya *adjusted R Square* (R^2 yang disesuaikan) adalah 0,585 hal ini berarti 58,5 % menunjukkan bahwa variabel dependen (kinerja pegawai) dipengaruhi oleh motivasi kerja, kemampuan kerja dan lingkungan kerja sebesar 58,5 %, sedangkan sisanya dijelaskan oleh sebab-sebab lain. *Standar error of estimate* (SEE) sebesar 1,374 dengan catatan semakin kecil nilai SEE, maka akan membuat model regresi semakin tepat dalam memprediksi variabel kinerja pegawai.

d. Uji T

Untuk menguji keberartian model regresi untuk masing-masing variabel parsial dapat diperoleh dengan menggunakan Uji T. Berikut akan dijelaskan pengujian masing-masing variabel secara parsial. Berdasarkan Tabel 4 dapat diuraikan :

- Pengaruh Motivasi kerja (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y). Nilai signifikannya $0,006 < 0,05$, maka H_0 di tolak H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.
- Pengaruh kemampuan kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y). Nilai signifikannya $0,021 < 0,05$ maka H_0 di tolak H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai.
- Pengaruh lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y). Nilai signifikannya $0,003 < 0,05$ maka H_0 di tolak H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

e. Uji F

Untuk menguji keberartian model regresi untuk semua variabel dapat diperoleh dengan menggunakan uji f. Berikut akan dijelaskan pengujian masing-masing variabel secara simultan. Tingkat signifikan menggunakan $\alpha = 5\%$ atau 0,05 adalah ukuran standar yang sering digunakan dalam penelitian.

Tabel 6. Uji F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	180.780	3	60.260	31.889	.000 ^a
	Residual	128.498	68	1.890		
	Total	309.278	71			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X_3), Kemampuan Kerja (X_2), Motivasi Kerja (X_1)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Data Primer Diolah SPSS Tahun 2019

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa pengaruh motivasi kerja (X_1), kemampuan kerja (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y) nilai signifikannya $0,000 < 0,05$ maka H_a diterima artinya secara bersama-sama variabel independen (motivasi kerja, kemampuan kerja dan lingkungan kerja) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel dependen (kinerja pegawai).

PEMBAHASAN

Setelah melakukan penelitian oleh penulis kepada pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota dan juga telah melakukan analisa deskriptif dan juga analisa regresi linear berganda untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel motivasi kerja, kemampuan kerja dan lingkungan kerja (X) terhadap variabel kinerja pegawai (Y), maka dinyatakan bahwa motivasi kerja (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkatnya motivasi kerja, maka kinerja pegawai akan meningkat, untuk itu pemimpin harus meningkatkan motivasi kerja bagi pegawai agar kinerja pegawai terus meningkat.

Sedangkan pengaruh variabel kemampuan kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai. Begitu juga dengan variabel lingkungan kerja (X_3) terdapat pengaruh positif antara variabel kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai. Disamping itu dilihat dari nilai probabilitas menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja, kemampuan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota. Disarankan kepada instansi untuk memberikan pelatihan dan pengembangan bagi pegawai agar kinerja pegawai dapat meningkat.

Pengaruh motivasi kerja, kemampuan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel independen (motivasi kerja, kemampuan kerja dan lingkungan kerja) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan analisis dan pembahasan hasil penelitian maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota. Tanda koefisien yang positif dari variabel motivasi, dimana semakin baik motivasi kerja maka semakin baik pula kinerja pegawai.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kemampuan kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota. Tanda koefisien yang positif dari variabel kemampuan kerja, dimana semakin baik kemampuan kerja seseorang maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkannya.
3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota. Tanda koefisien yang positif dari variabel lingkungan kerja, dimana semakin baik lingkungan kerja maka semakin baik pula kinerja pegawai.
4. Secara bersama-sama terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja, kemampuan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota. Tanda koefisien yang positif dari variabel motivasi kerja, kemampuan kerja dan lingkungan kerja, dimana semakin baik ketiga variabel tersebut maka semakin baik pula kinerja pegawai.

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka dapat disarankan sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja, kemampuan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, maka dari itu penulis menyarankan agar Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota tetap mempertahankan dan lebih meningkatkan hal tersebut agar lebih terpacunya kinerja pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota, yang dapat dilakukan secara maksimal, yaitu harus terus meningkatkan kualitas kerjanya dengan baik dengan terus mengasah kemampuan dengan pelatihan dan sebagainya serta menanamkan motivasi yang tinggi dalam diri pegawai tersebut, dengan membentuk sifat seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Lingkungan kerja juga harus mendukung baik dari segi fasilitas sehingga kinerja lebih baik lagi kedepannya.
2. Penulis menyarankan supaya Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota agar lebih dapat memperhatikan motivasi kerja kemampuan kerja dan lingkungan kerja. Salah satunya dengan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi, memberikan pelatihan kerja, dan melengkapi semua fasilitas yang dibutuhkan para pegawai.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Asril Novrita. 2011, *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lima Puluh Kota*
- Buchari Zainun. 1990. *Manajemen dan Motivasi*. Balai Aksara, Jakarta.
- Corsun, David L. dan Enz, Cathy A, 1999, *Predicting Psychological Empowerment Among Service Workers : The Effect of Support-Based Relationship*, Human Relation, Vol. 52, No. 2
- Dessler, G. 1986. *Manajemen Personalia*. Terjemahan, Penerbit Erlangga, Jakarta
- Gibson, Ivancevich, Donley. 1996. *Organizations. United States Of America* : McGraw-Hill Higher Education
- Hani Handoko. 1995. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi kedua, BPFE Yogyakarta
- Hasibuan, S. Malayu. 1996. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta : Bumi Aksara
- Haywood K, Michael. 1992. *Effective Training: Toward A Strategic Approach*. Journal of Cornell University
- Herzberg, F, 1996. *Work and The Nature Of Man* : Cleveled World Publishing
- Imam Ghozali. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Kusdiarti, Veronica. 1997. *Kepuasan Kerja: Sebuah Fenomena Krusial Manajemen Sumber Daya Manusia, Visi*. Kajian dan Jurnal Fakultas Ekonomi Unika Soegijapranata
- Manullang, M. 1987. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Patrick W. Wright, 1995, *P = f (MxA) : Cognitive Ability as a Moderator of the Relationship between Personality and Job Performance*. journal of Management, Vol. 21. No.6.
- Pramudyo. 2010. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal
- Robbins, P.S. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jilid I. PT. Indeks Kelompok Gramedia : Jakarta.
- Rivai, Veithzal. 2003. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Siagian, S.P. 2004. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Sekaran, U. 2001. *Research Methode for Business*. Third Edition. USA : John Wiley & Sons.
- Snell, Scott A, James W. Dean, Jr. 1992. *Integrated Manufacturing and Human Resources Management : a Human Capital Perspective*. Journal Academy of Management Review, Vol.5, p:467-504
- Sugiono. 1998. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : Alfabeta.
- Sondang P Siagian. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke 1 Cetakan Ketiga, PT Bima Aksara, Jakarta.