

## **PENGARUH MOTIVASI, KEMAMPUAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS SOSIAL KOTA SEMARANG**

Tyas Rizky Rachmawati, Maduretno Widowati, Susanti Wahyuningsih  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pelita Nusantara  
[tiyaznine@gmail.com](mailto:tiyaznine@gmail.com)

### **ABSTRACT**

*This study aims to analyze the effect of motivation on employee performance, to analyze the effect of work ability on employee performance, to analyze the influence of the work environment on employee performance, to analyze the effect of motivation, work ability and work environment simultaneously on employee performance at the Semarang City Social Service. The population in this study were Civil Servants at the Semarang City Social Service, totaling 50 respondents. The sampling technique used in this study is the census method, where the entire population is used as a sample. The analytical tool used in this study is multiple linear regression analysis. The results of this analysis indicate that motivation has no effect on employee performance by proving that  $t_{count} 0.497 < t_{table} 1.67866$ , and a significance value of  $0.622 > 0.05$ , work ability has a positive and significant effect on employee performance at the Social Service The city of Semarang. This can be shown by looking at the value in the  $t$  test analysis, it is known that the  $t_{count}$  value is  $3.716 > t_{table} 1.67866$ , and the significance value is  $0.01 < 0.05$ , and the work environment influences employee performance with evidence that on the value of the  $t$  test analysis it is known that the  $t_{count}$  value is  $t_{table}$  the  $t_{count}$  value is  $1.900 > 1.67866$   $t_{table}$  and the significance value is  $0.064 > 0.05$ .*

**Keywords:** *motivation, work ability, work environment, employee performance*

### **1. PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan komponen yang memiliki peranan ideal dalam sebuah organisasi. Fokus utamanya adalah orang-orang atau para pegawai. Pegawai merupakan salah satu unsur yang paling dominan dan strategis dalam usaha pencapaian tujuan. Sehingga dalam suatu organisasi usaha memberdayakan dan mengembangkan sumber daya manusia dalam hal ini pegawai, perlu selalu ditingkatkan guna mencapai tujuan-tujuan dan hasil seperti yang dikehendaki. Masalah utama yang ada dalam manajemen sumber daya manusia yang layak untuk mendapat perhatian organisasi adalah kinerja pegawai. Kinerja pegawai dianggap penting bagi organisasi karena keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh Kinerja Pegawai itu sendiri. Kinerja merupakan perilakunya yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan peranannya dalam organisasi. Menurut Moehertonio (2012:95) Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Dalam meningkatkan kinerja banyak sekali faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

seorang pegawai, baik yang berasal dari pegawai itu sendiri atau dari luar diri pegawai tersebut. “Faktor yang berasal dari diri pegawai adalah faktor internal yang meliputi kemampuan berdasarkan pengetahuan dan keterampilan, motivasi kerja, kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan. Sedangkan faktor dari luar diri karyawan meliputi lingkungan kerja dan situasi kerja” (Wibowo, 2007:65). Dikemukakan pula oleh Mangkunegara (2017) istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* yakni prestasi kerja atau kinerja sesungguhnya dari seorang pegawai/karyawan, maka pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan pendapat lain yang menjelaskan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu: Kemampuan Dan Keahlian, Pengetahuan, Rancangan Kerja, Kepribadian, Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Loyalitas, Komitmen, dan Disiplin Kerja (Kasmir, 2016) Demi tercapainya tujuan organisasi, pegawai memerlukan motivasi untuk bekerja lebih optimal. Melihat pentingnya pegawai dalam organisasi, maka diperlukan perhatian lebih serius terhadap motivasi pegawai agar bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah pegawai tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja yang akan dibahas dalam penelitian ini antara lain motivasi, kemampuan kerja dan lingkungan kerja yang mana pemilihan objek penelitian dipilih Dinas Sosial Kota Semarang, yang mana pentingnya kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Semarang untuk melayani masyarakat warga Kota Semarang. Namun demikian, dalam upaya menciptakan Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kota Semarang yang baik, nampaknya masih terdapat kondisi yang belum ideal yang sering terjadi untuk mencapai tujuan organisasi sehingga dapat mengakibatkan Kinerja Pegawai belum maksimal yang disebabkan kurangnya sarana dan prasarana yang kurang memadai sehingga pekerjaan pegawai tidak dapat terselesaikan sesuai dengan yang direncanakan dan kurang tepat waktu. Tidak hanya itu, adanya *research gap* beberapa penelitian terdahulu dengan variabel yang sama dengan hasil yang berbeda menjadikan acuan untuk melakukan penelitian ini memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Dalam meningkatkan kinerja banyak sekali faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai, baik yang berasal dari pegawai itu sendiri atau dari luar diri pegawai tersebut. Faktor yang berasal dari diri pegawai adalah faktor internal yang meliputi kemampuan berdasarkan pengetahuan dan keterampilan, motivasi kerja, kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan. Sedangkan faktor dari luar diri karyawan meliputi lingkungan kerja dan situasi kerja (Wibowo, 2007).

Dikemukakan pula oleh Mangkunegara (2017) istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* yakni prestasi kerja atau kinerja sesungguhnya dari seorang pegawai/karyawan, maka pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan pendapat lain yang menjelaskan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu: kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Loyalitas, Komitmen, dan Disiplin Kerja (Kasmir, 2016). Demi tercapainya tujuan organisasi, pegawai memerlukan motivasi untuk bekerja lebih optimal. Melihat pentingnya pegawai dalam organisasi, maka diperlukan perhatian lebih serius terhadap motivasi pegawai agar bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah pegawai tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Kinerja dapat juga diartikan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2013). Menurut Robbins dalam (Bintoro & Daryanto, 2017) indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator, yaitu kualitas kerja diukur dari

persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. Kemandirian. Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

Yang dimaksud dari motivasi seperti yang dijelaskan oleh Sutrisno (2013:109) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Sedangkan Hasibuan (2013 : 141) dalam bukunya menjelaskan Motivasi berarti dorongan atau menggerakkan. motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Berdasarkan definisi Motivasi menurut Sondang P. Siagian (2016), terdapat 8 indikator yang digunakan untuk mengukur hasil dari Motivasi yang terdiri dari daya pendorong. Semangat yang diberikan dari perusahaan kepada karyawannya untuk memotivasi karyawan agar kinerja perusahaan menjadi lebih baik. Daya pendorong bisa dalam banyak bentuk. Salah satunya reward kepada karyawan atau dalam bentuk bonus. Kemauan yaitu dorongan atau keinginan pada setiap manusia untuk membentuk dan merealisasikan diri, dalam arti: mengembangkan segenap bakat dan kemampuannya, serta meningkatkan taraf kehidupan. Kerelaan yaitu keikhlasan hati dalam setiap tuntutan-tuntutan pekerjaan yang diberikan perusahaan untuk mencapai tujuan dan ekspektasi yang diharapkan perusahaan kepada karyawannya. Membentuk Keahlian yaitu kemampuan untuk melakukan sesuatu terhadap sebuah peran yang dimilikinya. Kemampuan tersebut dapat diasah dengan baik sesuai job description yang dimiliki karyawan tersebut. Membentuk Keterampilan yaitu kemampuan untuk menggunakan akal, pikiran, ide dan kreatifitas dalam mengerjakan, mengubah ataupun membuat sesuatu menjadi lebih bermakna sehingga menghasilkan sebuah nilai dari hasil pekerjaan tersebut. Tanggung Jawab yaitu kesadaran seseorang akan tingkah laku atau perbuatan baik yang disengaja maupun yang tidak disengaja. Tanggung jawab juga berarti berbuat sebagai perwujudan kesadaran akan kewajiban. Kewajiban yaitu sesuatu yang harus dilaksanakan setiap orang untuk menyelesaikan setiap tugas-tugas yang sudah diberikan setiap individu / organisasi yang ada di perusahaan. Tujuan yaitu tindakan awal dari pembuatan rencana agar ketika dilaksanakan bisa mengarah sejalan dengan tujuan serta target yang telah dicanangkan sebelumnya.

Kemampuan kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu Hasibuan (2014). Untuk mengetahui seseorang karyawan mampu atau tidak dalam melaksanakan pekerjaannya, dapat dilihat melalui beberapa indikator yang mengindikasikan kemampuan kerja seorang pegawai, menurut Robbins (dalam Wuriani, 2017) pada dasarnya kemampuan dapat dilihat dari dua segi yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan Intelektual yaitu kemampuan yang diperlukan untuk melakukan kegiatan mental. Ada tujuh bagian indikator yang membentuk kemampuan intelektual adalah kecerdasan angka yaitu kemampuan melakukan perhitungan dengan cepat dan tepat, pemahaman verbal yaitu kemampuan memahami apa yang dibaca atau didengar serta hubungan kata satu sama lain, kecepatan persepsi yaitu kemampuan mengenai kemiripan dan beda visual dengan cepat dan tepat, penalaran induktif yaitu kemampuan mengenali suatu urutan logis dalam suatu masalah dan kemudian memecahkan masalah itu, penalaran deduktif yaitu kemampuan menggunakan logika dan menilai implikasi dari suatu argument, visualisasi spasial yaitu kemampuan membayangkan bagaimana sebuah objek akan terlihat bila posisinya dalam ruang diubah, daya ingat yaitu kemampuan menahan dan mengenang kembali pengalaman masa lalu. Kemampuan fisik yaitu kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas untuk stamina, kecekatan, kekuatan dan keterampilan. Ada Sembilan kemampuan dasar yang tercakup dalam kinerja dari

tugas-tugas fisik yaitu kekuatan dinamis yaitu kemampuan menggunakan kekuatan otot secara berulang atau terus menerus, kekuatan tubuh yaitu kemampuan memanfaatkan kekuatan otot menggunakan otot tubuh, (khususnya otot perut), kekuatan statis yaitu kemampuan menggunakan kekuatan terhadap objek eksternal, kekuatan eksplosif yaitu kemampuan mengeluarkan energi maksimum dalam satu atau serangkaian tindakan eksplosif, fleksibilitas luas yaitu kemampuan menggerakkan tubuh otot punggung sejauh mungkin, fleksibilitas dinamis yaitu kemampuan membuat gerak-gerakan lentur yang cepat dan berulang-ulang, kondisi tubuhnya yaitu kemampuan untuk mengkoordinasikan tindakan secara bersamaan dari bagian-bagian tubuh yang berada, keseimbangan yaitu kemampuan mempertahankan keseimbangan meskipun terdapat gaya yang mengganggu keseimbangan, stamina yaitu kemampuan menggerakkan upaya maksimum yang membutuhkan usaha berkelanjutan.

Lingkungan Kerja dikemukakan oleh Afandi (2018) adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, pencahayaan, penerangan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Menurut Siagian, P. Sondang (2014) Indikator dalam lingkungan kerja terdiri dari 2, yaitu indikator lingkungan kerja Fisik dan Indikator Lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. Indikator dalam lingkungan kerja fisik seperti yang diuraikan oleh Siagian, P. Sondang (2014) terdiri dari beberapa indikator yaitu bangunan tempat kerja, bangunan tempat kerja di samping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja, agar karyawan merasa nyaman dan aman dalam melakukan pekerjaannya. Peralatan kerja yang memadai peralatan yang memadai sangat dibutuhkan karyawan karena akan mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diembannya di dalam perusahaan. Fasilitas yaitu fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan oleh karyawan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di perusahaan. Selain itu ada hal yang perlu di perhatikan oleh perusahaan yakni tentang cara memanusiaakan karyawannya, seperti tersedianya fasilitas untuk karyawan beristirahat setelah lelah bekerja dan juga tersedianya tempat ibadah. Tersedianya sarana angkut yaitu tersedianya sarana angkutan akan mendukung para karyawan untuk sampai di tempat kerja dengan tepat waktu, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah diperoleh. Siagian, P. Sondang (2014:61) mengemukakan bahwa lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu hubungan rekan kerja setingkat yaitu indikator hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik di antara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan. Hubungan atasan dengan karyawan hubungan atasan dengan bawahan atau karyawannya harus di jaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu. Kerjasama antar karyawan kerjasama antara karyawan harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Jika kerjasama antara karyawan dapat terjalin dengan baik maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien.

## 2. METODE PENELITIAN

Yang dimaksud dengan variabel penelitian menurut Sugiyono (2017) variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Ada dua variabel yang dibahas, yaitu dependen dan independen yang diuraikan menurut Sugiyono (2017) “variabel independen dalam bahasa Indonesia sering disebut juga variabel bebas. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen. Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel independen, yaitu: Motivasi, Kemampuan Kerjadan Lingkungan Kerja. Variabel dependen menurut Sugiyono (2017) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel

independen. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai. Pengertian populasi menurut Sugiyono (2018) dalam bukunya mempunyai arti wilayah generalisasi (suatu kelompok) yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Dalam penelitian ini, populasi yang akan digunakan adalah Pegawai Negeri Sipil yang bekerja pada Dinas Sosial Kota Semarang sebanyak 50 orang. Menurut Sugiyono (2018:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul representatif atau mewakili populasi yang diteliti. Dalam penelitian ini menggunakan teknik non-probability sampling dengan menggunakan teknik sampling jenuh yang berarti teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan jika jumlah populasi relatif sedikit. Bisa juga penelitian ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus, di mana semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono 2018). Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 50 orang yang merupakan Pegawai Negeri Sipil saja yang berada pada Dinas Sosial Kota Semarang.

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer merupakan sumber data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui perantara). Sumber data primer pada penelitian ini diperoleh langsung dari para Pegawai Negeri Sipil yang ada di kantor Dinas Sosial Kota Semarang. Data ini berupa kuesioner yang telah diisi oleh para Pegawai Negeri Sipil yang menjadi responden terpilih dalam penelitian ini. Data sekunder adalah data yang diperoleh melalui penelitian terdahulu yang dilakukan oleh pihak lain. Dapat dikatakan data yang sudah diolah. Contoh: data yang diperoleh dari BPS, perpustakaan, dan kantor (Purwanto dan Sulistyastuti, 2017:20). Sumber data Sekunder pada penelitian ini diperoleh melalui studi pustaka dan dokumentasi. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Menurut Sugiyono (2017:142) angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Metode ini digunakan untuk memperoleh data tentang pengaruh Motivasi, Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kota Semarang.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Metode penelitian ini menggunakan penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017), *explanatory research* merupakan metode penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh antara variabel satu dengan variabel lainnya. Alasan utama peneliti ini menggunakan metode penelitian *explanatory* adalah untuk menguji hipotesis yang diajukan, maka diharapkan dari penelitian ini dapat menjelaskan pengaruh antara variabel bebas dan terikat yang ada di dalam hipotesis. Dalam penelitian ini, hipotesa yang telah dirumuskan akan diuji untuk mengetahui adanya pengaruh antara variabel-variabel yang hendak diteliti. Variabel-variabel yang hendak diteliti dalam penelitian ini yaitu variabel Motivasi (X1), Kemampuan Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3) sebagai variabel bebas dan Kinerja Pegawai (Y) sebagai variabel terikat. Ghozali (2011) menyatakan bahwa "untuk mengetahui suatu instrumen dikatakan valid, dilakukan pengujian menggunakan pengolahan data SPSS Uji Validitas dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel untuk tingkat signifikansi 5% dari  $(df) = n - 2$ ". Dalam hal ini adalah jumlah sampel. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Ghozali (2018) berpendapat bahwa uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur kuesioner yang menjadi indikator Variabel atau Konstruk, jika jawaban seseorang konsisten dari waktu ke waktu, maka kuesioner tersebut reliabel. Teknik yang digunakan dalam pengukuran reliabilitas adalah teknik *Cronbach Alpha* yaitu apabila suatu variabel dinyatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* sebesar  $> 0,60$ .

Menurut Ghozali (2018) uji asumsi klasik merupakan tahap awal yang digunakan sebelum analisis regresi linear berganda. Dilakukannya pengujian ini untuk dapat memberikan kepastian agar koefisien regresi tidak bias serta konsisten dan memiliki ketepatan dalam

estimasi. Uji asumsi klasik dilakukan untuk menunjukkan bahwa pengujian yang dilakukan telah lolos dari normalitas data, multikolonieritas, autokorelasi dan heteroskedastisitas sehingga pengujian dapat dilakukan ke analisis regresi linear. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2018:161). Dalam penelitian ini uji normalitas menggunakan Normal Probability Plot (P-P Plot). Suatu variabel dikatakan normal jika gambar distribusi dengan titik-titik data yang menyebar disekitar garis diagonal, dan penyebaran titik-titik data searah mengikuti garis diagonal (Ghozali, 2018:163). Selain itu uji statistik lain yang dapat digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik non-parametrik Kolmogrov-Smirnov (K-S). Jika nilai signifikansi dari Kolmogrov-Smirnov (K-S).

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditentukan adanya korelasi antar variabel bebas, dimana model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi orthogonal. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas didalam model regresi adalah menggunakan nilai tolerance dan *variance inflation factor* (VIF). Nilai *tolerance* yang terbentuk harus diatas 10 % dan nilai VIF harus dibawah 10 untuk menghindari multikolinieritas (Ghozali, 2018). Uji *Heterokedastisitas* bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Satu cara mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat dengan residualnya. Jika pada tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit) maka telah mengindikasikan terjadi heteroskedastisitas dan jika tidak adapola jelas serta titik-titik tidak menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu y maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2018).

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen (X1, X2, X3) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio. Persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Variabel Terikat Yaitu Kinerja Pegawai  $\beta_1, \beta_2, \beta_3$  = Koefisien Regresi

X1 = Motivasi

X2 = Kemampuan kerja

X3 = Lingkungan Kerja

e = Error (Variabel Bebas Lain Diluar Model Regresi)

Koefisien Determinasi (*adjusted R<sup>2</sup>*) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai *R<sup>2</sup>* yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variabel-variabel terikat amat terbatas. Nilai mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksikan variasi variabel dependen (Ghozali, 2011). Untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel bebas (X1, X2, X3) dan variabel terikat (Y) yang dimaksud. Dalam hal ini dengan melihat uji t dapat diketahui masing-masing variabel secara parsial terhadap variabel terikat digunakan uji t.

Tabel 1. Hasil Uji t

		Unstandardized Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	18.383	6.221		2.955	.000
	MOTIVASI	.052	.105	.064	.497	.622
	KEMAMPUAN KERJA	.265	.071	.497	3.716	.001
	LINGKUNGAN KERJA	.252	.133	.254	1.900	.064

a. Dependent Variable: TOTAL\_Y

Sumber : Hasil output SPSS

Uji statistik nilai F dilakukan untuk menilai *Goodness of Fit* atau kelayakan dari suatu model penelitian. Uji ini dilakukan untuk mengukur ketetapan fungsi regresi sampel dalam menafsir nilai aktual secara statistik (Ghozali, 2011). Penelitian ini menggunakan uji statistik nilai F untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan.

Tabel 2 Hasil Uji F

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	59.629	3	19.876	4.906	.000 <sup>b</sup>
	Residual	186.371	46	4.052		
	Total	246.000	49			

a. Dependent Variable: TOTAL\_Y

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI, KEMAMPUAN KERJA

Sumber : Hasil output SPSS

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa pada analisis uji t diketahui nilai t. hitung sebesar  $0,497 < t_{\text{tabel}} 1,67866$ , dan nilai signifikansi sebesar  $0,622 > 0,05$  maka Hipotesis 1 ditolak dan  $H_0$  diterima yang artinya bahwa Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Kota Semarang. Hal ini disebabkan karena daya dorong dan kemauan untuk menggerakkan Pegawai agar semangat bekerja berbeda – beda dari masing – masing Pegawai, juga karena status Pegawai yang berstatus Pegawai Negeri Sipil yang rata – rata sudah memiliki job desk yang mana, yang menjadi tugasnya itulah yang dilakukan. dan untuk kenaikan pangkat dan jabatan pada umumnya sudah terjadwal setiap 4 tahun sekali atau melalui kenaikan pangkat pilihan 2 tahun sekali. Oleh karena itu diperlukan upaya instansi dalam memberi motivasi kepada pegawai agar dorongan dari dalam diri pegawai muncul sehingga dapat meningkatkan kinerjanya dan mencapai tujuan instansi. Bisa dalam bentuk pemberian reward atau penghargaan bagi pegawai yang berprestasi. Disisi lain penelitian ini sependapat dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rois Arifin (2017) yang menyatakan bahwa Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis untuk variabel Kemampuan Kerja yang telah dilakukan menunjukkan bahwa pada analisis uji t diketahui nilai t. hitung sebesar  $3,716 > t_{\text{tabel}} 1,67866$ , dan nilai signifikansi sebesar  $0,01 < 0,05$  dikatakan nilainya positif dan signifikan karena nilai signifikansi yang diperoleh hasilnya dibawah standar uji yaitu 0,05 maka Hipotesis 2

diterima dan  $H_0$  ditolak yang artinya bahwa Kemampuan Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Kota Semarang, Semakin tinggi kemampuan yang dimiliki. Pegawai maka kinerja pegawai akan meningkat. Kemampuan dapat ditingkatkan dengan memberikan pelatihan kerja atau memberikan kesempatan bagi pegawai untuk melanjutkan pendidikan sehingga kinerja yang dihasilkan akan semakin baik dan tujuan instansi akan tercapai. Disisi lain hasil dari analisis ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Rosi Arifin (2017), dan Kevin Tangkawaoruw, dkk (2019) yang hasil penelitiannya menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara Variabel Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis untuk variabel Lingkungan Kerja yang telah dilakukan menunjukkan bahwa pada analisis uji t diketahui nilai t. hitung sebesar t. tabel sebesar  $1,900 > 1,67866$ , dan nilai signifikansi sebesar  $0,64 > 0,05$  Dikatakan nilainya tidak signifikan karena nilai signifikansi yang diperoleh hasilnya diatas standar uji yaitu  $>0,05$  sehingga dapat dikatakan tidak signifikan maka Hipotesis 3 diterima dan  $H_0$  ditolak yang artinya bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh namun tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Kota Semarang, yang mana semakin bagus atau tidak Lingkungan Kerja yang ada pada Dinas Sosial Kota Semarang, maka tidak begitu meningkatkan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini mungkin terjadi dikarenakan Lingkungan Kerja bukanlah faktor yang dominan dalam meningkatkan Kinerja Pegawai dan di Instansi sendiri kurang memperhatikan Lingkungan Kerja Pegawai untuk menunjang peningkatan kinerja setiap harinya namun lebih berfokus terhadap Kemampuan Kerja sehingga faktor-faktor pendukung seperti Lingkungan Kerja tidak dipergunakan secara maksimal untuk meningkatkan Kinerja Pegawai. Disisi lain hasil dari analisis ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Ridho Hananta Ramadhan, Rois. (2017), yang hasil penelitiannya menunjukkan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

#### 4. KESIMPULAN DAN SARAN

Uji t diketahui nilai t. hitung sebesar  $0,497 < t. tabel 1,67866$ , dan nilai signifikansi sebesar  $0,622 > 0,05$  maka Hipotesis 1 ditolak dan  $H_0$  diterima yang artinya bahwa Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Kota Semarang. Pada variabel Kemampuan Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Kota Semarang. Pada variabel Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Kota Semarang. Bagi Instansi untuk lebih memperhatikan lagi Pegawaiinya terutama dalam memotivasi agar tidak terpacu pada gaji yang mereka dapatkan saja, bisa dengan mengadakan workshop atau diklat di tempat kerja dan juga pemberian Reward dan Punishment secara tegas dari Atasan. Instansi lebih memperhatikan lagi Kemampuan Kerja yang dimiliki para pegawai, kecakapan dan kemampuan pegawai dapat ditingkatkan dengan memberikan pelatihan kerja atau memberikan kesempatan bagi pegawai untuk melanjutkan pendidikan sehingga kinerja yang dihasilkan akan semakin baik dan tujuan instansi akan tercapai. Dalam upaya untuk memaksimalkan Kinerja Pegawai diharapkan pihak Instansi dapat memfasilitasi sarana dan prasarana agar memudahkan pegawai dalam bekerja, seperti memberikan Mesin pendingin saat petugas pelayanan sedang melayani masyarakat, menyediakan ruang tertutup, menyediakan mesin antrian untuk pelayanan publik dan untuk faktor eksternal lingkungan kerja diharapkan setiap pegawai mampu menjaga hubungan kerja antar karyawan yang harmonis sehingga karyawan dapat bekerja sesuai target yang diharapkan oleh Instansi. Karena Jumlah variasi dari kinerja dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu Motivasi, Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja, bernilai 19,3 % sehingga masih terdapat 80,7% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lainnya, maka untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan variabel variabel lain seperti Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan lain sebagainya guna kesempurnaan penelitian ini sehingga masih terdapat 80,7% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lainnya, maka untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan variabel variabel lain seperti Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan lain sebagainya guna kesempurnaan penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Nusa Media. Yogyakarta
- Ghozali, Imam . 2011. Dasar-dasar Statiska. Alfabeta . Bandung
- \_\_\_\_\_. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Progam IBMSPSS 25 edisi 9. Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hasibuan, Malayu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Bumi Aksara. Jakarta
- \_\_\_\_\_. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia Cet ke 18. PT. Bumi Aksara. Jakarta
- \_\_\_\_\_. 2014. Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas Cet ke 8. PT. Bumi Aksara. Jakarta
- Kasmir . 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)-Cetakan Kesatu. Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2017, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Moehariono. 2012. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Purwanto, Erwan Agus dan Dyah Ratih Sulistyastuti. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif untuk Administrasi Publik dan Masalah-Masalah Sosial. Gava Media. Yogyakarta
- Puspita, dkk. 2014. "Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt Prudential Life Assurance (Prudential Indonesia) Kantor Cabang Malang)".
- Malang : Jurnal administrasi bisnis. <https://media.neliti.com/media/publications/84540-ID-pengaruh-motivasi-kerja-kemampuan-kerja.pdf> . Diakses 17 Januari 2021
- Rahayu, Tetiana Ovia. 2019. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun". <http://repository.stikes-bhm.ac.id/622/> , diakses pada 10 Juni 2022
- Ramadhan, Ridho Hananta dan Rois Arifin. 2017. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Dan Kemampuan Terhadap Kinerja Pegawai (Study Kasus Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Malang)". Malang: E-Jurnal Riset manajemen Unisma. <http://riset.unisma.ac.id/index.php/jrm/article/viewFile/559/582>. Diakses pada 17 Januari 2021
- Sondang P, Siagian. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara . Jakarta
- \_\_\_\_\_. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (cetakan 24)*. Bumi Aksara . Jakarta
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Alfabeta. Bandung
- \_\_\_\_\_. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta. Bandung
- Sutrisno, Edy. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama. Kencana Prenada Media Group. Jakarta

- \_\_\_\_\_. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana Prenada Media Group. Jakarta
- Tangkawarouw, Kevin dkk. 2019. “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Surya Wenang Indah”. Manado : Jurnal EMBA ISS 2303-1174 <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/download/22377/22059> Diakses 19 Januari 2021
- Wibowo. 2007. Manajemen Kinerja. Edisi ketiga. PT.Raja Grafindo Prasada Jakarta
- Wijono, Sutarto. 2012. Psikologi industri dan organisasi : dalam suatu bidang gerak psikologi sumber daya manusia cet. Ketiga. Kencana .Jakarta
- Wulan, Cahya Widuri. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Kantor Regional Pt. Bima Palma Nugraha). <https://jimfeb.ub.ac.id/index.php/jimfeb/article/download/6336/5551> ,diakses pada 19 Januari 2021
- Wuriani, Lilis . 2017 .Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pdam Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara. <http://repository.umsu.ac.id/bitstream/handle/123456789/9775/SKRIPSI%20LILIS%20WURIANI.pdf;jsessionid=A3427A64D737498A44D7155A8673FE73?sequence=1> , diakses 10 juni 2022
- <http://dinsos.semarangkota.go.id/>