

6 Juni 2021
Acc. J.

PENGARUH KEMAMPUAN PEGAWAI DAN MOTIVASI PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS LINGKUNGAN HIDUP KABUPATEN PONOROGO

Alfania Yulantias, Titik Djumiarti, Tri Yuniningsih
Departemen Administrasi Publik
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro
Jl. Prof. H. Soedarto, S. H., Tembalang, Kota Semarang, Kode Pos 1269
Telepon (024) 7465407 Faksimile (024) 7465405
Laman : <http://fisip.undip.ac.id> Email : fisip@undip.ac.id

Abstrak

Penelitian ini didasari dengan adanya masalah kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo yang belum mencapai target kinerjanya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kemampuan Pegawai dan Motivasi Pegawai secara parsial dan simultan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif eksplanatori. Jumlah sampel adalah 60 orang yang didapatkan dengan menggunakan rumus Slovin. Teknik pengambilan sampel menggunakan random sampling. Metode pengumpulan data primer menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kemampuan Pegawai (X1) dan Motivasi Pegawai (X2) secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Selain itu, Kemampuan Pegawai (X1) dan Motivasi Pegawai (X2) memiliki korelasi terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 83,7%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Kesimpulannya berdasarkan hasil penelitian menyatakan bahwa Kemampuan Pegawai dan Motivasi Pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo meskipun demikian perlu adanya perbaikan, seperti mempertegas peraturan pegawai supaya tidak datang terlambat dan memperbaiki fasilitas untuk mendukung pegawai dalam melakukan kinerjanya.

Kata Kunci : Kemampuan Pegawai, Motivasi Pegawai, dan Kinerja Pegawai

Abstract

This research is based on the problem of employee performance at the Ponorogo Regency Environmental Service who have not achieved their performance targets. This research aims to determine how much influence Employee Ability and Employee Motivation partially and simultaneously have on Employee Performance at the Ponorogo Regency Environmental Service. This research uses an explanatory quantitative approach. The number of samples was 60 people obtained using the Slovin formula. The sampling technique uses random sampling. The primary data collection method uses a questionnaire. The research results show that the variables Employee Ability and Employee Motivation simultaneously and significantly influence employee performance. Apart from that, Employee Ability and Employee Motivation have a correlation with Employee Performance of 83.7%, while the rest is influenced by other variables not examined in this research. In conclusion, based on the research results, it is stated that Employee Ability and Employee Motivation have a positive and significant effect on Employee Performance at the Ponorogo Regency Environmental Service, however improvements are needed, such as strengthening employee regulations so that they do not arrive late and improving facilities to support employees in carrying out their performance.

Keywords: Employee Ability, Employee Motivation, and Employee Performance

PENDAHULUAN

Undang-Undang Nomor 32 tahun 2009 pasal 1 ayat 2 tentang Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup menjelaskan bahwa perlindungan dan pengelolaan lingkungan hidup merupakan usaha secara sistematis dan selaras yang dilakukan untuk melestarikan fungsi lingkungan hidup dan mencegah timbulnya pencemaran dan kerusakan pada lingkungan hidup tersebut. Penanganan terkait masalah lingkungan hidup oleh pemerintah sangat dibutuhkan mengingat kesadaran masyarakat yang masih lemah terhadap dampak yang ditimbulkan dan sosialisasi dari pemerintah kepada masyarakat terkait pentingnya menjaga lingkungan hidup juga masih tergolong rendah. Pembentukan birokrasi yang efektif, efisien, dan terstruktur dalam menjalankan tugas pemerintahan perlu diperhatikan untuk mewujudkan kualitas lingkungan dalam pembangunan melalui peningkatan pelayanan.

Hal ini yang seharusnya diterapkan di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo, akan tetapi terkait kinerja pegawai dalam pelayanan publik masih banyak ditemui kendala. Kendala ini berkaitan dengan kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo yang belum mencapai targetnya. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (dalam Sukmarwati Armediana, 2007) kinerja pegawai adalah hasil kinerja pegawai secara kualitas dan kuantitas yang telah dijalankan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam menjalankan kinerjanya, pegawai dipengaruhi oleh kemampuan yang dimiliki dan motivasi dari diri seorang pegawai. Permasalahan kinerja pegawai tentunya dipengaruhi oleh kemampuan pegawai dan motivasi pegawai.

Permasalahan pertama berkaitan dengan kemampuan pegawai. Kemampuan pegawai di Dinas Lingkungan Hidup dapat dilihat dari pendidikan formal pegawai dan

pelatihan atau sertifikasi yang pernah diikuti. Pendidikan formal pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo masih terdapat beberapa pegawai yang belum memenuhi kualifikasi minimal pendidikan sebagai pegawai negeri sipil padahal memiliki tugas dan tanggung jawab penting dalam organisasi, seperti pada unit kerja Sekretariat yang masih terdapat 4 orang lulusan SLTP. Selain pendidikan formal kemampuan pegawai dapat dilihat dari pelatihan dan sertifikasi yang pernah diikuti. Berdasarkan tahun 2019-2023 dari 70 pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo hanya 18 pegawai (25,7%) yang pernah mengikuti pelatihan atau sertifikasi. Hal ini termasuk kepala dari unit bidang Sekretariat dan empat kepala unit bidang lainnya yang belum mengikuti pelatihan dan sertifikasi dalam rentang waktu 5 tahun.

Selain kemampuan pegawai yang mempengaruhi kinerja pegawai, motivasi pegawai juga dapat mempengaruhi baik buruknya kinerja pegawai. Permasalahan dari motivasi pegawai dapat dilihat dari salah satu indikatornya, yaitu penghargaan. Dapat diketahui bahwa Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo terakhir mendapatkan penghargaan pada tahun 2019, dimana itu sudah lima tahun yang lalu. Selain itu, permasalahan lain terkait motivasi pegawai bisa disebabkan karena faktor internal, seperti rasa malas dari diri pegawai dan faktor eksternal, seperti kurangnya fasilitas yang mendukung kinerja pegawai.

Kinerja pegawai merupakan faktor penting suatu organisasi dalam mencapai tujuan dan keberhasilan yang berkelanjutan. Mangkunegara (dalam Sabarikal Lul Fikri, 2020) faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kemampuan (ability) dan motivasi (motivation) kerja. Berikut merupakan tabel kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo yang belum mencapai targetnya.

Unit Kerja	Sasaran Kinerja	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian	Kategori
Bidang Pengendalian Pencemaran, Kerusakan Lingkungan dan Konservasi SDA dan Lingkungan Hidup	Melaksanakan upaya pengendalian pencemaran, kerusakan dan konservasi lingkungan hidup	Perwakilan tidak sampai dengan status baru dan "normetab"	100%	12,1%	12,1%	Kurang
Bidang Penataan dan Peningkatan Perencanaan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup	Tertindaklanjuti pengamatan dan penegakan hukum lingkungan	Berhasil kegiatan usaha yang dipantau diawasi	10 usaha dan atau kegiatan usaha	19 usaha dan atau kegiatan usaha	69,33%	Cukup
	Tertindaklanjuti pengamatan terhadap pelanggaran kegiatan usaha	Berhasil kegiatan usaha yang melampirkan pengalihan lingkungan secara rutin	40 usaha dan atau kegiatan usaha	14 usaha dan atau kegiatan usaha	35%	Kurang
	Tertindaklanjuti pengamatan terhadap peran aktif teknis kegiatan usaha	Berhasil laporan pengabdian penelitian dan atau hasil B3	10 laporan	19 laporan	69,33%	Cukup
	Tertindaklanjuti evaluasi dampak lingkungan dari pemberian rekomendasi dan penyempurnaan lingkungan	Berhasil rekomendasi SMDP bagi kegiatan usaha pemerintah	1 dokumen	2 dokumen	40%	Kurang

Tabel 1. Capaian Kinerja Menurut Bidang Pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Ponorogo

Sumber: Laporan Kerja Dinas Lingkungan Hidup. (2022).

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa terdapat dua bidang unit kerja yang tidak memenuhi target kinerja, yaitu bidang Bidang Pengendalian Pencemaran, Kerusakan Lingkungan dan Konservasi SDA dan Lingkungan Hidup dan Bidang Penataan dan Peningkatan Perencanaan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup. Dengan adanya hasil kinerja unit bidang pegawai yang tidak tercapai menggambarkan bahwa perlu adanya evaluasi dan perbaikan untuk kinerja organisasi kedepannya.

TINJAUAN TEORI

Administrasi Publik

Menurut Dwight Waldo (2003:33) Administrasi Publik merupakan suatu manajemen dan organisasi yang berasal dari manusia dan peralatannya untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Sementara itu, menurut Edward H. Lichfield (2003:33) bahwa administrasi negara merupakan suatu studi tentang bagaimana beragam badan pemerintahan dapat diorganisir, dilengkapi dengan pegawai sebagai tenaga kerja, dibiayai, digerakkan, dan dipimpin. Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa administrasi publik merupakan suatu disiplin ilmu dan praktik manajemen yang mencakup tentang perencanaan, pelaksanaan, dan juga evaluasi terkait kebijakan publik yang sudah dilaksanakan.

Paradigma Administrasi Publik

Menurut Thomas Khun (dalam Keban, 2014) Paradigma adalah cara pandang, metode prinsip dasar, cara untuk menyelesaikan suatu permasalahan yang dipercayai oleh masyarakat tertentu. Penelitian ini termasuk dalam Paradigma 5, yaitu Paradigma Administrasi Publik sebagai Administrasi Publik. Hal ini karena dalam paradigma ini lebih menonjolkan peran dan tanggung jawab administrasi publik dalam konteks pelayanan kepada masyarakat, pemenuhan kebutuhan umum, dan implementasi kebijakan publik serta lebih mengutamakan pentingnya etika dan akuntabilitas dalam tindakan administrasi publik.

Manajemen Publik

Menurut Nor Ghofur (2014) mengatakan bahwa manajemen publik merupakan manajemen pemerintah yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, dan pengontrolan tentang pelayanan publik yang diberikan kepada masyarakat. Sementara, menurut Overman (2014) menyatakan bahwa manajemen publik adalah ilmu yang mempelajari tentang bagian umum dari organisasi dan dipadukan dengan fungsi manajemen. Dari penjelasan tentang pengertian manajemen publik di atas, dapat disimpulkan bahwasanya manajemen publik adalah studi interdisipliner dari aspek umum organisasi dan merupakan gabungan antara fungsi manajemen seperti, planning, organizing, actuating, dan controlling dengan sumber daya manusia, keuangan, fisik, informasi, dan publik.

Kinerja Pegawai (Y)

Robbins (dalam Tun Huseno, 2021) mengatakan kinerja pegawai adalah hasil kinerja yang dijadikan ukuran berhasil tidaknya pegawai dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya. Menurut Mondy, Noe, Premeaux (dalam Doni Juni Priansa, 2014) menyatakan bahwa indikator untuk mengukur kinerja pegawai sebagai berikut:

- 1) Kuantitas Pekerjaan
- 2) Kualitas Pekerjaan
- 3) Kemandirian
- 4) Inisiatif
- 5) Adaptabilitas
- 6) Kerjasama

Kemampuan Pegawai (X1)

Wursanto (dalam Kiki Rindy Arini, 2003:301) menjelaskan bahwa kemampuan merupakan kemampuan seseorang yang mencakup kemampuan dan kecerdasan untuk memecahkan masalah. Blanchard dan Hersey (dalam Harbani Pasalong, 2021) menyatakan bahwa indikator yang digunakan untuk mengukur kemampuan kerja sebagai berikut:

- 1) Pengetahuan
- 2) Pelatihan
- 3) Pengalaman
- 4) Keterampilan
- 5) Kesanggupan Kerja

Motivasi Pegawai (X2)

Robbins (dalam Doni Juni Priansa, 2014) menyatakan bahwa motivasi adalah proses yang menunjukkan suatu gairah dan ketekunan seseorang dalam mewujudkan sesuatu yang telah ditentukan. Menurut Abraham H. Maslow (dalam Edy Sutrisno, 2019) menyatakan bahwa indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan Fisik
- 2) Keamanan
- 3) Sosial
- 4) Penghargaan
- 5) Aktualisasi Diri

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis kuantitatif eksplanatori yang bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kemampuan Pegawai (X1) dan Motivasi Pegawai (X2) secara parsial dan simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo.

Jumlah sampel adalah 60 orang yang didapatkan dengan menggunakan rumus Slovin. Teknik pengambilan sampel menggunakan random sampling. Metode pengumpulan data primer menggunakan kuesioner, observasi, dokumentasi, dan studi pustaka pada literatur dari jurnal nasional dan jurnal internasional. Teknik analisis data dimuali dengan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, dan analisis regresi linear berganda menggunakan aplikasi SPSS 26.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2019) uji validitas digunakan untuk mengukur apakah data yang di dapat merupakan data yang valid atau tidak valid dengan menggunakan alat ukur (kuesioner). Butir pertanyaan dikatakan valid apabila nilainya positif dan r hitung $>$ r tabel maka item tersebut dinyatakan valid, tetapi jika r hitung $<$ r tabel item dinyatakan tidak valid.

a. Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Indikator	Butir Pertanyaan	r Hitung	r Tabel	Sig	Kriteria
Kualitas Pekerjaan	Y1	0,604	0,250	0,000	Valid
	Y2	0,829	0,250	0,000	Valid
	Y3	0,563	0,250	0,000	Valid
Kuantitas Pekerjaan	Y4	0,716	0,250	0,000	Valid
	Y5	0,835	0,250	0,000	Valid
Kemandirian	Y6	0,831	0,250	0,000	Valid
	Y7	0,846	0,250	0,000	Valid
Inisiatif	Y8	0,640	0,250	0,000	Valid
	Y9	0,546	0,250	0,000	Valid
Adaptabilitas	Y10	0,774	0,250	0,000	Valid
	Y11	0,844	0,250	0,000	Valid
Kerjasama	Y12	0,685	0,250	0,000	Valid
	Y13	0,738	0,250	0,000	Valid

Tabel 2. Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Hasil SPSS yang Diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel tersebut diketahui masing-masing item pertanyaan variabel kinerja pegawai mendapat hasil nilai r hitung $>$ nilai r tabel, yang berarti bahwa setiap butir pertanyaan untuk variabel kinerja pegawai dapat dinyatakan valid.

b. Uji Validitas Variabel Kemampuan Pegawai (X1)

Indikator	Butir Pertanyaan	r Hitung	r Tabel	Sig	Kriteria
Pengetahuan	X1.1	0,700	0,250	0,000	Valid
	X1.2	0,626	0,250	0,000	Valid
	X1.3	0,752	0,250	0,000	Valid
Pelatihan	X1.4	0,564	0,250	0,000	Valid
	X1.5	0,694	0,250	0,000	Valid
	X1.6	0,450	0,250	0,000	Valid
Pengalaman	X1.7	0,724	0,250	0,000	Valid
	X1.8	0,623	0,250	0,000	Valid
	X1.9	0,783	0,250	0,000	Valid
Keterampilan	X1.10	0,621	0,250	0,000	Valid
	X1.11	0,768	0,250	0,000	Valid
Kesanggupan Kerja	X1.12	0,769	0,250	0,000	Valid
	X1.13	0,728	0,250	0,000	Valid
	X1.14	0,664	0,250	0,000	Valid

Tabel 3. Uji Validitas Kemampuan Pegawai (X1)

Sumber: Hasil SPSS yang Diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel tersebut diketahui masing-masing item pertanyaan variabel kemampuan pegawai mendapat hasil nilai r hitung $>$ nilai r tabel, yang berarti bahwa setiap butir pertanyaan untuk variabel kemampuan pegawai dapat dinyatakan valid.

c. Uji Validitas Variabel Motivasi Pegawai (X2)

Indikator	Butir Pertanyaan	r Hitung	r Tabel	Sig	Kriteria
Kebutuhan Fisik	X2.1	0,811	0,250	0,000	Valid
	X2.2	0,638	0,250	0,000	Valid
	X2.3	0,761	0,250	0,000	Valid
Keamanan	X2.4	0,721	0,250	0,000	Valid
	X2.5	0,612	0,250	0,000	Valid
Sosial	X2.6	0,599	0,250	0,000	Valid
	X2.7	0,555	0,250	0,000	Valid
	X2.8	0,644	0,250	0,000	Valid
Penghargaan	X2.9	0,655	0,250	0,000	Valid
	X2.10	0,693	0,250	0,000	Valid
	X2.11	0,468	0,250	0,000	Valid
Aktualisasi Diri	X2.12	0,626	0,250	0,000	Valid
	X2.13	0,485	0,250	0,000	Valid
	X2.14	0,292	0,250	0,023	Valid

Tabel 4. Uji Validitas Motivasi Pegawai (X2)

Sumber: Hasil SPSS yang Diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel tersebut diketahui masing-masing item pertanyaan variabel motivasi pegawai mendapat hasil nilai r hitung $>$ nilai r tabel, yang berarti bahwa setiap butir pertanyaan untuk

variabel motivasi pegawai dapat dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2019) uji reliabilitas merupakan alat untuk mengetahui apakah suatu kuesioner dapat dipercaya apabila jawaban responden terhadap pertanyaan konsisten dari waktu ke waktu. Apabila hasil uji memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih dari 0,6 dapat dikatakan reliabel, sebaliknya apabila hasil uji memiliki nilai *Cronbach Alpha* kurang dari 0,6 maka dapat dikatakan pernyataan tidak reliabel.

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Standar Reliabilitas	Keputusan
Kinerja Pegawai (Y)	0,931	$>0,6$	Reliabel
Kemampuan Pegawai (X1)	0,900	$>0,6$	Reliabel
Motivasi Pegawai (X2)	0,851	$>0,6$	Reliabel

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Variabel

Sumber: Hasil SPSS yang Diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel tersebut diketahui masing-masing item memiliki nilai *Cronbach Alpha* $>$ 0,6. Variabel kinerja pegawai (Y) mempunyai nilai reliabilitas 0,931, variabel kemampuan pegawai (X1) mempunyai nilai reliabilitas 0,900, sedangkan variabel motivasi pegawai (X2) mempunyai nilai reliabilitas 0,851. Berdasarkan hasil uji tersebut dapat disimpulkan instrumen penelitian dalam penelitian ini dapat dinyatakan reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, data variabel dependent dan independent yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal atau tidak normal. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov dengan hasil uji dikatakan normal apabila nilai signifikansi $>0,05$.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,50111151
Most Extreme Differences	Absolute	,113
	Positive	,113
	Negative	-,059
Test Statistic		,113
Asymp. Sig. (2-tailed)		,056 ^c

a. Test distribution is Normal
b. Calculated from data.

Tabel 6. Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov

Sumber: Hasil SPSS. (2024).

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa hasil Asymp Sig. (2-tailed) menunjukkan nilai 0,056 dengan tingkat signifikansi lebih dari 0,05 sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel dalam penelitian ini terdistribusi secara normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau tidak. Uji multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Hasil uji dapat dikatakan tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independent apabila $VIF < 10$ atau nilai tolerance $> 0,10$.

No.	Model	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1.	(Constant)		
	Kemampuan Pegawai	0,277	3,604
	Motivasi Pegawai	0,277	3,604

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinieritas

Sumber: Hasil SPSS. (2024)

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa hasil VIF (*Variance Inflation Factor*) pada variabel independent lebih kecil dari 10 dengan variabel kemampuan pegawai memiliki nilai VIF sebesar 3,604 dan variabel motivasi pegawai memiliki VIF sebesar 3,604 sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel-variabel independent dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual, dari pengamatan satu ke pengamatan yang lain. Penelitian ini menggunakan uji *glejser* untuk mengetahui apakah terjadi heteroskedastisitas atau tidak. Penelitian yang baik, yaitu dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas apabila hasil semua variabel independent memiliki nilai signifikansi di atas 0,05.

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Beta	Standardized	
					Coefficients	Coefficient
						t
1	(Constant)	5,014	2,241		2,237	,029
	Kemampuan Pegawai	,029	,068	,105	,423	,674
	Motivasi Pegawai	-,082	,078	-,261	-1,057	,295

a. Dependent Variable: ABS_RES

Tabel 8. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil SPSS. (2024)

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa variabel kemampuan pegawai memiliki nilai signifikansi sebesar 0,674 dan variabel motivasi pegawai memiliki nilai signifikansi sebesar 0,295 sehingga dapat dinyatakan bahwa semua variabel independent memiliki nilai signifikansi di atas 0,05 yang berarti dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

4. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan metode pendekatan untuk mengetahui pengaruh antara lebih dari satu variabel dependent dengan variabel independent.

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independent berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependent. Dalam penelitian ini apabila t *hitung* lebih

besar dari t tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis yang diajukan diterima atau signifikan atau sebaliknya apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis yang diajukan di tolak atau tidak signifikan.

Uji Analisis Pengaruh Kemampuan Pegawai (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo

Model	Coefficients ^a		Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			
	B	Std. Error			
1 (Constant)	-5,433	3,503		-1,551	,126
Kemampuan Pegawai	,680	,107	,645	6,360	,000
Motivasi Pegawai	,361	,122	,301	2,967	,004

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Tabel 9. Hasil Uji t

Sumber: Hasil SPSS. (2024)

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa hasil uji t (parsial) pada variabel kemampuan pegawai terhadap kinerja pegawai menunjukkan nilai t *hitung* 6,360 lebih besar dari t tabel 2,000 ($t_{hitung} > t_{tabel}$) dan nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, artinya secara parsial variabel kemampuan pegawai berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian H0 ditolak dan Ha diterima. Artinya variabel kemampuan pegawai (X1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo.

Hasil penelitian di atas sejalan dengan teori kemampuan pegawai oleh Tabiu, Pangil, & Othman (2016) yang menyatakan bahwa pengetahuan dan keterampilan termasuk faktor pembentuk kemampuan. Selain itu, cara meningkatkan kemampuan pegawai adalah dengan

merancang pelatihan yang rutin diselenggarakan dengan tujuan meningkatkan pengetahuan pegawai, keterampilan, dan pengalaman kerja.

Pegawai yang memiliki kemampuan optimal yang mencakup pengetahuan dan pengalaman kinerja seperti, mengikuti pelatihan akan memberikan dampak yang positif bagi kinerja dalam suatu organisasi. Namun, sebaliknya apabila pegawai memiliki kemampuan yang mencakup pengetahuan dan pengalaman kinerja yang rendah akan menunjukkan kinerja pegawai yang kurang cekatan, kurang mampu berinovasi dan kurang dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat sehingga hal berdampak pada kinerja pegawai maupun kinerja organisasi. Oleh karena itu, pelatihan maupun evaluasi untuk peningkatan kemampuan pegawai diperlukan untuk menunjang kinerja yang lebih baik dan mampu menyesuaikan dengan perkembangan yang ada sangat diperlukan.

Uji Analisis Pengaruh Motivasi Pegawai (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo

Model	Coefficients ^a		Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			
	B	Std. Error			
1 (Constant)	-5,433	3,503		-1,551	,126
Kemampuan Pegawai	,680	,107	,645	6,360	,000
Motivasi Pegawai	,361	,122	,301	2,967	,004

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Tabel 10. Hasil Uji t

Sumber: Hasil SPSS. (2024)

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa hasil uji t (parsial) pada variabel motivasi pegawai terhadap kinerja pegawai menunjukkan nilai t *hitung* 2,967

lebih besar dari $t_{\text{tabel } 2,000}$ ($t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$) dan nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,004 lebih kecil dari 0,05, artinya secara parsial variabel motivasi pegawai berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel motivasi pegawai (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori motivasi pegawai oleh Asim (2013) yang menyatakan bahwa tingkat motivasi meningkat, dan organisasi berdiri pada setiap langkah maka kinerja pegawai akan meningkat. Motivasi berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Jika menurunnya motivasi maka akan berdampak pada kinerja, sehingga dapat membuktikan apa yang dimaksud dengan motivasi dan kinerja.

Pegawai yang memiliki motivasi kerja optimal akan memberikan dampak yang positif bagi kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Namun, sebaliknya apabila pegawai memiliki motivasi kerja yang rendah akan menunjukkan kinerja pegawai yang kurang cekatan dan kurang dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat sehingga hal berdampak pada kinerja pegawai maupun kinerja organisasi. Oleh karena itu, perbaikan kebutuhan fisik pegawai, pemberian apresiasi sekecil apapun hasilnya, dan juga menjaga kesolidan dan kerja sama antar pegawai penting untuk mewujudkan hasil kinerja yang maksimal.

b. Uji Simultan (Uji f)

Uji f digunakan untuk mengetahui apakah variabel *independent* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel *dependent*. Pengujian statistik Anova merupakan bentuk pengujian hipotesis dimana dapat menarik kesimpulan berdasarkan data atau kelompok statistik yang disimpulkan.

Dalam penelitian ini apabila f_{hitung} lebih besar dari f_{tabel} dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis yang diajukan diterima atau signifikan dan sebaliknya apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka hipotesis yang diajukan ditolak atau tidak signifikan.

Uji Analisis Pengaruh Kemampuan Pegawai (X_1) dan Motivasi Pegawai (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo

ANOVA ^a						
Model		Sum of	Df	Mean	F	Sig.
		Squares		Square		
1	Regression	2468,851	2	1234,426	146,588	,000 ^b
	Residual	479,999	57	8,421		
	Total	2948,850	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Motivasi Pegawai, Kemampuan Pegawai

Tabel 11. Hasil Uji f

Sumber: Hasil SPSS. (2024)

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa hasil uji f pada variabel kemampuan pegawai dan motivasi pegawai terhadap kinerja pegawai menunjukkan nilai f_{hitung} 146,588 lebih besar dari f_{tabel} 3,15 ($f_{\text{hitung}} > f_{\text{tabel}}$) dan nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, artinya secara simultan variabel kemampuan pegawai dan motivasi pegawai berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini memiliki arti bahwa variabel kemampuan pegawai dan motivasi pegawai memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo.

Berdasarkan hasil pengisian responden dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai termasuk dalam kategori baik. Hal ini ditunjukkan dengan ketelitian pegawai dalam mengerjakan tugas baik, pegawai mampu meminimalisir kesalahan dalam mengerjakan tugasnya, kesadaran pegawai dalam menjalankan tugas dan kemudahan

pegawai dalam menyesuaikan dengan lingkungan baru atau adaptabilitas juga baik. Meskipun demikian, terdapat kekurangan dari pegawai dalam menjalankan kinerjanya, seperti masih banyak pegawai yang terlambat hadir dalam bekerja, kemampuan dalam menguasai teknologi, kurangnya ketelitian dan masih kurang inovatif dalam memunculkan ide-ide baru.

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari variabel *independent*, yaitu variabel kemampuan pegawai dan motivasi pegawai terhadap variabel *dependent*, yaitu variabel kinerja pegawai.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.915 ^a	.837	.832	2,90190

a. Predictors: (Constant), Motivasi Pegawai, Kemampuan Pegawai

Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Sumber: Hasil SPSS. (2024)

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa hasil uji koefisien determinasi diperoleh *R Square* sebesar 0,837 atau 83,7%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh variabel kemampuan pegawai dan motivasi pegawai terhadap kinerja pegawai sebesar 83,7%. Artinya, kemampuan pegawai dan motivasi pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 83,7%, sedangkan sisanya sebesar 16,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hal tersebut sejalan juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Indra Jaya (2012) dalam penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Tanjung Jabung Barat" yang hasil penelitiannya menyatakan bahwa kemampuan kerja dan motivasi pegawai secara bersama-sama memberikan kontribusi 73,4% terhadap

kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Tanjung Jabung Barat.

PENUTUP

1. Kesimpulan

Berdasarkan dari rumusan masalah, hipotesis penelitian dan hasil data penelitian maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap penelitian yang berjudul "Pengaruh Kemampuan Pegawai dan Motivasi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo".

a. Kemampuan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo. Hal ini ditunjukkan dengan hasil uji hipotesis melalui uji statistik parsial (uji t) diperoleh nilai *t hitung* 6,360 lebih besar dari *t tabel* 2,000 (*t hitung* > *t tabel*) dan nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Kemampuan pegawai yang meliputi pengetahuan yang mencakup pendidikan dan keterampilan yang mencakup dengan mengikuti pelatihan. Kemampuan pegawai (X_1) secara keseluruhan dikatakan tinggi. Tinggi disini menyatakan bahwa kemampuan yang dimiliki pegawai baik, yang dibuktikan dengan pegawai mampu memahami tugas yang diberikan oleh atasan karena pendidikan pegawai cukup mumpuni, pegawai memiliki pengalaman kerja yang sama dengan bidang pekerjaan sebelumnya, dan pegawai mampu menggunakan waktunya bekerja sesuai dengan peraturan. Meskipun demikian terdapat kekurangan, seperti masih terdapat kepala unit bidang pegawai yang belum mengikuti pelatihan, berdasarkan jawaban responden juga masih terdapat pegawai yang gagap terhadap teknologi sehingga kinerja pegawai sedikit lamban, dan juga masih terdapat pegawai yang datang terlambat karena beberapa alasan, seperti ada

acara mendadak dan juga terdapat kendala di kendaraan.

- b. Motivasi pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo. Hal ini ditunjukkan dengan hasil uji hipotesis melalui hipotesis melalui uji statistik parsial (uji t) diperoleh nilai t_{hitung} 2,967 lebih besar dari t_{tabel} 2,000 ($t_{hitung} > t_{tabel}$) dan nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,004 lebih kecil dari 0,05. Motivasi pegawai yang baik akan memberikan pengaruh yang positif bagi kinerja pegawai tersebut begitu juga sebaliknya. Motivasi pegawai (X2) secara keseluruhan dapat dikatakan tinggi. Tinggi disini dapat dikatakan bahwa motivasi pegawainya baik, hal ini dibuktikan dengan tersedianya jaminan kesehatan bagi pegawai, pegawai memiliki ketangguhan menghadapi risiko dalam bekerja, dan antar pegawai solid sehingga pegawai mampu berkolaborasi dengan pegawai lain atau tim lain dalam menyelesaikan tugasnya. Meskipun demikian terdapat kekurangan, seperti masih banyak pegawai yang menyatakan bahwa masih banyak terdapat bangunan fisik yang kurang mendukung untuk menunjang kinerja pegawai dan juga tingkat keamanan pegawai meskipun diawasi oleh CCTV ada yang menyatakan masih banyak barang yang hilang.
- c. Kemampuan pegawai dan motivasi pegawai secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo. Hal ini ditunjukkan dengan hasil pengujian regresi linier berganda dengan uji f yang memperoleh nilai f_{hitung} 146,588, yaitu hasil uji variabel kemampuan pegawai dan motivasi pegawai secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Nilai signifikansi pada variabel kemampuan pegawai (X1) dan motivasi pegawai (X2) terhadap kinerja pegawai (Y)

sebesar 0,000. Selain itu, berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diperoleh $R Square$ sebesar 0,837 atau 83,7%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh variabel kemampuan pegawai dan motivasi pegawai terhadap kinerja pegawai sebesar 83,7%. Hasil ini tentu membuktikan bahwa variabel kemampuan pegawai dan variabel motivasi pegawai memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sehingga perlu adanya peningkatan dari dua variabel tersebut supaya pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo dapat memberikan hasil yang maksimal dalam bekerja. Kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup termasuk kategori baik, hal ini dibuktikan dengan pegawai teliti dalam mengerjakan tugas seperti melakukan *double checking*, mampu meminimalisir kesalahan saat bekerja, dan pegawai mampu beradaptasi dengan cepat di lingkungan kerja. Meskipun demikian terdapat kekurangan dari pegawai dalam menjalankan kinerjanya, seperti kemampuan dalam menguasai teknologi masih kurang mumpuni dan pegawai masih kurang inovatif dalam memunculkan ide-ide baru. Sementara itu, menurut jawaban respon, seperti tingkat beban kerja yang diemban pegawai cukup banyak, dan kemandirian pegawai menyelesaikan masalah atau tugas yang diemban belum sepenuhnya mampu dikerjakan sendiri.

2. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan keterbatasan penelitian yang telah dipaparkan, maka penulis mengemukakan beberapa saran guna dijadikan bahan pertimbangan sebagai berikut:

- a. Dari kesimpulan dapat dilihat bahwa kemampuan pegawai memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten

Ponorogo. Terkait kemampuan sebagian masih terdapat yang lulusan SD dan SMP serta ada beberapa yang belum mengikuti pelatihan. Oleh karena itu, diperlukan kebijakan pengembangan diri yang di fasilitasi oleh pemerintah karena hal ini dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja pegawai kedepannya.

- b. Dari kesimpulan dapat dilihat bahwa motivasi pegawai memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo. Terkait motivasi mengenai kebutuhan fisik berdasarkan hasil observasi secara langsung bangunan gedung Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo kurang memadai, banyak yang sudah rusak dan berdasarkan banyak barang yang hilang berdasarkan jawaban responden. Serta motivasi pegawai untuk datang tidak telat masih rendah. Oleh karena itu, perlu adanya perubahan seperti pembenahan bangunan fisik dan peraturan yang tegas bagi yang melanggar.
- c. Mengenai penelitian ini dipengaruhi oleh beberapa faktor di luar variabel penelitian, maka Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo perlu memperhatikan aspek lain di lingkungan kerja, seperti model kepemimpinan, alur komunikasi antar pegawai maupun pegawai dengan atasan dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Bakri, Henry, Anitha Nurak. 2022. "ANALISIS PERAN DINAS LINGKUNGAN HIDUP DALAM PENGELOLAAN SAMPAH DI KABUPATEN JAYAWIJAYA." *Jurnal JENDELA* (10)2:44-49.
- Basalamah, M. R. M., I. Yantu, and R. Podungge. 2022. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal ESDM Dan Transmigrasi Provinsi Gorontalo."

JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis 5(2):485-90.

- Betty, Jeane, Kurnia Jusuf, and Andri Tria Raharja. 2019. "Tingkat Pengetahuan Dan Sikap Mahasiswa Program Studi Pendidikan Olahraga Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur Terhadap Permainan Tennis Knowledge Level and Attitude of Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur Sports Education Study Program against Tennis Game." 15(2):70-79.
- Ceswirdani; Sjafitri, Henry; Candra, Yuni. 2017. "Pengaruh Kompetensi Dan Kualitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Kuranji." *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan* 8(1):1-6.
- Dewi, Diana Sri, and Anga Rizaldi. 2022. "Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pegawai Negeri Sipil Smp Negeri 10 Pekanbaru." *Riau Economics and Business Review* 13(2):158-66.
- DinasPertanianPonorogo. 2017. "Kabupaten Ponorogo Tahun 2017 - 2021." 1-44.
- H Kara, O. Anlar MY Ağargün. 2014. "Pengaruh Kemampuan Kerja(Ability) Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT UNITED Tractors TBK CABANG MEDAN." *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents* 7(2):107-15.
- Hilamaya, Mahendra Prasanti. dkk. 2021. "EMPLOYEE PERFORMANCE IS REVIEWED FROM LEADERSHIP STYLE, MOTIVATION, JOB SATISFACTION AND WORK ENVIRONMENT (Study on Technical Implementation Unit Employees of Central Region Flood Pump Area 1 Semarang City Public

- Works Office).” *International Journal of Economic, Business and Accounting Research (IJEBAR)* 5(3):1–13.
- Lufitasari, Eka, Mochamad Mochklas, and Djoko Soelistya. 2020. “EMPLOYEE PERFORMANCE PT. MILLENIUM PHARMACON INTERNATIONAL Tbk: QUALITY OF HUMAN RESOURCES (HR) AND INFORMATION SYSTEMS OF MILLENIUM PHARMACON INTERNATIONAL (SIMPI).” *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)* 4(03):256–64. doi: 10.29040/ijebar.v4i03.1329.
- Mathematics, Applied. 2016. “濟無No Title No Title No Title.” 1–23.
- Moyau, Heber, and Munawir Lobubun. 2021. “Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Port Numbay Jayapura PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV . PERKASA MOTOR DI KOTA JAYAPURA JURNAL EKONOMI & BISNIS Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Port Numbay Jayapura.” 12:73–78.
- Natsir, Muh., and Sari Citra Wulandari. 2019. “Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.” *Jurnal Analisis Bisnis Ekonomi* 11(2):158–67.
- Ningrum, Rosidah Kusuma. 2015. “Pengaruh Kemampuan Kerja, Pengalaman Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bina Lintas Usaha Ekonomi Surabaya.” *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents* 3(April):49–58.
- Nuariningsih, Widiastini. 2020. “Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Perkreditan Rakyat Tridarma Putri.” *Jurnal Manajemen* 6(1):160–68.
- Nurmega. 2022. “PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BALAI LATIHAN DAN PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DESADAERAH TERTINGGAL DAN TRANSMIGRASI MAKASSAR.” Vol. 2(2):357-367.
- Pangestu, Ridwan Nur, Dhea Septia Rani, Tuhu Setya Ning Tyas, and Zahratul Farhah. 2022. “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Perencanaan , Kualitas Dan Kepemimpinan (Literature Review Manajemen Kinerja).” *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan* 4(2):215–28.
- Pemerintah Republik Indonesia. 2021. “Peraturan Pemerintah Nomor 22 Tahun 2021 Tentang Pedoman Perlindungan Dan Pengelolaan Lingkungan Hidup.” *Sekretariat Negara Republik Indonesia* 1(078487A):483.
- Ponorogo, Pemerintah Kabupaten, and Dinas Lingkungan Hidup. 2021. “KABUPATEN PONOROGO TAHUN 2020.”
- Pratiwi, Hervindi Resta, and Endang Sulistiyani. 2021. “The Influence of Work Discipline and Quality Of Work Life toward Employee Performance at PT Jasa Raharja (Persero) Kantor Cabang Jawa Tengah.” *Admisi Dan Bisnis* 22(1):1–12.
- Ridwan, Muhammad, Sartono, Taufik. 2023. “Efektivitas Kinerja Pegawai Dalam

- Menunjang Kinerja Pada Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Kota Kendari." Volume 9, No.4:(39-54).
- Rudi Andika, and Susetyo Darmanto. 2020. "The Effect of Employee Empowerment and Intrinsic Motivation on Organizational Commitment and Employee Performance." *Jurnal Aplikasi Manajemen* 18(2):241–51. doi: 10.21776/ub.jam.2020.018.02.04.
- Sugiharta, Bagus Jaka. 2019. "Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Member Oriflame Di Bali Tahun 2017." *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha* 11(1):44. doi: 10.23887/jjpe.v11i1.20061.
- Tjiong Fei Lie dan Dr. Ir. Hotlan Siagian, M. S. 2018. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada CV. Union Event Planner." *Agora* 6(1).
- Trisya, Narwinda, and Any Sutiadiningsih. 2013. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada Perusahaan Citra Bakery Gresik." *E-Journal Boga* 2(3):59–68.
- Amang, Baso, Zaenal Arifin Sahabuddin, and Nurul Pratiwi. 2023. "Pengaruh Kemampuan Motivasi Dan Lingkungan Kerja." *Jurnal Simki Economic* 6(1):150–63.
- Jufrizen, Jufrizen. 2017. "Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat." *Jurnal Riset Sains Manajemen* 1(3):1–21.
- Marya, Cik, Nur'aeni, and Bovie Kawulusan. 2022. "Pengaruh Penghargaan Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Bina Marga Dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung." 2(1):238–43.
- Nathaniel, Raba, and Khaerana Khaerana. 2023. "Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Rampoang Kota Palopo." *JEMMA (Journal of Economic, Management and Accounting)* 6(1):1. doi: 10.35914/jemma.v6i1.1587.
- Oktaviani, Gita, Kartini Aprianti, Sekolah Tinggi, Ilmu Ekonomi, (Stie, and) Bima. 2022. "Pengaruh Kompetensi Pegawai Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Bima." *Jurnal Disrupsi Bisnis* 5(5):387–96.
- Rizky, Rachmawati Tyas, Maduretno Widowati, and Susanti Wahyuningsih. 2022. "Pengaruh Motivasi, Kemampuan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kota Semarang." *Jurnal Ilmiah Fokus Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 1:338–47.
- Rotto, Dicky Fernando, Irvan Trang, and Genita G. Lumintang. 2022. "Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Daerah Provinsi Sulawesi Utara." *Emba* 10(4):1181–92.
- Sabarilul Lul Fikri, Nova Begawati. 2020. "PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TRI SAPTA JAYA CABANG PADANG." Vol(2):279-294.
- Safitri, Fera, Wahyu Subadi, and Jamaludin Jamaludin. 2019. "Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Murung Pudak Kabupaten Tabalong." *Japb* 2(2):585–99.

- Soselisa, Hendrik, and Mariana Killay. 2020. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan TNS Kabupaten Maluku Tengah." *PUBLIC POLICY (Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik & Bisnis)* 1(1):76–87. doi: 10.51135/publicpolicy.v1.i1.p76-87.
- Sukmarwati, Armediana. 2013. "ANALISIS KINERJA PEGAWAI DI KECAMATAN GUNUNGPATI Jurusan Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro." *Analisis Kinerja Pegawai Di Kecamatan Gunungpati Kota Semarang (ANALISIS)*:1–8.
- Tiara Dewi, Muhammad Amir Masruhim, Riski Sulistiarini. 2016. "Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Pemerintah Kabupaten Jenepono." *Laboratorium Penelitian Dan Pengembangan FARMAKA TROPIS Fakultas Farmasi Universitas Mualawarman, Samarinda, Kalimantan Timur (April)*:5–24.

SUMBER BUKU

- Huseno, Tun. 2021. *Kinerja Pegawai Tinjauan dari Dimensi Kepemimpinan, Misi Organisasi, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja*. Malang: Media Nusa Creative
- Priansa, Doni Juni. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Pasalong, Harbani. 2021. *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana