

***The Influence Of Work Motivation, Work Ability, And Work Environment On ASN Performance At Revenue Service Of Financial And Asset Management Regional District Fifty Kota***

**Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja ASN Pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Asset Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota**

**Hariman Syaleh<sup>1\*</sup>, Almasdi<sup>2</sup>, Diah Permata<sup>3</sup>, Sri Kemala<sup>4</sup>, Rohimah Nur Nasution<sup>5</sup>**  
Institut Teknologi dan Bisnis Haji Agus Salim Bukittinggi<sup>1,2,3,4</sup>, AKPAR Paramitha Bukittinggi<sup>5</sup>  
[harimansyaleh@yahoo.co.id](mailto:harimansyaleh@yahoo.co.id)<sup>1\*</sup>, [almasdi.stiehas@gmail.com](mailto:almasdi.stiehas@gmail.com)<sup>2</sup>, [diahpermata01@gmail.com](mailto:diahpermata01@gmail.com)<sup>3</sup>  
[srikemala3@gmail.com](mailto:srikemala3@gmail.com)<sup>4</sup>, [rohimahnasution5@gmail.com](mailto:rohimahnasution5@gmail.com)<sup>5</sup>

**ABSTRACT**

*The purpose of this study was to determine the effect of work motivation, work ability and work environment together on the performance of ASN Revenue Service Financial Management and Regional Assets of Fifty Cities District. The types and sources of data from this study consisted of primary data, namely data obtained from respondents using a questionnaire instrument, and secondary data, namely data obtained from related literature such as literature studies, documentation and notes related to research. The data collection technique used in testing the research hypothesis is descriptive analysis, classical assumption test and multiple linear regression analysis. The results of the study found 1) work motivation has a significant effect on the performance of ASN Revenue Service Financial Management and Regional Assets of Fifty Cities District, 2) work ability has a significant effect on the performance of ASN Regional Financial and Asset Management Revenue Service of Fifty Cities District, 3) work environment has an effect significant effect on the performance of the Civil Servants of the Regional Financial and Asset Management Revenue Service of the Lima Puluh Kota Regency, 4) work motivation, work ability and work environment together have a positive and significant effect on the performance of the ASN of the Regional Financial and Asset Management Revenue Service of the Lima Puluh Kota Regency.*

**Keyword :** *Motivation; Ability; Environment; Performance*

**ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, kemampuan kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja ASN 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 ASN Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota, 2) kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota,3) lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN 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 ASN Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota.

**Kata Kunci :** Motivasi; Kemampuan; Lingkungan; Kinerja

## **1. 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 konsekwensi 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 sesuatunya dapat ditujukan kepada pengarahannya 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 pemberiaan motivasi dimaksudkan

pemberian daya perangsang kepada pegawai yang bersangkutan agar pegawai tersebut bekerja dengan segala daya dan upayanya” (Manullang, 1981).

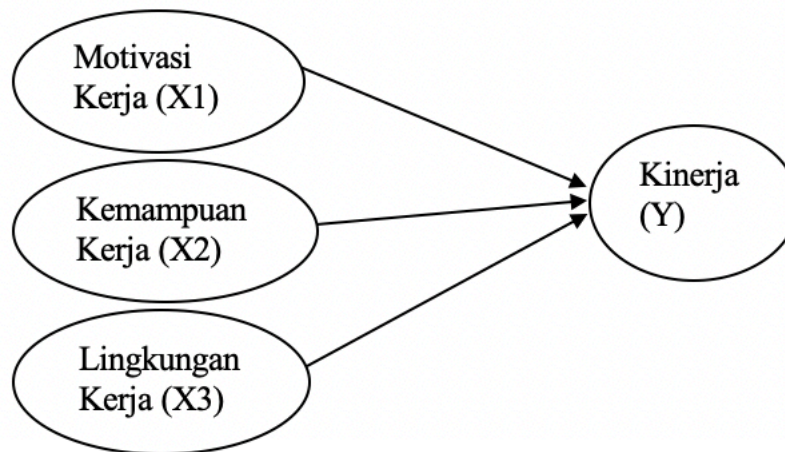
Menurut (Rivai, 2003) berpendapat bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Motivasi adalah kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi guna mencapai sasaran organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan 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 di atas 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 menunjukkan 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.



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

## 2. Metode

Pada bab ini akan dijelaskan ruang lingkup penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, definisi variabel, definisi operasional, pengukuran variabel, uji instrumen, uji validitas, uji reliabilitas, metode analisis data, uji asumsi klasik, serta analisa regresi berganda.

### 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. Sedangkan menurut (Sugiyono, 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 ASN pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Asset Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota yang berada pada instansi ini adalah sebanyak 72 orang dengan rincian sebagaimana terlihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 1. Data Populasi

NO.	Jabatan Struktural	Jumlah
1.	Esselon II	1
2.	Esselon III	7
3.	Esselon IV	21
4.	Staf/Non Esselon	43
	<b>Jumlah</b>	<b>72</b>

Sumber :DPPKAD KabupatenLima Puluh Kota 2022

### **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.

### **Analisis Regresi**

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

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3 X_3 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja ASN

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 ( $P < 0,05$  ;  $\alpha$  5 %). Apabila nilai signifikan kecil atau sama dengan 0,05 berarti hipotesis penelitian diterima.

### **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.

### **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.

## **3. Hasil dan Pembahasan**

### **Pengujian Hipotesis**

Pengujian hipotesis dilakukan untuk melihat pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat :

### **Pengujian Hipotesis Pertama, Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja PNS DPPKAD**

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN di Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Asset Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota. Hasil pengolahan data dengan analisis regresi linear berganda diketahui bahwa nilai koefisien regresi dari variabel motivasi kerja (X1) adalah sebesar 0,229

dengan nilai signifikan 0,000. Jika dibandingkan dengan nilai signifikan yang digunakan dalam penelitian ini (0,05) maka terbukti nilai signifikan lebih kecil dari tingkat yang digunakan  $0,000 < 0,05$ . Hal ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan dari motivasi kerja terhadap kinerja ASN Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Asset Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota. Dengan demikian hipotesis yang diajukan dapat diterima pada tingkat kepercayaan 95%.

Dari hasil penelitian hipotesis pertama diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari motivasi kerja terhadap kinerja ASN Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Asset Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota. Dimana dengan adanya motivasi kerja akan dapat menghasilkan kinerja yang baik pula. Jadi dari temuan penelitian ini terlihat bahwa dengan adanya motivasi kerja yang baik tentunya akan dapat meningkatkan kinerja ASN Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Asset Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota. Karena motivasi kerja berkaitan dengan prestasi kerja, kekuasaan, harapan dan insentif/penghargaan Mas'ud dalam Asril (2011).

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini telah teruji secara empiris dan dinyatakan sangat signifikan. Besarnya pengaruh variabel motivasi kerja menunjukkan bahwa salah satu faktor penentu kinerja pegawai adalah pengaruh motivasi kerja.

#### **Pengujian Hipotesis Kedua, Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja PNS DPPKAD**

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN di Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Asset Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota. Hasil pengolahan data dengan analisis regresi linear berganda diketahui bahwa nilai koefisien regresi dari variabel kemampuan kerja ( $X_2$ ) adalah sebesar 0,166 dengan nilai signifikan 0,009. Jika dibandingkan dengan nilai signifikan yang digunakan dalam penelitian ini (0,05) maka terbukti nilai signifikan lebih kecil dari tingkat yang digunakan  $0,009 < 0,05$ . Hal ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan dari kemampuan kerja terhadap kinerja ASN pada DPPKAD. Dengan demikian hipotesis yang diajukan diterima pada tingkat kepercayaan 95 %.

Dari hasil penelitian hipotesis kedua diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari kemampuan kerja terhadap kinerja ASN Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Asset Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota. Dimana dengan adanya kemampuan kerja akan dapat menghasilkan kinerja yang baik pula. Jadi dari temuan penelitian ini terlihat dengan adanya kemampuan kerja yang baik tentunya akan dapat meningkatkan kinerja ASN Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Asset Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota. Karena kemampuan kerja berkaitan dengan basis pengetahuan karyawan, keterampilan yang dimiliki, dan efek pelatihan terhadap kemampuan kerja Wright et.al (1995).

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini telah teruji secara empiris dan dinyatakan sangat signifikan. Besarnya pengaruh variabel kemampuan kerja menunjukkan bahwa salah satu faktor penentu kinerja adalah pengaruh kemampuan kerja.

#### **Pengujian Hipotesis Ketiga, Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PNS DPPKAD**

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN di Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Asset Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota. Hasil pengolahan data dengan analisis regresi linear berganda dari variabel lingkungan kerja ( $X_3$ ) diketahui bahwa nilai koefisien regresi dari variabel lingkungan kerja adalah sebesar 0,115 dengan nilai signifikan 0,027. Jika dibandingkan dengan nilai signifikan yang digunakan dalam penelitian ini (0,05) maka terbukti nilai signifikan lebih kecil dari tingkat yang

digunakan  $0,027 < 0,05$ . Hal ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan dari lingkungan kerja terhadap kinerja ASN pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota. Dengan demikian hipotesis yang diajukan dapat diterima pada tingkat kepercayaan 95%.

Dari hasil penelitian hipotesis ketiga diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari lingkungan kerja terhadap kinerja ASN di Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Asset Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota. Dimana dengan adanya lingkungan kerja yang baik akan dapat menghasilkan kinerja yang baik pula. Jadi dari temuan penelitian ini terlihat bahwa dengan adanya lingkungan kerja yang baik akan dapat meningkatkan kinerja ASN di Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Asset Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota. Karena lingkungan kerja berkaitan dengan fasilitas kerja, kebersamaan dalam kelompok, besarnya konflik, kenyamanan tempat kerja dan kebersihan tempat kerja (Herzberg, 1996).

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini telah teruji secara empiris dan dinyatakan signifikan. Besarnya pengaruh variabel lingkungan kerja menunjukkan bahwa salah satu faktor penentu kinerja pegawai adalah lingkungan kerja.

#### **Pengujian Hipotesis Secara Bersama-Sama**

Dilakukan untuk membuktikan hipotesis dengan tingkat keberartian tertentu seluruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan analisis varian. Tabel berikut merupakan hasil analisis varian dengan menggunakan SPSS 23.00.

**Tabel 2. Hasil Analisis Varian**

	Model	Sum of squares	Df	Mean Square	F	Sig
1	Regresion	650,879	3	216.960	47,883	.000a
	Residual	308,107	68	4,531		
	Total	958,986	71			

- a. predictors : (constant), lingkungan kerja, motivasi kerja, kemampuan kerja
- b. dependent variable : kinerja

Berdasarkan hasil analisa varian seperti yang ditampilkan pada tabel di atas secara keseluruhan persamaan regresi dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Hal ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan dari motivasi kerja, kemampuan kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja ASN Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota. Dengan demikian hipotesis yang diajukan dapat diterima dengan tingkat kepercayaan 95%. Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu sebagaimana yang sudah ada pada halaman sebelumnya.

Dari hasil peninjauan hipotesis secara bersama-sama diketahui secara bersama-sama terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel motivasi kerja, kemampuan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja ASN Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota. Jadi dari temuan penelitian ini terlihat bahwa dengan adanya motivasi kerja, kemampuan kerja dan lingkungan kerja yang baik tentunya akan dapat meningkatkan kinerja ASN Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota. Karena kinerja berkaitan dengan kemampuan, inisiatif, ketepatan waktu dan kualitas kerja Mas'ud dalam (Asril, 2011).

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini telah teruji secara empiris dan dinyatakan sangat signifikan. Besarnya pengaruh motivasi kerja, kemampuan kerja dan lingkungan kerja menunjukkan bahwa beberapa faktor penentu kinerja pegawai adalah motivasi kerja, kemampuan kerja dan pengaruh lingkungan kerja.



#### 4. Penutup

Berdasarkan analisis dan pembahasan hasil penelitian maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut: Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari motivasi kerja terhadap kinerja ASN 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. Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kemampuan kerja terhadap kinerja ASN 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. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari lingkungan kerja terhadap kinerja ASN 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. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Motivasi kerja, Kemampuan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja ASN pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota. Dilihat dari nilai Signifikannya lebih kecil dari 0,05 sehingga pengujian hipotesis secara bersama-sama dapat diterima terhadap kinerja ASN pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota.

#### Daftar Pustaka

- Aritkonto, S. (1993). *Manajemen Penelitian*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Corsun, David L. dan Enz, Cathy A, (1999), Predicting Psychological Empowerment Among Service Workers : The Effect of Support-Based Relationship, *Human Relation*, 52(2).
- Davis, Keith and John W. Newstrom. (1995). *Human Relation at Work* Tokyo. Mc. Graw Hill Book : Kogakusha Co.Ltd.
- Dessler, G, (1986), *Manajemen Personalia, Terjemahan*, Jakarta : Erlangga,.
- Dwiyanto, Agus. (1995). *Penilaian Kinerja Organisasi Pelayanan Publik*. Jakarta : Fisipol UGM.
- Emilia Rosyana Putri (2001) dengan topik "Analisis Pengaruh Faktor-Faktor Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. APAC INTI CORPORA".
- Gibson, Ivancevich, Donley. (1996) . *Organizations*. United Stated Of America : McGraw-Hill Higher Education.
- Hani Handoko, (1995), *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi kedua*. Yogyakarta : BPFE
- Hasibuan, Malayu SP. (1989). *Organisasi dan Motivasi, Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, S. Malayu. (1996). *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Imam Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kartono, Kartini. (1990). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : CV Rajawali.
- Koontz, Harold. Cyril O'Donnel dan Heinz Wehrich. (1996). *Manajemen, Jilid 1 dan 2, Edisi Kedelapan, Editor Gunawan Hutahuruk*. Jakarta : Erlangga.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. (2005). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Kusdiarti, Veronica, (1997), *Kepuasan Kerja : Sebuah Fenomena Krusial Manajemen Sumber Daya Manusia, Visi, Kajian dan Jurnal Fakultas Ekonomi Unika Soegijapranata*.
- Luthans, Fred. (2006), *Perilaku Organisasi 10th. Edisi Indonesia*. Yogyakarta : Penerbit ANDI.
- M. Manullang. (1981). *Manajemen Personalia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.

- Malayu SP Hasibuan. (2003), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : STIE YKPN.
- Manullang, M. (1987). *Manajemen Personalia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Meyer, J.P.% Allen, N.J. (1991), A Three Component Conceptualization of Organizational Commitment, *Human Resource Management Review*, 1, 61-69.
- Moenir, H.A.S. (2001). *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Moh As'ad. (2003). *Psikologi Industri*. Yogyakarta : Libery.
- Rivai dan Pramusinto. (2002), Tentang pengaruh motivasi, komitmen organisasi, dan kompetensi terhadap kinerja individual pada karyawan.
- Sekaran, U. (2001). *Research Methode for Business, Third Edition*. USA : John Wiley & Sons.
- Siagian, S.P. (2004). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Simamora, Henry. (1995). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN: Yogyakarta.
- Smithers, Guinevere L & Walker, Derek H, (2000), The Effect of workplace on Motivation and Demotivation of Construction Professionals, *Construction Management & Economics*, 18 : 833
- Snell, Scott A, James W. Dean, Jr, (1992), Integrated Manufacturing and Human Resources Management : a Human Capital Perspective, *Journal Academy of Management Review*, 5, : 467-504
- Sondang P Siagian. (2001), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi ke 1 Cetakan Ketiga*, Jakarta : PT Bima Aksara,
- Stephen P. Robin (2003), Motivasi adalah kesediaan individu untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi.
- Sugiono. (1998). *Methode Penelitian Administrasi*. Bandung : Alfabeta.