

PENGARUH KEMAMPUAN, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI DINAS PERHUBUNGAN KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA KOTA BANJARMASIN

Normajatun¹⁾, Abdul Haliq²⁾

^{1) 2)} FISIP, Universitas Islam Kalimantan MAB (UNISKA) Banjarmasin
Email: normajatun63@gmail.com

Abstract

This study aimed to know the description of : 1) ability, motivation and environment as well as the achievement of the work of employee, and 2) the influence of the ability, motivation, and environment partially nor simultan against employees on the work achievement of Departement of Tranfort Communication and Informatics of the city Of Banjarmasin.. This research method using the associative of research type of correlation. The subjects is the entire officers and using simple random sampling techniques to take sample. Data were collected techniques by using a questionnaire and further analyzed by using multiple linier regression techniques. Data processing using the help of the program SPSS (Statistical Product Service Solution) for Window 21.0. The research results of the descriptive analysis showed, ability and work achievement, which is nice. While the motivation of employees and the environment are included in the catagories that are very nice. The results of the statistical analysis in partial showed the ability and motivation has no effect against the employees work achievement, while the environment influence on work achievement. The simultaneous ability, motivation, and environment effect on employees work achievement.

Keywords: *ability, motivation and environment, employees work achievement*

PENDAHULUAN

Untuk mencapai tujuannya sebuah organisasi memerlukan berbagai sumber daya. Sumber daya manusia merupakan faktor utama disamping sumber daya lainnya seperti modal, peralatan, dan lainnya. Sumber daya manusia memiliki peranan penting di dalam menjalankan roda organisasi. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola agar dapat berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai tujuan organisasi (Sedarmayanti, 2009:6). Sejalan dengan pendapat Surtisno (2009:2), bahwa sumber daya manusia berperan aktif terhadap jalannya suatu organisasi. Sehingga peningkatan kualitas sumber daya manusia menjadi keharusan dan tuntutan bagi setiap organisasi.

Dalam konteks organisasi pemerintah, prestasi kerja pegawainya sangat dituntut di dalam melaksanakan tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan. Berkenaan dengan prestasi kerja pegawai ini telah di atur dalam PP Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi kerja

PNS. Sebagai tindak lanjut peraturan tersebut untuk seluruh instansi pemerintah kemudian dibuat PerKa BKD Nomor 1 Tahun 2013 tentang Ketentuan Pelaksanaan PP Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS. Di dalam peraturan ini prestasi kerja diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada satuan organisasi sesuai dengan sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja. Byars dan Rue (dalam Sutrisno, 2009:75) mengartikan prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu.

Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kota Banjarmasin adalah salah satu organisasi Pemerintah, sesuai dengan Peraturan Daerah Kota Banjarmasin Nomor 15 Tahun 2008 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata kerja Perangkat Daerah dan Satuan Polisi Pamong Praja Kota Banjarmasin, yang dijabarkan dalam Peraturan Walikota Banjarmasin Nomor 32 Tahun 2008 tentang

Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja Instansi pemerintah Kota Banjarmasin, Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kota Banjarmasin mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan rumah tangga daerah dan tugas pembantuan umum dalam bidang manajemen dan pengendalian operasional jalan, lalu lintas angkutan jalan, angkutan sungai dan laut, komunikasi dan informatika.

Ada beberapa aspek yang perlu dipertimbangkan dalam melihat faktor-faktor yang memberikan kontribusi terhadap prestasi kerja pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaan dan sangat penting diperhatikan oleh pimpinan, diantaranya adalah kemampuan, motivasi dan lingkungan kerja. Seperti dikemukakan oleh Hasibuan (2011) dalam Zuana, et. al (2014:3) bahwa prestasi kerja dipengaruhi oleh tiga faktor yakni kemampuan dan minat seseorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran, serta tingkat motivasi seseorang pekerja. Byar dan Rue dalam Sutrisno (2009:151) adanya dua hal yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu individu dan lingkungan. Yang dimaksud lingkungan yaitu tempat pegawai itu bekerja, lingkungan yang baik dan kondusif akan berpengaruh bagi peningkatan prestasi pegawai dalam bekerja.

Hasil penelitian Sugiarto (2012:97) dan Muhamad Nor, dkk (2013,142) menunjukkan motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja. Hasil penelitian Rahmawati, dkk (2013:8) menunjukkan kemampuan berpengaruh terhadap prestasi kerja.

Dari uraian tersebut di atas, yang menjadi masalahnya adalah bahwa kemampuan dan motivasi pegawai serta lingkungan kerja yang baik dan kondusif merupakan kunci di dalam pencapaian prestasi kerja pegawai. Prestasi kerja pegawai sangat diperlukan organisasi untuk mencapai tujuan. Atas dasar itu maka penelitian ini dilakukan, dengan tujuan untuk mengetahui gambaran :

1. Kemampuan, motivasi dan lingkungan serta prestasi kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kota Banjarmasin.
2. Pengaruh kemampuan, motivasi dan lingkungan secara parsial maupun simultan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas

Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kota Banjarmasin.

Hipotesis penelitian yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Ho : Kemampuan, Motivasi dan Lingkungan secara parsial tidak berpengaruh terhadap Prestasi Kerja.
Ha : Kemampuan, Motivasi dan Lingkungan secara parsial berpengaruh terhadap Prestasi Kerja.
2. Ho : Kemampuan, Motivasi dan Lingkungan secara simultan tidak berpengaruh terhadap Prestasi Kerja.
Ha : Kemampuan, Motivasi dan Lingkungan secara simultan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif yang bersifat korelasional yaitu ingin mengetahui pengaruh satu atau lebih variabel indeviden terhadap variabel devenden (Sugiyono, 2012:12).

Populasi yang diambil sebagai subjek penelitian adalah seluruh pegawai Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kota Banjarmasin, yang berjumlah 48 orang. Pengambilan anggota sampel menggunakan teknik *simple random sampling* yaitu pengambilan sampel dari populasi secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi (Sugiyono, 2012:91). Dengan menggunakan rumus Slovin (1994) dalam Umar (2003:108) diperoleh sampel berjumlah 44 orang.

Variabel Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah suatu catatan hasil kerja yang dicapai seseorang sebagai kesuksesan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Dengan indikator : hasil kerja, pengetahuan pekerjaan, inisiatif, kecekatan mental, sikap, dan disiplin waktu dan absensi.

Variabel Kemampuan

Kemampuan adalah kapasitas individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu

pekerjaan dan kecakapan (kecerdasan, keterampilan) individu dalam memecahkan persoalan, dengan indikator : kemampuan intelektual, dan kemampuan fisik.

Variabel Motivasi

Motivasi adalah suatu daya dorong yang mampu membangkitkan, mengarahkan, dan menimbulkan perilaku kerja sebagai upaya untuk memberikan kontribusi yang besar untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan indikator kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan social, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri.

Variabel Lingkungan

Lingkungan Kerja adalah suatu keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan, dengan indikator : penerangan/cahaya, temperatur /suhu udara, kelembaban, sirkulasi udara, kebisingan, tata warna, dekorasi, musik, dan keamanan di tempat kerja.

Analisis data secara kualitatif bertujuan untuk menganalisis data dengan mendeskripsikan data yang terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi yaitu mengenai kemampuan, motivasi, lingkungan dan prestasi kerja pegawai Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kota Banjarmasin.

Analisis data secara kuantitatif adalah untuk melihat bagaimana pengaruh antara variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen), digunakan Analisis Regresi Linier Berganda (Sugiyono, 2012:214).

Bentuk persamaan dari masing-masing variabel yang diamati adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

2. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil perhitungan variabel prestasi kerja dilihat dari mean rata-rata sebesar 3,78 dan berdasarkan rentang mean rata-rata berada pada interval 3,01-4,00 yaitu dalam katagori penilaian baik. Hal ini menunjukkan bahwa prestasi kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kota Banjarmasin termasuk dalam katagori baik. Akan tetapi jika melihat beberapa indikator kemampuan, ditemukan aspek yang belum optimal, seperti kecekatan mental, sikap, disiplin waktu dan absensi pegawai.

Hasil perhitungan variabel kemampuan dilihat dari mean rata-rata sebesar 3,87 dan berdasarkan rentang mean rata-rata berada pada interval 3,01-4,00 yaitu dalam katagori penilaian baik. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan pegawai pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kota Banjarmasin termasuk dalam katagori baik,. Akan tetapi jika melihat beberapa indikator yang berkenaan dengan kemampuan intelektual, ditemukan aspek yang belum optimal, seperti aktivitas mental berpikir, aktivitas penalaran, dan kondisi kesehatan.

Hasil perhitungan variabel motivasi dilihat dari mean rata-rata sebesar 3,93 dan berdasarkan rentang mean rata-rata berada pada interval 4,01–5,00 yaitu dalam katagori penilaian sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi pegawai pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kota Banjarmasin termasuk dalam katagori baik,. Akan tetapi jika melihat beberapa indikator motivasi, ditemukan aspek yang belum optimal, seperti kebutuhan dasar dan kebutuhan rasa aman.

Hasil perhitungan variabel lingkungan dilihat dari mean rata-rata sebesar 4,07 dan berdasarkan rentang mean rata-rata berada pada interval 4,01–5,00 yaitu dalam katagori penilaian sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kota Banjarmasin termasuk dalam katagori sangat baik,. Akan tetapi jika melihat beberapa indikator lingkungan, ditemukan aspek yang belum optimal, yaitu kebisingan di tempat kerja.

Tabel 1. Coefficients: Pengaruh Kemampuan, Motivasi, Lingkungan secara Parsial terhadap Prestasi Kerja

Model	Sig.t	α
(Constant)	053	0.05
Kemampuan (X_1) Motivasi (X_2)	.685	
Lingkungan (X_3)	.275	
	.000	

a. Dependent Variable: prestasi kerja

Sumber: Data Primer Diolah, 2016

Dari tabel 1 di atas dapat diketahui hasil uji t variabel kemampuan menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0.685 lebih besar dari taraf signifikan (α) 0,05 maka hipotesis nol (H_0) di terima. Ini berarti kemampuan tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kota Banjarmasin. Hasil ini tidak mendukung penelitian Rahmawati, dkk (2013:8) bahwa kemampuan berpengaruh terhadap prestasi kerja.

Dan hasil uji t variabel motivasi menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,275 lebih besar dari taraf signifikan (α) 0.05 maka hipotesis nol (H_0) di terima. Ini berarti motivasi tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kota Banjarmasin. Hasil ini juga tidak mendukung penelitian Sugiarto (2012:97) dan Muhamad Nor, dkk (2013,142) bahwa motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja.

Sedangkan hasil uji t variabel lingkungan menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf signifikan (α) 0,05 maka hipotesis nol (H_0) di tolak. Ini berarti lingkungan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Komunikasi

dan Informatika Kota Banjarmasin Hasil ini mendukung penelitian Muhamad Nor, dkk (2013,142) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja.

Dari output hasil perhitungan pada tabel 1 tersebut, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 10.352 + (0,045)X_1 + (0,131)X_2 + (0,384)X_3 + \varepsilon$$

Dimana :

Y = Prestasi Kerja Pegawai

 X_1 = Kemampuan X_2 = Motivasi X_3 = Lingkungan ε = Faktor Error

Nilai koefisien regresi variabel kemampuan, motivasi, dan lingkungan menunjukkan adanya hubungan yang searah, sehingga kenaikan satu satuan pada variabel kemampuan, motivasi dan lingkungan maka prestasi kerja akan mengalami kenaikan sebesar satu satuan. Koefisien bernilai positif, artinya semakin tinggi kemampuan, motivasi dan lingkungan semakin baik maka prestasi kerja semakin meningkat.

Tabel 2. Anova: Pengaruh Kemampuan, Motivasi, Lingkungan secara Simultan terhadap Prestasi Kerja

Variabel Independent	Sig. F	α
1	0.000	0,05

a. Dependent Variable: prestasi kerja

b. Predictor (Constant), kemampuan, motivasi, lingkungan

Sumber: Data Primer Diolah, 2016

Hasil uji F ketiga variabel yaitu kemampuan, motivasi dan lingkungan menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi (α) 0,05 maka hipotesis nol (H_0) di tolak. Ini berarti kemampuan, motivasi dan lingkungan secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja

pegawai pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kota Banjarmasin.

Selanjutnya dengan melihat nilai *model summary* pada tabel 3, maka dapat diketahui seberapa besar kemampuan, motivasi dan lingkungan berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja, seperti berikut ini :

Tabel 3. Model Summary: Besarnya Pengaruh Kemampuan, Motivasi, Lingkungan secara Simultan terhadap Prestasi Kerja

Model	R	R Square
1	0. 765	0.585

a. Predictors (Constant), kemampuan, motivasi, lingkungan

b. Dependent Variable: prestasi kerja

Sumber: Data Primer Diolah, 2016

Nilai *R Square* (R^2) sebesar 0,585 menunjukkan bahwa besarnya variabilitas pengaruh kemampuan, motivasi, dan lingkungan terhadap prestasi kerja adalah sebesar 58,5%, sedangkan 41,5% dipengaruhi variabel lain diluar model. Kendatipun hanya 58,5% besarnya variabilitas pengaruh kemampuan, motivasi, dan lingkungan terhadap prestasi kerja. Namun demikian terungkap bahwa kontribusi prestasi kerja yang baik dari 44 orang pegawai pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kota Banjarmasin telah memberi manfaat kepada instansi melalui pegawai yang memiliki kemampuan yang baik dan motivasi yang baik serta didukung oleh lingkungan yang sangat baik. Sebagaimana Muhamad Nor, dkk (2013:134) mengemukakan bahwa suatu kondisi lingkungan kerja baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena itu penentuan

dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi.

Dengan demikian dari penelitian ini dapat diketahui bahwa lingkungan memiliki peranan paling penting dalam meningkatkan prestasi kerja, karena lingkungan yang sangat baik, nyaman dan menyenangkan, dapat memberikan motivasi yang baik serta di dukung oleh kemampuan yang baik yang dimiliki pegawai untuk melaksanakan aktivitas pekerjaan sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai dalam upaya mencapai tujuan organisasi Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kota Banjarmasin yaitu memberikan pelayanan dalam bidang manajemen dan pengendalian operasional jalan, lalu lintas angkutan jalan, angkutan sungai dan laut, komunikasi dan informatika.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil uji deskriptif dan uji statistik dapat disimpulkan, yaitu :

1. Kemampuan, motivasi dan prestasi kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kota Banjarmasin, tergolong dalam katagori baik. Sedangkan lingkungan pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kota Banjarmasin, tergolong dalam katagori sangat baik
2. Hasil uji Regresi Linier Berganda menunjukkan kemampuan dan motivasi tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja, sedangkan lingkungan berpengaruh terhadap prestasi kerja. Namun secara simultan kemampuan, motivasi dan lingkungan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kota Banjarmasin.

REFERENSI

Ivancevich, et al. 2006. *Prilaku dan Manajemen Organisasi*. Edisi Ketujuh, Jakarta, Erlangga.

Khairani, Diana. 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BAPPEDA. *Malikussaleh Industrial Engineering Journal*, Vol. 2 No. 1, ISSN : 2302 934X, p.18-23.

Mangkunegara, Anwar Parabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung, Refika Aditama.

Muhamad, Noor, dkk. 2013. Pengaruh lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai. *Jurnal Administrative Reform*, Volume 1, Nomor 1, p.12-25

Rahmawati, Aulia Hani, dkk. 2013. Pengaruh Disiplin Kerja dan kemampuan Kerja terhadap Prestasi kerja Karyawan (Studi pada pegawai kantor Pusat PT Pelabuhan Indonesia II (Persero) Surabata), *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol 6, No.2, Desember, p.1-9.

Robbin, Stephen P dan Judge, Timothy A. 2009, *Perilaku Organisasi*. Buku 1, Jakarta, Salemba Empat.

Sugiarto. 2012. Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dipenda Provinsi Jawa Timur, *Jurnal "Otonomi"* Vol. 12 No.2. April 2012, p.70-77.

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Adminstrasi*. Bandung, Alfabeta.

Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.

Umar, Husein. 2003. *Metode Riset, Perilaku Konsumen Jasa*. Cetakan Pertama, Jakarta, Ghalia Indonesia.

Zuana, Citra Indah, dkk. 2014. Pengaruh Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Jamsostek (Persero) Kantor Cabang Malang), *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 7 No. 1 Januari, p.1-9.

PP Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS

Perka BKD Nomor 1 Tahun 2013 Tentang Ketentuan Pelaksanaan PP Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS.