

Pengaruh Motivasi, Kemampuan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Pengadilan Agama Barru

A.Tenri Jaya^{✉1}, Sarnawiah², Muh. Alam Nasyrah Hanafi³

Manajemen , Universitas Muslim Maros.

Abstrak

Penelitian ini dimaksudkan untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Agama Barru dan mengetahui variabel yang dominan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Agama Barru. Data yang digunakan adalah primer dan data sekunder. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Pengadilan Agama Barru yang berjumlah 38 orang, karena jumlah populasi kecil maka penelitian ini menggunakan metode sensus yaitu seluruh populasi dijadikan responden. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dan dokumentasi. Metode analisis data menggunakan analisis statistik deskriptif, dan regresi linier berganda dengan menggunakan Program SPSS Versi 22. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa baik secara simultan maupun secara parsial variabel motivasi, kemampuan, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada Pengadilan Agama Barru. Dari ketiga variabel bebas tersebut yang paling berpengaruh dominan adalah variabel kemampuan.

Kata kunci : *Motivasi, kemampuan, lingkungan kerja dan kinerja pegawai.*

Abstract

The purpose of this study are to : 1) to analyze the influence of motivation on employee performance Barru Religious Courts; and 2) Knowing the dominant variable influence on the performance on employees at Barru Religious Courts. The data used are primary data and secondary data. The study population was all employees of the Religious Courts Barru totaling 38 people, because the population is small, this study used census method reponden entire population. Data collected through questionnaires, and documentation. Methods of data analysis using descriptive statistical analysis, and multiple linear regression using SPSS version 22. The result showed that either simultaneously or in partial, motivation, ability, and work environment positive and significant impact on the performance of the Religious Courts Barru. Of the three independent variables were the dominant effect is variable ability.

Keywords : *Motivation, ability, work environment, and employee performance.*

Copyright (c) 2022 A.Tenri Jaya

✉ Corresponding author :

Email Address : tenri73@gmail.com

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor utama sekaligus sebagai sentral dalam sebuah organisasi atau lembaga. Apapun bentuk dan tujuannya, lembaga dibuat atas dasar

berbagai visi guna kepentingan manusia. Dalam pelaksanaan aktivitas lembaga tersebut tentunya akan dikelola dan diatur oleh manusia sebagai sumber daya yang strategis dalam kegiatan institusi maupun organisasi. Tanpa adanya faktor Sumber daya manusia (SDM) dalam suatu organisasi, mustahil segala kegiatan aktivitas organisasi tersebut dapat terlaksana. Keberhasilan sebagai wujud dari tujuan organisasi juga tidak terlepas dari campur tangan dingin dari sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas.

Sumberdaya manusia (SDM) yang berkualitas bisa memberikan dampak kinerja yang baik dan maksimal pada organisasi, dan kinerja yang baik tentu saja karena adanya dukungan – dukungan baik dari lingkungan kerja maupun dukungan berupa motivasi dan kemampuan kerja dari SDM itu sendiri.

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) adalah bagian integral dan rencana pembangunan nasional harus mendapatkan prioritas utama serta kepedulian dengan penanganan yang lebih serius. Karena dengan sumber daya manusia yang berkualitas dalam mendukung pembangunan nasional dan tangguh dalam menghadapi tantangan dan permasalahan yang multi kompleks, khususnya dalam melaksanakan tugas-tugas pemerintahan. Lancarnya kegiatan tugas pemerintahan dan pembangunan nasional tergantung pada kemampuan dan kesempurnaan aparatur negara, terkhususnya pegawai negeri. Oleh karena itu, dalam rangka mencapai tujuan pembangunan nasional dalam mewujudkan masyarakat madani yang taat hukum, berperadaban modern, demokratis, makmur, adil dan bermoral tinggi, dibutuhkan pegawai negeri yang profesional dalam menjalankan tugas serta tanggung jawab dengan sebaik-baiknya, salah satunya pada instansi di Pengadilan Agama Kabupaten Barru.

Pengadilan Agama Kabupaten Barru sebagai salah satu pelaksana kekuasaan kehakiman di Indonesia, senantiasa proaktif dalam melakukan perubahan-perubahan dalam upaya melaksanakan tugas layanan kepada masyarakat pencari keadilan secara profesional dan bertanggung jawab yang bertumpu pada visi yang diemban, yakni: “ Mewujudkan Pengadilan Agama Kabupaten Barru yang mandiri, profesional, bermartabat dan mendapat kepercayaan publik, menuju era reformasi peradilan modern di Indonesia melalui pelayanan yang berkualitas, transparan dengan memanfaatkan teknologi informasi (*Information Technology*) kepada masyarakat pencari keadilan. Sedangkan misi yang diemban adalah : 1) Mewujudkan peradilan yang sederhana, cepat dan biaya ringan; 2) Meningkatkan sumber daya aparatur Negara; 3) Meningkatkan pengawasan yang terencana dan efektif; 4) Meningkatkan kesadaran dan ketaatan hukum masyarakat; 5) Meningkatkan kualitas administrasi dan manajemen peradilan; dan 6) Meningkatkan sarana dan prasarana hukum.

Sehubungan dengan berbagai fenomena yang terkait dengan motivasi, kemampuan dan lingkungan kerja, maka diperlukan suatu kebijakan yang mampu memotivasi pegawai termasuk pemenuhan kebutuhan pegawai dan kebijakan mengikuti kegiatan pendidikan dan pelatihan. Begitu pula lingkungan kerja harus memadai dan kondusif sehingga mendukung penyelesaian tugas dengan baik. Oleh karena itu, variabel : motivasi, kemampuan dan lingkungan kerja diyakini memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Pengadilan Agama Kabupaten Barru.

Atas dasar pemikiran tersebut, maka peneliti mencoba mengangkat suatu masalah bagaimana motivasi, kemampuan dan lingkungan kerja bisa meningkatkan kinerja pegawai pada kantor Pengadilan Agama Kabupaten Barru.

METODOLOGI

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan deskriptif dan kuantitatif. Jenis penelitian ini bersifat survey yaitu menganalisis fakta dan data - data yang diperlukan untuk mendukung pembahasan penelitian, dalam memecahkan dan menjawab pokok permasalahan yang diajukan , yaitu : menganalisis pengaruh motivasi, kemampuan, lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Agama Kabupaten Barru.

Penelitian ini di Kabupaten Barrupada kantor Pengadilan Agama Barru, dengan pertimbangan bahwa kinerja pegawai pada institusi ini masih perlu ditingkatkan melalui peningkatan motivasi, kemampuan dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Selain itu, penulis lebih mudah dalam pengumpulan data penelitian, baik yang bersifat data primer maupun data sekunder. Sedangkan waktu penelitian berlangsung selama kurang lebih 3 (tiga) bulan, terhitung sejak bulan Desember 2021 sampai Februari 2022.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2007:233), *corrected item total correlation* merupakan korelasi antar skor total item, sehingga interprestasinya dengan mengkonsultasikan nilai kritis *r-product moment* maka instrument dinyatakan valid atau dapat dikatakan bahwa item pernyataan dari cerminan setiap variabel dalam penelitian ini keberadaannya pada instrument penelitian dinyatakan valid (sahih).

Adapun hasil uji validitas dari setiap item pernyataan variabel dalam penelitian ini, dapat dilihat pada Tabel 9.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Variabel	Item	Koefisien Korelasi		Keterangan
		<i>Corrected Item Total</i>	<i>r-product moment (n=38;a0,05)</i>	
Kinerja pegawai (Y)	1	0,395	0,320	Valid
	2	0,391	0,320	Valid
	3	0,502	0,320	Valid
	4	0,386	0,320	Valid
Motivasi (X₁)	1	0,601	0,320	Valid
	2	0,797	0,320	Valid
	3	0,352	0,320	Valid
	4	0,813	0,320	Valid
	5	0,815	0,320	Valid
Kemampuan (X₂)	1	0,641	0,320	Valid
	2	0,643	0,320	Valid
	3	0,642	0,320	Valid
	4	0,715	0,320	Valid

Lingkungan kerja	1	0,874	0,320	Valid
(X ₃)	2	0,834	0,320	Valid
	3	0,824	0,320	Valid
	4	0,704	0,320	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas yang terlihat pada Tabel 9, maka diperoleh nilai *Vorrected Item Total Correlation* dari tujuhbelas item pernyataan berada antara 0,352 sampai 0,874, dimana nilai tersebut lebih besar dibandingkan nilai kritis *r-product moment* untuk $n=38$ pada taraf $\alpha 0,05$ yakni 0,320. Dengan demikian, maka dapat dinyatakan bahwa butir pernyataan pada kuesioner adalah valid atau mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner, sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrument pengukuran. Instrumen dikatakan *reliable* apabila dipergunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Teknik yang dipergunakan untuk melakukan uji reliabilitas adalah dengan menggunakan *cronbach's alpha* yaitu mengelompokkan item-item menjadi dua atau beberapa belahan. Apabila *cronbach's alpha* > nilai kritis *r-product moment*, maka data penelitian dianggap cukup baik dan reliabel untuk digunakan sebagai input dalam proses menganalisis data guna menguji hipotesis penelitian.

Adapun hasil uji reliabilitas instrument penelitian dapat dilihat pada Tabel 10.

Tabel 2. Hasil Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Koefisien Korelasi		Keterangan
	<i>Cronbach's alpha</i>	<i>r-product moment</i> ($n=38; \alpha 0,05$)	
Kinerja pegawai	0,291	0,320	Tidak Reliabel
Motivasi (X ₁)	0,851	0,320	Reliabel
Kemampuan (X ₂)	0,828	0,320	Reliabel
Lingkungan kerja (X ₃)	0,916	0,320	Reliabel

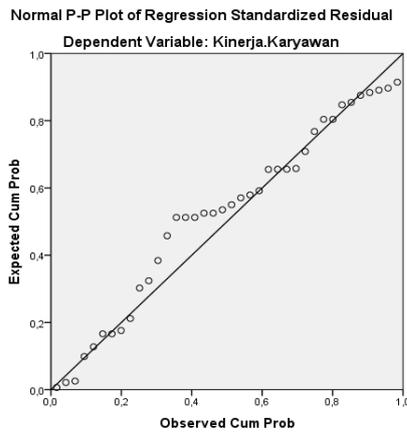
Hasil uji reliabilitas pada Tabel 10 diperoleh nilai *Cronbach's alpha* dari 17 item pernyataan berada antara 0,291 sampai 0,916 dimana nilai tersebut lebih besar dibandingkan nilai kritis *r-product moment* yaitu 0,320. Hal ini berarti setiap butir pernyataan dari variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel atau dapat dikatakan bahwa instrument penelitian yang digunakan dalam fungsi ukurnya tidak menimbulkan arti ganda sehingga terjamin konsistensinya dalam mengukur pengaruh motivasi, kemampuan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Pengadilan Agama Barru.

Uji Normalitas

Sebelum melakukan analisis regresi berganda, terlebih dahulu melakukan uji normalitas. Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah model regresi yang digunakan

memiliki residual yang terdistribusi secara normal maka akan menghasilkan regresi yang tidak baik atau tidak konsisten dan efisien,

Adapun hasil pengujian grafis dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar 2.



Gambar 1 . Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 2 dapat dijelaskan bahwa sebaran titik berada sepanjang garis diagonal, yang berarti model regresi yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi kernormalan dari data sehingga diharapkan hasilnya akan baik atau akan baik atau akan sesuai dengan asumsi klasik dari suatu regresi.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk melihat adanya korelasi yang erat antara variabel bebas yang akan digunakan dalam suatu regresi tersebut sehingga tidak menghasilkan parameter yang efisien dan efektif atau akan membuat kesalahan dalam parameter yang efisien dan efektif atau akan membuat kesalahan dalam parameter yang dihasilkan. Regresi yang baik adalah suatu regresi yang tidak memiliki multikolinearitas didalamnya sehingga tidak ada gangguan yang diharapkan akan terjadi pada regresi tersebut.

Uji multikolinearitas dapat dilakukan dengan menggunakan program SPSS. Keberadaan multikolinearitas suatu regresi dapat dilihat melalui nilai VIF (Variance Inflation Factors) atau nilai toleransinya. Keberadaan multikolinearitas tersebut dapat disebut apabila nilai VIF > 10 atau dengan melihat nilai toleransinya <0,1.

Adapun hasil uji multikolinearitas pada regresi yang digunakan dalam penelitian ini, dapat dilihat pada Tabel 1.1

Tabel 1. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
X₁	0,641	2,575
X₂	0,640	2,578
X₃	0,642	2,276

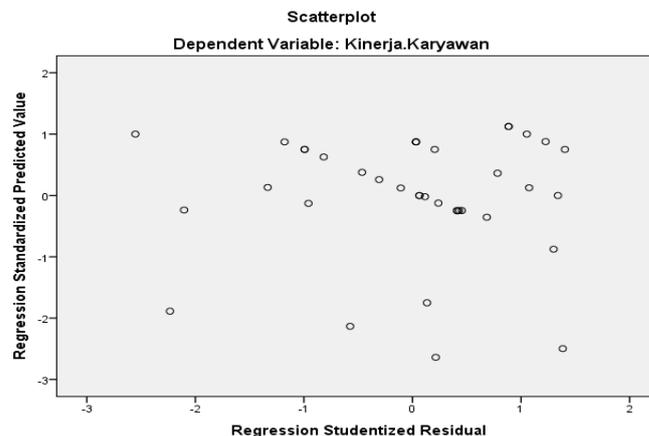
Berdasarkan pada Tabel 1.1 dapat dijelaskan bahwa semua variabel memiliki nilai VIF < 10 dan nilai toleransinya >0,1. Ini menunjukkan bahwa keberadaan multikolinearitas pada

persamaan yang dilakukan tidak terbukti. Dengan kata lain, tidak terdapat multikolinearitas dalam persamaan yang dilakukan atau hubungan yang terjadi antar variabel bebas dalam hal ini motivasi, kemampuan dan lingkungan kerja dapat ditoleransi sehingga tidak akan mengganggu hasil regresi.

Uji Heterokedastisitas

Salah satu uji yang sangat penting dilakukan adalah keberadaan varians dari data tersebut atau disebut uji heterokedastisitas. Pengujian ini dilakukan untuk melihat apakah pengambilan sampel dilakukan dengan benar pada populasi yang tepat atau dengan perkataan lain apakah terjadi ketidaksamaan varians dari residual regresi tersebut. Suatu model regresi yang mengandung heterokedastisitas akan menghasilkan parameter yang bias sehingga akan menyebabkan kesalahan dalam perlakuannya. Suatu model regresi dikatakan baik apabila di dalamnya tidak diperoleh heterokedastisitas melainkan homokedastisitas.

Melalui program SPSS, uji heterokedastisitas dapat dilihat dengan melihat plot grafik atau hubungan antara variabel terikat dengan nilai residualnya. Heterokedastisitas akan muncul apabila terdapat pola tertentu antar keduanya seperti pola bergelombang dan kontinyu atau menyempit atau melebar teratur. Homokedastisitas akan muncul apabila tidak diperoleh pola yang jelas atau titik-titik yang diperoleh menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y.



Gambar 2. Hasil Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan Gambar 2 diatas, dapat dijelaskan bahwa titik-titik menyebar diantara titik nol dan berada menyebar diatas dan dibawah garis nol tersebut secara acak. Ini dapat dikatakan bahwa model regresi tersebut tidak menunjukkan adanya heterokedastisitas melainkan adanya homokedastisitas sehingga tidak menghasilkan parameter yang bias yang akan menyebabkan kesalahan dalam perlakuannya.

Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan dengan melihat *scatter plot* antara standar residual dengan prediksinya. Bila sebarab tidak menunjukkan pola tertentu, maka dikatakan asumsi linieritas memenuhi syarat. Hasil penelitian menunjukkan *scatter plot* tidak membentuk pola tertentu sehingga uji asumsi linieritas memenuhi persyaratan.

Pengujian Hipotesis Penelitian

Untuk menguji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini, yakni untuk pengujian hipotesis pertama digunakan uji F dan pengujian hipotesis kedua digunakan untuk mengetahui hipotesis pertama digunakan uji t. Uji-F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan atau bersama-sama faktor independen (bebas) terhadap faktor dependen (terikat). Sedangkan uji-t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial atau individu

faktor independen (bebas) terhadap faktor dependen (terikat). Untuk lebih jelasnya akan diuraikan berikut ini.

1. Pengujian secara Simultan (uji-F)

Hasil pengujian secara simultan atau serempak menunjukkan bahwa variabel motivasi, kemampuan dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai pada kantor Pengadilan Agama Barru. Adapun hasil pengujian secara simultan (uji F) dari penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Pengujian secara Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3,189	3	1,063	23,250	,000 ^b
	Residual	1,554	34	,046		
	Total	4,743	37			
a. Dependent Variable: Kinerja.Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan.Kerja, Motivasi, Kemampuan						

Pada Tabel 3 menunjukkan bahwa hasil uji ANOVA (*Analysis of Variant*) atau uji F dalam penelitian diperoleh nilai F-hitung 23,250 > nilai F-tabel 2,88 (df1= 3; df2=34 α 0,05) atau nilai probabilitasnya 0,000 < nilai α 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini criteria pengujian secara serempak menolak Ho dan menerima H1. Artinya, variabel motivasi, kemampuan dan lingkungan kerja secara serempak berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pengadilan Agama Barru.

Selanjutnya mengetahui besar pengaruh secara simultan variabel motivasi, kemampuan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Pengadilan Agama Barru dapat diketahui melalui Koefisien determinasi (R²). Adapun perolehan nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 4.

Table 4. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,820 ^a	,672	,643	,21382	2,126
a. Predictors: (Constant), Lingkungan.Kerja, Motivasi, Kemampuan					
b. Dependent Variable: Kinerja.Karyawan					

Berdasarkan hasil pengujian determinasi pada Tabel 4 dapat dijelaskan bahwa besarnya koefisien determinasi (R²) adalah 0,672. Angka koefisien determinasi ini menyatakan bahwa secara simultan variabel motivasi, kemampuan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Pengadilan Agama Barru memberikan kontribusi dalam peningkatan kinerja

pegawai sebesar 67,3%, sedangkan sisanya sebesar 32,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

2. Pengujian secara Parsial (uji-t)

Pengujian secara parsial digunakan untuk melihat pengaruh antara variabel motivasi, kemampuan dan lingkungan kerja secara parsial (individu) terhadap kinerja pegawai pada pada kantor Pengadilan Agama Barru. Hasil pengujian secara parsial dapat dilihat dari nilai t-hitungnya.

Adapun hasil pengujian secara parsial (t-hitung) dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 5 Hasil Pengujian secara Parsial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,694	,337		5,021	,000
	Motivasi	,180	,077	,286	2,335	,026
	Kemampuan	,294	,093	,420	3,180	,003
	Lingkungan.Kerja	,150	,068	,270	2,209	,034

a. Dependent Variable: Kinerja.Karyawan

Berdasarkan data pada Tabel 5 dapat diketahui nilai t-hitung dan signifikansi/probabilitas dari variabel bebas tersebut, yakni: variabel motivasi dengan nilai t-hitung 2,335 dan sig. 0,026, variabel kemampuan dengan nilai t-hitung 3,180 dan sig. 0,003. Variabel lingkungan kerja dengan nilai t hitung sebesar 2,209 dan sig 0,034. Ketiga variabel signifikansi/probabilitasnya lebih kecil dari α 0,05, yakni: untuk variabel motivasi dengan nilai signifikansi $0,026 < 0,05$ (berpengaruh signifikan), variabel kemampuan dengan nilai signifikansi $0,003 < 0,05$ (berpengaruh signifikan), variabel kemampuan dengan nilai signifikansi $0,007 < 0,05$ (berpengaruh signifikan); dan variabel lingkungan kerja dengan nilai signifikansi $0,034 < 0,05$ (berpengaruh signifikan). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi, kemampuan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai pada kantor Pengadilan Agama Barru.

Selanjutnya pada table diatas, dapat pula diketahui hasil persamaan regresi linier berganda dari penelitian ini, yaitu:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 1,694 + 0,180 X_1 + 0,294 X_2 + 0,150 X_3$$

Selanjutnya, hubungan fungsional variabel bebas X_i dan variabel terikat Y dilihat dari koefisien *standardized beta*, diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Z_y = 0,286 X_1 + 0,420 X_2 + 0,270 X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda tersebut diatas, diatas maka dapat diinterpretasi sebagai berikut:

- a. Konstanta (b_0) diperoleh nilai 1,694 menyatakan jika tidak dilakukan upaya peningkatan kinerja pegawai yang terkait dengan motivasi, kemampuan dan lingkungan kerja, maka kinerja pegawai pada kantor Pengadilan Agama Barru adalah konstan yang jika dianggakan sebesar 1,694.
- b. $b_1 = 0,286$ yang menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai Kantor Pengadilan Agama Barru. Hal ini berarti semakin meningkat motivasi, maka kinerja pegawai juga akan cenderung meningkat. Besarnya pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja pegawai dapat diketahui melalui angka beta atau *standardized coefficient* yaitu 0,286 atau 28,6 %.
- c. $b_2 = 0,420$, yang menunjukkan variabel kemampuan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai pada kantor pegawai Pengadilan Agama Barru. Hal ini berarti semakin meningkat kemampuan terhadap kinerja pegawai dapat diketahui melalui angka beta atau *standardized coefficient* yaitu 0,420 atau 42%.
- d. $b_3 = 0,270$, yang menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Pengadilan Agama Barru. Hal ini berarti semakin kondusif lingkungan kerja, maka kinerja pegawai juga akan cenderung meningkat. Besarnya pengaruh variabel lingkungan terhadap kinerja pegawai diketahui melalui angka beta atau *standardized coefficient* yaitu 0,270 atau 27%.

Berdasarkan uraian diatas dapat diketahui variabel motivasi, kemampuan dan lingkungan kerja secara individu berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai pada kantor Pengadilan Agama Barru. Selanjutnya dari ketiga variabel bebas yang berpengaruh signifikan tersebut, ternyata variabel kemampuan yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada kantor Pengadilan Agama Barru, karena diperoleh nilai *standardized beta coefficient* yang lebih besar dari variabel lainnya yaitu 42%.

PEMBAHASAN

Hasil pengujian secara simultan dan secara parsial menunjukkan bahwa variabel motivasi, kemampuan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai pada kantor Pengadilan Agama Barru. Adapun pembahasan mengenai pengaruh motivasi, kemampuan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Pengadilan Agama Barru, akan diuraikan berikut ini.

1. Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai

Motivasi merupakan semangat yang berada dalam diri pegawai dan lingkungan organisasi untuk melaksanakan pekerjaan agar wujudkan tujuan pribadi dan tujuan organisasi. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan variabel motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai pada kantor Pengadilan Agama Barru. Hal ini mengindikasikan ada hubungan yang searah antara motivasi dengan kinerja pegawai, dalam arti jika motivasi meningkat, maka kinerja pegawai juga akan meningkat.

Adanya pengaruh signifikan variabel motivasi sangat ditentukan oleh peran dari indikator yang membentuknya, yakni : pemenuhan kebutuhan fisiologi,. Pemenuhan rasa aman dalam bekerja, pemenuhan kebutuhan social, pemenuhan kebutuhan penghargaan dan pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri. Kelima indikator tersebut mampu membentuk variabel motivasi pada kantor Pengadilan Agama Barru.

Indikator yang dominan dalam membentuk variabel motivasi pada kantor Pengadilan Agama Barru adalah indikator pemenuhan fisiologi, kemudian diikuti indikator pemenuhan rasa aman dalam bekerja, indikator pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri, dan indikator pemenuhan kebutuhan akan penghargaan dan indikator pemenuhan kebutuhan social memberikan proporsi terkecil dalam membentuk variabel motivasi. Sekalipun indikator tersebut memberikan kontribusi paling kecil, tidak berarti indikator tersebut dapat diabaikan.

Berdasarkan analisa tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi adalah faktor penting dan menempati urutan pertama dalam upaya peningkatan kinerja

pegawai pada kantor Pengadilan Agama Barru. Oleh karena itu, kebijakan yang terkait dengan motivasi perlu dipertahankan terutama pada indikator-indikator yang membentuknya agar kinerja pegawai dapat ditingkatkan di masa akan datang.

Hasil penelitian ini membuktikan variabel motivasi memberikan pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai pada kantor Pengadilan Agama Barru, yang berarti semakin meningkat motivasi, maka kinerja pegawai semakin meningkat pula. Hal ini sesuai hasil penelitian yang dilakukan oleh Rustam (2007), dan Sudirman (2008), motivasi berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh kemampuan terhadap kinerja pegawai

Kemampuan merupakan sanggupnya pegawai dalam melakukan semua tugas pokok dan fungsinya dengan baik dan efektif yang sesuai dengan rencana. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan variabel kemampuan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai pada kantor Pengadilan Agama Barru. Hal ini dikarenakan ada hubungan yang searah antara kemampuan dengan kinerja pegawai, dalam arti jika kemampuan meningkat, maka kinerja pegawai juga akan meningkat.

Adanya pengaruh signifikan variabel kemampuan sangat ditentukan oleh peran dari setiap indikator yang membentuknya, yakni : memiliki kemampuan intelektual , memiliki kemampuan skill, memiliki kemampuan mental dan memiliki kemampuan fisik. Keempat indikator tersebut dapat membentuk variabel kemampuan pegawai pada kantor Pengadilan Agama Barru.

Kemampuan kerja erat kaitannya dengan kinerja pegawai. Menurut Hasibuan (2006:62) bahwa kemampuan kerja menunjukkan potensi seseorang untuk melaksanakan pekerjaan, kemampuan kerja berhubungan erat dengan fisik dan mental yang dimiliki seseorang untuk melaksanakan pekerjaannya. Secara psikologis kemampuan kerja terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan realita artinya pegawai yang tidak memiliki potensi rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatan dan keterampilan dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka pegawai tersebut akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Selanjutnya menurut Robbins (2006:46), kemampuan (*ability*) adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan seorang individu pada hakikatnya tersusun dari dua perangkat faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental. Kemampuan fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas yang menuntut stamina kecekatan dan kekuatan.

Berdasarkan analisa tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kemampuan merupakan salah satu faktor penting dan menempati urutan kedua dalam upaya peningkatan kinerja pegawai pada kantor Pengadilan Agama Barru.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa variabel kemampuan memberikan pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai pada kantor Pengadilan Agama Barru, yang berarti semakin meningkat kemampuan, maka kinerja pegawai semakin meningkat pula. Dan kemampuan merupakan variabel yang paling mempengaruhi kinerja pegawai karena memiliki kontribusi sebesar 42%. Hal ini sesuai hasil penelitian yang dilakukan oleh Suryanti(2009) bahwa kemampuan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

Lingkungan kerja adalah suasana yang mendukung pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari, seperti : kondisi gedung, ruangan kerja, ventilasi , penyiaran, kebersihan dan suasana lingkungan kerja yang memadai. Lingkungan kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kondisi yang bekesesuaian dengan kinerja pegawai sehingga mendukung penyelesaian tugas dengan baik. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan

variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Pengadilan Agama Barru. Hal ini mengindikasikan ada hubungan yang searah antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai, dalam arti semakin kondusif lingkungan kerja, maka kinerja pegawai juga akan meningkat.

Adanya pengaruh signifikan terhadap lingkungan kerja ditentukan peran dari setiap indikator yang membentuknya, yakni : ruang kerja yang nyaman, keamanan dalam bekerja, kelengkapan fasilitas kerja dan keharmonisan antara pegawai. Keempat indikator tersebut mampu membentuk variabel lingkungan kerja sehingga mendukung peningkatan kinerja pegawai pada kantor Pengadilan Agama Barru.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan kinerja pegawai. Menurut Munandar (2001:146) bahwa lingkungan merupakan kondisi kerja yang mempengaruhi sikap pegawai terhadap pekerjaan dan organisasi termasuk kondisi fasilitas kerja yang memadai, ruangan yang nyaman dan ketenangan termasuk hubungan kerja antar pegawai. Lingkungan kerja yang menyenangkan dan kondusif akan memberikan dorongan pegawai untuk bekerja lebih baik sehingga akan meningkatkan kinerjanya. Selanjutnya Sutermeister (2006:56) juga menyatakan lingkungan fisik pekerjaan sebagai salah satu bagian dari lingkungan kerja yang akan berpengaruh, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap aktivitas kerja pegawai.

Berdasarkan analisa tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dan menempati urutan ketiga dalam upaya peningkatan kinerja pegawai pada kantor Pengadilan Agama Barru.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa variabel lingkungan memberikan pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai pada kantor Pengadilan Agama Barru, yang berarti semakin kondusif lingkungan kerja, maka kinerja pegawai semakin meningkat pula. Hal ini sesuai penelitian yang dilakukan oleh Sudirman (2008) dan jurnal penelitian yang dilakukan oleh I Putu Sedhana Yasa dan I wayann Mudiarta Utama (2011) membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai.

SIMPULAN

Variabel motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Agama Barru, artinya semakin meningkat motivasi maka kinerja pegawai akan meningkat pula, Variabel kemampuan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Agama Barru, artinya semakin meningkat kemampuan maka kinerja pegawai akan meningkat pula. Variabel kemampuan ini memberikan kontribusi paling besar terhadap kinerja pegawai. Variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Agama Barru, artinya semakin kondusif lingkungan kerja maka kinerja pegawai akan meningkat pula. Variabel kemampuan berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada kaantor Pengadilan Agama Barru, karena memiliki nilai beta yang lebih besar dibandingkan variabel lainnya.

Referensi :

- Anwar, 2000. *Pengertian Kinerja dan Dinamika Kerja*. Penerbit Gramedia Pustaka
- Davis, Keith and Newstrom J.W, 2005. *Perilaku Dalam Organisasi*, JILID I dan II Alih Bahasa Agus Dharma, Erlangga, Jakarta.
- Dessler, Gray, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan, Edisi Ketujuh, Erlangga, Jakarta.

- Gibson, James. John, Ivancevich and Jemes, Donnely, J.R. 2003. *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. Edisi delapan. Binarupa Aksara. Jakarta.
- Handoko, T. Hani, 2002. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, S.P.Melayu, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara Jakarta. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Rineka Cipta, Jakarta.
- Maslow, Abraham, 1994. *Motivasi dan Kepribadian (Terjemahan)*. Pustaka Bina Pressindo, Jakarta.
- Munandar, A. Sunyoto, 2001. *Psikologi, Industri dan Organisasi*. U-IPress, Jakarta.
- Robbins, P. Stephen, 2006. *Perilaku Organisasi*, Penerjamaah Benyamin Molan, Edisi Bahasa Indonesia, Edisi Lengkap, Pearson Education, Inc, Upper Saddle River, New Jersey.
- Rustam, 2007. *Analisis Faktor - Faktor yang Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Pinrang*. Tesis Pascasarjana Universitas Hasanuddin Makassar. Tidak Dipublikasikan.
- Sedarmayanti, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama, Bandung.
- Setyanto, R. 2002. *Penilaian Kerja Karyawan*. Penerbit Harvarindo, Jakarta.
- Sudirman, 2008. *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Tanggungjawab terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Bone*. Tesis Pascasarja Universitas Hasanuddin, Makassar. Tidak Dipublikasikan.
- Sugiyono, 2004. *Statistik untuk Penelitian*. Cetakan Kedua, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Sutermister, Robert, A. 2006. *People and Productivity*. New York Mc-Graw-Hill Book Compnay.
- Timpe, A. Dale, 2003. *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia Kinerja*. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Thoha, Miftah, 2000. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Wahjosumidjo, 2000. *Kepemimpinan dan Motivasi*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Wursanto, 2004. *Manajemen Kepegawaian*, Cetakan Keempat, Penerbit Kenasiar, Jakarta.