

## JURNAL ARTIKEL

### PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KECAMATAN GAYAMSARI KOTA SEMARANG

Oleh :

Dana Cahya Putra, Drs. Moch. Mustam, MS., Dra. Tri Yuniningsih, M.Si

#### JURUSAN ADMINISTRASI PUBLIK FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK UNIVERSITAS DIPONEGORO

Jl. Profesor Haji Sudarto, Sarjana.Hukum Tembalang Semarang Kotak Pos 1269

Telepon (024) 7465407 Faksimile (024) 7465405

Laman : <http://www.fisip.undip.ac.id> email [fisip@undip.ac.id](mailto:fisip@undip.ac.id)

#### ABSTRACT

In order to support the achievement of performance accountability Semarang regency government better by improving the performance of civil servants who are in the local government area in Semarang. The study aims to describe the performance of employees and determine the influence of environmental variables and the ability to work on the performance of employees working in the District Gayamsari Semarang. Employee performance is a process of assessment of the progress of the work against the goals and objectives in the management of human resources in achieving organizational goals. According to Armstrong there are four factors related to the performance of one's work environment, style of leadership, productivity, and interpersonal skills. Whereas performance by Surya Dharma theory is a theory of motivation, the concept of organizational effectiveness, confidence managing performance, work environment. This study has a locus in the District Gayamsari the city, it is because there is an indication of less than optimal performance of employees in the agency. This type of research is explanatory, respondents drawn a number of 33 people by using population. This study uses quantitative data analysis and hypothesis testing using Rank Kendall, Kendall concordance coefficient and the coefficient of determination.

The results showed the results of the performance of employees in the district of Semarang Gayamsari high of 15.2% and a high of 84.8%, the magnitude of the effect between the ability of the ( $X_1$ ) on employee performance (Y) is equal to 27.56%, the level of influence between the work environment ( $X_2$ ) on employee performance (Y) is equal to 24.21%, and Employee Performance (Y) is affected by the Work Capability ( $X_1$ ) and Working Environment ( $X_2$ ) jointly by 52.71%. From these results, the authors provide suggestions for service revenue and financial management in the form of improved employee performance is optimal, then the increase employability through the provision of training / skills training and work environment through improved infrastructure and create intimacy all employees.

#### PENDAHULUAN

##### 1.1. Latar Belakang

Mengingat bahwa Kecamatan Gayamsari Kota Semarang sebagai salah

satu aparatur negara, sangat merasakan bahwa suatu keberhasilan organisasi juga di pengaruhi oleh kinerja pegawai. Agar kinerja pegawai semakin maksimal, maka

harus dibuat suatu tugas pokok dan fungsi masing – masing bagian dengan baik, adil, dan benar sesuai dengan bagian masing – masing di Kecamatan Gayamsari. Fenomena rendahnya kinerja dapat dilihat pada kurangnya kedisiplinan dalam bekerja, kurangnya ketelitian dalam bekerja, kurangnya kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan, kurangnya ketrampilan dan kecakapan kerja. Faktor lain yaitu kurangnya ketepatan waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang menjadi sebab utama seorang pegawai melakukan pelanggaran terhadap peraturan dan tata tertib yang ada dan akibatnya memberi pengaruh yang buruk kepada pegawai lain untuk melakukan kesalahan yang sama. Misalnya, sering terlambat datang dan pulang lebih awal, menyebabkan tugas-tugas yang diberikan oleh atasan tidak dapat selesai dengan tepat waktu (pengamatan pada saat magang tanggal 20 juli 2012).

Dari hasil pra survey wawancara yang dilakukan pada tanggal 8 oktober 2012 dengan Kepala Seksi Pemerintahan, Ibu Dra.Hj. Endang Hariyanti pukul 09.00 WIB mengenai kurangnya ketepatan waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan disebabkan setelah melakukan apel pagi, para pegawai tidak langsung melakukan tugasnya tetapi melakukan kegiatan lainnya seperti membaca koran, istirahat tidak tepat pada waktunya, dan pulang tidak sesuai dengan jam kerja mereka. Dalam kegiatan tersebut dapat menjadikan waktu yang dimiliki untuk menyelesaikan pekerjaan menjadi berkurang, sehingga kinerja yang dicapai tidak maksimal. Dengan ketidaktepatan itulah maka pelaksanaan pekerjaan di Kecamatan Gayamsari Kota Semarang kurang optimal.

Sementara pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai merupakan ciri-ciri individu yang sangat menentukan kemampuan bekerja sehingga memberikan sumbangan pada suatu organisasi. Kemampuan sebagai salah satu ciri individu yang dapat memberikan kontribusi dan

sumbangan tiap-tiap pegawai pada organisasi tempatnya bekerja, hal ini terjadi karena masuknya orang dalam organisasi disertai kemampuan yang berbeda-beda.

Aspek yang mempengaruhi kinerja lainnya adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan salah satu penentu dalam peningkatan kinerja suatu pegawai yang berdampak pada kinerja organisasi tersebut. Lingkungan kerja yang kondusif yang akan mendorong kinerja di instansi tersebut dalam menjalankan roda organisasinya. Fenomena rendahnya lingkungan kerja dapat terlihat dari kurang sesuainya tata ruang yaitu meja kerja pegawai yang saling berdekatan dikarenakan ruang kerja yang sempit, kondisi penerangan yang berlebihan dikarenakan banyaknya jendela-jendela diruang kerja yang mengakibatkan mata pegawai cepat lelah, kegaduhan suara dari dalam dan dari luar kantor, suasana kerja yang kurang kondusif dengan adanya hubungan antar pegawai yang kurang harmonis (pengamatan pada saat magang tanggal 20 juli 2012).

## **1.2. Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah tersebut, selanjutnya dapat dirumuskan masalah penelitian, sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Gayamsari Kota Semarang ?
2. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Gayamsari Kota Semarang ?
3. Apakah ada pengaruh antara kemampuan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Gayamsari Kota Semarang?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Dalam penelitian ini penulis mempunyai tujuan, antara lain :

1. Untuk menganalisis pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja

pegawai di Kecamatan Gayamsari Kota Semarang.

2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Gayamsari Kota Semarang.
3. Untuk menganalisis pengaruh kemampuan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Gayamsari Kota Semarang.

#### **1.4. Kerangka Teori**

##### **1.4.1.1. Pengertian Administrasi Publik**

Gerald Caiden (1982) mengemukakan administrasi publik mlingkupi segala kegiatan yang berhubungan dengan penyelenggaraan urusan publik atau kebutuhan publik. Ruang lingkup administrasi adalah bagaimana orang mengorganisir diri mereka sebagai publik secara kolektif dan dengan tugas dan kewajiban masing-masing memecahkan masalah publik untuk mencapai tujuan bersama.

##### **1.4.2. Kinerja Pegawai ( Y )**

Kinerja seringkali didefinisikan sebagai pencapaian tugas, dimana istilah tugas sendiri berasal dari pemikiran aktivitas yang dibutuhkan oleh pekerja (Nelson, 1997). Wexley dan Yulk (dalam Hani Handoko, 1992) menggunakan istilah *proficiency* yang mengandung arti yang lebih luas, kinerja mencaup segi usaha, loyalitas, potensi, kepemimpinan dan moral kerja. Profisiensi dapat dilihat dari 3 segi, yaitu

- a. Perilaku yang ditunjukkan seseorang dalam bekerja.
- b. Hasil nyata atau outcomes yang dicapai oleh karyawan.
- c. Penilaian-penilaian pada factor-faktor seperti : dorongan, loyalitas, inisiatif, potensi kepemimpinan dan moral kerja.

Kinerja merupakan perilaku dan tindakan yang relevan dengan tujuan organisasi (Fiske dalam Mc Coy & Cudeck, dalam Hani Handoko, 1992). Sedangkan AA Anwar Prabu Mangkunegoro (2000) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai

oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

##### **1.4.3. Kemampuan Kerja ( X1 )**

James L. Gibson (1989:215) mendefinisikan kemampuan yaitu kemampuan menunjukkan potensi seseorang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaannya.

A.S Moenir (1987:76) mengemukakan kemampuan adalah kemampuan dalam hubungan pekerjaan ialah suatu keadaan pada seseorang yang secara penuh kesungguhan, berdaya guna dan berhasil guna melaksanakan pekerjaan sehingga menghasilkan sesuatu yang optimal.

##### **1.4.4. Lingkungan Kerja ( X2 )**

Aspek kedua dari kerja yang perlu dibahas adalah lingkungan kerja, Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas-tugas yang diembannya, misalnya kebersihan, hubungan antara pegawai dan pimpinan, tingkat kebisingan dan sebagainya (Nitisemito,1996).

Lingkungan kerja pegawai dapat berupa fisik, penerangan juga hubungan kerja yang erat dan saling membantu antara pegawai dengan pegawai dan antara pegawai dengan atasan (Baski dan Susilowati,2005). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan aspek dari kerja yang meliputi kondisi-kondisi material/fisik dan psikologis yang ada dalam organisasi dimana pegawai tersebut berada. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 1999:85).

#### **1.5. Definisi Konseptual**

Definisi konseptual yang dipakai dalam penelitian ini adalah:

1. Kinerja Pegawai

Adalah hasil kerja seseorang dalam melaksanakan kegiatan menurut kriteria tertentu, dalam waktu tertentu untuk mencapai tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh factor kinerja.

## 2. Kemampuan Kerja

Adalah suatu keadaan seseorang dengan penuh kesungguhan, berdaya guna dan berhasil guna dalam melaksanakan pekerjaan sehingga menghasilkan sesuatu yang optimal.

## 3. Lingkungan Kerja

Adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

## 1.6. Definisi Operasional

Definisi operasional yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

### 1. Kinerja Pegawai ( Y )

Dengan indikator sebagai berikut :

- a. kualitas hasil kerja
- b. Kuantitas pekerjaan
- c. Prosedur kerja
- d. Kerjasama

### 2. Kemampuan Kerja (X1)

Dengan indikator sebagai berikut :

- a. Tingkat Pendidikan
- b. Pengetahuan tentang pekerjaan
- c. Ketrampilan dalam pekerjaan
- d. Pengalaman
- e. Kemampuan berinteraksi
- f. Kemampuan administratif

### 3. Lingkungan Kerja ( X2 )

- a. Lingkungan Kerja fisik,
- b. Lingkungan Kerja non fisik,

## 1.8. Metodologi Penelitian

Sesuai dengan maksud dan tujuan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti, maka metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif karena metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek ilmiah (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara

trianggulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif, dan hasil penelitian kuantitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi.

### 1.6.1. Tipe Penelitian

Sesuai dengan maksud dan tujuan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti, maka tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah tipe penelitian eksplanatory, karena penelitian ini bersifat menjelaskan artinya penelitian ini menekankan pada pengaruh antar variabel penelitian dengan menguji hipotesis yaitu adanya pengaruh perilaku kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

### 1.6.2. Populasi

Populasi adalah jumlah keseluruhan dari unit analisis yang ciri-cirinya dapat diduga dan paling sedikit mempunyai sifat yang homogen atau sama. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kecamatan Gayamsari Kota Semarang yang berjumlah 33 orang.

### 1.6.3. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan teknik kuesioner. Dimana peneliti menyebar kuesioner dengan jalan memberikan / menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden yang berkaitan dengan penelitian. Penelitian ini akan dilakukan dengan penyebaran kuesioner secara langsung, yaitu dengan mendatangi responden pada Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Keuangan Daerah Kab.Semarang dengan harapan kuesioner dapat kembali dengan cepat dan tidak jauh berbeda dengan yang disebar.

### 1.6.4. Teknik Pengolahan Data

Proses pengolahan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- a. Editing, yaitu kegiatan pengolahan data dengan memeriksa dan meneliti kembali

data dasar yang diperoleh dari daftar pertanyaan dan hasil jawaban.

- b. Koding, yaitu mengklasifikasikan jawaban dari responden menurut jenisnya dengan cara mengkode masing-masing jawaban dengan kriteria yang dipakai.
- c. Tabulasi, yaitu teknik pengolahan data melalui proses penyesuaian ke dalam bentuk tabel-tabel tertentu dengan mengelompokkan jawaban yang diperoleh menurut jawaban yang sama secara teliti dan teratur kemudian dihitung dan dijumlahkan.

### 1.6.5. Analisis Data

Teknik analisis data adalah suatu proses pengolahan data yang telah dikumpulkan sebelumnya. Analisa data dapat dilakukan dengan cara :

- Analisis Kuantitatif  
Analisis kuantitatif ini dimaksudkan untuk memperkirakan besarnya pengaruh secara kuantitatif dari perubahan satu atau beberapa kejadian lainnya dengan menggunakan statistik. Dalam pengolahan data yang didapatkan proses perhitungan statistik dan matematis menggunakan SPSS.

### 1.6.6. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan Rank Kendall karena data penelitian merupakan data ordinal (jenjang), sebagai pengujian hipotesis yang telah dirumuskan, penulis menggunakan beberapa teknik korelasi sebagai berikut:

- a) Koefisien Korelasi Rank Kendall ( $\tau$ )  
Koefisien Rank Kendall ini digunakan untuk menguji hipotesis minor yaitu hubungan variabel X dengan variabel Y. Koefisien Rank Kendall digunakan dengan alasan karena data yang digunakan bersifat ordinal.
- b) Koefisien konkordansi Kendall  
Penggunaan koefisien konkordansi Kendall ini bertujuan untuk mengukur derajat tingkat hubungan antar variabel Kemampuan Kerja (X1), variabel

Lingkungan Kerja (X2), dan variabel Kinerja (Y) secara bersama-sama melalui pengukuran terhadap himpunan-himpunan rangking masing-masing variabel yang disosialisasikan bersama.

- c) Koefisien Determinasi  
Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui berapa presentase (%) pengaruh variabel Kemampuan

## 3.2. Identitas Pegawai

Pada penelitian ini, analisis deskripsi pegawai merupakan analisis tentang kinerja pegawai. Analisis terhadap kinerja pegawai dilakukan untuk mengetahui siapa saja yang menjadi responden pada penelitian pada Kecamatan Gayamsari Kota Semarang.

### 3.2.1. Karakteristik Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin

Dari penelitian terhadap 33 orang pegawai yang diteliti, karakteristik pegawai berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat berdasarkan tabel berikut :

**Tabel 3.4**  
**Sebaran Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin**

| No.    | Jenis Kelamin | Frekuensi | %    |
|--------|---------------|-----------|------|
| 1      | Laki-Laki     | 22        | 66,7 |
| 2      | Perempuan     | 11        | 33,4 |
| Jumlah |               | 33        | 100  |

Sumber : Data Umum Responden

### 3.2.2. Karakteristik Pegawai Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan terakhir dapat digunakan sebagai tolok ukur dari kemampuan seseorang. Semakin tinggi pendidikan maka semakin tinggi pula kemampuan yang dimiliki. Untuk mengetahui karakteristik pegawai berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 3.5**  
**Sebaran Pegawai Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

| No.    | Pendidikan Terakhir | Frekuensi | Presentase (%) |
|--------|---------------------|-----------|----------------|
| 1      | SD                  | 6         | 18,2           |
| 2      | SMP/Sederajat       | 5         | 15,2           |
| 3      | SMA/Sederajat       | 14        | 42,4           |
| 4      | Sarjana (S1)        | 7         | 21,2           |
| 5      | Pasca Sarjana (S2)  | 1         | 3,1            |
| Jumlah |                     | 33        | 100            |

Sumber : Data Umum Responden

### 3.3. Analisis Pengaruh Kemampuan Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil penelitian yang disajikan dalam bentuk tabel-tabel tersebut, maka dapat diketahui masing-masing skor untuk Kinerja Pegawai. Skor tersebut kemudian diklasifikasikan dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Interval Kelas} = \frac{56 - 41}{4} = 3,75$$

Sehingga diperoleh tingkatan klasifikasi kinerja pegawai sebagai berikut:

**Tabel 3.22**

#### Rekapitulasi Data Kinerja Pegawai

| No     | Kategori      | Kelas Interval | Frekuensi | Presentase (%) |
|--------|---------------|----------------|-----------|----------------|
| 1      | Rendah        | 41 – 44,75     | -         | -              |
| 2      | Kurang Tinggi | 44,76 – 48,5   | -         | -              |
| 3      | Cukup Tinggi  | 48,6 – 52,25   | 28        | 84,8           |
| 4      | Tinggi        | 52,26 – 56     | 5         | 15,2           |
| Jumlah |               |                | 33        | 100            |

### 3.3.2. Kemampuan Kerja ( X2 )

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat diketahui masing-masing skor untuk kemampuan kerja. Skor tersebut kemudian diklasifikasikan dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Interval Kelas} = \frac{41 - 23}{4} = 4,5$$

Sehingga diperoleh tingkatan klasifikasi kemampuan kerja sebagai berikut:

**Tabel 3.36**

#### Rekapitulasi Data Kemampuan kerja

| No     | Kategori      | Kelas Interval | Frekuensi | Presentase (%) |
|--------|---------------|----------------|-----------|----------------|
| 1      | Rendah        | 23 – 27,5      | 1         | 3,0            |
| 2      | Kurang Tinggi | 27,6 – 32      | 24        | 72,7           |
| 3      | Cukup Tinggi  | 32,1 – 36,5    | 8         | 24,2           |
| 4      | Tinggi        | 36,6 – 41      | 0         | 0              |
| Jumlah |               |                | 33        | 100            |

Sumber : diolah dari pertanyaan no.15-28

### 3.3.3. Lingkungan Kerja ( X2 )

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat diketahui masing-masing skor untuk variabel kinerja. Skor tersebut kemudian diklasifikasikan dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Interval Kelas} = \frac{33 - 21}{4} = 2,5$$

Sehingga diperoleh tingkatan klasifikasi variabel lingkungan kerja sebagai berikut:

**Tabel 3.47**

#### Rekapitulasi Data Variabel Lingkungan Kerja

| No     | Kategori      | Kelas Interval | Frekuensi | Presentase (%) |
|--------|---------------|----------------|-----------|----------------|
| 1      | Rendah        | 21 – 23,5      | 0         | 0              |
| 2      | Kurang Tinggi | 23,6 – 26      | 19        | 57,6           |
| 3      | Cukup Tinggi  | 26,1 - 28,5    | 0         | 0              |
| 4      | Tinggi        | 28,6 – 31      | 14        | 42,4           |
| Jumlah |               |                | 33        | 100            |

Sumber : diolah dari pertanyaan no.29-38

### 3.4.1. Analisis Hubungan Kemampuan Kerja (X1) dengan Kinerja Pegawai (Y) di Kecamatan Gayamsari Kota Semarang

Untuk mengetahui ada tidaknya hubungan positif antara variabel kemampuan kerja dengan kinerja pegawai., terlebih dahulu akan disajikan tabel hubungan yang menggambarkan hubungan kedua variabel tersebut.

**Tabel 3.48**

#### Hubungan Kemampuan kerja (X1) dengan Kinerja Pegawai (Y)

| Kinerja Pegawai | Kemampuan kerja |              |               |             | Jumlah        |
|-----------------|-----------------|--------------|---------------|-------------|---------------|
|                 | Tinggi          | Cukup Tinggi | Kurang Tinggi | Rendah      |               |
| Tinggi          | 0<br>(0%)       | 4<br>(50%)   | 1<br>(4,2%)   | 0<br>(0%)   | 5<br>(15,2%)  |
| Cukup Tinggi    | 0<br>(0%)       | 4<br>(50%)   | 23<br>(95,8%) | 1<br>(100%) | 28<br>(84,8%) |
| Kurang Tinggi   | 0<br>(0%)       | 0<br>(0%)    | 0<br>(0%)     | 0<br>(0%)   | 0<br>(0%)     |
| Rendah          | 0<br>(0%)       | 0<br>(0%)    | 0<br>(0%)     | 0<br>(0%)   | 0<br>(0%)     |
| Jumlah          | 0<br>(100%)     | 8<br>(100%)  | 24<br>(100%)  | 1<br>(100%) | 33<br>(100%)  |

Sumber : diolah dari tabel induk

Dari keterangan data tabel silang disimpulkan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan dari kemampuan kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y). nilai positif menyatakan hubungan yang searah jika kemampuan kerja naik (X1) maka kinerja pegawai (Y) naik. Kemampuan kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja pegawai di Kecamatan Gayamsari Kota Semarang yang tinggi pula. Sedangkan perilaku pemimpin yang rendah akan diikuti kinerja pegawai yang juga rendah.

Dalam analisis ini menggunakan program SPSS yang menghasilkan nilai  $TX1.Y = 0,525$  artinya bahwa kemampuan kerja dengan kinerja pegawai memiliki hubungan yang sedang dan positif. Hasil perhitungan koefisien korelasi Rank Kendall tersebut kemudian diuji signifikansinya dengan menggunakan uji Z dengan perhitungan sebagai berikut :

$$Z = \frac{\tau}{\sqrt{\frac{2 \cdot (2N + 5)}{9N(N - 1)}}}$$

$$Z = \frac{0,525}{\sqrt{\frac{2 \cdot (2 \cdot 33 + 5)}{9 \cdot 33(33 - 1)}}}$$

**Z = 4,29**

Dari hasil perhitungan didapat nilai Zhitung sebesar 4,29 kemudian dikonsultasikan dengan harga Ztabel :

- Pada taraf signifikansi 1% maka diperoleh  $4,29 > 2,576$  yang berarti sangat signifikan.

- Pada taraf signifikansi 5% maka diperoleh  $4,29 > 1,96$  yang berarti signifikan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kedua variabel yang diuji mempunyai hubungan yang sangat signifikan, artinya hipotesis yang menyatakan hubungan positif antara kemampuan kerja dan kinerja pegawai ada kecenderungan dapat diterima. Selanjutnya untuk mengetahui besarnya pengaruh kemampuan terhadap kinerja pegawai digunakan rumus koefisien determinasi (KD), yaitu :

$$KD = (T X1 . Y)^2 . 100\%$$

$$= (0,525)^2 . 100\%$$

$$= 0,2756 . 100\%$$

$$= \mathbf{27,56 \%}$$

Berdasarkan hasil Koefisien Determinasi (KD) tersebut dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh antara kemampuan kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 27,56% dan sisanya 72,44% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya, seperti motivasi, kedisiplinan, komunikasi, kepemimpinan, kondisi lingkungan kerja dan lain-lain.

### 3.4.2. Analisis Hubungan antara Lingkungan Kerja (X2) dengan Kinerja Pegawai (Y) di Kecamatan Gayamsari Kota Semarang.

Untuk mengetahui ada tidaknya hubungan positif antara lingkungan kerja (X2) dengan kinerja pegawai (Y), terlebih dahulu akan disajikan tabel silang yang akan menggambarkan hubungan kedua variabel tersebut.

**Tabel 3.50**  
**Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai**

| Kinerja Pegawai | Lingkungan Kerja |              |               |           | Jumlah        |
|-----------------|------------------|--------------|---------------|-----------|---------------|
|                 | Tinggi           | Cukup Tinggi | Kurang Tinggi | Rendah    |               |
| Tinggi          | 0<br>(0%)        | 5<br>(35,7%) | 0<br>(0%)     | 0<br>(0%) | 5<br>(15,1%)  |
| Cukup Tinggi    | 0<br>(0%)        | 9<br>(64,3%) | 19<br>(100%)  | 0<br>(0%) | 28<br>(84,9%) |
| Kurang Tinggi   | 0<br>(0%)        | 0<br>(0%)    | 0<br>(0%)     | 0<br>(0%) | 0<br>(0%)     |

|               |             |              |              |             |              |
|---------------|-------------|--------------|--------------|-------------|--------------|
| <b>Rendah</b> | 0<br>(0%)   | 0<br>(0%)    | 0<br>(0%)    | 0<br>(0%)   | 0<br>(0%)    |
| <b>Jumlah</b> | 0<br>(100%) | 14<br>(100%) | 19<br>(100%) | 0<br>(100%) | 33<br>(100%) |

Sumber : diolah dari tabel induk menggunakan program SPSS

Hasil dari pengujian tabel silang antara lingkungan kerja (X2) dengan kinerja pegawai (Y) di Kecamatan Gayamsari Kota Semarang menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kurang tinggi maka kinerja pegawai yang dihasilkan cukup tinggi, dan lingkungan kerja yang cukup tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Dari keterangan tersebut dapat disimpulkan adanya hubungan positif dan signifikan dari lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Dari 33 pegawai di Kecamatan Gayamsari Kota Semarang sebagian besar pegawai menyatakan lingkungan kerja yang kurang tinggi namun kinerja yang dihasilkan cukup tinggi

Dalam analisis ini menggunakan perhitungan dengan bantuan program SPSS yang menghasilkan  $TX1.Y = 0,492$ , artinya bahwa lingkungan kerja dengan kinerja pegawai memiliki hubungan sedang dan positif. Kemudian hasil perhitungan koefisien korelasi Rank Kendall tersebut diuji signifikansinya dengan menggunakan uji Z dengan perhitungan sebagai berikut :

$$Z = \frac{\tau}{\sqrt{\frac{2 \cdot (2N + 5)}{9N(N-1)}}}$$

$$Z = 4,03$$

Dari hasil perhitungan didapat nilai Zhitung sebesar 4,03 kemudian dikonsultasikan dengan harga Ztabel :

- Pada taraf signifikansi 1% maka diperoleh  $4,03 > 2,576$  yang berarti sangat signifikan.
- Pada taraf signifikansi 5% maka diperoleh  $4,03 > 1,96$  yang berarti signifikan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kedua variabel yang diuji mempunyai hubungan yang signifikan,

artinya hipotesis yang menyatakan hubungan positif antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai ada kecenderungan dapat diterima. Selanjutnya untuk mengetahui besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai digunakan rumus koefisien determinasi (KD), yaitu :

$$\begin{aligned} KD &= (T \cdot X1 \cdot Y)^2 \cdot 100\% \\ &= (0,0492)^2 \cdot 100\% \\ &= 0,02421 \cdot 100\% \\ &= 24,21\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi (KD) tersebut dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh antara lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) di Kecamatan Gayamsari Kota Semarang adalah sebesar 24,21% dan sisanya sebesar 75,79% dipengaruhi oleh faktor-faktor yang lain seperti, kedisiplinan, komunikasi, kemampuan kerja, motivasi, kepemimpinan dan lain-lain.

### 3.4.3. Analisis Hubungan antara Kemampuan kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) dengan Kinerja Pegawai (Y)

Untuk mengetahui ada tidaknya hubungan positif antara variabel kemampuan kerja dan lingkungan kerja dengan kinerja pegawai digunakan rumus koefisien konkordansi Kendall (W) dengan uji signifikansi chi kuadrat ( $X^2$ ).

**Tabel 3.52**

#### Koefisien konkordansi kendall

|             |        |
|-------------|--------|
| N           | 33     |
| Kendall's W | .726   |
| Chi-Square  | 47.890 |
| Df          | 2      |
| Asymp.Sig.  | .000   |

Sumber : diolah dari tabel induk menggunakan SPSS

Berdasarkan perhitungan program SPSS telah diketahui besarnya koefisien konkordansi (W) yaitu sebesar 0,726. Untuk menguji signifikan Koefisien Konkordansi Kendall (W) maka harga W tersebut selanjutnya dimasukkan kedalam rumus chi



kuadrat, sehingga diperoleh hasil sebagai berikut :

$$\begin{aligned} X^2 &= K(N-1)W \\ &= 33(3-1)0,726 \\ &= \mathbf{47,916} \end{aligned}$$

- Pada taraf signifikansi 1% yaitu  $47,916 > 9,21$
- Pada taraf signifikansi 5% yaitu  $47,916 > 5,99$

Berdasarkan hasil analisis data tersebut dapat disimpulkan bahwa antara Kemampuan Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) dengan Kinerja Pegawai (Y) ada korelasi positif dan sangat signifikan, dengan demikian hipotesis dapat diterima.

Selanjutnya untuk mengetahui besarnya pengaruh antara kemampuan kerja dan lingkungan kerja dengan kinerja pegawai digunakan rumus berikut :

$$\begin{aligned} KD &= W^2 \cdot 100\% \\ &= (0,762)^2 \cdot 100\% \\ &= \mathbf{52,71\%} \end{aligned}$$

Nilai KD 52,71% berarti bahwa dari Kinerja Pegawai (Y) dipengaruhi oleh Kemampuan Kerja (X1) dengan Lingkungan Kerja (X2) secara terpisah maka hasil KD tidak akan sebesar 52,71% namun hanya sebesar 51,77% (KD X1Y 27,56% dan KD X2Y 24,21%). Agar peningkatan Kinerja Pegawai (Y) optimal maka peningkatan Kemampuan Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) harus dilakukan secara bersama dan seimbang.

## **PENUTUP**

### **A. Kesimpulan**

Kesimpulan yang dapat ditarik dari penelitian yang berjudul Pengaruh Kemampuan kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Gayamsari Kota Semarang sebagai berikut :

1. Pengaruh antara Kemampuan Kerja (X1) dengan Kinerja Pegawai (Y) menghasilkan nilai  $TX1.Y = 0,525$ , artinya bahwa kemampuan kerja dan kinerja pegawai memiliki pengaruh yang sedang atau positif. Kemampuan kerja mempunyai hubungan yang signifikan terhadap kinerja pegawai yang

dibuktikan dari hasil  $(\tau) = 0,525$  dan  $Z = 4,29$  dengan uji signifikansi 1% dan 5%. Harga Zhitung 4,29 lebih besar daripada harga Ztabel pada taraf signifikan 1% dan 5% sehingga hipotesis dapat diterima secara signifikan. Besar pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai menghasilkan KD sebesar 27,56%. Hasil tersebut menunjukkan kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Gayamsari Kota Semarang sebesar 27,56%, dan sisanya 72,44% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya seperti motivasi, kedisiplinan, komunikasi, kepemimpinan, kondisi lingkungan kerja dan lain-lain..

2. Lingkungan Kerja (X2) mempunyai hubungan yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) yang dibuktikan dari hasil  $(\tau) = 0,492$  dan  $Z = 4,03$  dengan uji signifikansi 1% dan 5%. Harga Zhitung lebih besar daripada harga Ztabel pada taraf signifikan 1% dan 5% sehingga hipotesis dapat diterima secara signifikan. Besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai menghasilkan KD sebesar 24,21%. Hasil tersebut menunjukkan hasil tersebut menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Gayamsari Kota Semarang sebesar 24,21% dan sisanya sebesar 75,79% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya seperti, kemampuan, kedisiplinan, komunikasi, kepemimpinan, motivasi, dan lain-lain.
3. Adanya hubungan yang signifikan antara Kemampuan Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) yang dibuktikan dari hasil koefisien konkordasi Kendall (W) menunjukkan W sebesar 0,726, dan uji signifikansi  $X^2$  yang menghasilkan nilai sebesar 47,890. Kemudian dikonsultasikan dengan taraf signifikansi 5% pada tabel yang diketahui sebesar 5,99. Sehingga, karena  $X^2_{hitung} > X^2_{tabel}$  ( $47,916 > 5,99$ ) maka disimpulkan bahwa hipotesis dapat

diterima secara signifikan. Adapun besarnya pengaruh (KD) Kemampuan Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah 52,71 % , sedangkan 47,29 % merupakan pengaruh dari faktor lainnya seperti, kedisiplinan, komunikasi, kepemimpinan, motivasi, dan lain-lain.

#### 4.2. Saran

Adapun saran atau masukan sebagai berikut :

- a. Perlunya peningkatan kemampuan terhadap pegawai dapat dilakukan melalui:
  - Diklat yang disesuaikan dengan tiap tupoksi masing-masing pegawai baik yang diselenggarakan oleh instansi tersebut atau dari instansi yang lain, dan pemberian pelatihan ketrampilan dalam menggunakan peralatan kantor secara optimal sehingga meningkatkan kemampuan pegawai dalam pelaksanaan administrasi perkantoran, serta dapat melalui peningkatan motivasi pegawai dalam bekerja.
- b. Perlunya peningkatan lingkungan kerja pegawai dapat dilakukan melalui :
  - Peningkatan lingkungan kerja fisik maupun non fisik adanya perlengkapan sarana prasarana yang masih kurang dengan pengadaan komputer, lebih memperhatikan penerangan ruangan dan warna untuk desain ruangan.
- c. Perlu adanya peningkatan kinerja pegawai melalui:
  - Peningkatan ketelitian, keakuratan dan kerapian pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dengan cara memperketat pengawasan terkait penyelesaian pekerjaan agar lebih teliti, akurat dan lengkap yang dapat dilaksanakan oleh atasan langsung dari masing-masing pegawai.
- d. Berdasarkan temuan yang diperoleh selama penelitian, maka yang harus diperhatikan untuk dapat meningkatkan

kinerja pegawai adalah melalui peningkatan intensitas komunikasi dan kerjasama antar bagian, sehingga menumbuhkan rasa memiliki dan loyalitas tinggi terhadap organisasi.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Dr. Edy Sutrisno, M.SI. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenadamedia Group : Jakarta
- Dr. Suharsini Arikunto. 1996. *Prosedur Penelitian*. PT. Rineka Cipta : Jakarta
- DR. Surya Dharma, MPA. 2005. *Manajemen Kinerja*. Pustaka Pelajar : Yogyakarta.
- Gie, The Liang. 2000.. *Administrasi Perkantoran Modern*. Yogyakarta Liberty : Yogyakarta
- Hadi, Sutrisno . 2001 . *Metode Research Yogyakarta* : Andi Offset.
- Hersey, Paul, Blanchard, Kenneth H. 1986. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Erlangga.
- Muhammad idrus. 2009. *Metode Penelitian Ilmu Sosial*. PT. Erlangga : Jakarta
- Peraturan Daerah Kota Semarang Nomor 18 Tahun 2011 Tentang Kecamatan
- Prasetyo, Bambang. 2005. *Metode Penelitian Kuantitatif*. PT Raja Grafindo: Jakarta.
- Prof.Dr.J.Winardi, SE. 2004. *Manajemen Perilaku Organisasi*. Predana Media : Jakarta.
- Siagian, Sondang P.2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : CV. Alfabeta.