

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Undang-Undang Nomor 32 tahun 2009 pasal 1 ayat 2 tentang Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup menjelaskan bahwa perlindungan dan pengelolaan lingkungan hidup merupakan usaha secara sistematis dan selaras yang dilakukan untuk melestarikan fungsi lingkungan hidup dan mencegah timbulnya pencemaran dan kerusakan pada lingkungan hidup yang mencakup penyusunan rencana, pendayagunaan, pengendalian, penjagaan, pengawasan, dan penegakan aturan. Kesehatan lingkungan adalah hak setiap orang dan salah satu kesejahteraan yang harus dilaksanakan dan diwujudkan.

Seiring dengan melonjaknya kegiatan ekonomi seperti industri yang mencemari atau limbah rumah tangga dapat menyebabkan kerusakan lingkungan dan dapat menyebabkan kesehatan masyarakat menurun. Permasalahan lingkungan merupakan suatu hal yang kompleks dimana dapat menyebabkan sikap dan perilaku manusia bergantung lebih banyak pada lingkungan yang semakin lama semakin menurun yang meliputi kualitas dan kuantitas dalam menunjang kehidupan manusia. Supardi (Henry Bakrie dan Anitha Nurak, 2022) mengemukakan seiring dengan meningkatnya pertumbuhan penduduk yang tidak dapat dikendalikan, maka dapat menyebabkan lingkungan semakin hari semakin buruk.

Melonjaknya jumlah penduduk dan laju pertumbuhan ekonomi serta pembangunan di berbagai daerah selain memberikan dampak positif juga dapat menimbulkan dampak negatif apalagi Indonesia merupakan negara nomor empat

terpadat di dunia dengan jumlah penduduk yang diperkirakan dapat mencapai 273,8 juta jiwa pada tahun 2021 yang dimana menghadapi banyak permasalahan yang berkaitan dengan lingkungan hidup (BPS, 2021).

Penanganan terkait masalah lingkungan hidup oleh pemerintah sangat dibutuhkan karena kesadaran masyarakat yang masih lemah terhadap pengelolaan lingkungan sekitar mereka dari dampak yang ditimbulkan dan sosialisasi dari pemerintah kepada masyarakat terkait pentingnya menjaga lingkungan hidup juga masih tergolong rendah. Hal ini menyebabkan beban yang diemban oleh pemerintah daerah kabupaten semakin besar dalam menciptakan struktur pemerintahan yang sesuai dengan permasalahan dan potensi yang ada di daerah.

Pembentukan birokrasi yang efektif, efisien, dan terstruktur dalam menjalankan tugas pemerintahan perlu diperhatikan untuk mewujudkan peningkatan kesehatan masyarakat dan kualitas lingkungan dalam pembangunan melalui peningkatan pelayanan. Pemerintah memiliki tanggung jawab dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, seperti bertanggungjawab dalam memberikan pelayanan secara berkualitas, profesional, dan sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh masyarakat.

Oleh karena itu, dibutuhkan kinerja pegawai yang profesional dan berkualitas yang mampu mewujudkan lingkungan yang sehat bagi masyarakat. Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat

pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan. Sesuai dengan fungsi utamanya sebagai pelaksana fungsi pemerintahan, maka Pegawai Negeri Sipil dituntut memiliki etos kerja yang tinggi dan disiplin waktu. Hal ini tentu saja menjadi tantangan yang harus dijawab oleh para Pegawai Negeri Sipil.

Kualitas pelayanan publik merupakan gambaran dari kualitas kinerja para pegawai pemerintahan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (dalam Sukmarwati Armediana, 2007) kinerja pegawai adalah hasil kinerja pegawai secara kualitas dan kuantitas yang telah dijalankan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dalam menjalankan kinerjanya, pegawai dipengaruhi oleh kemampuan yang dimiliki dan motivasi dari diri seorang pegawai. McClelland (dalam Sabarijal Lul Fikri, 2020) menyatakan bahwa kemampuan kinerja sebagai karakteristik dasar seseorang yang dapat berpengaruh secara langsung atau mampu memprediksi kinerja dengan sangat baik. Sedangkan menurut Blanchard dan Hersey (dalam Nurmega, 2020) kemampuan kerja merupakan keadaan dimana seseorang berupaya secara sungguh-sungguh dan maksimal dalam melakukan pekerjaan supaya mampu menghasilkan output atau kualitas kinerja secara optimal.

Selain kemampuan pegawai yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai, yaitu motivasi pegawai. Motivasi kerja dapat diartikan sebagai pemberian daya penggerak yang mampu membangkitkan gairah seseorang untuk bekerja secara efektif dan terintegritas dengan segala upayanya sehingga tujuan dapat tercapai. Ernest J. McCormick (dalam Sabarijal Lul Fikri, 2020) mengemukakan bahwa

motivasi kerja sebagai suatu keadaan yang berpengaruh dalam menggerakkan, mengarahkan, dan membangkitkan perilaku seseorang yang berhubungan dengan sikap kerja. Sementara itu, Robbins & Judge (dalam Sabarijal Lul Fikri, 2020) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan suatu proses yang memberikan penjelasan tentang intensitas, kekuatan, dan arah usaha seseorang untuk mencapai tujuan.

Motivasi yang tepat dapat mendorong daya penggerak untuk menciptakan gairah kerja seseorang sehingga mereka dapat bekerja secara efektif dan terintegrasi dengan semua daya upaya untuk mencapai titik kepuasan. Selain itu, motivasi dapat menjadi penyebab atau menjadi pendukung seseorang sehingga orang tersebut memiliki keinginan untuk bekerja keras dan sangat antusias untuk mencapai hasil yang maksimal.

Dinas Lingkungan Hidup memiliki tugas dan tanggung jawab untuk melaksanakan urusan rumah tangga daerah dan tugas pokok pada bidang aspek peningkatan kebersihan, mengelola sampah, pengangkutan sampah, dan penataan lingkungan. Kinerja pegawai dapat diukur dengan indikator menurut Robbins (dalam Sri Ekowati, 2020), yaitu kualitas pekerjaan, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian.

Penelitian ini dilakukan di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo. Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo terletak di Jl. Halim Perdana Kusuma No.17, Godang, Patihan Kidul, Kec. Siman, Kabupaten Ponorogo, Jawa Timur. Peneliti memilih lokasi tersebut karena Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten

Ponorogo merupakan salah satu unsur pelaksanaan Pemerintah Daerah Kabupaten Ponorogo yang memiliki tugas inti membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan kabupaten dan tugas pembantuan yang diberikan kepada kabupaten di bidang lingkungan hidup yang tentunya penting untuk dijadikan lokasi penelitian. Selain itu, berdasarkan penelitian dari Muhammad Ridwan, dkk. (2023) yang berjudul Efektivitas Kinerja Pegawai dalam Menunjang Kinerja pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kota Kendari ditemukan mengalami kemajuan yang baik, ditunjukkan dengan sejauh mana pencapaian nilai keberhasilan yang memiliki tujuan tertentu, metrik mengalami kemajuan secara berkala dan menghasilkan tugas dan fungsi inti yang berkualitas seperti yang ditentukan. Hal ini karena kinerja pegawai ditingkatkan melalui metrik yang baik, kepuasan kerja, kualitas dan akuntabilitas. Pembaharuan untuk meningkatkan kinerja pegawai ini belum diterapkan di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo dengan demikian hal ini yang membuat peneliti memilih Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo sebagai lokus dan kinerja pegawai sebagai fokus yang tentunya berhubungan dengan kemampuan pegawai dan motivasi pegawai dalam menunjang kinerjanya.

Setiap organisasi pemerintahan selalu mengharapkan para pegawainya memiliki kemampuan dan motivasi yang baik, hal ini karena dengan memiliki aparatur sipil negara yang kompeten mampu memberikan hasil kinerja yang optimal bagi proses kinerja organisasi tersebut. Masalah sumber daya manusia menjadi masalah dan tantangan bagi manajemen, hal ini karena tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Apabila dalam organisasi pemerintahan sumber

daya aparaturnya dapat berjalan dengan efisien dan mandiri maka proses pemerintahan akan tetap berjalan efektif.

Dalam hal kemampuan pegawai terdapat indikator yang digunakan untuk mengukur tingkat kemampuan pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Menurut Blanchard dan Hersey (dalam Sabarijal Lul Fikri, 2020) menyatakan bahwa indikator yang digunakan untuk mengukur kemampuan pegawai, yaitu pengetahuan, pelatihan, pengalaman, keterampilan, keterampilan dan kesanggupan kerja. Berkaitan dengan pengetahuan, menurut Sugihartono, dkk. (dalam Jeane Betty Kurnia Jusuf, 2019) pengetahuan merupakan informasi yang diperoleh melalui proses interaksi dengan lingkungan sekitarnya. Tingkat pengetahuan dapat diukur dengan tingkat pendidikan seseorang. Berikut adalah tabel tingkat pendidikan pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo 2023.

Tabel 1.1 Jumlah Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan Formal Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo 2023

Unit Kerja	Jumlah Pegawai	Jenjang									
		S3	S2	S1	D IV	D III	D II	D I	SLTA	SLTP	SD
Kepala Dinas	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
Sekretariat	12	0	2	4	0	1	0	0	1	4	0
Bidang Pengendalian Pencemaran, Kerusakan Lingkungan dan Konsevasi SDA dan Lingkungan Hidup	7	0	3	4	0	0	0	0	0	0	0
Bidang Penataan dan Penataan Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup	8	0	1	5	0	0	0	0	0	1	0
Bidang Pengelolaan Sampah dan Pertamanan	41	0	3	5	0	0	0	0	11	21	2
UPTD Pengelolaan Sampah	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
Total	70	0	10	19	0	1	0	0	12	26	2
Persentase	100%	0%	14,3%	27,1%	0%	1,4%	0%	0%	17,1%	37,1%	2,9%

Sumber: Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo. (2023). <https://dlh.ponorogo.go.id/profil/jumlah-pegawai-beda-dasarkan-pendidikan-pangkat-golongan-jenis-kelamin/>. Diakses pada 6 Oktober 2023.

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo pendidikan tertinggi S2 dengan persentase sebesar 14,3% dan pendidikan terendah pegawai SD dengan persentase sebesar 2,9%. Untuk Kepala Dinas Lingkungan Hidup, Pimpinan Sekretariat, dan Kepala di setiap bidang sudah memenuhi kualifikasi jenjang pendidikan formal, yaitu S2 dan S1. Namun, jika membahas mengenai pegawai dari total 70 pegawai masih terdapat beberapa pegawai yang belum memenuhi kualifikasi, seperti Sekretariat yang memiliki tugas mengkoordinasi penyusunan program, evaluasi dan pelaporan, administrasi umum, administrasi kepegawaian, keuangan, perlengkapan dan rumah tangga Dinas. Di bagian sekretariat terdapat 4 pegawai dengan lulusan jenjang pendidikan formal SLTP.

Di samping itu, di bidang Penataan dan Penaatan Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup terdapat 1 pegawai dengan lulusan jenjang SLTP. Bidang ini mempunyai tugas merumuskan, menyusun, dan mengelola kebijakan teknis di bidang penataan dan penaatan serta penerapan instrumen pencegahan dalam perlindungan dan pengelolaan lingkungan hidup secara berkelanjutan.

Pendidikan formal pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo masih terdapat beberapa pegawai yang belum memenuhi kualifikasi minimal pendidikan sebagai pegawai negeri sipil padahal memiliki tugas dan tanggungjawab penting dalam organisasi. Hal ini dapat disebabkan oleh program pengembangan diri dari pihak organisasi yang belum dijalankan dan tidak adanya dorongan atau dukungan yang cukup sehingga pegawai kurang termotivasi untuk meningkatkan kualifikasi pendidikan mereka. Oleh karena itu, perlu adanya upaya

dari pihak manajemen untuk meningkatkan akses dan motivasi pegawai dalam mengejar pendidikan tinggi, sehingga mereka dapat lebih kompeten dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka di bidang Lingkungan Hidup.

Kemampuan pegawai tidak hanya ditentukan oleh jenjang pendidikan formal yang dimilikinya. Sebaliknya, peran pelatihan dan sertifikasi juga sangat penting dalam meningkatkan kompetensi mereka. Meski pun pendidikan formal memberikan landasan yang penting, pelatihan yang berkelanjutan dan sertifikasi yang relevan memungkinkan pegawai untuk terus mengembangkan keterampilan dan pengetahuan yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan saat ini. Dengan demikian, pengembangan profesional melalui pelatihan dan sertifikasi memainkan peran utama dalam memastikan bahwa pegawai memiliki kompetensi yang relevan dan mutakhir untuk mencapai kinerja terbaik mereka dalam lingkungan kerja yang terus berubah. Berikut adalah tabel jumlah pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo yang mengikuti pelatihan atau sertifikasi dari tahun 2019 - 2023.

Tabel 1.2 Jumlah Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo yang Mengikuti Pelatihan dan Sertifikasi dari Tahun 2019 – 2023

No.	Unit Kerja	Jumlah Pegawai Setiap Unit Kerja	Jumlah Pegawai yang Mengikuti Pelatihan atau Sertifikasi Setiap Unit Kerja	Persentase
1	Kepala Dinas	1	1	100%
2	Sekretariat	12	4	33,3 %
3	Bidang Pengendalian Pencemaran, Kerusakan Lingkungan dan Konsevasi SDA dan Lingkungan Hidup	7	7	100 %
4	Bidang Penataan dan Penataan Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup	8	3	37,5 %
5	Bidang Pengelolaan Sampah dan Pertamanan	41	3	7,3 %
6	UPTD Pengelolaan Sampah	1	-	-
	Jumlah	70	18	25,7 %

Sumber: Pelatihan dan Sertifikasi Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo. (2023). <https://dlh.ponorogo.go.id/>. Diakses pada 9 Oktober 2023.

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui dari 70 pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo hanya 18 pegawai atau dengan persentase sebesar 25,7 % yang pernah mengikuti pelatihan atau sertifikasi yang bertujuan untuk menunjang kinerjanya. Dari tabel di atas dapat diketahui untuk unit kerja Sekretariat kepala sekretariat belum mengikuti pelatihan dan juga untuk anggota unit bidang tersebut belum ada setengah dari total yang mengikuti pelatihan atau sertifikasi. Selain itu, untuk kepala unit kerja Bidang Pengendalian Pencemaran, Kerusakan Lingkungan dan Konservasi SDA dan Lingkungan Hidup, kepala unit kerja Bidang Penataan dan Penataan Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup, kepala unit kerja Bidang Pengelolaan Sampah dan Pertamanan, dan kepala unit kerja Bidang UPTD Pengelolaan Sampah belum ada yang mengikuti pelatihan dan Sertifikasi dalam rentang waktu 5 tahun. Hal tersebut mengindikasikan bahwa

pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo yang mengikuti pelatihan atau sertifikasi dengan rentang 5 tahun dari Tahun 2019 – 2023 masih sedikit.

Selain kemampuan pegawai yang mempengaruhi kinerja pegawai, motivasi pegawai juga dapat mempengaruhi baik buruknya kinerja pegawai. Motivasi pegawai merupakan suatu hal penting untuk menjaga kualitas kinerja dan efektivitas pelayanan publik. Sebagai bagian dari sektor publik, motivasi pegawai negeri sipil berhubungan dengan seberapa besar dedikasi yang dilakukan untuk melayani masyarakat, integritas, dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas dari pemerintah. Motivasi pegawai negeri sipil yang tinggi mampu menumbuhkan lingkungan kerja yang efisien, efektif, profesional dan tentunya inovatif. Dengan memberikan insentif yang tepat, peluang pegawai dalam membangun yang jelas, dan menghargai kontribusi yang diberikan serta peningkatan motivasi pegawai negeri sipil sehingga dengan ini mampu menghasilkan pelayanan publik yang lebih baik dan kepuasan masyarakat meningkat. Motivasi pegawai dapat diukur dengan indikator, menurut Abraham H. Maslow (dalam Edy Sutrisno, 2019) indikator motivasi pegawai ada lima, yaitu kebutuhan fisik, keamanan, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri.

Tabel 1.3 Daftar Penghargaan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo

No.	Penghargaan	Tingkat	Tahun	Pemberi Penghargaan
1	Pelestarian Fungsi Lingkungan Hidup Provinsi Jawa Timur Tahun 2019 - Kategori Perintis Lingkungan	Provinsi	2019	Gubernur Jawa Timur
2	Adiwiyata Nasional Tahun 2019 MTsN 6 Ponorogo	Nasional	2019	Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan
3	Nirwasita Tantra Award 2018	Nasional	2018	Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan

Sumber: Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo. (2023). <https://dlh.ponorogo.go.id/penghargaan/>. Diakses pada tanggal 9 Oktober 2023.

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo terakhir mendapatkan penghargaan tahun 2019 dengan penghargaan Pelestarian Fungsi Lingkungan Hidup Provinsi Jawa Timur. Penghargaan ini merupakan apresiasi dalam kegiatan merintis pengembangan dan melestarikan fungsi lingkungan hidup secara menonjol dan merupakan kegiatan baru bagi daerah atau kawasan yang bersangkutan khususnya daerah Ngrayun dan untuk Ponorogo. Sementara itu, penghargaan Adiwiyata Nasional tahun 2019 MTsN 6 Ponorogo merupakan penghargaan yang diberikan kepada sekolah yang telah berhasil menerapkan pelestarian dan pengelolaan lingkungan hidup di sekolah. Kabupaten Ponorogo juga berhasil memperoleh penghargaan Nirwasita Tantra 2018 yang merupakan penghargaan dari pemerintah yang diberikan kepada Kepala Daerah maupun pimpinan DPRD atas kepemimpinannya yang berhasil merumuskan dan menerapkan kebijakan dan program kerja sesuai dengan prinsip metodologi pembangunan berkelanjutan, guna memperbaiki kualitas lingkungan hidup di daerahnya.

Penghargaan di atas merupakan penghargaan organisasi yang digunakan oleh instansi untuk mendorong dan memotivasi para pegawainya. Namun, penghargaan

tersebut tidak bisa terwujud tanpa usaha dan kontribusi yang signifikan dari para pegawai. Penghargaan organisasi tentunya juga dipengaruhi oleh pegawai tersebut dalam melakukan pekerjaannya. Jika pegawai tersebut terdapat motivasi untuk bekerja dengan sungguh-sungguh maka akan tercipta hasil kinerja yang baik juga bagi seorang pegawai dan organisasinya.

Motivasi pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo cukup rendah disebabkan oleh beberapa faktor. Menurut Edy Sutrisno (2019) faktor ini bisa disebabkan oleh faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal bisa disebabkan karena rasa malas pegawai. Selain itu, kurangnya pengakuan dan apresiasi terhadap kontribusi mereka dalam menjalankan tugas-tugas lingkungan hidup dapat membuat pegawai merasa kurang termotivasi. Di sisi lain, faktor eksternal seperti kurangnya fasilitas yang mendukung pegawai dalam menjalankan kinerjanya juga mempengaruhi motivasi pegawai. Oleh karena itu, diperlukan upaya nyata dalam mengatasi faktor-faktor ini untuk menunjang kinerja pegawai dengan baik.

Kinerja pegawai merupakan faktor penting suatu organisasi dalam mencapai tujuan dan keberhasilan yang berkelanjutan. Kualitas kinerja menggambarkan tingkat keunggulan dan tingkat keefektifan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja pegawai yang baik mampu memberikan dampak yang positif terhadap kegairahan kerja, inovasi, pemberian pelayanan masyarakat, dan reputasi instansi. Pegawai mampu mencapai target, menghasilkan hasil kinerja yang berkualitas, dan menjaga efisiensi dan efektivitas kerja yang tinggi dapat memberikan dampak signifikan terhadap keberhasilan suatu organisasi.

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti kemampuan kerja dan motivasi kerja yang dimiliki oleh pegawai. Seperti yang diungkapkan oleh Mangkunegara (dalam Sabarijal Lul Fikri, 2020) faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kemampuan (*ability*) dan motivasi (*motivation*) kerja. Hal ini karena kemampuan dan motivasi kerja mencerminkan sikap dan karakter seseorang dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya. Oleh karena itu, perlu bagi suatu organisasi untuk mengetahui dan mengerjakan praktik manajemen kinerja yang efektif, seperti pengukuran kinerja pegawai yang jelas, pemberian umpan baik atau masukan yang konstruktif, pengadaan pelatihan pegawai, dan memberikan penghargaan atas prestasi kerja yang baik. Menurut Robbins (dalam Tun Huseno, 2021) kinerja pegawai dapat diukur dengan beberapa indikator, seperti kualitas pekerjaan pegawai, kuantitas pegawai, ketepatan waktu pegawai, efektivitas dan kemandirian dalam mengerjakan kinerja yang diberikan.

Menurut SP. Siagian (dalam Henry Bakri, 2022) efektivitas merupakan pencapaian suatu target yang telah ditentukan sebelumnya dengan menggunakan sumber data tertentu kemudian dialokasikan untuk menjalankan kegiatan organisasi. Efektivitas dapat dipahami sebagai pencapaian hasil yang diinginkan atau mencapai target yang telah ditentukan sebelumnya. Ini merupakan ukuran untuk mengetahui sejauh mana tindakan atau proses berhasil dalam mencapai target yang diharapkan. Berikut merupakan tabel capaian kinerja sasaran dari Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo.

Tabel 1.4 Capaian Kinerja Sasaran Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo

No.	Indikator Kinerja Sasaran	Target 2022	Realisasi	
			2021	2022
1	Indeks Kualitas Air (IKA)	60,2	51,94	55,19
2	Indeks Kualitas Udara (IKU)	93,94	92,43	92,07
3	Indeks Kualitas Lahan (IKL)	83,08	57,15	57,07
4	Cakupan Penanganan Persampahan	0,98%		0,82%

Sumber: Rencana Strategi Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo. (2023). <https://dlh.ponorogo.go.id/>. Diakses pada 9 Oktober 2023.

Berdasarkan tabel di atas, kinerja Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo belum maksimal, terlihat dari data yang menunjukkan realisasi kinerja dalam pengelolaan lingkungan hidup tidak mencapai targetnya. Indikator kinerja sasaran Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo pada indeks kualitas air targetnya tahun 2022 mencapai 60,20 akan tetapi pada realisasinya belum mencapai target meskipun mengalami kenaikan 3,25. Begitu juga pada indeks kualitas udara dan indeks kualitas lahan tidak mencapai target yang telah direncanakan dan pada realisasinya justru mengalami penurunan dari tahun 2021 ke 2022. Hal ini juga termasuk dalam pengelolaan persampahan yang tidak memenuhi target yang telah direncanakan. Hal tersebut asumsinya disebabkan karena kemampuan pegawai dan motivasi pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo yang belum maksimal.

Di samping itu, ada kinerja di beberapa bidang Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo yang juga tidak mencapai targetnya. Hal ini menunjukkan bahwasannya kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo

belum efektif. Oleh karena itu, untuk mencapai efektivitas, penting untuk memiliki perencanaan yang baik, pengorganisasian yang efisien, pelaksanaan yang tepat, dan evaluasi yang berkelanjutan.

Tabel 1.5 Capaian Kinerja Menurut Bidang Pegawai di dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo

Unit Kerja	Sasaran Kinerja	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian	Kategori
Bidang Pengendali Pencemaran, Kerusakan Lingkungan dan Konservasi SDA dan Lingkungan Hidup	Meningkatnya upaya pengendalian pencemaran, kerusakan dan konservasi lingkungan hidup	Prosentase titik sampling dengan status mutu air "memenuhi"	100 %	12,5 %	12,5 %	Kurang
Bidang Penataan dan Penataan Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup	Terlaksananya pengawasan dan penegakan hukum lingkungan	Jumlah kegiatan usaha yang dipantau/diawasi	30 usaha dan/atau kegiatan usaha	19 usaha dan/atau kegiatan usaha	63,33%	Cukup
		Jumlah kegiatan usaha yang melaporkan pengelolaan lingkungan secara rutin	40 usaha dan/atau kegiatan usaha	14 usaha dan/atau kegiatan usaha	35%	Kurang
	Terlaksananya pengawasan terhadap persyaratan teknis kegiatan usaha	Jumlah laporan pengawasan pencemaran air, udara dan limbah B3	30 laporan	19 laporan	63,33%	Cukup
	Terlaksananya evaluasi dokumen lingkungan dan penerbitan rekomendasi dan persetujuan lingkungan	Jumlah rekomendasi SPPL bagi kegiatan instansi pemerintah	5 dokumen	2 dokumen	40%	Kurang

Sumber: Laporan Kerja Dinas Lingkungan Hidup. (2022). <https://dlh.ponorogo.go.id/>. Diakses pada 9 Oktober 2023.

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

Rendahnya kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo dapat disebabkan oleh beberapa faktor yang saling terkait, baik dari segi kemampuan pegawai maupun motivasi pegawai. Faktor kemampuan, seperti pendidikan pegawai yang belum memenuhi kualifikasi minimal pendidikan sebagai pegawai negeri sipil dan jumlah pegawai yang mengikuti pelatihan terbatas, dapat membatasi pengembangan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk tugas-tugas lingkungan hidup yang kompleks. Pendidikan yang kurang memadai dapat menjadi hambatan untuk memahami konsep-konsep ilmiah dan teknis yang mungkin diperlukan dalam pekerjaan mereka. Sementara itu, pelatihan yang terbatas dapat menghambat kemampuan pegawai untuk mengikuti perkembangan terbaru dalam bidang lingkungan hidup. Selain faktor kemampuan, faktor motivasi juga dapat berperan penting. Adanya rasa malas yang muncul akibat ketidakpuasan, kurangnya pengakuan atas kontribusi mereka, dan fasilitas kinerja yang kurang memadai dapat mengakibatkan ketidakberdayaan dan kehilangan semangat dalam melaksanakan tugas.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, perlu dilakukan kajian atau penelitian yang menyangkut hal-hal yang berkaitan dengan kemampuan pegawai, motivasi pegawai dan kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo. Dari uraian tersebut, peneliti mengambil judul **“Pengaruh Kemampuan Pegawai dan Motivasi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo”**.

1.2 Rumusan Masalah

- 1) Bagaimana pengaruh besarnya Kemampuan Pegawai (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo?
- 2) Bagaimana pengaruh besarnya Motivasi Pegawai (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo?
- 3) Bagaimana pengaruh besarnya Kemampuan Pegawai (X1) dan Motivasi Pegawai (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah yang telah dirumuskan di atas maka penelitian ini bertujuan:

- 1) Menganalisis besarnya pengaruh Kemampuan Pegawai (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo.
- 2) Menganalisis besarnya pengaruh Motivasi Pegawai (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo.
- 3) Menganalisis besarnya pengaruh Kemampuan Pegawai (X1) dan Motivasi Pegawai (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Teoritis

- 1) Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kepustakaan dan memberi kontribusi pada pengembangan teori-teori, terutama yang berkaitan dengan kemampuan pegawai, motivasi pegawai dan kinerja pegawai.

- 2) Penelitian ini berguna sebagai bentuk berkontribusi dalam Pengembangan Ilmu Administrasi Publik terkait pemikiran akademis dalam menganalisis pengaruh kemampuan pegawai, motivasi pegawai dan kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo.
- 3) Hasil penelitian ini dapat berguna bagi pembaca untuk menambah pengetahuan mengenai penelitian kuantitatif, terutama yang berkaitan dengan kinerja pegawai.
- 4) Penelitian ini dapat memberi referensi keilmuan untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan kemampuan pegawai, motivasi pegawai dan kinerja pegawai dengan objek yang berbeda ataupun dengan variabel yang berbeda juga.

1.4.2 Kegunaan Praktis

1) Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini dapat memperluas pengetahuan peneliti didasari oleh materi yang diajarkan di dalam perkuliahan serta menjadi masukan mahasiswa Ilmu Administrasi Publik untuk mempersiapkan diri terjun ke dalam dunia masyarakat.

2) Bagi Dinas Terkait

Hasil dari penelitian ini sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam mengelola sumber daya manusia di Discukcapil Kabupaten Ponorogo supaya lebih baik lagi dengan berkontribusi dalam hal memberikan saran, atau masukan yang baik.

1.5 Kerangka Teori/Konsep

1.5.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah upaya peneliti untuk mencari perbandingan dan untuk menemukan inspirasi baru dalam penelitian selanjutnya. Di samping itu, melalui analisis dan eksplorasi penelitian sebelumnya, para peneliti dapat memahami perkembangan terkini, mengevaluasi metode yang telah digunakan, dan mengidentifikasi kesenjangan pengetahuan yang masih perlu diperbaiki. Berikut adalah jurnal penelitian terdahulu yang digunakan sebagai acuan dalam penelitian ini:

Tabel 1.6 Tabel Penelitian Terdahulu

No	Judul/Peneliti/ Tahun	Tujuan Penelitian	Landasan Teori	Metode	Hasil Penelitian	Perbedaan dengan Penelitian yang akan Dilakukan
1.	<p>Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Unit Pelaksana Teknis (UPT) PSDA di Pinrang, Sulawesi Selatan</p> <p>Pratiwi, N., Amang, B., dan Sahabuddin, Z.A. 2023</p>	<p>Untuk menyelidiki faktor-faktor penting penentu kinerja pegawai kantor Unit Pelaksana Tugas (UPT) Pengelolaan Sumber Daya Air (PSDA) di Kab. Pinrang, Sulawesi Selatan.</p>	<p>Kemampuan pegawai dari (Pietrabissa et al., 2020):</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Kesanggupan kerja b) Pendidikan c) Masa Kerja <p>Motivasi pegawai dari (Pietrabissa et al., 2020) :</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Kebutuhan akan prestasi b) Kekuasaan c) Berafiliasi <p>Kinerja pegawai dari (Nurdiansyah et al., 2020):</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Kuantitas b) Kualitas c) Ketepatan waktu 	Kuantitatif	<p>Hasil tes mengindikasikan bahwa kemampuan, motivasi, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai UPT PSDA di Kab. Pinrang, baik itu secara simultan (uji F) dan parsial (uji T).</p>	<p>Pada penelitian ini fokus penelitian di Unit Pelaksana Teknis (UPT) PSDA di Pinrang, Sulawesi Selatan. Teori yang digunakan pada penelitian ini berbeda, yaitu kemampuan pegawai dari Pietrabissa, motivasi dari Pietrabissa dan kinerja pegawai dari Nurdiansyah. Sementara itu, pada penelitian yang akan peneliti lakukan fokusnya pada pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo. Untuk teori yang digunakan yaitu kemampuan pegawai dari Blanchard dan Hersey, untuk teori motivasi dari Maslow dan kinerja pegawai dari Mondy, Noex, Premeaux.</p>

No	Judul/Peneliti/ Tahun	Tujuan Penelitian	Landasan Teori	Metode	Hasil Penelitian	Perbedaan dengan Penelitian yang akan Dilakukan
2.	<p>Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Bawolato Kabupaten Nias</p> <p>Odaligoziduhu Halawa 2022</p>	<p>Untuk memperoleh bukti empiris pengaruh kemampuan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Bawolato Kabupaten Nias.</p>	<p>Kemampuan pegawai dari (Sembiring, Jufrizen & Tanjung, 2021; Wau, 2022):</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Kemampuan b) Pengetahuan c) Keterampilan <p>Motivasi pegawai dari (Halawa, 2019):</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Gaji b) Keamanan kerja c) Kondisi kerja 	Kuantitatif	<p>Hasil uji F menunjukkan bahwa secara simultan kemampuan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.</p>	<p>Pada penelitian ini fokus penelitian di Kantor Camat Bawolato Kabupaten Nias. Teori yang digunakan pada penelitian ini berbeda, yaitu kemampuan pegawai dari Sembiring, Jufrizen & Tanjung, motivasi dari Halawa. Sementara itu, pada penelitian yang akan peneliti lakukan fokusnya pada pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo. Untuk teori yang digunakan yaitu kemampuan pegawai dari Blanchard dan Hersey, untuk teori motivasi dari Maslow dan kinerja pegawai dari Mondy, Noex, Premeaux.</p>

No	Judul/Peneliti/ Tahun	Tujuan Penelitian	Landasan Teori	Metode	Hasil Penelitian	Perbedaan dengan Penelitian yang akan Dilakukan
3.	Pengaruh Kompetensi Pegawai dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bima Gita Oktaviani dan Kartini Aprianti 2022	Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bima	Kompetensi pegawai dari (Karo & Nurmatias, 2021): a) Pengetahuan b) Keahlian c) Sikap	Kuantitatif	Hasil uji parsial kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sedangkan motivasi kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Secara simultan kompetensi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai.	Pada penelitian ini fokus penelitian di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bima. Teori yang digunakan pada penelitian ini berbeda, yaitu kemampuan pegawai dari Karo dan Nurmatias. Sementara itu, pada penelitian yang akan peneliti lakukan fokusnya pada pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo. Untuk teori yang digunakan yaitu kemampuan pegawai dari Blanchard dan Hersey, untuk teori motivasi dari Maslow dan kinerja pegawai dari Mondy, Noex, Premeaux
4.	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas	Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kinerja Pegawai.	Kinerja pegawai dari Mangkunegara (2006):	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap	Pada penelitian ini fokus penelitian di Dinas Penanaman Modal ESDM dan Transmigrasi

No	Judul/Peneliti/ Tahun	Tujuan Penelitian	Landasan Teori	Metode	Hasil Penelitian	Perbedaan dengan Penelitian yang akan Dilakukan
	<p>Penanaman Modal ESDM dan Transmigrasi Provinsi Gorontalo</p> <p>Muhammad Rizal M Basalamah , Irwan Yantu, dan Robiyati Podungge 2022</p>		<p>a) Orientasi pelayanan b) Integritas c) Komitmen d) Disiplin e) Kerja sama</p>		<p>kinerja pegawai. Koefisien determinasi dalam penelitian ini sebesar 84,2% yang berarti variabilitas kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh motivasi kerja sebesar 84,2%.</p>	<p>Provinsi Gorontalo. Teori yang digunakan pada penelitian ini hanya menggunakan teori kinerja pegawai dari Mnagkunegara. Sementara itu, pada penelitian yang akan peneliti lakukan fokusnya pada pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo. Untuk teori yang digunakan yaitu kemampuan pegawai dari Blanchard dan Hersey, untuk teori motivasi dari Maslow dan kinerja pegawai dari Mondy, Noex, Premeaux.</p>
5.	<p>Pengaruh Penghargaan dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Bina Marga dan Bina</p>	<p>Untuk mengetahui adakah pengaruh penghargaan terhadap kinerja pegawai, adakah pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai, dan adakah</p>	<p>Kemampuan kerja dari Effendi (2021): a) Kemampuan b) Pengetahuan c) Keterampilan</p>	Kuantitatif	<p>Terdapat pengaruh penghargaan (X1) terhadap kinerja pegawai(Y), terdapat pengaruh antara kemampuan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai</p>	<p>Pada penelitian ini fokus penelitian di Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung. Teori yang digunakan pada penelitian ini berbeda,</p>

No	Judul/Peneliti/ Tahun	Tujuan Penelitian	Landasan Teori	Metode	Hasil Penelitian	Perbedaan dengan Penelitian yang akan Dilakukan
	Konstruksi Provinsi Lampung Cik Marya, Nur'aeni, Bovie Kawulusan 2022	pengaruh penghargaan dan kemampuan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung			(Y). Kemudian terdapat pengaruh penghargaan (X1) dan kemampuan kerja (X2) secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai (Y) di Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung.	yaitu kemampuan pegawai dari Efeendi saja. Sementara itu, pada penelitian yang akan peneliti lakukan fokusnya pada pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo. Untuk teori yang digunakan yaitu kemampuan pegawai dari Blanchard dan Hersey, untuk teori motivasi dari Maslow dan kinerja pegawai dari Mondy, Noex, Premeaux.
6.	Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kelurahan Rampoang Kota Palopo Raba Nathaniel dan Khaerana	Untuk mengetahui pengaruh variabel Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kelurahan Rampoang Kota Palopo.	Kemampuan kerja dari Thoha (2014): a) Pengetahuan b) Pel atihan Motivasi Kerja dari Ermita (2019): a) Arah perilaku b) Tingkat usaha c) Tingkat kegigihan	Kuantitatif	Hasil yang diperoleh dari penelitian ini yaitu baik secara simultan maupun parsial variable Kemampuan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Rampoang Kota Palopo.	Pada penelitian ini fokus penelitian di Kinerja Pegawai pada Kantor Kelurahan Rampoang Kota Palopo. Teori yang digunakan pada penelitian ini berbeda, yaitu kemampuan pegawai dari Thoha, motivasi dari Ermita dan kinerja pegawai dari

No	Judul/Peneliti/ Tahun	Tujuan Penelitian	Landasan Teori	Metode	Hasil Penelitian	Perbedaan dengan Penelitian yang akan Dilakukan
	2022		Kinerja pegawai dari Wibowo (2017): a) Kualitas kerja b) Kuantitas kerja c) Ketepatan waktu			Wibowo. Sementara itu, pada penelitian yang akan peneliti lakukan fokusnya pada pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo. Untuk teori yang digunakan yaitu kemampuan pegawai dari Blanchard dan Hersey, untuk teori motivasi dari Maslow dan kinerja pegawai dari Mondy, Noex, Premeaux.
7.	Pengaruh Motivasi, Kemampuan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kota Semarang Tyas Rizky Rachmawati, Maduretno Widowati, Susanti	Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, untuk menganalisis Pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan, untuk menganalisis pengaruh pekerjaan lingkungan terhadap kinerja karyawan, untuk	Kinerja pegawai dari Robbins (2017): a) Kualitas b) Kuantitas c) Ketepatan waktu d) Efektivitas e) Kemandirian Motivasi dari Sondang P. Siagian (2016):	Kuantitatif	Hasil analisis ini menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap karyawan kinerja dengan membuktikan t.hitung $0.497 < t.tabel 1.67866$, dan nilai signifikansi $0.622 > 0,05$ maka kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada	Pada penelitian ini fokus penelitian di Dinas Sosial Kota Semarang. Teori yang digunakan pada penelitian ini berbeda, yaitu kemampuan pegawai dari Robbins, Motivasi dari Siagian dan terdapat variable tambahan yaitu lingkungan kerja dari Siagian. Sementara itu, pada penelitian yang

No	Judul/Peneliti/ Tahun	Tujuan Penelitian	Landasan Teori	Metode	Hasil Penelitian	Perbedaan dengan Penelitian yang akan Dilakukan
	Wahyuningsih 2022	menganalisis pengaruh motivasi, kemampuan kerja dan kerja lingkungan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Semarang.	a) Reward b) Kemauan c) Kerelaan d) Keahlian e) Keterampilan f) Tanggung-jawab Kemampuan kera dari Robbins (2017): a) Kemampuan intelektual b) Kemampuan fisik Lingkungan kerja dari Siagian (2014): a) Lingkungan kerja fisik b) Lingkungan kerja non fisik		bagian Sosial Pelayanan Kota Semarang.	akan peneliti lakukan fokusnya pada pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo. Untuk teori yang digunakan yaitu kemampuan pegawai dari Blanchard dan Hersey, untuk teori motivasi dari Maslow dan kinerja pegawai dari Mondy, Noex, Premeaux
8.	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Pemerintah	Untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas dinas lingkungan hidup	Motivasi dari Mangkunegara (2009): a) Minat b) Gaji c) Kebutuhan	Kuantitaif	Hasil Penelitian ini menunjukkan motivasi (X) memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada	Pada penelitian ini fokus penelitian di Kantor Dinas Lingkungan Hidup Pemerintah Kabupaten Jeneponto. Teori yang digunakan

No	Judul/Peneliti/ Tahun	Tujuan Penelitian	Landasan Teori	Metode	Hasil Penelitian	Perbedaan dengan Penelitian yang akan Dilakukan
	Kabupaten Jeneponto Arini Herawati As 2020	kabupaten jeneponto	akan rasa aman d) Hubungan antar personal e) Kesempatan untuk bekerja Kinerja pegawai dari Riniwati (2011): a) Kemampuan b) Motivasi c) Kesempatan		kantor Dinas dinas lingkungan hidup kabupaten jeneponto dengan tingkat hubungan yang kuat.	pada penelitian ini hanya menggunakan teori kinerja pegawai dari Riniwati dan motivasi dari Mangkunegara. Sementara itu, pada penelitian yang akan peneliti lakukan fokusnya pada pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo. Untuk teori yang digunakan yaitu kemampuan pegawai dari Blanchard dan Hersey, untuk teori motivasi dari Maslow dan kinerja pegawai dari Mondy, Noex, Premeaux
9.	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan TNS Kabupaten Maluku Tengah	Untuk membahas dan menganalisis Kinerja dan Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Teon Nila Serua, Kabupaten Maluku Tengah.	Motivasi kerja dari Fred Luthans (2002): a) Achievement b) Recognition c) Work-itself d) Responsibility e) Advancement	Kuantitatif	Hasil penelitian ini menyatakan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang baik hubungan dengan karyawan, meningkatkan kerja karyawan motivasi	Pada penelitian ini fokus penelitian di Kantor Kecamatan TNS Kabupaten Maluku Tengah. Teori yang digunakan pada penelitian ini berbeda, yaitu Motivasi dari Fred

No	Judul/Peneliti/ Tahun	Tujuan Penelitian	Landasan Teori	Metode	Hasil Penelitian	Perbedaan dengan Penelitian yang akan Dilakukan
	Hendry Ch. Soselisa dan Mariana Killay 2020		Kinerja pegawai dari Wibowo, (2011): a) Kuantitas b) Kualitas c) Ketepatan waktu		diharapkan memperoleh kinerja yang lebih tinggi pula. Atas dasar ini variabel motivasi kerja (X) dapat dimasukkan sebagai salah satu variabel yang diminta adalah kinerja pegawai (Y) pada Kantor Kecamatan Teon Nila Serua Kabupaten Maluku Tengah.	Luthans dan Kinerja Pegawai dari Wibowo dan juga tidak terdapat variabel kemampuan pegawai. Sementara itu, pada penelitian yang akan peneliti lakukan fokusnya pada pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo. Untuk teori yang digunakan yaitu kemampuan pegawai dari Blanchard dan Hersey, untuk teori motivasi dari Maslow dan kinerja pegawai dari Mondy, Noex, Premeaux.
10.	Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Murung Pudak Kabupaten Tabalong	Untuk menganalisis pengaruh kemampuan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Murung Pudak Kabupaten Tabalong, menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja	Kemampuan pegawai dari Robbins (2002:50): a) Kemampuan intelektual b) Kemampuan fisik	Kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh tetapi tidak signifikan antara Kemampuan (X1) terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Murung Pudak Kabupaten Tabalong. Yaitu nilai	Pada penelitian ini fokus penelitian di Kantor Kecamatan Murung Pudak Kabupaten Tabalong. Teori yang digunakan pada penelitian ini berbeda, yaitu kemampuan pegawai dari Robbins

No	Judul/Peneliti/ Tahun	Tujuan Penelitian	Landasan Teori	Metode	Hasil Penelitian	Perbedaan dengan Penelitian yang akan Dilakukan
	Fera Safitri, Wahyu Subadi, dan Jamaludin 2019	pegawai di Kantor Kecamatan Murung Pudak Kabupaten Tabalong serta untuk menganalisis pengaruh kemampuan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Murung Pudak Kabupaten Tabalong.	Motivasi pegawai dari (Sitohang:2007) : a) Motif b) Harapan c) Insentif Kinerja pegawai dari (Robbins:2006): a) Kuantitas b) Kualitas c) Waktu		kemampuan thitung 1,112 < dari ttabel yaitu 2,048 dengan tingkat signifikan dibawah 0,05 yaitu 0,276. Ada pengaruh tetapi tidak signifikan antara Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Murung Pudak Kabupaten Tabalong. Yaitu nilai motivasi thitung 1,829 < 2,048 dengan tingkat signifikan dibawah 0,05 yaitu 0,078. Ada pengaruh kemampuan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Murung Pudak.	dan motivasi dari Sitohang. Sementara itu, pada penelitian yang akan peneliti lakukan fokusnya pada pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo. Untuk teori yang digunakan yaitu kemampuan pegawai dari Blanchard dan Hersey dan untuk teori motivasi dari Maslow.
11	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Dinas Lingkungan	Untuk mendeteksi peran kepuasan kerja sebagai variabel mediasi dan pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung akibat adanya variabel mediasi.	Kinerja dari Hersey, Blanchard dan Johnson yang diikuti oleh Wibowo, (2007: 77): a) Tujuan b) Standart	Kuantitatif	Hasil penelitian diperoleh bahwa kepuasan kerja memediasi secara parsial dan memperlemah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Kemudian pengaruh total akibat	Pada penelitian ini fokus penelitian di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bener Meriah. Teori yang digunakan pada penelitian ini berbeda, yaitu kinerja, lingkungan

No	Judul/Peneliti/ Tahun	Tujuan Penelitian	Landasan Teori	Metode	Hasil Penelitian	Perbedaan dengan Penelitian yang akan Dilakukan
	Hidup Kabupaten Bener Meriah Tiswanti Ayunasrah, Ratnawati, Rahma Diana, Ansari 2022		<p>c) Umpan Balik d) Alat atau sarana e) Kompetensi f) Motif g) Peluang</p> <p>Lingkungan Kerja dari Sedarmayanti (2011:27): a) Penerangan b) Temperatur c) Kelembaban d) Sirkulasi udara e) Kebisingan</p> <p>Kepuasan Kerja dari Afandi (2018:82): a) Pekerjaan b) Upah c) Promosi d) Pengawas e) Rekan Kerja</p>		adanya variabel mediasi ini sebesar 11,5% yang terdiri dari pengaruh langsung 5,1% dan pengaruh tidak langsung 6,41%.	kerja dan kepuasan kerja. Sementara itu, pada penelitian yang akan peneliti lakukan fokusnya pada pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo. Untuk teori yang digunakan yaitu kemampuan pegawai dari Blanchard dan Hersey, untuk teori motivasi dari Maslow dan kinerja pegawai dari Mondy, Noex, Premeaux
12	Pengaruh Kemampuan Intelektual Dan	Untuk mengetahui pengaruh Kemampuan dan Motivasi terhadap	Motivasi dari Arep dan Tanjung (2004):	Kuantitatif	Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda di peroleh penjelasan bahwa	Pada penelitian ini fokus penelitian di Dinas Sosial Provinsi Aceh.

No	Judul/Peneliti/ Tahun	Tujuan Penelitian	Landasan Teori	Metode	Hasil Penelitian	Perbedaan dengan Penelitian yang akan Dilakukan
	Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Sosial Provinsi Aceh) Radhiana, Arsyad 2022	kinerja pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Aceh	a) Peran b) Penghargaan c) Perlakuan d) Tujuan Kinerja dari Hasibuan dalam Hetami (2008): a) Kemampuan b) Pengalaman c) Kesungguhan d) Waktu		semua variabel yang diteliti yaitu kemampuan (x1) dan motivasi (x2) mempunyai korelasi yang cukup terhadap kinerja (Y) pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Aceh	Teori yang digunakan pada penelitian ini berbeda, yaitu Motivasi dan Kinerja. Sementara itu, pada penelitian yang akan peneliti lakukan fokusnya pada pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo. Untuk teori yang digunakan yaitu kemampuan pegawai dari Blanchard dan Hersey, untuk teori motivasi dari Maslow dan kinerja pegawai dari Mondy, Noex, Premeaux
13	Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Rosmaini, Hasrudy Tanjung 2019	Untuk mengetahui pengaruh kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.	Kinerja dari Bernardin & Russel (2013): a) Kualitas b) Kuantitas c) Ketepatan Waktu d) Efektivitas Biaya	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kompetensi memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, kepuasan	Pada penelitian ini teori yang digunakan pada penelitian ini berbeda, yaitu kinerja dan kompetensi. Sementara itu, pada penelitian yang akan peneliti lakukan fokusnya pada pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten

No	Judul/Peneliti/ Tahun	Tujuan Penelitian	Landasan Teori	Metode	Hasil Penelitian	Perbedaan dengan Penelitian yang akan Dilakukan
			e) Hubungan antar Perorangan Kompetensi dari Wibowo (2011): a) Keyakinan b) Keterampilan c) Pengalaman d) Budaya Organisasi e) Emosi f) Kemampuan Intelektual		kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.	Ponorogo. Untuk teori yang digunakan yaitu kemampuan pegawai dari Blanchard dan Hersey, untuk teori motivasi dari Maslow dan kinerja pegawai dari Mondy, Noex, Premeaux
14	Peranan Kinerja Pegawai: Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Muhammad Adhan, Muhammad Andi Prayogi 2021	Untuk mengetahui adakah pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai secara parsial dan simultan.	Kinerja dari (Mangkunegara, 2010): a) Faktor kemampuan b) Faktor Motivasi Kepemimpinan dari Fielder dalam (Sutrisno, 2013): a) Hubungan antara pemimpin	Kuantitatif	Simpulan penelitian ini adalah ada pengaruh secara parsial dan simultan kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.	Pada penelitian ini teori yang digunakan pada penelitian ini berbeda, yaitu kinerja, kepemimpinan dan motivasi kerja. Sementara itu, pada penelitian yang akan peneliti lakukan fokusnya pada pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo. Untuk teori yang digunakan yaitu

No	Judul/Peneliti/ Tahun	Tujuan Penelitian	Landasan Teori	Metode	Hasil Penelitian	Perbedaan dengan Penelitian yang akan Dilakukan
			<p>dengan bawahan.</p> <p>b) Derajat susunan tugas.</p> <p>c) Kedudukan kekuasaan seorang pemimpin</p> <p>Motivasi Kerja dari Peterson dan Plowman dalam (Hasibuan, 2012):</p> <p>a) Keinginan untuk hidup.</p> <p>b) Keinginan untuk suatu posisi.</p> <p>c) Keinginan akan kekuasaan.</p> <p>d) Keinginan akan pengakuan</p>			kemampuan pegawai dari Blanchard dan Hersey, untuk teori motivasi dari Maslow dan kinerja pegawai dari Mondy, Noex, Premeaux
15	Pengaruh Kepemimpinan, Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas	Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, kemampuan kerja terhadap kinerja	Kepemimpinan dari (Yukl, 2013): a) Sifat b) Perilaku c) Pengaruh	Kuantitatif	Hasil penelitian diperoleh bahwa variable kepemimpinan, kemampuan kerja berpengaruh terhadap	Pada penelitian ini fokus penelitian di Dinas Pendidikan Provinsi Sumsel. Teori yang digunakan pada

No	Judul/Peneliti/ Tahun	Tujuan Penelitian	Landasan Teori	Metode	Hasil Penelitian	Perbedaan dengan Penelitian yang akan Dilakukan
	Pendidikan Provinsi Sumsel Dimediasi Motivasi Kerja Febriansyah, Saptaningsih Sumarmi, Siswoyo 2020	pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumsel dengan dimediasi oleh motivasi kerja.	d) Pola interaksi e) Hubungan peran f) Pekerjaan dari posisi administrative Kemampuan Kerja dari Robbins (Robbins, Stephen P. & Judge, 2013): a) Kemampuan intelektual b) Kemampuan fisik Motivasi dari Robbins, Stephen P. & Judge, 2013: a) Intensitas b) Arah c) Kegigihan Kinerja dari Dessler, 2017: a) Kualitas		motivasi kerja, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Selain itu variable kepemimpinan, kemampuan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai.	penelitian ini berbeda, yaitu kepemimpinan, kemampuan kerja, motivasi dan kinerja. Sementara itu, pada penelitian yang akan peneliti lakukan fokusnya pada pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo. Untuk teori yang digunakan yaitu kemampuan pegawai dari Blanchard dan Hersey, untuk teori motivasi dari Maslow dan kinerja pegawai dari Mondy, Noex, Premeaux

No	Judul/Peneliti/ Tahun	Tujuan Penelitian	Landasan Teori	Metode	Hasil Penelitian	Perbedaan dengan Penelitian yang akan Dilakukan
			b) Kuantitas c) Supervisi d) Kehadiran e) Konservasi			
16	Pengaruh Kemampuan Kerja Komitmen Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Suziana Wirmayanis 2019	Untuk melihat gambaran kemampuan kerja, komitmen organisasi serta motivasi kerja	Kemampuan kerja dari Robins and Judge 2007: a) Pengetahuan b) Keterampilan c) Pengalaman Motivasi dari Ellen A. Benowitz dalam Sopiah (1999): a) Senang kerja b) Inisiatif c) Prakarsa d) Kerjasama e) Tanggungjawab f) Prestasi Kinerja dari Mitchel (dalam Mangkunegara, 2005): a) Kuantitas b) Kualitas c) Kerjasama	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja, komitmen organisasi dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan koefisien determinasi 56,1%.	Pada penelitian ini teori yang digunakan pada penelitian ini berbeda, yaitu kemampuan kerja, motivasi dan kinerja. Sementara itu, pada penelitian yang akan peneliti lakukan fokusnya pada pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo. Untuk teori yang digunakan yaitu kemampuan pegawai dari Blanchard dan Hersey, untuk teori motivasi dari Maslow dan kinerja pegawai dari Mondy, Noex, Premeaux

No	Judul/Peneliti/ Tahun	Tujuan Penelitian	Landasan Teori	Metode	Hasil Penelitian	Perbedaan dengan Penelitian yang akan Dilakukan
			d) Ketepatan e) Kreativitas			
17	Analisis Kemampuan Pegawai, Motivasi Kerja Dan Iklim Organisasi Dengan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Dan Pemuda Olahraga Kabupaten Semarang Meity Sri Anggarwati, Herbasuki Nurchayanto 2020	Untuk mengetahui hubungan antara kemampuan karyawan, pekerjaan motivasi dan iklim organisasi dengan kinerja pegawai di lingkungan kerja Dinas Pendidikan, Kebudayaan, dan Pemuda Olahraga di Kabupaten Semarang.	Kinerja Pegawai dari Mondy, Noe, Premeaux (dalam Donni Juni, 2016:271): a) Aspek Kualitas Pekerjaan; b) Aspek Kuantitas Pekerjaan; c) Aspek Kemandirian; d) Aspek Inisiatif; e) Aspek Adaptabilitas; f) Aspek Kerjasama (Cooperation) Kemampuan pegawai dari Gibson (2011): a) Kemampuan berinteraksi b) Kemampuan konseptual	Kuantitatif	Hasil penelitian ini adalah kemampuan pegawai, motivasi kerja, dan iklim organisasi mempunyai hubungan yang mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 74,9% ditunjukkan dengan koefisien sebesar determinasi $R^2 = 0,749$	Pada penelitian ini fokus penelitian di Dinas Pendidikan, Kebudayaan, dan Pemuda Olahraga Kabupaten Semarang. Teori yang digunakan pada penelitian ini berbeda, yaitu kinerja pegawai, dan kemampuan pegawai. Sementara itu, pada penelitian yang akan peneliti lakukan fokusnya pada pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo. Untuk teori yang digunakan yaitu kemampuan pegawai dari Blanchard dan Hersey, untuk teori motivasi dari Maslow dan kinerja pegawai dari Mondy, Noex, Premeaux

No	Judul/Peneliti/ Tahun	Tujuan Penelitian	Landasan Teori	Metode	Hasil Penelitian	Perbedaan dengan Penelitian yang akan Dilakukan
			c) Kemampaun Teknis d) Kemampaun Administrasi			
18	Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota Dasep Suryanto 2019	Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, kemampuan kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota	Kinerja dari Desler (1986): a) Kuantitas pekerjaan b) Kualitas pekerjaan c) Supervisi d) Kehadiran e) Konservasi Motivasi dari Davis dan Newstroom, 1995: a) Kuantitas seseorang b) Kualitas Seseorang Kemampuan dari Haywood, 1992: a) Pelatihan kerja	Kuantitatif	Hasil penelitian ini, yaitu motivasi kerja, kemampuan kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota	Pada penelitian ini fokus penelitian di Dinas Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota. Teori yang digunakan pada penelitian ini berbeda, yaitu kinerja, motivasi dan kemampaun. Sementara itu, pada penelitian yang akan peneliti lakukan fokusnya pada pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo. Untuk teori yang digunakan yaitu kemampuan pegawai dari Blanchard dan Hersey, untuk teori motivasi dari Maslow dan kinerja pegawai dari Mondy, Noex,

No	Judul/Peneliti/ Tahun	Tujuan Penelitian	Landasan Teori	Metode	Hasil Penelitian	Perbedaan dengan Penelitian yang akan Dilakukan
			b) Pemberdayaan karyawan			Premeaux
19	Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Bandar Lampung Nanda Pramana Putra dan Hendri 2022	Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Bandar Lampung.	Kepemimpinan dari Siagian (2009): a) Saling percaya b) Penghargaan c) Perasaan bawahan d) Kesejahteraan e) Kenyamanan f) Kepuasan g) Pengakuan Motivasi Kerja dari Siagian (2009): a) Partisipasi b) Komunikasi c) Melibatkan bawahan d) Delegasi wewenang e) Memberi perhatian Kinerja pegawai dari Sulistiani (2004):	Kuantitatif	Hasil penelitian ini, yaitu terdapat pengaruh kepemimpinan (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) dengan tingkat pengaruh sebesar 49,9% Terdapat pengaruh motivasi kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y), dengan tingkat pengaruh sebesar 38,8% Terdapat pengaruh kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y), dengan tingkat pengaruh sebesar 52,8%.	Pada penelitian ini fokus penelitian di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Bandar Lampung. Teori yang digunakan pada penelitian ini berbeda, yaitu Kepemimpinan, Motivasi kerja dan Kinerja pegawai. Sementara itu, pada penelitian yang akan peneliti lakukan fokusnya pada pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo. Untuk teori yang digunakan yaitu kemampuan pegawai dari Blanchard dan Hersey, untuk teori motivasi dari Maslow dan kinerja pegawai dari Mondy, Noex, Premeaux

No	Judul/Peneliti/ Tahun	Tujuan Penelitian	Landasan Teori	Metode	Hasil Penelitian	Perbedaan dengan Penelitian yang akan Dilakukan
			a) Prestasi b) Tanggungjawab c) Disiplin kerja d) Kerjasama e) Ketaan			
20	Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Langsa Amirullah, Muhammad, dan Zulkarnain Hasballah 2019	Untuk mengetahui pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Langsa.	Kinerja dari Mangkunegara (2015): a) Kemampuan b) Motivasi Kemampuan dari Mangkunegara (2015): a) Pengetahuan b) Skill Motivasi dari Abraham Maslow (dalam Tohardi 2002): a) Physiological Needs b) Safety Needs c) Social Needs d) Esteem Needs e) Self Actualization	Kuantitatif	Hasil penelitian diketahui bahwa kemampuan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Langsa. Hasil uji koefisien determinasi sebesar 74,4% kemampuan dan motivasi dapat menjelaskan variabel terikat kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Langsa.	Pada penelitian ini fokus penelitian di Kota Langsa. Teori yang digunakan pada penelitian ini berbeda, yaitu kinerja, kemampuan dan motivasi. Sementara itu, pada penelitian yang akan peneliti lakukan fokusnya pada pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo. Untuk teori yang digunakan yaitu kemampuan pegawai dari Blanchard dan Hersey, untuk teori motivasi dari Maslow dan kinerja pegawai dari Mondy, Noex, Premeaux

Sumber: Data Diolah Peneliti (2023)

Peneliti dalam penelitian ini memaparkan beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan permasalahan yang akan diteliti terkait kemampuan pegawai dan motivasi pegawai terhadap kinerja pegawai. Uraian penelitian terdahulu dalam tabel di atas dijabarkan sebagai berikut:

Jurnal pertama dengan judul Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Unit Pelaksana Teknis (UPT) PSDA di Pinrang, Sulawesi Selatan oleh Pratiwi N., Amang B., dan Sahabuddin. Hasil penelitiannya, yaitu mengindikasikan bahwa kemampuan, motivasi, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai UPT PSDA di Kab. Pinrang, baik itu secara simultan (uji F) dan parsial (uji T).

Jurnal ke dua dengan judul Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Bawolato Kabupaten Nias oleh Odaligoziduhu Halawa. Hasil penelitiannya, yaitu uji F menunjukkan bahwa secara simultan kemampuan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Jurnal ke tiga dengan judul Pengaruh Kompetensi Pegawai dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bima oleh Gita Oktaviani dan Kartini Aprianti. Hasil penelitiannya, yaitu uji parsial kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja sedangkan motivasi kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Secara simultan kompetensi

dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Jurnal ke empat dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal ESDM dan Transmigrasi Provinsi Gorontalo oleh Muhammad Rizal M Basalamah , Irwan Yantu, dan Robiyati Podungge. Hasil penelitiannya, yaitu Muhammad Rizal M Basalamah , Irwan Yantu, dan Robiyati Podungge.

Jurnal ke lima dengan judul Pengaruh Penghargaan dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung oleh Cik Marya, Nur'aeni, Bovie Kawulusan. Hasil penelitiannya, yaitu Terdapat pengaruh penghargaan (X1) terhadap kinerja pegawai(Y), terdapat pengaruh antara kemampuan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y). Kemudian terdapat pengaruh penghargaan (X1) dan kemampuan kerja (X2) secara bersamaan terhadap kinerja pegawai (Y) di Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung.

Jurnal ke enam dengan judul Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kelurahan Rampoang Kota Palopo oleh Raba Nathaniel dan Khaerana. Hasil penelitiannya, yaitu baik secara simultan maupun parsial variable Kemampuan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Rampoang Kota Palopo.

Jurnal ke tujuh dengan judul Pengaruh Motivasi, Kemampuan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kota Semarang oleh Tyas Rizky Rachmawati, Maduretno Widowati, Susanti Wahyuningsih. Hasil penelitiannya, yaitu motivasi tidak berpengaruh terhadap karyawan kinerja dengan membuktikan $t_{hitung} 0.497 < t_{tabel} 1.67866$, dan nilai signifikansi $0.622 > 0,05$ maka kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada bagian Sosial Pelayanan Kota Semarang.

Jurnal ke delapan dengan judul Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Pemerintah Kabupaten Jeneponto oleh Arini Herawati As. Hasil penelitiannya, yaitu motivasi (X) memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada kantor Dinas dinas lingkungan hidup kabupaten jeneponto dengan tingkat hubungan yang kuat.

Jurnal ke sembilan dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan TNS Kabupaten Maluku Tengah oleh Hendry Ch. Soselisa dan Mariana Killay. Hasil penelitiannya, yaitu Hasil penelitian ini menyatakan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang baik hubungan dengan karyawan, meningkatkan kerja karyawan motivasi diharapkan memperoleh kinerja yang lebih tinggi pula. Atas dasar ini variabel motivasi kerja (X) dapat dimasukkan sebagai salah satu variabel yang diminta adalah kinerja pegawai (Y) pada Kantor Kecamatan Teon Nila Serua Kabupaten Maluku Tengah.

Jurnal ke sepuluh dengan judul Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Murung Pudak Kabupaten Tabalong oleh Fera Safitri, Wahyu Subadi, dan Jamaludin. Hasil penelitiannya, yaitu Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh tetapi tidak signifikan antara Kemampuan (X1) terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Murung Pudak Kabupaten Tabalong. Yaitu nilai kemampuan thitung $1,112 <$ dari ttabel yaitu $2,048$ dengan tingkat signifikan dibawah $0,05$ yaitu $0,276$. Ada pengaruh tetapi tidak signifikan antara Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Murung Pudak Kabupaten Tabalong, yaitu nilai motivasi thitung $1,829 <$ $2,048$ dengan tingkat signifikan dibawah $0,05$ yaitu $0,078$. Ada pengaruh kemampuan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Murung Pudak.

Jurnal ke sebelas berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bener Meriah oleh Tiswanti Ayunasrah , Ratnawati, Rahma Diana, Ansari. Hasil penelitiannya, yaitu penelitian diperoleh bahwa kepuasan kerja memediasi secara parsial dan memperlemah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Kemudian pengaruh total akibat adanya variabel mediasi ini sebesar $11,5\%$ yang terdiri dari pengaruh langsung $5,1\%$ dan pengaruh tidak langsung $6,41\%$.

Jurnal ke dua belas berjudul Pengaruh Kemampuan Intelektual Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Sosial Provinsi Aceh) oleh Radhiana, Arsyad. Hasil penelitiannya, hasil analisis regresi linier berganda di peroleh

penjelasan bahwa semua variabel yang diteliti yaitu kemampuan (x1) dan motivasi (x2) mempunyai korelasi yang cukup terhadap kinerja (Y) pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Aceh.

Jurnal ke tiga belas berjudul Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai oleh Rosmaini, Hasrudy Tanjung. Hasil penelitiannya, yaitu bahwa secara parsial kompetensi memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, kepuasan kerja berpengaruh positif kinerja pegawai. Secara simultan kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Jurnal ke empat belas berjudul Peranan Kinerja Pegawai: Kepemimpinan dan Motivasi Kerja oleh Muhammad Adhan, Muhammad Andi Prayogi. Hasil penelitian ini adalah ada pengaruh secara parsial dan simultan kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

Jurnal ke lima belas berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumsel Dimediasi Motivasi Kerja oleh Febriansyah, Saptaningsih Sumarmi, Siswoyo Haryono. Hasil penelitiannya, yaitu diperoleh bahwa variable kepemimpinan, kemampuan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Selain itu variable kepemimpinan, kemampuan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Jurnal ke enam belas berjudul Pengaruh Kemampuan Kerja Komitmen Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai oleh Suziana Wirmayanis. Hasil penelitiannya, yaitu menunjukkan bahwa kemampuan kerja, komitmen organisasi dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan koefisien determinasi 56,1%.

Jurnal ke tujuh belas berjudul Analisis Kemampuan Pegawai, Motivasi Kerja Dan Iklim Organisasi Dengan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Dan Pemuda Olahraga Kabupaten Semarang oleh Meity Sri Anggarwati, Herbasuki Nurchayanto. Hasil penelitiannya, yaitu kemampuan pegawai, motivasi kerja, dan iklim organisasi mempunyai hubungan yang mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 74,9% ditunjukkan dengan koefisien sebesar determinasi $R^2 = 0,749$.

Jurnal ke delapan belas berjudul Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota oleh Dasep Suryanto. Hasil penelitian ini, yaitu motivasi kerja, kemampuan kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota.

Jurnal ke sembilan belas berjudul Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Bandar Lampung oleh Nanda Pramana Putra dan Hendri. Hasil penelitian ini, yaitu terdapat pengaruh kepemimpinan (X1) terhadap kinerja

pegawai (Y) dengan tingkat pengaruh sebesar 49,9% Terdapat pengaruh motivasi kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y), dengan tingkat pengaruh sebesar 38,8% Terdapat pengaruh kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y), dengan tingkat pengaruh sebesar 52,8%.

Jurnal ke dua puluh berjudul Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Langsa oleh Amirullah, Muhammad, dan Zulkarnain Hasballah. Hasil penelitian diketahui bahwa kemampuan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Langsa. Hasil uji koefisien determinasi sebesar 74,4% kemampuan dan motivasi dapat menjelaskan variabel terikat kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Langsa.

1.5.2 Administrasi Publik

Menurut Dwight Waldo (2003:33) Administrasi Publik merupakan suatu manajemen dan organisasi yang berasal dari manusia dan peralatannya untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Menurut George J. Gordon yang dikutip Syafei (2003:33) menyatakan bahwa administrasi negara merupakan semua rangkaian yang dikerjakan oleh suatu organisasi atau individu yang berhubungan dengan pelaksanaan atau penerapan aturan dan hukum yang telah ditetapkan oleh lembaga negara, seperti badan legislatif, badan eksekutif, serta badan peradilan.

Sementara itu, menurut Edward H. Lichfield (2003:33) bahwa administrasi negara merupakan suatu studi tentang bagaimana beragam badan pemerintahan

dapat diorganisir, dilengkapi dengan pegawai sebagai tenaga kerja, dibiayai, digerakkan, dan dipimpin. Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa administrasi publik merupakan suatu disiplin ilmu dan praktik manajemen yang mencakup tentang perencanaan, pelaksanaan, dan juga evaluasi terkait kebijakan publik yang sudah dilaksanakan.

Di sisi lain administrasi publik memiliki fungsi menurut Henry Fayol yang kemudian dikutip oleh Anggara (2012:144) yang membagi fungsi administrasi publik ke dalam lima aspek pokok, yaitu a) merencanakan, b) mengorganisasian, c) memimpin, d) melaksanakan pengorganisasian, e) melaksanakan pengawasan.

1.5.3 Paradigma Administrasi Publik

Menurut Thomas Khun (dalam Keban, 2014) Paradigma adalah cara pandang, metode prinsip dasar, cara untuk menyelesaikan suatu permasalahan yang dipercayai oleh masyarakat tertentu. Berikut adalah pergeseran paradigma yang terjadi pada perkembangan ilmu administrasi publik:

a) Paradigma 1: Dikotomi Politik Administrasi

Paradigma 1 (1990-1926) menekankan pada pembagian politik dan administrasi. Administrasi publik pada paradigma 1 diletakkan dalam fokus birokrasi pemerintahan menurut Goodnow. Fokus paradigma ini hanya sebatas pada permasalahan yang terjadi pada organisasi dan perencanaan keuangan dalam birokrasi pemerintahan, sedangkan politik dan kebijakan yang merupakan bagian dari ilmu politik. Paradigma ini terdapat permasalahan yang terkait dengan perbedaan antara ilmu administrasi dan ilmu politik.

b) Paradigma 2: Prinsip-prinsip Administrasi Negara

Paradigma 2 (1927-1937) lebih menekankan pada prinsip manajerial yang dipercayai dapat berlaku secara universal untuk semua organisasi maupun lingkungan budaya, sedangkan lokus administrasi publik kurang diperhatikan. Terdapat beberapa perbedaan pandangan pada tahun 1940-an yang menyoroti bahwa ilmu politik dan pemerintahan tidak dapat dipisahkan, serta ada yang berpendapat bahwa prinsip administrasi publik tidak dapat konsisten secara logis.

c) Paradigma 3: Administrasi Sebagai Ilmu Politik

Paradigma 3 (1950-1970) menekankan pada usaha memperbaiki atau membangun hubungan kembali antara administrasi publik dan ilmu politik. Terdapat pendapat pada tahun 1950-an yang mengatakan bahwa administrasi publik merupakan bagian dari ilmu politik, akan tetapi juga menekankan pentingnya faktor lingkungan yang mempengaruhi lingkungan dalam menerapkan prinsip administrasi.

d) Paradigma 4: Administrasi Negara Sebagai Ilmu Administrasi

Paradigma 4 (1956-1970), pada paradigma ini administrasi publik mempertahankan paradigma ilmu administrasi, dengan lebih memperluas pemahaman terkait sosial psikologi, dan analisis sistem sebagai sebuah paradigma. Administrasi diakui relevan saat berada dimanapun tanpa memperhatikan lokus. Akan tetapi, dalam konsep ini penerapan kepentingan publik kurang mendapatkan perhatian dalam bidang ilmu politik.

e) Paradigma 5: Administrasi Publik Sebagai Administrasi Publik

Paradigma 5 (1970-1990), dalam paradigma ini menghadapi banyak permasalahan dalam menetapkan lokus untuk bidang ini. Dalam konsep ini menekankan relevansi terhadap urusan publik yang menggambarkan kehidupan perkotaan, hubungan antarorganisasi, dan penggabungan teknologi dan nilai-nilai kemanusiaan. Hal ini tentunya membutuhkan kemampuan intelektual dan penentuan tema yang mencerminkan kehidupan nyata administratif.

f) Paradigma 6: Governance

Governance (1990-sekarang) merupakan sistem nilai, kebijakan, dan kelembagaan dimana urusan-urusan ekonomi, sosial, dan politik dikelola melalui interaksi antara pemerintah, sektor swasta, dan masyarakat. Dalam paradigma ini lebih menekankan pada proses dan tata cara dimana masyarakat dapat menyalurkan hak dan menjalankan kewajibannya. Dalam paradigma ini menurut Cheema (dalam Keban, 2014) lebih memperkuat pada interaksi antara tiga aktor, yaitu pemerintah, sektor swasta, dan masyarakat dalam mempromosikan *people-centered development*.

Penelitian ini termasuk dalam Paradigma 5, yaitu Paradigma Administrasi Publik sebagai Administrasi Publik. Hal ini karena dalam paradigma ini administrasi publik sebagai bagian dari administrasi secara keseluruhan, dengan ciri-ciri seperti birokrasi, pelayanan publik, pengambilan keputusan politik, dan manajemen sumber daya publik. Disamping itu, dalam penelitian ini lebih menonjolkan peran dan tanggung jawab administrasi publik dalam konteks pelayanan kepada masyarakat, pemenuhan kebutuhan umum, dan implementasi

kebijakan publik serta lebih mengutamakan pentingnya etika dan akuntabilitas dalam tindakan administrasi publik.

1.5.4 Manajemen Publik

Menurut Nor Ghofur (2014) mengatakan bahwa manajemen publik merupakan manajemen pemerintah yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, dan pengontrolan tentang pelayanan publik yang diberikan kepada masyarakat. Sementara, menurut Overman (2014) menyatakan bahwa manajemen publik adalah ilmu yang mempelajari tentang bagian umum dari organisasi dan dipadukan dengan fungsi manajemen yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, dan pengontrolan serta dikombinasikan dengan sumber daya manusia dan sistem keuangannya.

Dari penjelasan para ahli yang telah mengemukakan pengertian manajemen publik di atas, dapat disimpulkan bahwasanya manajemen publik adalah studi interdisipliner dari aspek umum organisasi dan merupakan gabungan antara fungsi manajemen seperti, *planning*, *organizing*, *actuating*, dan *controlling* dengan sumber daya manusia, keuangan, fisik, informasi, dan publik. Selain itu, manajemen publik sebagai suatu usaha untuk mencapai tujuan dari organisasi yang diwujudkan dengan cara mengelola segala sumber daya yang di dalamnya sebaik mungkin untuk mewujudkan targetnya yang berorientasi kepada masyarakat.

1.5.5 Kinerja Pegawai (Y)

Benardin dan Russel (dalam Doni Juni Priansa, 2014) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau

kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode tertentu. Robbins (dalam Tun Huseno, 2021) mengatakan kinerja pegawai adalah hasil kinerja yang dijadikan ukuran berhasil tidaknya pegawai dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya. Lupiyoadi dan Hamdani (dalam Ceswirdani, 2011:162) mengemukakan pengertian kinerja pegawai menunjukkan suatu pekerjaan yang dilakukan pegawai untuk memberikan hasil maksimal dan optimal bagi organisasi. Berdasarkan penertian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil dari usaha pegawai yang dapat diukur dengan efektivitas dan efisiensi dari suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia dan sumber daya pendukung lainnya dalam mencapai tujuan atau target yang baik dan telah ditetapkan sebelumnya. Oleh karena itu, untuk kepentingan instansi pemerintah khususnya pemerintah kota atau daerah, peningkatan kualitas kerja merupakan hal yang sangat penting.

Menurut Mondy, Noe, Premeaux (dalam Doni Juni Priansa, 2014) menyatakan bahwa indikator untuk mengukur kinerja pegawai sebagai berikut:

1) Kuantitas Pekerjaan

Kuantitas pekerjaan mengacu pada banyaknya jumlah pekerjaan yang dilakukan pegawai dan tingkat produktivitas kinerja yang berhasil dikerjakan oleh pegawai dalam jangka waktu yang telah ditentukan.

2) Kualitas Pekerjaan

Kualitas pekerjaan mengacu pada tingkat ketelitian, tingkat kerapian, dan kelengkapan pegawai dalam menangani permasalahan dan tugas-tugas yang diberikan dalam organisasi.

3) Kemandirian

Kemandirian mengacu pada tingkat kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan mereka sendiri tanpa memerlukan pertolongan dari orang lain.

4) Inisiatif

Inisiatif mengacu pada tingkat kesanggupan pegawai melakukan pekerjaan secara fleksibilitas, tanggung jawab, dan mandiri.

5) Adaptabilitas

Adaptabilitas mengacu pada seberapa mampu pegawai untuk menyesuaikan diri dan untuk mengubah suatu kondisi sesuai dengan keadaan sekarang.

6) Kerjasama

Kerjasama mengacu pada seberapa mampu pegawai untuk menjalin kerja sama dengan pegawai lain untuk mencapai hasil yang telah ditetapkan sebelumnya.

Sementara itu, menurut Robbins (dalam Tun Huseno, 2021) menyatakan bahwa indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu terdapat lima indikator, yaitu:

1) Kualitas Pekerjaan

Pengukuran kualitas kinerja dilihat dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2) Kuantitas

Kuantitas yang dimaksud merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3) Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4) Efektivitas

Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku) yang dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5) Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya sesuai komitmen kerja. Kemandirian juga merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

1.5.6 Kemampuan Pegawai (X1)

Blanchard dan Hersey (dalam Harbani Pasalong, 2021) mengemukakan bahwa kemampuan pegawai merupakan keadaan di mana seseorang benar-benar berhasil dan produktif dalam bidang pekerjaannya. Wursanto (dalam Kiki Rindy Arini, 2003:301) menjelaskan bahwa kemampuan merupakan kemampuan seseorang yang mencakup kemampuan dan kecerdasan untuk memecahkan masalah. Sementara, Robbins (dalam Kiki Rindy Arini, 2008:57) menjelaskan bahwa kemampuan merupakan kapasitas individu dalam menjalankan tugas pekerjaannya.

Handoko (dalam Kiki Rindy Arini, 2001:117) mengatakan bahwa kemampuan menjadi faktor yang dapat menentukan keberhasilan dari suatu bidang

atau departemen dalam mempertahankan dan mengelola sumber daya manusia yang lebih efektif. Pegawai yang tidak mampu menyelesaikan tantangan yang dihadapinya maka dianggap tidak memiliki kesungguhan dalam mengerjakan pekerjaannya. Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kemampuan pegawai merupakan kemampuan seseorang yang mencakup kecerdasan dan keterampilan dalam menyelesaikan tugas atau permasalahan yang dihadapinya.

Kemampuan dipengaruhi oleh beberapa faktor, Blanchard dan Hersey (dalam Harbani Pasalong, 2021) menyatakan ada beberapa faktor yang memengaruhi kemampuan, yaitu:

1) Kemampuan Teknis

Mampu menguasai peralatan pekerjaan, prosedur kinerja, metode kerja, dan memahami peraturan tugas dan pekerjaan.

2) Kemampuan Konseptual

Mampu memahami kebijakan yang dijalankan oleh organisasi atau instansi, mampu memahami tujuan instansi serta target yang akan dicapai.

3) Kemampuan Sosial

Kemampuan untuk bekerja sama dengan rekan kerja tanpa konflik, berempati, dan tidak egois dalam menjalankan tanggung jawab dan tugas.

Handoko (dalam Diana Sri Dewi, 2013:12) menjelaskan bahwa terdapat faktor-faktor yang juga dapat memengaruhi kemampuan kerja seseorang yaitu:

1) Faktor pendidikan

Pendidikan yang diperoleh secara teratur, sistematis, bertingkat atau berjenjang dan mengikuti syarat-syarat yang jelas.

2) Faktor pelatihan

Materi pelatihan kemampuan yang berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

3) Faktor pengalaman kerja

Latar belakang seseorang atau kepribadian yang mencakup pendidikan, latihan bekerja untuk menunjukkan seseorang diwaktu yang lalu.

Blanchard dan Hersey (dalam Harbani Pasalong, 2021) menyatakan bahwa indikator yang digunakan untuk mengukur kemampuan kerja sebagai berikut:

1) Pengetahuan (knowledge)

Pengetahuan adalah informasi yang telah dikombinasikan dengan pemahaman dan potensi untuk menindaki, yang lantas melekat dibenak seseorang.

2) Pelatihan (training)

Pelatihan kerja adalah proses yang memberikan pemahaman kepada pegawai terkait pengetahuan dan keterampilan tertentu serta sikap supaya pegawai lebih berinovatif dan dapat melaksanakan tugas yang mereka emban dengan lebih baik sesuai dengan standar dan target yang telah ditetapkan sebelumnya oleh instansi.

3) Pengalaman (experience)

Pengalaman kerja adalah proses yang sudah dilakukan pegawai yang mencakup pengetahuan atau keahlian tentang sistem pekerjaan karena keikutsertaan pegawai dalam mengerjakan tugas pekerjaan yang diberikan instansi.

4) Keterampilan (skill)

Keterampilan adalah kemampuan pegawai untuk mengkombinasikan antara akal, pikiran, ide, dan kreativitas pegawai untuk melakukan dan membuat sesuatu menjadi lebih bermakna sehingga menghasilkan nilai dari hasil pekerjaan tersebut.

5) Kesanggupan kerja

Kesanggupan kerja adalah tingkat kemampuan pegawai untuk menyelesaikan tugas dengan baik, termasuk tugas tambahan maupun sanggup apabila dilakukan rotasi kerja.

1.5.7 Motivasi Pegawai (X2)

Robbins (dalam Doni Juni Priansa, 2014) menyatakan bahwa motivasi adalah proses yang menunjukkan suatu gairah dan ketekunan seseorang dalam mewujudkan sesuatu yang telah ditentukan. Siagian (dalam Kiki Rindy Arini, 2004:287) menjelaskan bahwa motivasi merupakan dorongan bagi pegawai untuk melakukan pekerjaan sebaik mungkin dan semaksimal mungkin dengan demikian tujuan instansi dapat tercapai. “Motivasi kerja berawal dari perilaku atau tindakan pegawai dalam menyikapi situasi pekerjaan di instansi dimana pegawai bekerja”, Mangkunegara (dalam Kiki Rindy Arini, 2007:61).

Motivasi kerja merupakan situasi atau keadaan yang mendorong pegawai untuk melakukan upaya ekstra untuk mencapai tujuan perusahaan. Keberhasilan perusahaan sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja pegawai. Pada dasarnya, saat pegawai tidak puas, maka akan terjadi ketegangan yang pada akhirnya akan menghasilkan solusi untuk memenuhi kebutuhan mereka, itulah contoh proses motivasi.

Menurut Abraham H. Maslow (dalam Edy Sutrisno, 2019) menyatakan bahwa indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja sebagai berikut, yaitu :

1) Kebutuhan Fisik

Ditunjukkan dengan gaji yang dapat mencukupi atau sesuai standar bagi pegawai, tunjangan, makanan, transportasi, dan fasilitas lainnya

2) Keamanan

Ditunjukkan dengan tersedianya fasilitas keamanan dan keselamatan kerja, seperti pemberian jaminan sosial atau BPJS, dana pensiunan pegawai, dan perlengkapan keselamatan kerja

3) Sosial

Ditunjukkan dengan seberapa mampu pegawai dalam berinteraksi dengan orang lain, seperti bagaimana melakukan kerja sama yang baik, dan kemampuan berkomunikasi sehingga mudah diterima di dalam kelompok tersebut.

4) Penghargaan

Ditunjukkan dengan pegakuan dari atasan atau orang lain berdasarkan kemampuan dan keberhasilan seseorang dalam mengerjakan sesuatu.

5) Aktualisasi diri

Ditunjukkan dengan jenis pekerjaan yang menarik dan menantang di mana pegawai dapat menunjukkan semua kemampuan, keahlian, keterampilan, dan potensi terbaik mereka. Perusahaan dapat memenuhi kebutuhan ini dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

Wirawan (dalam Ariza Novandi, 2013) mengemukakan faktor yang memengaruhi motivasi pegawai, yaitu:

1) Faktor Motivasi

Faktor yang ada dalam pekerjaan, faktor inilah yang dapat menimbulkan kepuasan kerja dan kemauan untuk bekerja lebih keras. Faktor ini akan mendorong lebih banyak upaya.

2) Faktor Penyehat

Faktor ini disebut penyehat karena berfungsi mencegah terjadinya ketidakpuasan kerja, faktor penyehat adalah faktor yang jumlahnya mencukupi faktor motivator. Jika jumlah faktor pemelihara tidak mencukupi akan menimbulkan ketidakpuasan kerja

3) Supervise

Merupakan upaya perbaikan dan pengembangan kinerja yang profesional dalam menangani para pesert didik

4) Hubungan Interpersonal

Interaksi antara individu dalam suatu lingkungan, terutama dalam konteks sosial atau kerja. Ini mencakup komunikasi, empati, dan interaksi lainnya antara orang-orang

5) Kondisi Kerja

Faktor-faktor fisik dan psikologis yang memengaruhi kenyamanan, keselamatan, dan produktivitas di tempat kerja. Ini meliputi aspek seperti lingkungan fisik, kebijakan perusahaan, dan budaya kerja

6) Gaji

Kompensasi finansial yang diberikan kepada pegawai sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah dikerjakan

7) Kebijakan atau praktik perusahaan

Aturan, pedoman, dan prosedur yang ditetapkan oleh perusahaan untuk mengatur berbagai aspek operasional, manajemen, dan perilaku di tempat kerja. Ini bisa mencakup kebijakan tentang penggunaan teknologi, keamanan, atau pengelolaan sumber daya manusia

8) Benefit

Fasilitas tambahan atau keuntungan yang diberikan kepada pegawai selain gaji mereka sebagai bagian dari paket kompensasi. Ini bisa termasuk asuransi kesehatan, cuti, pensiun, dan insentif lainnya yang ditawarkan oleh perusahaan kepada pegawainya.

Edy Sutrisno (2019) mengemukakan ada beberapa faktor yang memengaruhi motivasi pegawai, diantaranya:

1) Faktor Internal

Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri seseorang. Faktor ini antara lain: a) keinginan untuk dapat hidup b) keinginan untuk dapat memiliki c) keinginan untuk dapat memperoleh penghargaan d). keinginan untuk memperoleh pengakuan e) keinginan untuk berkuasa.

2) Faktor Eksternal

Faktor eksternal merupakan faktor yang dapat mempengaruhi seseorang yang berasal dari luar. Faktor ini antara lain: a) kondisi lingkungan kerja, b) kompensasi

yang memadai, c) Supervisi yang baik, d) adanya jaminan pekerjaan, e) status dan tanggung jawab, f) peraturan yang fleksibel.

1.5.8 Hubungan antara Kemampuan Pegawai (X1) dengan Kinerja Pegawai (Y)

Dalam rangka pencapaian tujuan organisasi, pegawai dituntut untuk menyelesaikan semua tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Robbins (dalam Ismail Niko Handoyo, 2008:57) menyatakan bahwa kemampuan (ability) adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu kegiatan. Keith Davis (dalam Ismail Niko Handoyo, 2010:13) mengungkapkan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kualitas kinerja, yaitu faktor kemampuan kerja. Kemampuan individu dapat berupa kemampuan interaksi, kemampuan konseptual dan kemampuan teknis yang ketiganya sangat berguna untuk melaksanakan tugas setiap pegawai di dalam organisasi.

Kemampuan kerja dan kinerja pegawai saling terkait erat dalam konteks lingkungan kerja. Kemampuan kerja merujuk pada keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi yang dimiliki oleh seorang individu untuk mengeksekusi tugas-tugasnya dengan baik. Kemampuan kerja mencakup keterampilan teknis, pemahaman proses kerja, keahlian interpersonal, pemecahan masalah, dan kemampuan adaptasi.

Kinerja pegawai, di sisi lain mengacu pada hasil yang dihasilkan oleh seorang individu dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Kemampuan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai. Ketika seseorang memiliki keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan dengan

baik, mereka cenderung menghasilkan kinerja yang lebih baik. Mereka dapat menyelesaikan tugas dengan efisiensi, mengatasi hambatan, dan mencapai hasil yang diharapkan. Dengan demikian jelas bahwa kemampuan individu dalam organisasi itu mempengaruhi kinerja.

1.5.9 Hubungan antara Motivasi Pegawai (X2) dengan Kinerja Pegawai (Y)

Robert L. Malthis dan John H. Jackson (dalam Ismail Niko Handoyo, 2001:82) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu kemampuan mereka, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan yang mereka lakukan, dan hubungan mereka dengan organisasi. Amstrong dan Baron (dalam Ismail Niko Handoyo, 2012:99) menyatakan terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi adalah kemampuan, tingkat usaha (upaya) dan dukungan yang diterirna. Kinerja walaupun dipengaruhi oleh banyak faktor tersebut, namun yang paling dominan dalam kinerja karyawan adalah faktor dari dalam individu sendiri.

Motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan kualitas kinerja pegawai. Ketika seorang individu memiliki motivasi yang tinggi, mereka cenderung memiliki energi, ketekunan, dan fokus yang tinggi dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Mereka merasa termotivasi untuk mencapai hasil yang baik, berusaha lebih keras, dan bekerja dengan lebih baik. Motivasi yang kuat mempengaruhi sikap, komitmen, dan upaya individu dalam melaksanakan tugas mereka dengan kualitas yang tinggi.

Kinerja pegawai yang baik dapat memperkuat motivasi kerja. Ketika seseorang merasakan keberhasilan dan hasil yang baik dalam pekerjaan mereka, ini

dapat memberikan kepuasan pribadi dan pengakuan dari atasan dan rekan kerja. Keberhasilan ini dapat menjadi pendorong yang kuat untuk mempertahankan tingkat motivasi yang tinggi dan melanjutkan usaha untuk mencapai kualitas kinerja yang lebih baik lagi.

1.5.10 Hubungan antara Kemampuan Pegawai (X1) dan Motivasi Pegawai (X2) dengan Kinerja Pegawai (Y)

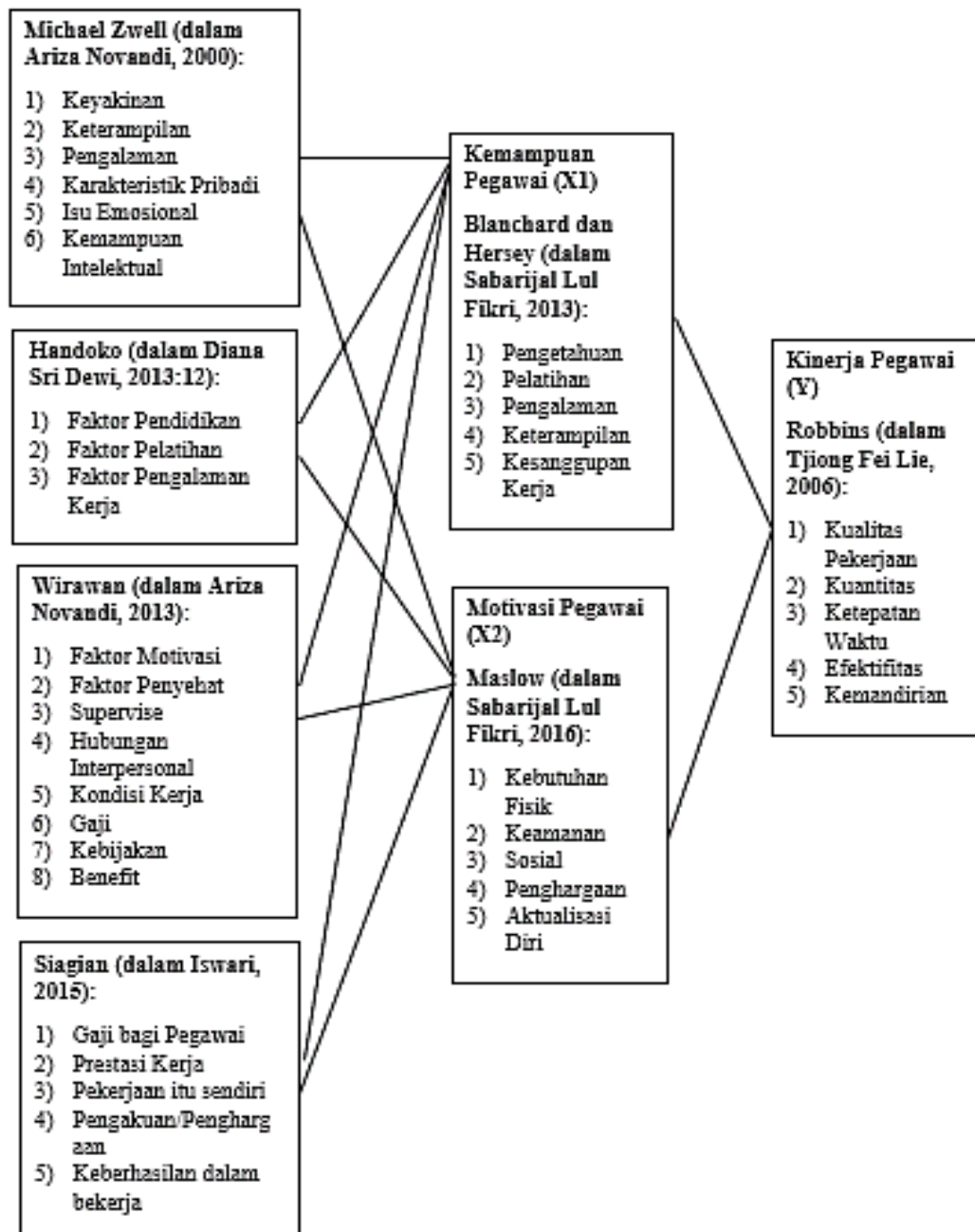
Keith Davis (dalam Ismail Niko Handoyo, 2010:13) mengungkapkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu yang faktor kemampuan dan motivasi kerja. Kinerja interaksi antara kemampuan dan motivasi. Kemampuan dan motivasi kerja itu berhubungan dengan kinerja pegawai di dalam organisasi. Hubungan kemampuan dan motivasi kerja dengan kinerja pegawai yaitu bahwa dengan adanya kemampuan kerja yang baik serta adanya dorongan motivasi yang mempermudah tinggi maka peningkatan akan kinerja pegawai. Motivasi yaitu segala sesuatu yang dapat menggerakkan seseorang untuk mencapai suatu tujuan.

Kemampuan pegawai dan motivasi pegawai juga berperan penting dalam mempengaruhi kualitas kinerja. Ketika seorang pegawai memiliki kemampuan yang tinggi dan motivasi yang kuat, hasilnya cenderung sangat baik. Mereka memiliki keterampilan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas dengan baik dan motivasi yang mendorong mereka untuk berkinerja tinggi.

Namun, jika pegawai memiliki tingkat kemampuan yang rendah, motivasi yang kuat mungkin tidak cukup untuk menghasilkan kualitas kinerja yang tinggi. Kemampuan yang lebih baik diperlukan untuk mencapai hasil yang diharapkan. Di sisi lain, jika pegawai memiliki kemampuan yang tinggi tetapi motivasi yang

rendah, mereka mungkin tidak mencapai potensi penuh mereka dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa kemampuan pegawai dan motivasi pegawai berbanding lurus dengan kinerja pegawai.

1.6 Kerangka Teori



1.7 Hipotesis

Menurut Arikunto (dalam Anshori dan Iswati, 2009:43) menyatakan bahwa hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Hipotesis dalam penelitian ini, sebagai berikut:

- 1) H01: Kemampuan Pegawai (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo
Ha1: Kemampuan Pegawai (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo
- 2) H02: Motivasi Pegawai (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo
Ha2: Motivasi Pegawai (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo
- 3) H03: Kemampuan Pegawai (X1) dan Motivasi Pegawai (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo
Ha3: Kemampuan Pegawai (X1) dan Motivasi Pegawai (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo

1.8 Definisi Konseptual

Menurut Singarimbun dan Effendi (1989:34), menjelaskan bahwa konsep merupakan suatu abstraksi yang dibentuk dari generalisasi karakteristik tertentu dari fenomena, keadaan, kelompok, atau individu. Peranan konsep dalam penelitian

sangat besar karena menghubungkan dunia teori dan dunia observasi antara abstraksi dan realitas. Konsep diperlukan agar tidak menimbulkan berbagai penafsiran yang berbeda antara pembaca dengan peneliti. Konseptual yang digunakan dalam penelitian ini, sebagai berikut:

1) Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja pegawai adalah ukuran atau tingkat keunggulan, efektivitas, dan efisiensi pegawai dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan di tempat kerja. Kinerja pegawai dapat dilihat dari output yang dihasilkan dari individu atau kelompok dalam mencapai tujuan organisasi dan standar yang ditetapkan. Untuk mewujudkan Kinerja Pegawai pegawai yang optimal, penting untuk memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi, seperti kemampuan individu, motivasi, kepemimpinan yang efektif, dukungan lingkungan kerja, penggunaan teknologi yang tepat, dan pengembangan kompetensi yang relevan. Selain itu, umpan balik yang konstruktif dan pengukuran kinerja yang akurat juga membantu dalam meningkatkan kualitas kinerja dan memperoleh hasil yang maksimal di tempat kerja.

2) Kemampuan Pegawai (X1)

Kemampuan pegawai merujuk pada keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas-tugas yang terkait dengan pekerjaan mereka. Kemampuan pegawai dapat beragam dan mencakup berbagai bidang, seperti keterampilan teknis, keterampilan interpersonal, pemecahan masalah, pemahaman proses kerja, dan kemampuan beradaptasi. Kemampuan pegawai yang kuat memainkan peran penting dalam meningkatkan

kinerja individu dan keseluruhan produktivitas organisasi. Pegawai yang memiliki kemampuan yang sesuai dengan pekerjaan mereka cenderung lebih efisien, efektif, dan mampu menghadapi tantangan dengan baik. Penting bagi organisasi untuk mengenali dan mengembangkan kemampuan pegawai melalui pelatihan, pengembangan, dan perekrutan yang tepat.

3) Motivasi Pegawai (X2)

Motivasi pegawai adalah kekuatan internal yang mendorong individu untuk mencapai tujuan, berperilaku secara proaktif, dan meningkatkan kinerja mereka di tempat kerja. Motivasi merupakan dorongan atau keinginan yang mempengaruhi tingkat energi, komitmen, dan usaha yang diberikan individu untuk mencapai hasil yang diinginkan. Motivasi pegawai merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja individu dan keseluruhan produktivitas organisasi. Pengelolaan motivasi yang efektif melibatkan pemahaman terhadap kebutuhan dan harapan individu, memberikan insentif yang sesuai, memberikan umpan balik positif, memberikan kesempatan pengembangan, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memperhatikan kepentingan pegawai.

1.9 Definisi Operasional

Definisi operasional dalam variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Menurut Sugiyono (2012:31) definisi operasional adalah penentuan konstruk atau sifat yang akan dipelajari sehingga menjadi variabel yang dapat diukur.

Kinerja Pegawai menurut Mondy, Noe, Premeaux (dalam Doni Juni Priansa, 2014) diukur dengan indikator sebagai berikut: kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, kemandirian, inisiatif, adaptabilitas, dan kerjasama.

Indikator kemampuan pegawai menurut Blanchard dan Hersey (dalam Harbani Pasalong, 2021) diukur dengan indikator sebagai berikut: Pengetahuan, berupa informasi yang dipahami dan dapat digunakan, pelatihan berupa peningkatan keterampilan dan sikap, pengalaman mencakup pengetahuan atau keterampilan yang diperoleh dari praktik, keterampilan mencakup penggunaan akal dan kreativitas dalam pekerjaan, dan kesanggupan kerja berupa kemampuan dalam melakukan pekerjaan dengan baik.

Indikator untuk mengukur motivasi pegawai, menurut Abraham H. Maslow (dalam Edy Sutrisno, 2019), termasuk kebutuhan fisik (gaji atau bonus), keamanan (fasilitas dan keamanan kerja), sosial (interaksi dengan orang lain), penghargaan (pengakuan dan penghargaan berdasarkan kinerja), dan aktualisasi diri (pekerjaan yang menantang dan memungkinkan pengembangan potensi).

Tabel 1.7 Definisi Operasional

Variabel Penelitian	Definisi Konsep	Indikator	Sub Indikator
Kemampuan Pegawai (X1)	Kemampuan pegawai adalah keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas-tugas yang terkait dengan pekerjaan mereka. Indikator Kemampuan Pegawai:	Pengetahuan	a) Tingkat kesesuaian pengetahuan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diemban b) Tingkat pemahaman mengenai tugas yang diberikan atasan
		Pelatihan	a) Tingkat kesesuaian pelatihan yang diikuti dengan tugas dan tanggung jawab yang

Variabel Penelitian	Definisi Konsep	Indikator	Sub Indikator
	1) Pengetahuan 2) Pelatihan 3) Pengalaman 4) Keterampilan 5) Kesanggupan Kerja		diemban atau dijalankan b) Tingkat kemampuan dalam mengaplikasikan pengetahuan dan keterampilan baru yang diperoleh saat mengikuti pelatihan yang sesuai sesuai bidang pekerjaan yang diemban
		Pengalaman	a) Kepemilikan pengalaman kerja yang sesuai dengan bidang yang dilakukan saat ini b) Tingkat penguasaan peralatan dalam kaitannya dengan bidang pekerjaan yang dilakukan saat ini
		Keterampilan	a) Tingkat keaktifan dalam memberikan masukan atau ide-ide tentang inovasi dalam pengelolaan lingkungan hidup b) Tingkat produktifitas pegawai dalam mengerjakan pekerjaannya di Dinas Lingkungan Hidup
		Kesanggupan Kerja	a) Tingkat kesungguhan pegawai dalam menjalani tugas dan tanggungjawab b) Tingkat kehadiran tepat waktu pegawai dalam bekerja
Motivasi Pegawai (X2)	Motivasi pegawai adalah kekuatan internal yang mendorong individu untuk mencapai tujuan, berperilaku secara proaktif, dan meningkatkan kinerja	Kebutuhan Fisik	a) Tingkat kenyamanan pegawai bekerja yang didukung dengan tersedianya fasilitas, seperti toilet, area makan dan sebagainya b) Kepemilikan jaminan akses layanan

Variabel Penelitian	Definisi Konsep	Indikator	Sub Indikator
	mereka di tempat kerja.		kesehatan dasar atau jaminan kesehatan
	Indikator Motivasi Pegawai: 1) Kebutuhan Fisik 2) Keamanan 3) Sosial 4) Penghargaan 5) Aktualisasi Diri	Keamanan	a) Tingkat keamanan pegawai dalam bekerja di Dinas Lingkungan Hidup b) Tingkat keamanan IT untuk melindungi data pegawai dan kantor dinas
		Sosial	a) Tingkat kemampuan berkolaborasi atau bekerja sama antar pegawai b) Tingkat kepemilikan rasa kesolidan dan keharmonisan antar sesama pegawai
		Penghargaan	a) Tingkat motivasi pegawai dalam bekerja setelah memperoleh penghargaan dari atasan b) Tingkat konsisten pegawai dalam bekerja setelah mendapatkan penghargaan
		Aktualisasi Diri	a) Tingkat ketangguhan pegawai dalam menghadapi tantangan dan risiko dalam bekerja b) Tingkat keterlibatan dalam proyek atau tugas besar dari dinas
Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja Pegawai adalah ukuran atau tingkat keunggulan, efektivitas, dan efisiensi dalam melaksanakan tugas-tugas atau tanggung jawab di tempat kerja.	Kualitas Pekerjaan	a) Tingkat ketelitian pegawai dalam mengerjakan pekerjaannya b) Tingkat kemampuan dalam meminimalisir kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan
	Indikator Kinerja Pegawai:	Kuantitas Pekerjaan	a) Tingkat keterselesaiannya

Variabel Penelitian	Definisi Konsep	Indikator	Sub Indikator
	1) Kualitas Pekerjaan 2) Kuantitas Pekerjaan 3) Kemandirian 4) Inisiatif 5) Adaptabilitas 6) Kerjasama		pekerjaan dengan cepat sesuai dengan target b) Tingkat beban kerja yang dirasakan pegawai berlebihan dalam melakukan perkerjaannya
		Kemandirian	a) Tingkat kemandirian pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya b) Tingkat kemandirian pegawai dalam menyelesaikan masalah dari tugas yang diemban
		Inisiatif	a) Tingkat kesadaran pegawai dalam menjalankan tugas b) Tingkat inisiatif pegawai dalam mengembangkan kualitas diri, seperti mengikuti pelatihan dll
		Adaptabilitas	a) Tingkat kemampuan pegawai dalam beradaptasi di lingkungan kerja b) Tingkat kemudahan pegawai dalam menyesuaikan terhadap tugas atau proyek baru
		Kerjasama	a) Tingkat kerjasama organisasi dalam menjalankan tugas b) Tingkat kepedulian sesama pegawai dalam bekerja

Sumber: Diolah Peneliti (2023)

1.10 Metode Penelitian

1.10.1 Jenis Penelitian

Menurut Sugiyono (2013: 13), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Menurut Sugiyono (2010:12), jenis penelitian digolongkan menurut tingkat penjelasannya digolongkan menjadi tiga yaitu:

- 1) Penelitian Diskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (Independent) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain.
- 2) Penelitian Komparatif adalah suatu penelitian yang bersifat membandingkan. Disini variabelnya masih sama dengan variabel mandiri tetapi untuk sampel lebih dari satu dalam kurun waktu yang berbeda.
- 3) Penelitian Asosiatif atau eksplanatori merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih.

Berdasarkan pernyataan diatas pada penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif asosiatif atau eksplanatori. Karena data yang diperoleh dari angka yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antar dua variabel atau lebih. Tipe penelitian ini juga menguji hipotesis yang telah dirumuskan untuk

mencari jawaban kemampuan pegawai dan motivasi pegawai terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo.

1.10.2 Populasi dan Sampel

1.10.2.1 Populasi

Menurut Sugiyono (dalam Ahmad, 2013: 389) mengartikan populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo yang berjumlah 70 orang berdasarkan data di website Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo.

Tabel 1.8 Jumlah Populasi

No.	Unit Kerja	Jumlah Pegawai Setiap Unit Kerja
1	Kepala Dinas	1
2	Sekretariat	12
3	Bidang Pengendalian Pencemaran, Kerusakan Lingkungan dan Konsevasi SDA dan Lingkungan Hidup	7
4	Bidang Penataan dan Penataan Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup	8
5	Bidang Pengelolaan Sampah dan Pertamanan	41
6	UPTD Pengelolaan Sampah	1
	Jumlah	70

Sumber : Dinas Lingkungan Hidup. (2023). <https://dlh.ponorogo.go.id/profil/jumlah-pegawai-berdasarkan-pendidikan-pangkat-golongan-jenis-kelamin/>. Diakses pada 6 Oktober 2023.

1.10.2.2 Sampel

Menurut Sugiyono (dalam Ahmad, 2015:1401) sampel adalah bagian atau jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar,

dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu maka peneliti akan mengambil sampel dari populasi tersebut. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan diberikan untuk populasi. Rumus perhitungan besaran sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin (dalam Ahmad, 2015:148), sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan

Adapun sampel dalam penelitian ini, dihitung menggunakan rumus perhitungan besaran sampel dengan hasil:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

$$n = \frac{70}{1 + 70(0,05)^2}$$

$$n = \frac{70}{1 + 0,175}$$

$$n = 59,57$$

Diperoleh angka 59,57 dalam perhitungan sampel, maka sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini sebanyak 60 responden.

1.10.3 Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Ahmad (2015:141), teknik pengambilan sampel ada 2 macam, yaitu:

1) Pengambilan Sampel Nonprobabilitas (Nonprobabilitas Sampling)

Menurut Anshori and Iswati (2009:105) adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Ada enam macam teknik pengambilan sampel Nonprobabilitas menurut Ahmad (2015:141), yaitu:

a) Sampling Sistematis

Teknik pengambilan sampel berdasarkan urutan dari anggotapopulasi yang telah diberi nomor urut

b) Sampling Kuota

Teknik untuk menentukan sampel dari populasi yang memiliki karakteristik tertentu sampai dengan jumlah kuota diinginkan.

c) Sampling Insidental

Teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan atau insidental bertemu dengan peneliti peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data.

d) Purposive Sampling

Teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu

e) Sampling Jenuh

Teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel

f) Snowball Sampling

Teknik pengambilan sampel yang mula-mula jumlahnya kecil, kemudian membesar

2) Probability Sampling (Probabilitas)

Menurut Bungin (2005:116), rancangan sampel probabilitas adalah penarikan sampel didasarkan atas pemikiran bahwa keseluruhan unit populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dijadikan sampel. Ada empat macam teknik pengambilan sampel Probabilitas menurut Ahmad (2015:142), yaitu:

a) Sampling acak

Secara teoritis, semua anggota dalam populasi mempunyai probabilitas atau kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi sampel. Teknik memilih secara acak dapat dilakukan dengan manual atau tradisional maupun dengan tabel random

b) Teknik stratifikasi

Teknik ini menggunakan proporsional besar kecilnya jumlah anggota lapisan dari populasi.

c) Teknik klaster

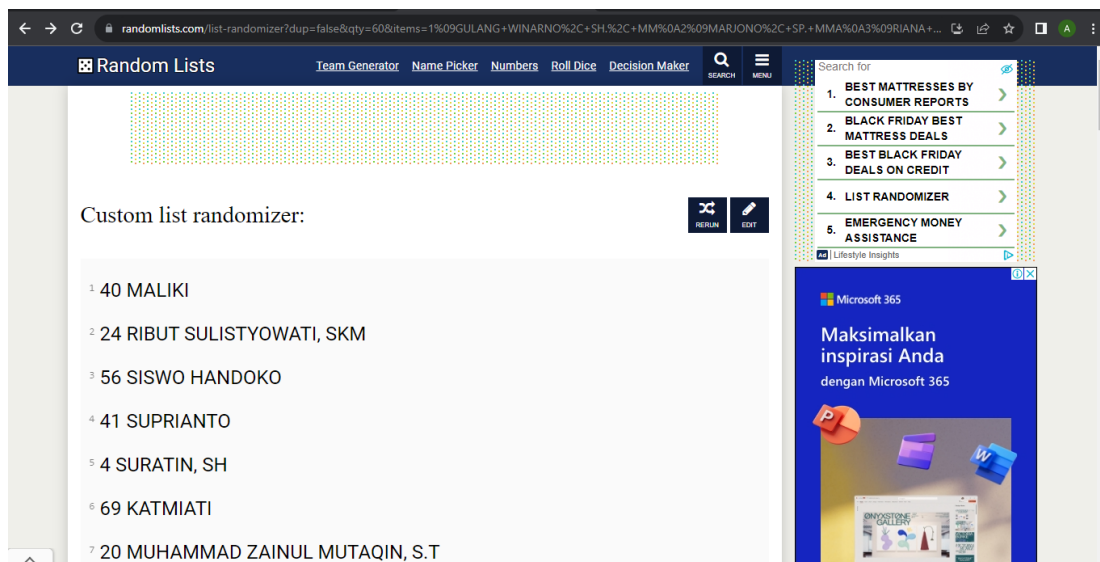
Teknik ini memilih sampel bukan berdasarkan pada individual, tetapi lebih didasarkan pada kelompok, daerah atau kelompok subjek yang secara alami berkumpul bersama.

d) Teknik secara sistematis

Teknik pemilihan ini menggunakan prinsip proporsional Dengan menentukan sampel pada setiap l/k , di mana k adalah suatu angka pembagi yang telah ditentukan.

Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang akan digunakan, yaitu sampling acak atau random sampling. Sampling acak dengan memilih secara acak yang dilakukan dengan menggunakan website randomlist.com sesuai dengan jumlah sampel yang telah ditentukan, yaitu 60 orang.

Gambar 1.1 Penentuan Sampel yang akan Diteliti



Sumber: randomlist.com (2023)

Berdasarkan gambar 1.1 di atas menunjukkan bahwa dalam penelitian ini untuk penentuan sampel menggunakan website randomlist.com dan untuk hasilnya terdapat 60 daftar nama responden dari 6 unit kerja, yaitu Kepala Dinas, Sekretariat, Bidang Pengendalian Pencemaran, Kerusakan Lingkungan dan Konservasi SDA dan Lingkungan Hidup, Bidang Penataan dan Penataan Perlindungan dan

Pengelolaan Lingkungan Hidup, Bidang Pengelolaan Sampah dan Pertamanan dan UPTD Pengelolaan Sampah.

1.10.4 Jenis dan Sumber Data

1.10.4.1 Jenis Data

Data penelitian kuantitatif biasanya dapat dijelaskan dengan angka-angka. Semua data kuantitatif dapat dianalisis dengan menggunakan analisis statistik. Jenis data yang terdapat dalam penelitian kuantitatif, sebagai berikut:

a) Data Nominal

Data nominal yaitu data yang memiliki ciri nominal. Data hanya dapat digolongkan secara terpisah menurut kategori.

b) Data Kontinum

Data kontinum yaitu data yang memiliki gejala kontinum yakni bervariasi menurut tingkatan atau berjenjang

c) Data Ordinal

Data ordinal menunjukkan data dalam suatu urutan tertentu atau dalam suatu seri. Penentuan posisinya tidak memperhatikan jarak antara data kuantitatif yang satu dengan yang lain.

d) Data Interval

Data interval adalah data yang punya ruas atau interval, atau jarak yang berdekatan dan sama.

e) Data Rasio

Data rasio adalah data yang memiliki titik nol absolut. Dengan kata lain rasio memiliki semua ciri dari data interval dan ditambah pula mempunyai titik nol absolut sebagai titik permulaan.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu data ordinal.

1.10.4.2 Sumber Data

Sumber data penelitian dibedakan menjadi 2, yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder (Sugiyono, 2015):

a) Data Primer

Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer ini dikumpulkan untuk dapat menjawab pertanyaan mengenai penelitian. Data ini diperoleh secara langsung melalui penyebaran kuesioner dan studi lapangan berdasarkan kegiatan survei. Data primer pada penelitian ini, yaitu pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo sejumlah sampel yang telah ditentukan.

b) Data Sekunder

Data Sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Data sekunder penelitian ini adalah data yang diperoleh dari berbagai literatur dan studi pustaka, seperti referensi buku-buku, jurnal atau artikel, dan sumber-sumber lain yang berkaitan dengan masalah atau variabel yang diteliti.

1.10.5 Skala Pengukuran

Skala Likert (dalam Ahmad, 2015:155) adalah skala digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang

fenomena sosial. Dalam penelitian sosial ini telah ditetapkan secara spesifik peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian.

Variabel akan diukur melalui indikator, kemudian indikator tersebut menjadi titik tolak untuk menyusun item berupa pertanyaan atau pernyataan. Jawaban item instrumen yang dapat jawaban dari setiap pertanyaan atau pernyataan mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif. Dengan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator variabel tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan, baik bersifat favourable (positif) maupun bersifat unfavourable (negatif).

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan skala Likert untuk pengukuran. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Tabel 1.9 Skor Skala Linkert

Skor	Jawaban
1	Sangat Tidak Mendukung
2	Tidak Mendukung
3	Cukup Mendukung
4	Mendukung
5	Sangat Mendukung

Sumber: Data Diolah Peneliti (2023)

1.10.6 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Bungin (2005:133), teknik pengumpulan data adalah bagian instrumen pengumpulan data yang menentukan berhasil atau tidaknya suatu penelitian. Pada penelitian kuantitatif dikenal beberapa metode, antara lain:

a) Metode Angket

Metode angket merupakan serangkaian atau daftar pertanyaan yang disusun secara sistematis, kemudian dikirim untuk diisi oleh responden.

b) Metode Observasi

Metode observasi adalah metode pengumpulan data yang digunakan untuk menghimpun data penelitian, data-data penelitian tersebut dapat diamati oleh peneliti. Bentuk-bentuk dari observasi, yakni observasi langsung, observasi berstruktur, observasi tidak berstruktur, observasi eksperimental, observasi partisipasi, dan observasi kelompok.

c) Metode Dokumentasi

Metode Dokumentasi adalah salah satu metode pengumpulan data yang digunakan dalam metodologi penelitian sosial. Pada intinya metode dokumenter adalah metode yang digunakan untuk menelusuri data historis.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini, yaitu metode angket, metode observasi dan metode dokumentasi.

1.10.7 Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono (2018) instrumen penelitian adalah suatu alat yang diamati. Instrumen penelitian yang digunakan adalah lembar kuesioner. Kuesioner dalam penelitian ini disusun berdasarkan indikator-indikator dari variabel

penelitian. Indikator tersebut dituangkan secara rinci dalam butir-butir pertanyaan yang berupa angket dan dibagikan kepada responden. Instrument kuesioner sebagai alat ukur baku dalam metode kuantitatif. Instrument dalam penelitian ini berupa angket/kuesioner tertutup dan kuesioner terbuka. Kuesioner tertutup yaitu kuesioner yang telah disediakan jawabannya sehingga responden tinggal memilih jawabannya. Sementara, untuk kuesioner terbuka yaitu daftar pertanyaan yang pada dasarnya akan memberikan kesempatan kepada para responden untuk menuliskan pendapatnya tentang pertanyaan yang diajukan oleh peneliti. Dalam penelitian ini kuesioner terbukanya untuk responden dalam memberikan pendapatnya sesuai pada butir pertanyaan yang diberikan oleh peneliti.

1.10.8 Teknik Analisis Data

Menurut Patton (dalam Ahmad, 2015:173), menjelaskan bahwa analisis data adalah proses mengatur urutan data, mengorganisasikannya ke dalam suatu pola, kategori, dan satuan uraian dasar. Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain yang terkumpul. Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik. Statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah statistik deskriptif. Menurut Sugiyono (2015:207), teknik analisis deskriptif kuantitatif merupakan analisis data dengan cara mendiskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum. Analisis dalam penelitian kuantitatif dimulai dengan analisis deskriptif berupa tabel, diagram, grafik, gambar dan lain-lain.

1.10.8.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2019) menjelaskan hasil penelitian dikatakan valid apabila terdapat suatu kesamaan antar data yang terkumpul dengan data sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Instrumen valid menunjukkan bahwa alat ukur yang telah digunakan untuk mendapatkan data adalah valid. Valid juga berarti bahwa instrumen tersebut dapat dipakai untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Pada penelitian ini validitas instrumen diuji menggunakan bantuan program SPSS dengan metode product moment. Teknik uji validitas instrumen menggunakan korelasi product moment dengan cara mengkorelasikan pada tiap skor item dengan skor total atau jumlah tiap skor item. Untuk menentukan apakah item-item pada tiap instrumen valid atau tidak, yaitu menggunakan dua cara (Priyatno 2014:55):

- a) Dilihat nilai signifikansi jika signifikans kurang dari 0,05 maka item tersebut valid, tetapi apabila nilai lebih dari 0,05 maka item tersebut tidak valid.
- b) Membandingkan antara r hitung (nilai pearson correlation), dengan r tabel (didapat dari table r). Apabila nilainya positif dan r hitung $>$ r tabel maka item tersebut dinyatakan valid, tetapi jika r hitung $<$ r table maka item dinyatakan tidak valid. r table dengan tingkat signifikansi 0,05 dengan uji dua sisi.

1.10.8.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2019) menjelaskan bahwa hasil dikatakan reliable apabila terdapat kesaamaan data dalam waktu berbeda. Instrumen penelitian yang reliable, yaitu apabila pengukuran diulangi beberapa kali hasilnya tetap sama maka disebut reliable. Pada penelitian ini realibilitas instrumen diuji menggunakan bantuan program SPSS version 26 for windows. Uji realibilitas pada penelitian ini menggunakan metode Cronbach Alpha. Pada metode Cronbach Alpha hanya item yang valid yang masuk pada pengujian. Kemudian untuk menentukan instrumen reliable atau tidak dapat menggunakan indeks pengukuran angket menurut Duwi Priyanto (2014:64) meliputi:

- a. Apabila $\alpha > 0,90$ maka reliabilitas sempurna
- b. Apabila α antara $0,70-0,90$ maka reliabilitas tinggi
- c. Apabila α antara $0,50 -0,70$ maka reliabilitas moderat
- d. Apabila $\alpha < 0,50$ maka reliabilitas bernilai rendah
- e. Apabila α rendah maka kemungkina satu atau lebih item tidak reliabel.

1.10.8.3 Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, data variabel dependent dan independent yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal atau tidak normal. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov dengan hasil uji dikatakan normal apabila nilai signifikansi $>0,005$.

b) Uji Multikolinieritas

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

c) Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual, dari pengamatan satu ke pengamatan yang lain. Apabila varian residual dari pengamatan satu ke pengamatan yang lain tetap maka disebut dengan homokedastisitas, sebaliknya apabila varian berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Penelitian dengan model regresi yang baik adalah varian dari residual tidak terjadi heteroskedastisitas. Penelitian ini menggunakan uji glejser untuk mengetahui apakah terjadi heteroskedastisitas atau tidak, yaitu dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas apabila hasil semua variabel independent memiliki nilai signifikansi

1.10.8.4 Uji Analisis Regresi Berganda

Analisis Regresi Linear berganda merupakan metode pendekatan untuk mengetahui pengaruh antara lebih dari satu variabel dependent dengan variabel independent. Tujuan analisis regresi linear berganda adalah untuk memperkirakan atau memprediksi suatu nilai variabel dependent (X_1) dan (X_2) dengan variabel independent (Y) maka keputusan dapat dibuat untuk memperkirakan seberapa besar perubahan suatu nilai variabel dependent (X_1) dan (X_2) apabila nilai variabel independent (y) dinaik turunkan (Sugiyono, 2019:213).

Pada penelitian ini diuji menggunakan bantuan program SPSS version 26 for windows pada penelitian ini analisis regresi linear sederhana bertujuan dalam menguji pengaruh Kemampuan Pegawai (X1) dan Motivasi Pegawai (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo. Uji regresi linier berganda ini meliputi:

a) Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan dengan tujuan untuk melihat seberapa jauh suatu pengaruh satu variabel independent secara individual dalam menerangkan variabel dependent. Dalam penelitian ini uji dilakukan dengan aplikasi SPSS version 26 for windows. Uji t digunakan untuk menguji signifikansi konstanta pada setiap variabel independent yang berpengaruh pada variabel dependent. Cara menganalisis uji t dengan t hitung dibandingkan dengan t tabel menggunakan taraf kesalahan 5% dengan uji 2 pihak dengan derajat kebebasan (dk) sebesar $n-2$. Indikator pengambilan keputusan dalam uji t meliputi:

- Apabila $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti adanya pengaruh signifikan.
- Apabila $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak yang berarti tidak ada pengaruh yang signifikan.

b) Uji Simultan (Uji f)

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

Pengambilan keputusan dilihat dari pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai F yang terdapat di dalam tabel ANOVA, tingkat signifikansi yang digunakan yaitu sebesar 0,05. Adapun ketentuan dari uji F yaitu sebagai berikut (Ghozali, 2016) :

- Jika nilai signifikan $F < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya semua variabel independent/bebas memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen/terikat.
- Jika nilai signifikan $F > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya, semua variabel independent/bebas tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen/terikat.

c) Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk melihat pada seberapa besar pengaruh variabel independent (X_1) dan (X_2) terhadap variabel dependent (Y) yang dinyatakan dalam bentuk persen (%). Indikator pengambilan keputusan dalam uji koefisien determinan meliputi:

- Apabila nilai (R^2) kecil maka menunjukkan bahwa kemampuan variabel dependent sangat terbatas.
- Apabila nilai (R^2) semakin tinggi maka menunjukkan semakin baik variabel independent (X_1) dan (X_2) bisa menerangkan variabel dependent (Y) (Supriyadi, 2014:95).

Koefisien determinasi (R^2) keseluruhan digunakan dalam mengetahui besarnya suatu kontribusi atau sumbangan yang diberikan variabel kemampuan pegawai dan motivasi pegawai terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo.