

PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR CAMAT SEKARBELA KOTA MATARAM

Iin Santika Agustini, Zainal Abidin¹, Sri Wahyulina²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Email : iinsantika824@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini berjudul pengaruh kemampuan kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap Kinerja pegawai kantor Camat Sekarbela Kota Mataram. Bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kemampuan Kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode sensus. Populasi dan responden dalam penelitian adalah 38 pegawai kantor Camat Sekarbela Kota Mataram. Alat analisis yang digunakan adalah Regresi Linier Berganda dengan menggunakan SPSS versi 25 dan 26. Hasil analisis menunjukkan bahwa: (1) kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (2) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (3) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (4) disiplin kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci : Kemampuan Kerja, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja.

ABSTRACT

This study entitled the influence of work ability, work environment and work discipline on the performance of employees of the Sekarbela sub-district office, Mataram City. Aims to determine the effect of work ability, work environment and work discipline on employee performance. The type of research used is associative research with a quantitative approach. The data collection method used is the census method. The population and respondents in the study were 38 employees of the Sekarbela sub-district office, Mataram City. The analytical tool used is Multiple Linear Regression using SPSS versions 25 and 26. The results of the analysis show that: (1) work ability has a positive and significant effect on employee performance (2) work environment has a positive and significant effect on employee performance (3) work discipline positive and significant effect on employee performance (4) work discipline has a dominant effect on employee performance.

Keywords: Work Ability, Work Environment, Work Discipline, Performance.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan sebuah upaya perusahaan untuk mengatur sumber daya manusia yang dimiliki. Sumber daya manusia inilah nantinya yang akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Manajemen sumber daya manusia adalah salah satu fungsi dalam perusahaan yang fokus pada kegiatan rekrutmen, pengelolaan, serta pengarahan SDM yang bekerja. Dengan pengaturan manajemen sumber daya manusia secara profesional, diharapkan SDM bekerja secara produktif. Pengelolaan SDM secara profesional ini harus dimulai sejak perekrutan pegawai, penyeleksian, pengklasifikasian, penempatan pegawai sesuai dengan kemampuan, penataran, dan pengembangan kariernya.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2000: 67). "Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Keberhasilan dan kesuksesan kinerja suatu organisasi ditentukan oleh kualitas sumber daya manusiannya, pimpinan, dan bawahan sehingga pemahaman dan kemampuan dalam mengoperasikan manajemen kinerja merupakan suatu kebutuhan.

Menurut Robbins (2002) dalam Pertiwi (2011) kemampuan ability merupakan suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Seluruh kemampuan seorang individu pada hakekatnya tersusun 25 dari dua perangkat faktor, yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk kegiatan mental. Misalnya tes IQ, dirancang untuk menentukan kemampuan intelektual umum seseorang. Kemampuan fisik yang khusus memiliki makna penting untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan yang kurang menuntut keterampilan dan yang lebih terbakukan dengan sukses. Misalnya pekerjaan yang keberhasilannya menuntut stamina, kecekatan tangan, kekuatan tungkai, atau bakat-bakat serupa menuntut manajemen

untuk mengenali kapabilitas fisik seorang karyawan.

Lingkungan kerja dalam sebuah perusahaan menurut Sedarmayanti (2004) kondusif jika baiknya penerangan, temperatur, kelembapan udara, sirkulasi udara, getaran mekanis, bau tidak sedap, tata warna, kekorasi, musik dan keamanan ditempat kerja. Pendapat di atas menjelaskan bahwa kinerja seorang karyawan akan efektif jika lingkungan sekitarnya mendukung baik dari aspek suhu udara, suara atau bunyi, bau yang mendukung dan keamanan tempat kerja tersebut.

Menurut Hasibuan (2006) disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan Sastrohadwiryo (2003), disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Kantor Camat Sekarbela merupakan salah satu kecamatan yang ada di Kota Mataram, juga memiliki kapasitas untuk memberikan rekomendasi/ pengesahan keterangan waris, wakaf tanah, rekomendasi/pengesahan perubahan penggunaan tanah dan surat terkait pertanahan lainnya.

Berikut dapat dilihat laporan capaian kinerja Kantor Camat Sekarbela Kota Mataram Tahun 2022 yang merupakan suatu bentuk perwujudan dalam menegakkan kinerja pegawai sebagai suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya.

Tabel 1.1. Laporan Pencapaian Kinerja Pegawai Kantor Camat Sekarbela Kota Mataram Tahun 2022

No.	SASARAN PROGRAM/KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA/KEGIATAN	TARGET	PENCAPAIAN
1.	Pelayanan kinerja kecamatan sekarbela meningkat	Indeks kepuasan pelayanan kecamatan sekarbela	85%	70%
2.	Akuntabilitas kinerja instansi pemerintah kecamatan sekarbela meningkat	Nilai AKIP kecamatan sekarbela	100%	80%
3.	Catatan pemeriksaan keuangan terselesaikan	prosentase catatan keuangan yang terselesaikan	100%	90%
4.	Barang milik daerah terkelola sesuai standar	Prosentase administrasi barang milik daerah terkelola sesuai standar	100%	97%
5.	Kapasitas aparatur sipil negara meningkat	Prosentase aparatur mendapat peningkatan kapasitas	100%	100%
6.	IKM sekretariat meningkat	Prosentase IKM sekretariat	100%	100%
7.	Terlaksananya rapat koordinasi dan konsultasi SKPD	Prosentase penyelenggaraan rapat koordinasi dan konsultasi SKPD yang terlaksana	100%	97%
8.	Pengadaan milik daerah terlaksana sesuai ketentuan	Prosentase pengadaan barang milik daerah terlaksana terpenuhi	100%	87%
9.	Penyediaan jasa penunjang terpenuhi	Prosentase penyediaan - penunjang urusan pemerintahan daerah terpenuhi	100%	90%
10.	Barang milik daerah terpelihara	Prosentase pemeliharaan barang milik daerah terpelihara	100%	100%
11.	Penyediaan jasa pemeliharaan, biaya pemeliharaan, dan pajak kendaraan perorangan dinas atau kendaraan dinas jabatan	Prosentase penyediaan jasa pemeliharaan, biaya pemeliharaan, dan pajak kendaraan perorangan dinas atau kendaraan dinas jabatan yang terpenuhi	100%	100%
12.	Sarana dan prasarana gedung kantor atau bangunan lainnya yang terpelihara	Prosentase pemeliharaan/ rehabilitasi sarana dan prasarana gedung kantor atau bangunan lainnya yang terpelihara	100%	100%

Sumber: Kantor Camat Sekarbela

Dari tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa terdapat beberapa kegiatan yang kurang terserap/terrealisasi dari target yang ingin dicapai. Hal disebabkan dalam pelaksanaan program dan kegiatan tahun 2022 terdapat permasalahan yang berpotensi menyebabkan menurunnya capaian kinerja, target dalam perjanjian kinerja tidak dapat diwujudkan secara optimal.

Melalui wawancara singkat ibu Janah menyatakan bahwa bahwa kemampuan kerja pegawai kantor Camat Sekarbela memiliki kemampuan dengan kompetensi yang sesuai dengan bidangnya. Atinya setiap pegawai ditempatkan pada setiap bidang sesuai dengan kemampuan masing-masing pegawai kantor Camat Sekarbela Kota Mataram.

Lingkungan kerja sendiri dalah kondisi atau keadaan sekitar tempat kerja yang mampu memberikan rasa nyaman, aman dan tertib yang dimana dapat memberikan pengaruh bagai pegawai dalam pekerjaannya. Pada kantor Camat Sekarbela Kota Mataram lingkungan kerjanya menunjukkan kondisi lingkungan kerja yang cukup baik, hal ini ditunjukkan terlihat dari

fasilitas kantor seperti kurangnya komputer dalam ruangan, kebersihan ruangan dan pencahayaan cukup baik karena lampu pada beberapa ruangan sedikit redup, dan hubungan antar pegawai yang cukup baik.

Faktor disiplin kerja dimana disiplin kerja pada kantor Camat Sekarbela Kota Mataram ini tingkat kehadirannya dikategorikan kurang baik. Hal ini dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

Tabel 1.2 Tingkat Kehadiran Pegawai Kantor Camat Sekarbela Kota Mataram Tahun 2022-2023

Sumber: Kantor Camat Sekarbela

Bulan	Jumlah Karyawan (orang)	Absensi		
		Alpa (orang)	Terlam bat (orang)	Cepat Pulang (orang)
Januari	52	1	1	1
Febuari	50	1	3	1
Maret	50	2	3	1
April	50	0	2	2
Mei	48	0	1	0
Juni	47	0	0	1
Juli	47	1	1	1
Agustus	45	0	2	0
September	42	0	1	1
Oktober	42	0	1	0
November	40	1	1	0
Desember	40	0	2	0
Januari	38	0	1	1

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dilihat bahwa tingkat ketidakhadiran, terlambat dan cepat pulang Pegawai Kantor Camat Sekarbela Kota Mataram tahun 2022-2023 masih tergolong rendah. Tingkat absensi paling tinggi jumlah alpa, terlambat dan cepat pulang terjadi pada bulan Maret dengan jumlah 12% dari 50 pegawai dan tingkat absensi terendah terjadi pada bulan Mei dengan jumlah 2.08% dari 48 pegawai, sehingga secara tidak langsung perilaku ini dapat mempengaruhi kinerja pegawai kantor Camat Sekarbela. Masih mengenai kedisiplinan pegawai Kantor Camat Sekarbela, untuk bagian tugas masing-masing beberapa pegawai mengerjakan tugasnya kurang tepat waktu, adapula pegawai yang masih berpakaian santai tanpa

menghiraikan aturan seragam kerja yang telah ditentukan.

Dari latar belakang diatas, maka peneliti ingin membahas lebih jauh mengenai “Pengaruh Kemampuan Kerja, Lingkungan kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Pegawai Kantor Camat Sekarbela Kota Mataram”. Dari hal ini juga peneliti ingin mengetahui

Masalah Penelitian

Seperti pada umumnya suatu instansi memiliki beberapa masalah internal, begitu pula dengan Kantor Camat Sekarbela Kota Mataram yang memiliki masalah utama mengenai Kemampuan kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin kerja yang dapat mempengaruhi Kinerja pegawai. Masalah-masalah tersebut antara lain:

1. Kurangnya kemampuan kerja pegawai dalam hal ketelitian dalam menjalankan tugas, kurang terampil dalam menjalankan tugas dan kurangnya ketepatan waktu dalam menjalankan tugas.
2. Terdapat beberapa masalah mengenai sarana prasarana dan keadaan beberapa ruang kerja kurang bersih.
3. Kurangnya disiplin dalam mematuhi aturan yang telah dibuat, baik dari tingkat kehadiran maupun dari tata tertib yang diberlakukan.
4. Terdapat beberapa pencapaian kinerja yang kurang memenuhi target.

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja

Mathis dan Jackson (2012) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah hal-hal yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam mengemban pekerjaannya. Rivai dan Sagala (2009) menyatakan bahwa kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Terdapat empat indikator kinerja menurut Kamir (2016:208-209) adalah sebagai berikut: (1) kualitas (mutu) (2) Kuantitas (jumlah) (3) Waktu (jangka waktu) (4) pengawasan.

seberapa pengaruhkah Kemampuan Kerja, Lingkungan kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Pegawai Kantor Camat Sekarbela Kota Mataram ini, apakah terjadi pengaruh yang signifikan atau sebaliknya, sehingga dapat disimpulkan hasil akhir dari penelitian ini oleh diri sendiri serta ingin menambah wawasan dan kepuasan diri.

Kemampuan Kerja

Thoah (2011) berpendapat bahwa kemampuan pegawai adalah merupakan salah satu unsur dalam kematangan yang berhubungan dengan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan pengalaman. Dengan pendidikan dan pelatihan dapat meningkatkan motivasi kinerja organisasinya secara keseluruhan. Terdapat tiga indikator kemampuan kerja Menurut Robbins (2006) dalam buku Nurmansyah (2021) Indikator kemampuan seorang pegawai dapat dijabarkan sebagai berikut: (a) Keterampilan menjalankan tugas (b) keterampilan memberikan penguat (c) keterampilan mengadakan variasi.

Lingkungan Kerja

Menurut (Robbins, 2006:101) Lingkungan kerja yang baik akan memberikan kenyamanan pribadi bagi pegawai maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas yang lebih baik. Temperatur, cahaya dan faktor-faktor lingkungan lain seharusnya tidak ekstrem (terlalu banyak atau terlalu sedikit), misalnya terlalu panas atau remang-remang. Disamping itu, kebanyakan karyawan lebih menyukai berkerja dalam fasilitas yang bersih dan relatif modern serta dengan alat-alat dan perlatan yang memadai. Terdapat dua indikator lingkungan kerja Menurut Alex Nitisemito (2006) bahwa lingkungan kerja diukur melalui indikator sebagai berikut: (1) lingkungan kerja fisik (2) lingkungan kerja non fisik.

Disiplin Kerja

Werther dan Davis (1986:372) menyatakan bahwa: *discipline is management action to enforce organizational standards.* (disiplin adalah tindakan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasi). Terdapat empat Indikator

yang dapat menentukan disiplin kerja menurut Nurmansyah (2021:225) adalah sebagai berikut: (1) peraturan yang jelas (2) sanksi (3) partisipasi karyawan (4) keteladanan.

Hipotesis Penelitian

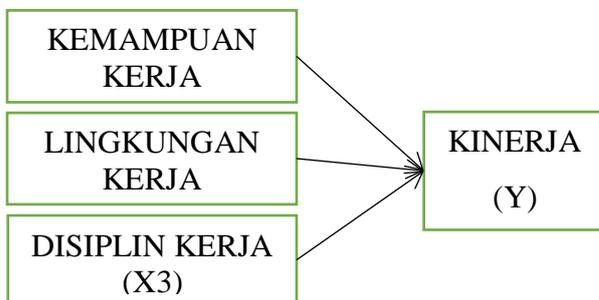
H1: Diduga kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Sekarbela Kota Mataram.

H2: Diduga lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Sekarbela Kota Mataram.

H3: Diduga disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Sekarbela Kota Mataram.

H4: diduga disiplin kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Sekarbela Kota Mataram.

Kerangka Konseptual



METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan termasuk kedalam penelitian asosiatif kausalitas dengan lokasi Penelitian ini dilakukan pada kantor Camat Sekarbela Kota Mataram Provinsi Nusa Tenggara Barat yang berlatarkan Jalan Lingkar Selatan, Tanjung Karang, Sekarbela, Kota Mataram dengan populasi sebanyak 38 pegawai kantor Camat Sekarbela Kota Mataram. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode sensus dan tehnik pengumpulan data yang digunakan adalah angket dengan menyebarkan kuesioner sebagai alatnya. Pada penelitian ini menggunakan data yaitu data kualitatif yang dikuantitatif, serta mempunyai dua sumber data yaitu data

primer adalah data yang dapat diperoleh langsung dari lapangan atau tempat penelitian dan data sekunder yang mana sumber data sekunder diperoleh peneliti dari buku-buku literatur, jurnal, studi dokumentasi dari dokumen-dokumen, internet dan dan studi kepustakaan dan lain-lain yang berhubungan dan mendukung penelitian ini.

Selain itu, pada penelitian ini juga menggunakan beberapa prosedur analisis data diantaranya uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji hipotesis, uji koefisien determinasi dan uji koefisien determinasi parsial (r^2) atau uji dominan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada penelitian ini menggunakan seluruh pegawai yang ada pada Kantor Camat Sekarbela Kota Mataram berjumlah 38 orang pegawai. Untuk lebih jelasnya penelitian ini, akan diuraikan beberapa karakteristik responden pegawai yang ada di Kantor Camat Sekarbela Kota Mataram Adalah Sebagai Berikut:

Karakteristik Responden

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	Laki-laki	25 orang	65,78%
2.	Perempuan	13 orang	34,22%
Total		38 orang	100%

Sumber: Data diolah 2023

Berdasarkan tabel 4.1 diatas dapat dilihat bahwa jumlah responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 25 orang dengan presentase 65,78% dan responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 13 orang dengan presentase 34,22%. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa responden pada penelitian inididominasi oleh laki-laki. Hal ini dikarenakan kantor Camat Sekarbela sendiri lebih membutuhkan pegawai laki-laki untuk pekerjaan dibagian lapangan.

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	20-30 tahun	7 orang	18,42%
2.	31-50 tahun	24 orang	63,16%
3.	> 50 tahun	7 orang	18,42%
	Total	38 orang	100%

Sumber: Data diolah 2023

Berdasarkan tabel 4.2 diatas dapat dilihat usia dari responden, adapun responden yang berusia dibawah 30 tahun berjumlah 7 orang dengan presentase 18,42%, responden yang berusia 31-50 tahun berjumlah 24 orang dengan presentase 63,16%, merupakan responden paling banyak dan responden yang berusia lebih dari 50 tahun berjumlah 7 orang dengan presentase 18,42%. Dengan hasil ini dapat ditarik kesimpulan bahwa organisasi memprioritaskan orang-orang yang memiliki usia produktif untuk bekerja pada lapangan kantor Camat sekarbela Kota Mataram, dengan didominasi usia cukup produktif pegawai berumur 31-50 tahun yang memiliki semangat kerja tinggi untuk bekerja sebagai pegawai kantor Camat sekarbela Kota Mataram.

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No.	pendidikan	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	SMA	25 orang	65,78%
2.	Diploma (D3)	2 orang	5,27%
3.	Sarjana (S1)	11 orang	28,94%
	Total	38 orang	100%

Sumber: Data diolah 2023

Berdasarkan tabel 4.3 diatas dapat dilihat identitas responden dengan jenjang pendidikan SMA berjumlah 25 orang dengan presentase terbanyak 65,78%, D3 berjumlah 2 orang dengan presentase 5,27%, dan S1 berjumlah 11 orang dengan presentase 28,94%. Dapat kita tarik kesimpulan responden pada penelitian ini didominasi oleh pegawai yang memiliki jenjang pendidikan terakhir SMA. Hal ini dikarenakan Kantor Camat Sekarbela

mempunyai pegawai yang memiliki kemauan dan semangat kerja sehingga pekerjaan yang diberikan dapat terselesaikan.

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No.	Masa Kerja	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	5 tahun	5 orang	13,15%
2.	6-10 tahun	13 Orang	34,22%
3.	11- 20 tahun	16 orang	42,11%
4.	>20 tahun	4 orang	10,52%
	Total	38 orang	100%

Sumber: Data diolah 2023

Berdasarkan tabel 4.4 diatas dapat dilihat masa kerja dari responden, responden yang telah bekerja 5 tahun berjumlah 5 orang dengan presentase 13,15%, responden yang telah bekerja antara 6-10 tahun sebanyak 13 orang dengan presentase 34,22%, responden yang telah bekerja antara 11-20 tahun berjumlah 16 orang dengan presentase 42,11%, ini merupakan yang terbanyak dari 52 orang responden, sementara responden yang bekerja lebih dari 20 tahun berjumlah 4 orang dengan presentase 10,52%, hal ini menunjukkan ditemukan pegawai yang memiliki pengalaman kerja 11-20 tahun yang paling banyak karna mereka yang paling banyak dan memiliki semangat kerja yang tinggi.

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Hasil uji validitas dari masing-masing variabel mulai dari variabel kemampuan kerja (X1), lingkungan kerja (X2), disiplin kerja (X3), dan kinerja (Y) diperoleh nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dimana nilai r_{tabel} diketahui sebesar 0,312 sehingga semua item pernyataan dari setiap variabel dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas memperoleh hasil dimana semua variabel dinyatakan reliabel dimana nilai cronbach alpha dari masing-masing variabel lebih besar dari standar cronbach alpha yaitu sebesar 0,60.

Uji Asumsi Klasik

Uji Heteroskedastisitas

Uji Normalitas

Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas

Sumber: Hasil diolah SPSS, 2023

Berdasarkan hasil uji normalitas diatas diketahui bahwa nilai Asymp.Sig (2-tailed) dari variabel penelitian yaitu kepemimpinan, lingkungan kerja, kemampuan kerja dan kinerja sebesar 0,183. Karena nilai Asymp. Sig (2-tailed) = 0,183 \geq 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa keempat dari data variabel penelitian berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Tabel. 4.12 Hasil Uji Multikolonieritas Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
KEMAMPUAN KERJA	.259	3.866
LINGKUNGAN KERJA	.117	8.513
DISIPLIN KERJA	.178	5.610

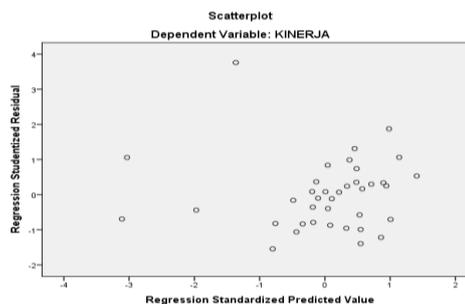
a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Berdasarkan tabel 4.12 diatas, hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa nilai tolerance variabel independen, Kemampuan Kerja $0.259 \geq 0.10$ dan nilai VIF $3.866 \leq 10$, Lingkungan Kerja $0.117 \geq 0.10$ dan nilai VIF $8.513 \leq 10$, Disiplin Kerja $0.178 \geq 0.10$ dan nilai VIF $5.610 \leq 10$. Maka dapat disimpulkan bahwa berdasarkan hasil uji multikolinieritas tidak terjadi korelasi antar variabel independen atau dengan kata lain tidak terjadi masalah multikolinieritas dalam penelitian ini.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		38
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.43596242
Most Extreme Differences	Absolute	.120
	Positive	.120
	Negative	-.063
Test Statistic		.120
Asymp. Sig. (2-tailed)		.183 ^c

Gambar 4.1 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan gambar 4.1 diatas dapat diketahui bahwa data yang ditampilkan tidak membentuk pola-pola tertentu seperti membentuk lingkaran, melengkung, dan lain-lain, dan titik menyebar secara acak, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedestisitas, sehingga model regresi yang baik dan ideal dapat terpenuhi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4.13 Koefisien Regresi Linier Berganda dan Nilai Signifikansi Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	3.723	3.720	
	KEMAMPUAN KERJA	.142	.107	.199
	LINGKUNGAN KERJA	.115	.136	.186
	DISIPLIN KERJA	.523	.169	.555

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Berdasarkan tabel 4.13 diatas dapat dirumuskan hasil sebagai berikut:

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

$$Y = 3.723 + 0,142 X_1 + 0,115 X_2 + 0,523 X_3 + e$$

Hasil persamaan regresi linier berganda diatas, dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

a. Nilai koefisien konstanta

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda tersebut dapat diperoleh nilai konstanta (a) sebesar 3.723. Hasil ini berarti apabila tidak ada pengaruh variabel kemampuan kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja maka besarnya nilai peningkatan kinerja pegawai Kantor Camat Sekarbela Kota Mataram sebesar 3.723.

b. Nilai koefisien beta 1 (X1)

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda tersebut diperoleh variabel Kemampuan Kerja (X1) positif sebesar 0,142

yang berarti bahwa setiap peningkatan satuan variabel kemampuan akan meningkatkan kinerja pegawai Kantor Camat Sekarbela Kota Mataram sebesar 0,142 satuan dengan asumsi bahwa variabel lain tidak berubah atau tetap. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa jika kemampuan kerja dapat diterapkan dengan baik, maka kinerja pegawai Kantor Camat Sekarbela Kota Mataram akan semakin tinggi.

c. Nilai koefisien beta 2 (X2)

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda pada variabel X2 positif sebesar 0,115 yang berarti bahwa setiap penambahan suatu variabel lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja pegawai Kantor Camat Sekarbela Kota Mataram sebesar 0,115. Dengan asumsi variabel lainnya bernilai tetap. Koefisien bernilai positif menunjukkan pengaruh yang searah jika lingkungan kerja sangat baik maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

d. Nilai koefisien beta 3 (X3)

Koefisien regresi variabel kemampuan kerja (X3) 0,523 menyatakan bahwa setiap penambahan variabel disiplin kerja sebesar 1 satuan, maka terjadi kenaikan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,523, dengan asumsi variabel lainnya bernilai tetap. Koefisien bernilai positif menunjukkan pengaruh yang searah antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai yaitu jika disiplin kerja tinggi maka kinerja pegawai semakin meningkat. Sebaliknya, jika disiplin kerja rendah maka kinerja pegawai Kantor Camat Sekarbela Kota Mataram menurun.

Uji Hipotesis (Uji f)

Tabel 4.14 Hasil Uji F ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F
1 Regression	903.314	3	301.105	46.629
Residual	219.555	34	6.457	
Total	1122.868	37		

Berdasarkan tabel 4.14 di atas dapat dilihat hasil uji F diketahui bahwa nilai F_{hitung} 46,629 dengan tingkat signifikansi kurang dari 0,000 lebih kecil dari taraf standar signifikansi 0,05 dengan menggunakan taraf keyakinan 95% atau $\alpha=5\%$. $F_{tabel} = df_1 (k-1) df_2 (n-k)$ atau F tabel dimana n adalah jumlah data dan k adalah jumlah variabel independen dan dependen sehingga yang diperoleh F tabel:

- $Df_1 : 3-1 = 2$
- $Df_2 : 38 - 3 = 35$
- Pengujian dilakukan pada $\alpha = 5\%$ maka nilai F tabel adalah = 3,26

Berdasarkan perhitungan di atas diketahui nilai F_{hitung} 46,629 lebih besar dari 3,26 dan tingkat signifikansi lebih kecil dari taraf standar signifikansi $0,000 \leq 0,05$ sehingga keputusan yang dapat diambil adalah diterima artinya penelitian pengaruh kemampuan kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Sekarbela Kota Mataram dinyatakan layak dan hasil ini membuktikan bahwa model regresi yang digunakan memenuhi asumsi kelayakan sebuah model penelitian dengan data penelitian yang dianalisis.

Uji statistik t parsial

Tabel 4.15 Hasil Uji t

Variabel	Koefisien regresi	t hitung	t tabel	Nilai signifikansi	Keterangan
Kemampuan kerja (X1)	0,199	7,766	2,026	0,000	Signifikan
Lingkungan Kerja (X2)	0,186	10,113	2,026	0,000	Signifikan
Disiplin Kerja (X3)	0,555	11,020	2,026	0,000	Signifikan

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai t hitung untuk masing-masing variabel sebagai berikut :

1. Nilai t_{hitung} dari variabel kemampuan kerja (X1) sebesar 7,766 dengan signifikansi 0,000, karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,766 > 2,026$) maka secara parsial kemampuan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap

Kinerja pegawai (Y) di Kantor Camat Sekarbela Kota Mataram.

2. Nilai t_{hitung} dari variabel lingkungan kerja (X2) sebesar 10,113 dengan signifikansi 0,000, karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($10,113 > 2,026$) maka secara parsial lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y) di Kantor Camat Sekarbela Kota Mataram.
3. Nilai t_{hitung} dari variabel disiplin kerja (X3) sebesar 11,020 dengan signifikansi 0,000, karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($11,020 > 2,026$) maka secara parsial disiplin kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y) di Kantor Camat Sekarbela Kota Mataram.
4. Berdasarkan hasil tersebut, maka ketiga hipotesis yang diajukan secara statistik terbukti DITERIMA.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.16 Hasil Uji Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.897 ^a	.804	.787	2.54116

Berdasarkan tabel 4.16 di atas menunjukkan nilai adjusted R Square sebesar 0,787 ditransformasikan menjadi koefisien determinasi sebesar 78,7% berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan varians dari variabel terikatnya adalah 78,7% sisanya 21,3% dijelaskan atau dapat dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel penelitian yang tidak dimasukkan kedalam model penelitian ini antara lain: kepemimpinan, kompensasi, prestasi kerja, kepuasan kerja, motivasi kerja dan sebagainya.

Uji parsial r^2 (dominan)

Tabel 4.17 Hasil Uji Parsial r^2

Variabel	r	r^2
Kemampuan Kerja	0,223	0,049
Lingkungan Kerja	0,143	0,020
Disiplin Kerja	0,468	0,219

Berdasarkan tabel 4.17 diatas dapat dilihat bahwa nilai r yang telah dikuadratkan (r^2) menunjukan hasil tertinggi yaitu pada variabel disiplin kerja sebesar 0,219 lebih besar dari variabel kemampuan kerja sebesar 0,049 dan lingkungan kerja sebesar 0,020. Hal ini menunjukan bahwa variabel disiplin kerja yang memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Sekarbela Kota Mataram.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Kemampuan kerja Terhadap Kinerja

Hasil penelitian ini berhasil membuktikan bahwa hipotesis pertama (H_1) yaitu kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Sekarbela Kota Mataram. Artinya diterima jika kemampuan kerja pegawai semakin tinggi, maka kinerja pegawai akan semakin baik. Sebaliknya jika kemampuan kerja pegawai semakin rendah, maka kinerja pegawai turun. Hal ini dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel kemampuan kerja (X_1) terhadap kinerja (Y). Dengan demikian, H_a diterima dimana yakni Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Camat Sekarbela Kota Mataram. Artinya kemampuan kerja pegawai yang mendapat penilaian positif akan menjadi faktor pendorong akan semakin tingginya kinerja pegawai.

Dilihat dari tabel 4.15 bahwa Nilai t_{hitung} dari variabel kemampuan kerja (X_1) sebesar 7,766 dengan signifikansi 0,000, karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,766 > 2,026$) maka

secara parsial kemampuan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y) di Kantor Camat Sekarbela Kota Mataram.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Hasil penelitian ini berhasil membuktikan bahwa hipotesis kedua (H_2) yaitu lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Sekarbela Kota Mataram. Artinya diterima jika lingkungan kerja pegawai semakin tinggi, maka kinerja pegawai akan semakin baik. Sebaliknya jika lingkungan kerja pegawai semakin rendah, maka kinerja pegawai turun. Hal ini dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja (Y). Dengan demikian H_a diterima dimana lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Camat Sekarbela Kota Mataram. Artinya sistem lingkungan kerja di Kantor Camat Sekarbela Kota Mataram akan mengalami perubahan-perubahan yang positif bagi kinerja pegawai, karena kemampuan dan keterampilan yang akan semakin meningkat pada pegawai dengan adanya pengembangan lingkungan kerja seperti ini.

Dilihat dari tabel 4.15 Nilai t_{hitung} dari variabel lingkungan kerja (X_2) sebesar 10,113 dengan signifikansi 0,000, karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($10,113 > 2,026$) maka secara parsial lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y) di Kantor Camat Sekarbela Kota Mataram.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Hasil penelitian ini berhasil membuktikan bahwa hipotesis ketiga (H_3) yaitu disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Sekarbela Kota Mataram. Artinya diterima jika disiplin kerja pegawai semakin tinggi, maka kinerja pegawai akan semakin baik. Sebaliknya jika disiplin kerja pegawai semakin rendah, maka kinerja pegawai turun. Hal ini dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel disiplin kerja (X_3) terhadap kinerja (Y). Dengan demikian, H_a diterima dimana disiplin kerja berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Camat Sekarbela Kota Mataram. Artinya disiplin kerja di Kantor Camat Sekarbela Kota Mataram akan mengalami peningkatan yang positif bagi kinerja pegawai, karena ketaatan dan ketepatan waktu yang akan semakin meningkat pada pegawai.

Dilihat dari tabel 4.15 Nilai t_{hitung} dari variabel disiplin kerja (X_3) sebesar 11,020 dengan signifikansi 0,000, karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($11,020 > 2,026$) maka secara parsial disiplin kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y) di Kantor Camat Sekarbela Kota Mataram.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan yang ada tentang pengaruh kemampuan kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja Terhadap Kinerja pegawai kantor Camat Sekarbela Kota Mataram, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai kantor Camat Sekarbela Kota Mataram. Artinya diterima jika kemampuan kerja pegawai semakin tinggi, maka kinerja akan semakin baik. Sebaliknya jika kemampuan kerja pegawai semakin rendah, maka kinerja turun. Hal ini dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel kemampuan kerja (X_1) terhadap kinerja (Y). Dengan demikian, karena H_a diterima, yakni kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Kinerja pegawai kantor Camat Sekarbela Kota Mataram.
2. Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Sekarbela Kota Mataram. Artinya diterima jika lingkungan kerja pegawai semakin tinggi, maka kinerja pegawai akan semakin baik. Sebaliknya jika lingkungan kerja pegawai semakin rendah, maka kinerja pegawai turun. Hal ini dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja (Y). Dengan demikian H_a diterima dimana lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Camat

Sekarbela Kota Mataram. Artinya sistem lingkungan kerja di Kantor Camat Sekarbela Kota Mataram akan mengalami perubahan-perubahan yang positif bagi kinerja pegawai, karena kemampuan dan keterampilan yang akan semakin meningkat pada pegawai dengan adanya pengembangan lingkungan kerja seperti ini.

3. Variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Sekarbela Kota Mataram. Artinya diterima jika disiplin kerja pegawai semakin tinggi, maka kinerja pegawai akan semakin baik. Sebaliknya jika disiplin kerja pegawai semakin rendah, maka kinerja pegawai turun. Hal ini dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel disiplin kerja (X_3) terhadap kinerja (Y). Dengan demikian, H_a diterima dimana disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Camat Sekarbela Kota Mataram. Artinya disiplin kerja di Kantor Camat Sekarbela Kota Mataram akan mengalami peningkatan yang positif bagi kinerja pegawai, karena ketaatan dan ketepatan waktu yang akan semakin meningkat pada pegawai.
4. Variabel disiplin kerja (X_3) merupakan variabel yang paling berpengaruh (dominan) terhadap variabel Kinerja (Y)

Saran

Peneliti menyadari bahwa dalam penelitian ini memiliki banyak keterbatasan. Adapun beberapa saran yang perlu diperhatikan dimana hal tersebut berkaitan dengan penelitian ini, berikut adalah saran dalam penelitian ini:

1. Bagi Kantor Camat Sekarbela Kota Mataram

- a. Untuk kemampuan kerja yang hasilnya memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Sekarbela Kota Mataram. Berdasarkan penelitian ini, responden dengan jawaban terendah terdapat pada pernyataan “Memberikan kesempatan bagi perkembangan bakat

- pegawai yang ingin mengetahui dan menyelidiki pada pekerjaan yang baru”. Karenanya diharapkan instansi kedepannya dapat meningkatkan lagi kesempatan untuk mengemban kemampuan pegawai agar dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan tepat waktu, sedangkan responden dengan jawaban tertinggi terdapat pada pernyataan “Pegawai mampu menuntun pola berpikir agar membantu pimpinan dalam meningkatkan kualitas layanan pada masyarakat”. Karenanya diharapkan untuk instansi kedepannya dapat mempertahankan dan meningkatkan lagi kemampuan kerja pegawai.
- b. Untuk lingkungan kerja yang hasilnya memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Sekarbela Kota Mataram. Berdasarkan penelitian ini, responden dengan jawaban terendah terdapat pada pernyataan “Pegawai merasa cahaya langsung dari lampu membantu pekerjaan”. Karenanya diharapkan instansi kedepannya untuk lebih memperhatikan lagi sarana yang ada untuk dapat meningkatkan lingkungan kerja pegawai dalam bekerja, sedangkan responden dengan jawaban tertinggi terdapat pada pernyataan “Tata letak peralatan kerja seperti meja, kursi dll tersusun rapi di ruang kerja”. Karenanya diharapkan untuk instansi kedepannya dapat mempertahankan dan meningkatkan lagi lingkungan kerja pegawai.
- c. Untuk disiplin kerja yang hasilnya memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Sekarbela Kota Mataram. Berdasarkan penelitian ini, responden dengan jawaban terendah terdapat pada pernyataan “Pegawai merasa cahaya langsung dari lampu membantu pekerjaan”. Karenanya diharapkan instansi kedepannya untuk lebih memperhatikan lagi tingkat kehadiran pegawai yang ada untuk dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai dalam bekerja, sedangkan responden dengan jawaban tertinggi

terdapat pada pernyataan “Pekerjaan harus diselesaikan sebelum batas waktu yang ditetapkan”. Karenanya diharapkan untuk instansi kedepannya dapat mempertahankan dan meningkatkan lagi disiplin kerja pegawai.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Faktor kemampuan kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja yang menjadi fokus penelitian ini merupakan sebagian kecil faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Oleh sebab itu, pada penelitian selanjutnya dapat menambah variabel lain yang merupakan faktor penentu kinerja pegawai.
- b. Penelitian ini hanya menggunakan satu tehnik pengumpulan data saja sehingga disarankan bagi peneliti selanjutnya untuk menggunakan lebih dari satu pendekatan guna memperoleh kesimpulan yang komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Aziz, Aprina Wardani (2017). *Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal)*. Universitas Bosowa, Makassar.
- Arna Suryani, Fe fe (2017). *Pengaruh Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Universitas Batanghari Jambi*. Universitas Batanghari Jambi.
- Donni Juni Priansa (2017). *Manajemen Kinerja Kepegawaian*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Anwar Prabu Mangkunegara (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Kasmir (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Nurmansyah (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.

- Bandung: Mangga Makmur
 Tanjung Lestari.
- Suyadi (1999). *Manajemen Sumberdaya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE-YOGYAKARTA.
- Effendi (2014). *Pengaruh Kepribadian, Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja SDM Outsourcing pada PT. Catur Karya Sentosa Medan*. Universitas Batanghari Jambi.
- Ika Irpani, dkk (2021). *Pengaruh Kemampuan Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Karanganyar*. Universitas Slamet Riyadi Surakarta.
- Jasman, Beby Silvy (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Universitas Serambi Mekkah.
- Jeli Nata Liyas, Reza Primadi (2017). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau.
- Kiki Rindy, Mochammad Djudi (2015). *Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Universitas Brawijaya.
- Lyta Lestary, Harmon (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Universitas Pamulang.
- Nova Syafrina (2017). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru*. Universitas pekanbaru.
- Nurhaedah, dkk (2018). *Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep*. Universitas Muhammadiyah Gorontalo.
- Moehariono (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo (2007). *Manajemen Kinerja Edisi Kelima*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Alex Nitisemito (2006). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indosensia.