



Kinerja Pegawai (Faktor Yang Mempengaruhi)

¹Widiya Ratna Sari, Universitas Terbuka, Indonesia

²Laode Wahiyuddin, Universitas Terbuka, Indonesia

³Tita Rosita, Universitas Terbuka, Indonesia

Koresponden: Widiya.rs@gmail.com.

Abstract. Civil Servant (PNS) Performance Assessment has been regulated in PP no 30 of 2019. The results of the evaluation of the performance accountability system at the Archives and Libraries Office show that the performance achievement of the Paser District Archives and Libraries Office during 2019 and 2020 has decreased. The purpose of this study was to analyze the effect of work ability and work environment on the performance of employees of the Paser Regency Archives and Libraries Office. The research design used is mix methods. In this mixed methods study, a sequential explanatory type was used, namely describing quantitative data first and then strengthening it with qualitative data. The population in this study were all employees at the Paser Regency Archives and Libraries Office, consisting of 50 civil servants and PTTs. The sampling technique in this study uses total sampling because the population is small. In this study, researchers used two research instruments, namely a questionnaire and a structured list of questions. The results of the calculation of the partial test between work ability on employee performance from the coefficient table obtained a significance value of 0.24, it can be concluded that the work ability variable has a significant positive effect on performance. The results of the calculation of the partial test between the work environment on employee performance from the coefficient table obtained a significance value of 0.01, it can be concluded that the regression coefficient of the work environment variable has a significant effect on employee performance. It is hoped that agency leaders can rotate each of their employees in participating in the training, so that all employees can develop their skills and talents to support their work. It is necessary to carry out a physical evaluation of rooms, infrastructure that can no longer support employee performance so that they can be replaced, equipped and held immediately.

Keywords: Work Ability, Work Environment, Employee Performance

Abstrak. Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) telah di atur dalam PP no 30 Tahun 2019. Hasil valuasi sistem akuntabilitas kinerja pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan menunjukkan bahwa pencapaian kinerja Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Paser selama tahun 2019 dan 2020 mengalami penurunan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kemampuan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Paser. Desain penelitian yang digunakan adalah *mix methods*. Pada penelitian *mix methodes* ini menggunakan jenis *sequential explanatory* yakni menjabarkan data kuantitatif terlebih dahulu dan kemudian diperkuat dengan data kualitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai yang ada di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Paser sebanyak 50 orang yang terdiri dari PNS dan PTT. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian menggunakan total sampling karena jumlah populasi terhitung sedikit. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan dua instrument penelitian yakni kuisioner serta daftar pertanyaan terstruktur. Hasil perhitungan uji parsial antara kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai dari tabel koefisien diperoleh nilai signifikansi adalah sebesar 0,24, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kemampuan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Hasil perhitungan uji parsial antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dari tabel koefisien diperoleh nilai signifikansi adalah sebesar 0,01, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Diharapkan pimpinan instansi dapat menggilir setiap pegawainya dalam mengikuti pelatihan, sehingga semua pegawai dapat mengembangkan keterampilan dan bakatnya untuk menunjang pekerjaannya. Perlu diadakan evaluasi fisik terhadap ruangan, infrastruktur yang tidak lagi dapat menunjang kinerja pegawai agar segera bisa diganti, dilengkapi dan diadakan.

Kata Kunci: Kemampuan Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai

Kinerja Pegawai (Faktor Yang Mempengaruhi)

1. Pendahuluan

Sebagaimana diketahui terbentuknya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) yang sebagaimana dilakukan perubahan atas Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, bahwa untuk mewujudkan Aparatur Sipil Negara sebagai bagian dari reformasi birokrasi, perlu ditetapkan Aparatur Sipil Negara sebagai profesi yang memiliki kewajiban mengelola dan mengembangkan dirinya dan wajib mempertanggungjawabkan kerjanya dan menerapkan prinsip meritokrasi dalam pelaksanaan manajemen Aparatur Sipil Negara. Dengan adanya undang-undang ini, penilaian kinerja pegawai nantinya tidak berpatokan pada Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3), tapi lebih ditekankan pada Sasaran Kinerja Pegawai (SKP).

Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) telah di atur dalam PP no 30 Tahun 2019 perbaikan dari PP sebelumnya. Dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS), Penilaian Kinerja PNS bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang didasarkan pada sistem prestasi dan sistem karier. Penilaian dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi, dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai, serta perilaku PNS.

Berbicara tentang kinerja, tentu saja salah satu faktor yang menunjang hasil kerja pegawai adalah kemampuan pegawai dalam bekerja. Kemampuan dalam hal ini juga didukung oleh banyak hal, termasuk tingkat pendidikan dan pengalaman. Kemampuan yang bersifat akademik tentu saja didapatkan dari latar belakang pendidikan yang sesuai dengan tempat bekerja atau bidang dan posisi yang di duduki. Hal itu sangat mendukung kemampuan kerja seseorang, sebab ketika mereka memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai, maka kemampuan kerjanya juga akan lebih baik. Jika kemampuan kerjanya baik, tentu hal ini akan memberikan efek terhadap hasil kerja yang dicapai oleh organisasi. Selain itu, faktor yang dianggap mampu mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja.

Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Paser berada ditengah tengah kota dan berada di jalan ruas protokol, hal ini tidak bisa menghindari kebisingan kendaraan yang melalui jalur utama kota sehingga membuat pegawai kadang kurang konsentrasi dalam bekerja. Keadaan kantor belum dianggap sempurna, sekat untuk masing-masing pegawai belum memenuhi kebutuhan, hal ini membuat ruang gerak pegawai menjadi terbatas serta gedung terlihat menjadi sangat padat. Tentu saja konsentrasi pegawai bisa terpecah karena aktifitas-aktifitas di sekitar, di ruang pelayanan kondisi kenyamanan menjadi kurang karena hanya menggunakan kipas angin, sementara ruangan tersebut dianggap cukup luas. Terkait hubungan antara pegawai sering terjadi masalah yang menyebabkan beberapa oknum pegawai menjadi tidak akur karena persoalan distribusi pekerjaan, tidak adanya komunikasi interpersonal yang baik sehingga menyebabkan hubungan dengan beberapa pegawai kurang baik, tentu saja hal ini sangat mempengaruhi hasil capaian kinerja pegawai apalagi jika harus diselesaikan secara tim.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan oleh peneliti dan laporan, hasil pemeriksaan evaluasi sistem akuntabilitas kinerja pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan menunjukkan bahwa pencapaian kinerja Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Paser selama tahun 2019 dan 2020 mengalami penurunan.

Berdasarkan hasil wawancara mengenai pencapaian kinerja pegawai, rata-rata nilai Sasaran Kinerja Pegawai sebesar 73,9 % yang dimana nilai tersebut masih dalam kategori cukup. Berdasarkan nilai yang telah diterapkan di Kantor Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Paser, interval nilai yang termasuk dalam kategori sangat baik adalah 91,0% sampai 100%. Kondisi tersebut terjadi karena masih adanya pegawai yang belum bisa mengoperasikan komputer, adanya pegawai yang masih bersifat pasif terhadap pekerjaan sehingga menyebabkan keterlambatan dalam

mengerjakan tugas. Kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang berbasis dengan IT sangat kurang sehingga sebagian pegawai masih mengharapkan bantuan dari pegawai lainnya, sehingga secara otomatis ada beberapa pekerjaan yang menjadi terhambat.

Terdapat research gap pada beberapa penelitian terdahulu diantaranya penelitian yang dilakukan oleh *Mahmudin A dkk (2020)*, Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai dan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sedangkan Murphy (1989) mengungkapkan bahwa kemampuan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, namun Jaya (2012), Diah, Ari dan Andi (2013), Sukma, Heru dan Mohammad, (2014), Jenita (2015) dan Arifin (2016) menemukan positif signifikan, sedangkan Ni Luh (2016) mengungkapkan negatif signifikan. Hubungan positif tersebut mengindikasikan bahwa jika kemampuan kerja meningkat, maka kinerja akan meningkat. Hal tersebut akan berbeda jika hubungannya negatif, yaitu jika kemampuan kerja meningkat, maka kinerja akan menurun.

Kinerja pegawai yang menurun sering dikaitkan dengan salahnya metode atau cara kerja yang digunakan, kurang harmonisnya hubungan komunikasi antar pegawai, penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan bidang keahliannya, dan lain sebagainya. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, maka dapat dilakukan dengan cara memberikan pendidikan dan pelatihan untuk pegawai, memilih pegawai sesuai dengan kemampuannya di bidang masing-masing, dan menciptakan suasana lingkungan kerja yang mendukung dan harmonis.

2. Metode

1) Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian *mix methods*, yaitu suatu langkah penelitian dengan menggabungkan dua bentuk pendekatan dalam penelitian, yaitu kualitatif dan kuantitatif. Pada penelitian *mix methodes* ini menggunakan jenis *sequential explanatory* yakni menjabarkan data kuantitatif terlebih dahulu dan kemudian diperkuat dengan data kualitatif.

2) Populasi, Teknik Pengambilan Sampel dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai yang ada di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Paser sebanyak 50 orang yang terdiri dari PNS dan PTT. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian menggunakan total sampling atau keseluruhan populasi diambil menjadi sampel karena jumlah populasi terhitung sedikit. Karena menggunakan total sampel maka sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Paser sebanyak 50 orang.

3) Prosedur Pengumpulan Data

a) Kuisisioner

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan atau pernyataan tertulis pada responden untuk dijawab.

b) Wawancara

Usaha untuk mengumpulkan informasi dengan mengajukan beberapa pertanyaan secara lisan untuk dijawab dengan lisan juga dengan ciri utamanya yaitu berupa kontak langsung dengan tatap muka (*face to face relationship*) antara pencari informasi dengan sumber informasi.

c) Observasi

Teknik pengumpulan data yang dipakai untuk menghimpun data penelitian melalui pengamatan.

d) Dokumentasi

Teknik pengumpulan data dengan sumber non manusia, non human resources, diantaranya yaitu dokumen, dan bahan statistik.

Kinerja Pegawai (Faktor Yang Mempengaruhi)

4) Analisis Data

a) Analisis Kuantitatif

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

b) Analisis Kualitatif

Analisis kualitatif dilakukan secara berurutan sesuai dengan teori Milles dan Huberman (2014), yakni dari tahap pengumpulan data, reduksi dan kategorisasi data, display data, dan penarikan kesimpulan. Analisis data kualitatif menyatu di aktivitas pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penyimpulan hasil penelitian.

c) Uji Hipotesis

Untuk menguji hipotesis tersebut, maka rumus persamaan regresi yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

<i>Y</i>	<i>:</i>	<i>Kinerja</i>
<i>A</i>	<i>:</i>	<i>Konstanta</i>
<i>b₁ b₂</i>	<i>:</i>	<i>Koefisien Regresi</i>
<i>X₁</i>	<i>:</i>	<i>Kemampuan Kerja</i>
<i>X₂</i>	<i>:</i>	<i>Lingkungan Kerja</i>
<i>E</i>	<i>:</i>	<i>Error</i>

d) Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

e) Uji Statistik t

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Membandingkan nilai statistik t dengan titik kritis menurut tabel. Apabila nilai statistik t hasil perhitungan lebih tinggi dibandingkan dengan nilai t tabel, maka didapatkan hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen.

f) Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat. Bila nilai lebih besar daripada 4 maka Ho dapat ditolak pada derajat kepercayaan 0.05. Dengan kata lain hipotesis alternatif yang diterima menyatakan bahwa semua variabel independen secara serentak dan signifikan

mempengaruhi variabel dependen. Bila F hitung lebih besar daripada F tabel, maka H_0 ditolak dan menerima H_a .

3. Hasil dan Pembahasan

1) Hasil

Tabel 1
Hasil Crosstabs Jenis Kelamin Responden Terhadap Kinerja Pegawai
X * Y Crosstabulation

		Y			
		Baik	Sedang	Total	
X	Laki-Laki	Count	23	1	24
		Expected Count	22.6	1.4	24.0
		% within X	95.8%	4.2%	100.0%
	Perempuan	Count	24	2	26
		Expected Count	24.4	1.6	26.0
		% within X	92.3%	7.7%	100.0%
Total	Count	47	3	50	
	Expected Count	47.0	3.0	50.0	
	% within X	94.0%	6.0%	100.0%	

Sumber: Data Primer Diolah 2022

Berdasarkan tabel 1 di atas menunjukkan bahwa jenis kelamin tidak memberikan pengaruh yang besar terhadap kinerja seseorang, hal tersebut dibuktikan dengan perbandingan jumlah pegawai laki-laki dan perempuan berdasarkan hasil analisis deskriptif dengan crosstabs menunjukkan jumlah pegawai laki-laki dan perempuan yang memiliki kinerja yang baik hamper seimbang.

Tabel 2
Hasil Crosstabs Usia Responden Terhadap Kinerja Pegawai
X * Y Crosstabulation

		Y			
		Baik	Sedang	Total	
X	20 - 30	Count	3	0	3
		Expected Count	2.8	.2	3.0
		% within X	100.0%	0.0%	100.0%
	31 - 40	Count	18	3	21
		Expected Count	19.7	1.3	21.0
		% within X	85.7%	14.3%	100.0%
	41-50	Count	15	0	15
		Expected Count	14.1	.9	15.0
		% within X	100.0%	0.0%	100.0%
	51-58	Count	11	0	11
		Expected Count	10.3	.7	11.0
		% within X	100.0%	0.0%	100.0%
Total	Count	47	3	50	
	Expected Count	47.0	3.0	50.0	
	% within X	94.0%	6.0%	100.0%	

Kinerja Pegawai (Faktor Yang Mempengaruhi)

Sumber: Data Primer Diolah 2022

Berdasarkan tabel 2 di atas menunjukkan bahwa usia produktif 31-40 tahun mempengaruhi hasil kinerja pegawai. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil analisis deskriptif menunjukkan pegawai dengan rentang usia 31-40 tahun memiliki kinerja yang baik dan di susul dengan usia 41-50 tahun.

Tabel 3
Hasil Crosstabs Pendidikan Responden Terhadap
Kinerja Pegawai

X * Y Crosstabulation

			Y		Total
			Baik	Sedang	
X	SMA	Count	9	1	10
		Expected Count	9.4	.6	10.0
		% within X	90.0%	10.0%	100.0%
	Diploma	Count	10	1	11
		Expected Count	10.3	.7	11.0
		% within X	90.9%	9.1%	100.0%
	Strata 1	Count	18	1	19
		Expected Count	17.9	1.1	19.0
		% within X	94.7%	5.3%	100.0%
	Magister	Count	10	0	10
		Expected Count	9.4	.6	10.0
		% within X	100.0%	0.0%	100.0%
Total	Count	47	3	50	
	Expected Count	47.0	3.0	50.0	
	% within X	94.0%	6.0%	100.0%	

Sumber: Data Primer Diolah 2022

Berdasarkan tabel 3 di atas menunjukkan bahwa pendidikan mempengaruhi kinerja pegawai. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil analisis deskriptif menunjukkan pegawai dengan pendidikan magister, semua memiliki kinerja yang baik.

Tabel 4
Hasil Crosstabs Lama Bekerja Responden Terhadap Kinerja Pegawai
X * Y Crosstabulation

		Y		Total	
		Baik	Sedang		
X	5-10 th	Count	6	1	7
		Expected Count	6.6	.4	7.0
		% within X	85.7%	14.3%	100.0%
	11-20 th	Count	28	2	30
		Expected Count	28.2	1.8	30.0
		% within X	93.3%	6.7%	100.0%
	21-30 th	Count	7	0	7
		Expected Count	6.6	.4	7.0
		% within X	100.0%	0.0%	100.0%
	31 th -	Count	6	0	6
		Expected Count	5.6	.4	6.0
		% within X	100.0%	0.0%	100.0%
Total	Count	47	3	50	
	Expected Count	47.0	3.0	50.0	
	% within X	94.0%	6.0%	100.0%	

Sumber: Data Primer Diolah 2022

Berdasarkan tabel 4 di atas menunjukkan bahwa lama bekerja mempengaruhi kinerja pegawai. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil analisis deskriptif menunjukkan pegawai dengan lama bekerja 11-20 tahun mendominasi memiliki hasil kinerja yang baik.

Tabel 5
Hasil Analisis Data Pernyataan Responden Variabel Kemampuan Kerja
Berdasarkan Kategori Interval

Kemampuan Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Baik	18	36.0	36.0	36.0
	Baik	21	42.0	42.0	78.0
	Cukup	11	22.0	22.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 5 di atas maka dapat disimpulkan bahwa dari 50 orang responden, 21 orang responden (42%) menyatakan kemampuan kerja mereka sudah baik dan mendukung kinerjanya dan 11 orang (22%) menyatakan kemampuan kerja mereka cukup mendukung kinerjanya.

Kinerja Pegawai (Faktor Yang Mempengaruhi)

Tabel 6
Hasil Analisis Data Pernyataan Responden Variabel Lingkungan Kerja Berdasarkan Kategori Interval

		Lingkungan Kerja			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Baik	47	94.0	94.0	94.0
	Baik	3	6.0	6.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer Diolah 2022

Berdasarkan tabel 6 di atas maka dapat disimpulkan bahwa dari 50 orang responden, 47 orang responden (94%) menyatakan lingkungan kerja mereka sudah sangat baik dan mendukung kinerjanya dan 3 orang (6%) menyatakan lingkungan kerja mereka baik dan mendukung kinerjanya.

Tabel 7
Analisis Deskriptif variabel Kinerja Pegawai

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Baik	47	94.0	94.0	94.0
	Baik	3	6.0	6.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 7 di atas maka dapat disimpulkan bahwa dari 50 orang responden, 47 orang responden (94%) menyatakan lingkungan kerja mereka sudah sangat baik dan mendukung kinerjanya dan 3 orang (6%) menyatakan lingkungan kerja mereka baik dan mendukung kinerjanya.

Tabel 8
Uji t Parsial Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	68.894	3.342		20.617	.000
Kemampuan Kerja	-.180	.163	-.158	2.106	.024

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Tabel 9
Nilai R² Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.558 ^a	.525	.005	6.49299

a. Predictors: (Constant), Kemampuan Kerja

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 9 hasil uji t variable kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai melihat output SPSS diketahui nilai signifikansi adalah sebesar 0,024 artinya < dari 0,05 dan nilai t hitung 2,10 > dari nilai t tabel. Berdasarkan dasar pengambilan keputusan maka di simpulkan bahwa ada pengaruh antara variable X₁ kemampuan kerja terhadap variable Y kinerja pegawai. Sedangkan tabel 47 nilai R² menunjukkan bahwa pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0.525 atau 52,5 % dimana semakin dekat nilai R² terhadap angka 1 maka semakin besar pengaruh variable X terhadap variabel Y.

Tabel 10
Nilai R² Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	45.627	7.543		6.049	.000
	Lingkungan Kerja	.285	.108	.355	2.631	.011

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Tabel 11
Uji t Parsial Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.555 ^a	.326	.108	6.14690

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 11 hasil uji t variable lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melihat output SPSS diketahui nilai signifikansi adalah sebesar 0,011 artinya < dari 0,05 dan nilai t hitung 2,63 > dari nilai t tabel. Berdasarkan dasar pengambilan keputusan maka di simpulkan bahwa ada pengaruh antara variable X₂ lingkungan kerja terhadap variable Y kinerja pegawai. Sedangkan tabel 49 nilai R² menunjukkan bahwa pengaruh

Kinerja Pegawai (Faktor Yang Mempengaruhi)

lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0.326 atau 32,6 % dimana semakin dekat nilai R^2 terhadap angka 1 maka semakin besar pengaruh variable X terhadap variabel Y.

Tabel 12
Uji F (Simultan)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	357.286	2	178.643	122.687	.020 ^b
Residual	110.663	76	1.456		
Total	467.949	78			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Kemampuan Kerja, Lingkungan Kerja

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Tabel 13
Nilai R^2 Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.581 ^a	.445	.109	6.14401

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kemampuan Kerja

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 13 di atas, diketahui bahwa koefisien uji F diperoleh sebesar 122,68 dan nilai Ftabel pada tingkat kepercayaan 95% atau $\alpha = 0,05$ diketahui 3,18. Perhitungan tersebut menunjukkan bahwa F hitung lebih besar daripada F tabel yaitu $122,68 > 3,18$, dengan demikian dapat disimpulkan secara bersamaan kemampuan kerja dan lingkungan kerja kerja berpengaruh secara simultan dan positif terhadap kinerja pegawai. Sedangkan tabel 13 nilai R^2 menunjukkan bahwa pengaruh kemampuan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0.445 atau 44,5 % dimana semakin dekat nilai R^2 terhadap angka 1 maka semakin besar pengaruh variable X^1 , X^2 terhadap variabel Y.

5) Pembahasan

Hasil perhitungan uji parsial antara kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai dari tabel koefisien diperoleh nilai signifikansi adalah sebesar 0,24 artinya lebih < dari 0,05 dan nilai t hitung 2,10 lebih > dari nilai t tabel 1,67. karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi variabel kemampuan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Paser. Dan hasil yang diperoleh dari perbandingan nilai sig. dengan taraf signifikansi: sig. $\alpha = 0,02$ lebih < 0,05. Karena sig. lebih < α , maka dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima dan H_0 ditolak, artinya koefisien regresi pada variabel kemampuan kerja secara parsial (individu) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari nilai R^2 menunjukkan bahwa pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0.525 atau 52,5 % dimana semakin dekat nilai R^2 terhadap angka 1 maka semakin besar pengaruh variable X terhadap variabel Y. Semakin besar kemampuan kerja seorang pegawai maka akan semakin meningkatkan kinerjanya.

Pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Paser, kemampuan kerja pegawai

terhitung cukup baik, hal ini disebabkan sebagian besar pegawai memiliki pendidikan rata-rata strata satu. Selain itu pegawai pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Paser memiliki pengalaman kerja serta masa kerja yang cukup lama dan baik. Pegawai pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Paser juga di ikutkan pelatihan untuk meningkatkan kompetensinya dalam bidang pekerjaannya sehingga hasil pelatihan yang di ikuti menunjang karir dan jabatannya kedepannya.

Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Indra Jaya (2012) dengan judul “Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Tanjung Jabung Barat” berdasarkan hasil penelitian, hasil uji T menunjukkan bahwa kemampuan kerja memberikan kontribusi 73,4% terhadap Kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Tanjung jabung Barat

Penelitian lain yang bertolak belakang dengan hasil penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Abdul Aziz Nugraha Pratama (2017) dengan judul “Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal)” berdasarkan hasil penelitian, hasil uji T menunjukkan bahwa kemampuan kerja secara parsial tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil perhitungan uji parsial antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dari tabel koefisien diperoleh nilai signifikansi adalah sebesar 0,01 artinya lebih < dari 0,05 dan nilai nilai t hitung 2,63 lebih > dari nilai t table 1,67. karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Paser. Dan hasil yang diperoleh dari perbandingan nilai sig. dengan taraf signifikansi: sig. $\alpha = 0,01$ lebih < 0,05. Karena sig. lebih < α , maka dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima dan H_0 ditolak, artinya koefisien regresi pada variabel lingkungan kerja secara parsial (individu) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari nilai R^2 menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0.326 atau 32,6 % dimana semakin dekat nilai R^2 terhadap angka 1 maka semakin besar pengaruh variable X terhadap variabel Y. Semakin baik lingkungan kerja seorang pegawai maka akan semakin meningkatkan kinerjanya.

Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh *Evan Oktovan Damiyani Ghalib* (2020) dengan judul “Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Barat”. Berdasarkan hasil penelitian, disimpulkan bahwa lingkungan kerja berada dalam garis kontinum kategori baik sebesar 79,9%. Kinerja pegawai berada dalam kategori sangat baik dengan nilai 88,3%. Kemudian pengaruh lingkungan kerja berada di nilai 24% yang berarti memiliki pengaruh yang cukup kuat terhadap kinerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Barat.

Penelitian lain yang bertolak belakang dengan hasil penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh *Hendry Wijaya* (2019) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin (Studi Kasus Dinas Pertambangan Dan Energi Kabupaten Musi Banyuasin). Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan besaran skor pengaruh hasil uji regresi adalah sebesar 0,670.

4. Conclusions

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka dapat diambil kesimpulan bahwa

- 1) Dari hasil penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Semakin besar kemampuan kerja pegawai, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.

Kinerja Pegawai (Faktor Yang Mempengaruhi)

- 2) Dari hasil penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan. Semakin baik lingkungan kerja pegawai, maka semakin baik kinerja yang dihasilkan.
- 3) Dari hasil penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja. Semakin baik kemampuan kerja dan lingkungan kerja pegawai, maka semakin baik juga kinerja yang akan dihasilkan.
- 4) Tidak hanya kemampuan kerja dan lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja namun variable usia, pendidikan dan lama bekerja juga turut mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Paser. Usia pegawai yang masih tergolong dalam usia produktif memberikan hasil kerja yang baik. Selanjutnya semakin tinggi pendidikan pegawai juga memberikan pengaruh terhadap hasil kerja pegawai. Berbeda dengan lama bekerja, lama bekerja memberikan pengaruh terhadap kinerja namun tidak signifikan, sebab terlalu lama seorang pegawai pada penempatan kerjanya, maka akan menimbulkan perasaan jenuh dan bosan sehingga kerjanya juga bisa menurun.

References

- Analisa, Lucky Wulan. 2016. *"Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Semarang)"*. Skripsi. Semarang: Fakultas Ekonomi, Universitas Diponegoro
- Aldo Herlambang Gardjito, Mochammad Al Musadieg, dan Gunawan Eko Nurtjahjono. 2014. Pengaruh Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 13 No. 1 Agustus 2015
- Brotoharjo, W. d. (2003). *Tingkatkan Kinerja Perusahaan Saya Dengan Merit Sistem*. Jakarta: Raja Grafindo Pustaka.
- DJ, W. (2012). *Manajemen Mutu Pelayanan Kesehatan "Teori Strategi dan Aplikasi"* (2nd ed., Vol. 2). Surabaya: Airlangga University Pers.
- Edi, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1nd ed.). Jakarta: PT Prenada Media Group.
- Eko Widodo, S. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Gibson, e. a. (2016). *Organisasi "Terjemahan"* (5nd ed.). Jakarta: Erlangga.
- Hani, H. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (2nd ed.) Yogyakarta: BPFE.
- Hani, H. T. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Hariati (2015). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan di Coffee Shop Hotel Pangeran Pekanbaru. *Jurnal Penelitian Universitas Jambi Seri Humaniora*, Vol 14, No. 1, Hal. 37-46
- Heny Sidanti (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. *Jurnal Sosial dan Ilmu Ekonomi FKIP UMMY, Volume 4, No.2, Hal. 46-56*
- Jaya, I. 2012. Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Tanjung Jabung Barat. *Jurnal Penelitian Universitas Jambi: Seri Humaniora*
- Judge, S. R. (2012). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Kaswara Dan Santoso. (2008). *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Kusriyanto, B. (1991). *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*. Jakarta: PPM.
- Mangkunegara, A. A. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- _____. A. A. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Mangkunegara, A.A. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Yogyakarta: BPFE.

- Margono. (2017). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Mathis Robert, J. J. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Murphy, K. R. 1989. *Is The Relationship Between Cognitive Ability and Job Performance Stable Over Time? Human Performance*, 2(3), 183-200.
- Muhammad Firdaus (2016). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai. *Jurnal EMBA*, Vol.7, No.1, Hal. 371-380
- Mulyadi. (2001). *Balanced Scorecard: Alat Kontemporer untuk pelipat gsayan kinerja keuangan perusahaan*. Jakarta: Salemba Empat.
- Miles, M.B, Huberman, A.M, dan Saldana, J. 2014. *Qualitative Data Analysis, A Methods Sourcebook, Edition 3*. USA: Sage Publications. Terjemahan Tjetjep Rohindi Rohidi, UI-Press
- Nisfiannoor, Muhammad. (2009) *Pendekatan Statistika Modern*. Jakarta: Salemba Humanika
- Nuraini, T. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Yayasan Aini Syam.
- Prawirosentono, S. (2001). *Manajemen Operasi, analisis dan studi kasus* (3rd ed.). Jakarta: Bumi Aksara.
- Ridha Nur Indah Sari dkk (2019). Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Kepariwisata Provinsi Sulawesi Selatan. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, vol. 2, No.4, Hal.18-26.
- Rivai, V. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins. (2008). *Organizational Behavior (Perilaku Organisasi)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi* (10nd ed.). Jakarta: Indeks.
- Rosidah, S. &. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Schultz, D. P. (2014). *Sejarah Psikologi Moderen* . Jakarta: Nusa Media.
- Sedarmayanti. (2001). *Dasar-dasar Pengetahuan Tentang Manajemen Perkantoran. Edisi Revisi*. Bandung: Msayar Maju.
- Sedarmayanti. (2016). *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Maju Mundur.
- Sugiyono, (2012). *Metode penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung. Alfabeta
- Sugiyono, (2012). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung. Alfabeta
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: PT Buku Seru.
- Suyadi (2018). Pengaruh Kemampuan Dan Lingkungan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Musi Rawas. *Jurnal Imara, Jurnal Riset Ekonomi Islam*, Vol. 2, No.2, Hal. 28-37
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.