

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH KABUPATEN PESISIR BARAT

Stefanus Ronie Kristiawan ^{(1)*}, Sri Andayani ⁽²⁾

⁽¹⁾ *Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai*
[*stefanus.ronie@gmail.com](mailto:stefanus.ronie@gmail.com)

Abstrak. Kinerja merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional instansi dalam memanfaatkan sumber daya yang dimiliki. Kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya lingkungan kerja. Kondisi faktual berdasarkan pengamatan penulis, menemukan fakta bahwa lingkungan kerja di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Pesisir Barat masih belum dapat dikatakan kondusif dimana masih banyak peralatan kerja yang rusak dan tidak berfungsi secara normal. Fenomena yang terjadi di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Pesisir Barat terkait kemampuan kerja pegawai masih ada pegawai yang kurang menguasai teknologi terkini kurang tanggap terhadap perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang seharusnya dapat diaplikasikan demi menunjang efektivitas dan efisiensi dalam pelaksanaan pekerjaan.

Tujuan dari Penelitian ini adalah untuk Mengetahui : 1. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai 2. Pengaruh Promosi Jabatan terhadap kinerja pegawai 3. Pengaruh lingkungan kerja dan kemampuan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Pesisir Barat. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif yaitu metode penelitian yang menggunakan data berupa angka dalam menganalisis fakta-fakta yang ditemukan yang bertujuan untuk menentukan hubungan antar variabel dalam sebuah populasi. Analisis yang digunakan adalah regresi sederhana dan berganda. Penelitian ini menggunakan 49 responden.

Berdasarkan hasil analisis data ditemukan jawaban hipotesis yakni sebagai berikut; Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y) di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Pesisir Barat, dengan tingkat pengaruh (R-square) sebesar 74,4%. Terdapat pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Pesisir Barat dengan tingkat pengaruh sebesar 88,8%. Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Pesisir Barat, dengan tingkat pengaruh sebesar 89%.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Kemampuan Kerja, Kinerja

Abstract. Performance is a result or achievement that is influenced by the agency's operational activities in utilizing the resources it has. Performance is influenced by several factors, one of which is the work environment. Factual conditions based on the author's observations, found the fact that the work environment at the West Pesisir Regency Regional Financial and Asset Management Agency still cannot be said to be conducive, where there is still a lot of work equipment that is damaged and not functioning normally. The phenomenon that occurs at the West Pesisir Regency Regional Financial and Asset Management Agency is related to employee work abilities, there are still employees who do not master the latest technology and are less responsive to developments in science and technology that should be applied to support effectiveness and efficiency in carrying out work.

The aim of this research is to determine: 1. The influence of leadership style on employee performance 2. The influence of position promotion on employee performance 3. The influence of the work environment and work ability together on the performance of employees of the West Pesisir Regency Regional Financial and Asset Management Agency. This research uses a quantitative descriptive research method, namely a research method that uses data in the form of numbers to analyze the facts found which aims to determine the relationship between variables in a population. The analysis used is simple and multiple regression. This research used 49 respondents.

Based on the results of data analysis, the hypothesis answer was found as follows; There is an influence of the Work Environment (X1) on Performance (Y) at the West Pesisir Regency Regional Financial and Asset Management Agency, with a level of influence (R-square) of 74.4%. There is an influence of Work Ability on Performance in the West Pesisir Regency Regional Financial and Asset Management Agency with an influence level of 88.8%. There is an influence of the Work Environment and Work Ability together on Performance in the West Pesisir Regency Regional Financial and Asset Management Agency, with an influence level of 89%.

Keywords: Work Environment, Work Ability, Performance

PENDAHULUAN

Keterlibatan sumber daya manusia (SDM) sebagai bagian dari segala aktivitas suatu organisasi, maka perannya dianggap sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, unsur SDM bertanggung jawab untuk mengatur dan mengelola semua sumber daya lainnya yang dimiliki organisasi.

Setiap organisasi, baik swasta maupun pemerintah, akan berusaha untuk membentuk pegawai yang profesional demi memaksimalkan tingkat kinerjanya. Oleh karena itu, mereka harus dapat didayagunakan secara optimal sehingga keberadaan dan kemampuan karyawan dapat dimanfaatkan sesuai dengan fungsi dan perannya di dalam organisasi.

Pegawai profesional adalah yang diinginkan oleh setiap organisasi, yaitu mereka yang memiliki daya saing yang tinggi, memiliki kemampuan kinerja yang optimal, dan mampu menjawab tantangan. Untuk mencapai kebutuhan itulah maka mereka harus memiliki kemampuan yang handal dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Tingkat kinerja pegawai yang sesuai dengan harapan organisasi tentulah tidak hanya bergantung pada aspek internal pegawai saja, namun sangat ditentukan oleh faktor lain yang mempengaruhinya. Terdapat banyak sekali faktor yang dapat memberi dampak langsung terhadap kinerja pegawai, salah satunya adalah lingkungan kerja (Indrasari et al., 2018).

Lingkungan juga bisa mempengaruhi kinerja seseorang. Lingkungan yang kondusif, misalnya dukungan dari atasan, teman kerja, peralatan kerja yang memadai akan menciptakan kenyamanan tersendiri dan akan memacu kinerja yang baik. Lingkungan kerja merupakan serangkaian sifat kondisi kerja yang

dapat diukur berdasarkan persepsi bersama dari para anggota organisasi yang hidup dan bekerja sama dalam suatu organisasi. Kondisi lingkungan kerja yang baik yang ditandai oleh baiknya sirkulasi udara yang cukup, penerangan lampu yang terang dan jauh dari kebisingan suara yang mengganggu konsentrasi kerja, tata ruang yang baik dan warna yang indah, serta kebersihan yang terjaga sangat membuat pegawai betah bekerja.

Frasser dalam Robbins, menjelaskan bahwa lingkungan kerja non fisik yang secara potensial mempengaruhi pekerja dalam pelaksanaan tugas pekerjaan, yaitu keseluruhan fenomena (peristiwa, situasi, atau kondisi). Artinya bahwa selain kondisi lingkungan secara fisik, kinerja pegawai juga bergantung pada lingkup psikososial atau respon terhadap situasi dan kondisi yang berlaku di tempat Kerja (Badri, 2020).

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh penulis terlihat kondisi lingkungan kerja di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Pesisir Barat kurang kondusif, khususnya pada dimensi fisik berupa keterbatasan peralatan kerja.

Permasalahan yang timbul pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Pesisir Barat adalah ketersediaan sarana prasarana yang minim dalam mendukung aktivitas pegawai, seperti ketersediaan peralatan komputer masih kurang dalam menunjang aktivitas kerja pegawai, sebagaimana terlihat pada tabel berikut.

Tabel 1. Daftar Inventaris Peralatan Komputer

No	Jenis	Merek	Tahun Perolehan	Kondisi (%)
1	Komputer PC	HP 450-225L	2018	75
2	Komputer PC	HP 450-225L	2018	75
3	Komputer PC	HP 450-225L	2017	50
4	Laptop	Asus A442	2019	90
5	Laptop	Asus A442	2019	90
6	Lap Top	ASUS TUF	2021	95
7	Lap Top	ASUSPRO P1440UF	2021	95
8	Lap Top	Lenovo	2021	95
9	Lap Top	Asus A456UF	2018	75
10	Notebook	Acer V5	2017	50
11	Notebook	Sony Vaio/SVE 14	2016	35
12	Notebook	TOSHIBA	2016	35
13	Notebook	TOSHIBA	2016	35
14	Note Book	TOSHIBA	2016	35

Sumber: Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Pesisir Barat Tahun 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa dari total jumlah komputer sebanyak 14 unit yang ada, sebanyak 6 unit masa pakainya di atas 5 tahun. Hal ini mengindikasikan bahwa walaupun lebih dari separuh unit komputer yang ada dalam kondisi layak pakai namun masih terdapat peralatan komputer yang menggunakan teknologi lama dan sering kali bermasalah pada saat digunakan.

Kondisi lingkungan kerja fisik berupa keterbatasan peralatan kerja, persoalan lainnya juga terjadi pada dimensi non fisik, seperti pola komunikasi yang efektif antar bagian kurang terbentuk, sehingga pelaksanaan pekerjaan nampak kurang terkoordinir. Dengan melihat kondisi faktual inilah maka dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Pesisir Barat masih kurang ideal (Pascasarjana & Udayana, 2014).

Dinamika perkembangan teknologi informasi yang semakin cepat dari waktu ke waktu berimbas kepada tingkat kepuasan masyarakat terhadap layanan publik. Ilmu pengetahuan dan teknologi turut mengakselerasi gejala penyatuan persepsi terhadap suatu informasi. Fenomena ini dengan sendirinya menuntut profesionalitas dari pegawai untuk selalu dapat meningkatkan performa dengan mengembangkan kemampuan dan kecakapan kerja.

Realita yang sering ditemui, masih

ada pegawai yang belum mampu menjalankan peran dan fungsinya dengan baik. Hal ini berkaitan dengan kualitas dan kemampuan kerja aparatur yang belum sesuai harapan, misalnya dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sering mengabaikan Standar Operasional Prosedur (SOP).

Kemampuan adalah potensi seseorang untuk melakukan apa yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas tertentu. Oleh karena itu fungsi manajemen operasional harus berorientasi pada upaya pengembangan kemampuan kerja karena pengembangan kemampuan kerja pegawai sangat penting artinya dalam mewujudkan efektivitas dan efisiensi dalam proses pencapaian tujuan organisasi.

Fenomena yang terjadi di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Pesisir Barat terkait kemampuan kerja pegawai adalah, mereka masih kekurangan pengetahuan tentang teknologi terbaru dan tidak tanggap terhadap kemajuan dalam ilmu pengetahuan dan teknologi yang seharusnya digunakan untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas dalam pekerjaan.

Permasalahan lingkungan kerja dan keterbatasan kemampuan kerja sebagaimana diuraikan di atas menjadi salah satu penyebab belum optimalnya kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Pesisir Barat. Hal ini diindikasikan oleh realita yaitu masih ada indikator kinerja yang belum terealisasi 100% pada Tahun Anggaran 2022, sebagaimana tabel berikut.

Dian Oktaria : Pengaruh Komunikasi Internal dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Menggala Kabupaten Tulang Bawang

Tabel 2. Pencapaian Indikator Kinerja Tahun 2023

No.	Sasaran	Target (%)	Realisasi (%)	Capaian (%)
1	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	100	57,40	57,40
2	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	100	79,18	79,18
3	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	100	77,10	77,10
4	Pengawasan dan Pengendalian Pengelolaan Barang Milik Daerah	100	55,61	55,61

Sumber: LAKIP Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Pesisir Barat Tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat dijelaskan bahwa masih ada Sasaran yang dicanangkan pada tahun 2022 tidak terealisasi 100%, bahkan ada yang hanya tercapai sebesar 55,61% saja yaitu pada Pengawasan dan Pengendalian Pengelolaan Barang Milik Daerah. Hal ini yang mengindikasikan bahwa kinerja pegawai belum berada di titik optimal.

Indikasi lain yang menunjukkan kinerja pegawai kurang optimal adalah berupa tingkat kehadiran di kantor. Kehadiran pegawai di kantor menjadi penting dalam upaya mewujudkan efektivitas kerja, dimana pemanfaatan jam kerja seharusnya dapat secara maksimal digunakan oleh pegawai untuk bekerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Untuk melihat tingkat kehadiran pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Pesisir Barat pada Tahun Anggaran 2022, dapat merujuk pada Tabel berikut ini.

Tabel 3. Persentase Kehadiran Pegawai Tahun 2023

No	Bulan	Target (%)	Realisasi (%)	Penilaian
1	Januari	100	75	Sedang
2	Februari	100	83	Sedang
3	Maret	100	78	Tinggi
4	April	100	84	Tinggi
5	Mei	100	73	Sedang
6	Juni	100	75	Tinggi
7	Juli	100	84	Sedang
8	Agustus	100	84	Tinggi
9	September	100	73	Sedang
10	Oktober	100	76	Sedang
11	November	100	75	Sedang
12	Desember	100	76	Sedang
	Rata-rata	100	78	Sedang

Sumber: Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Pesisir Barat 2023

Berdasarkan tabel di atas, selama kurun waktu Tahun Anggaran 2022 tingkat kehadiran pegawai tidak pernah mencapai angka 100% setiap bulannya, dengan capaian rata-rata kehadiran hanya sebesar 78% saja. Kondisi

demikian tentunya mengganggu progres pelaksanaan dan penyelesaian pekerjaan, maka hal ini dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai belum berada di titik optimal.

Berdasarkan penjabaran di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah : 1. apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Pesisir Barat?, 2. apakah ada pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Pesisir Barat?, 3. apakah ada pengaruh lingkungan kerja dan kemampuan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Pesisir Barat ?,

Penelitian yang mendasari penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Tangkawang dengan hasil penelitian : Sumber daya manusia yang baik akan membantu perusahaan dalam pencapaian tujuan yang telah direncanakan, maka perusahaan perlu memberikan pengarahan kepada karyawannya. Selain itu perusahaan perlu memperhatikan lingkungan kerja di tempat kerja seperti fasilitas-fasilitas yang akan membantu karyawan dalam penyelesaian tugasnya. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh secara simultan lingkungan kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Surya Wenang Indah. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif dengan menggunakan alat bantu analisis regresi linear berganda. Dalam penelitian ini menggunakan teknik sensus yang dimana populasi yang berjumlah 40 orang digunakan sebagai responden dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil dari analisis regresi linier berganda dengan pengujian secara simultan diketahui bahwa variable Lingkungan Kerja, Kemampuan Kerja diperoleh nilai F dan nilai signifikansi yang berarti

bahwa variabel Lingkungan Kerja, Kemampuan Kerja secara simultan memiliki pengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan di PT. Surya Wenang Indah. Saran untuk PT. Surya Wenang Indah sebaiknya agar lebih dipertahankan dan juga sekaligus ditingkatkan kinerja karyawan untuk menjadi lebih baik lagi kedepan (Tangkawarouw et al., 2022).

Lingkungan adalah keseluruhan atau setiap aspek dan gejala fisik dan sosial kultural yang mempengaruhi individu (Kardiasih et al., 2017). Menurut As'ad kerja adalah aktifitas manusia baik fisik maupun mental yang didasarkan adalah bawaan dan mempunyai tujuan yaitu mendapatkan kepuasan (Siregar & Halwi, 2021). Lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan dimana para pegawai tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari-hari, yang meliputi pelayanan pegawai, kondisi kerja dan hubungan pegawai (Manihuruk & Tirtayasa, 2020). Lingkungan kerja merupakan faktor penting dan berpengaruh terhadap pegawai dalam melakukan pekerjaannya.

Kemampuan kerja adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Robbins dalam Farlen menyatakan salah satu faktor yang sangat penting dan berpengaruh terhadap keberhasilan pegawai di dalam melaksanakan suatu pekerjaan adalah kemampuan Kerja (Efendi et al., 2022). Kemampuan merupakan potensi yang ada dalam diri seseorang untuk berbuat sehingga memungkinkan seseorang untuk dapat melakukan pekerjaan ataupun tidak dapat melakukan pekerjaan tersebut.

Mathis dan Jackson mendefinisikan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi elemen sebagai berikut : kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, ketepatan dari waktu dari hasil,

kehadiran, kemampuan bekerja sama (Alfani, 2018).

Hasibuan, menyatakan prestasi kerja atau kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja atau kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu, kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja (Lasmaya, 2018).

METODE PENELITIAN

Menurut Ghozali (2016:42), pengertian populasi merupakan jumlah dari semua obyek atau satuan individu yang diamati dalam penelitian. Selanjutnya Sugiyono (2013:61) menjelaskan bahwa "populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan peneliti untuk dipelajari sehingga dapat ditarik kesimpulannya".

Menurut data, jumlah pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Pesisir Barat sebanyak 56 orang yang terdiri dari 23 orang PNS dan 33 Non PNS. Dengan demikian jumlah pegawai keseluruhan yang ada di lokasi penelitian merupakan populasi dalam penelitian ini.

Penetapan jumlah populasi untuk dijadikan sampel, pada penelitian ini menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan sebesar 5%, maka penulis menggunakan sampel penelitian sebesar 49,123 dibulatkan menjadi 49 orang pegawai.

Metode pengumpulan data dengan data primer dan data sekunder. Alat analisis yang digunakan adalah uji vadiitas, uji

reliabilitas, uji normalitas, uji regresi linier berganda, uji T, uji F, uji koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh data pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja sebagai berikut :

Tabel 4. Hasil uji T variable X_1

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.913	4.439		1.558	.139
	Lingkungan Kerja	.796	.117	.863	6.826	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil uji T didapat nilai thitung 6,826. Apabila dibandingkan dengan t tabel pada taraf signifikan 0,05 yaitu 1,734, maka thitung $6,826 > t_{tabel}$ 1,734 sehingga dapat disimpulkan bahwa; H_0 diterima.

Berdasarkan hasil penelitian, pengaruh Kemampuan Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y) sebagai berikut :

Tabel 5. Hasil uji T variabel X_2

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.710	3.246		.219	.830
	Kemampuan Kerja	.956	.085	.942	11.243	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel di atas didapat nilai thitung 11,243. Apabila dibandingkan dengan t tabel pada taraf signifikan 0,05 yaitu 1,734, maka thitung $11,243 > t_{tabel}$ 1,734, sehingga dapat disimpulkan bahwa; Hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh variabel Kemampuan Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y) dapat diterima.

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh hasil uji hipotesis secara simultan sebagai berikut :

Tabel 6. Hasil uji F

Tabel 17. Uji Hipotesis Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	272.459	2	136.229	60.923	.000 ^b
	Residual	33.541	15	2.236		
	Total	306.000	17			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Dari uji F didapat Fhitung sebesar 60,923 jauh lebih besar dari nilai Ftabel 3,555 maka Lingkungan Kerja (X_1) dan Kemampuan Kerja (X_2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap Kinerja (Y). Dengan demikian maka hipotesis yang diajukan yang menyatakan terdapat pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) dan Kemampuan Kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap Kinerja (Y) dapat terbukti atau diterima.

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh data perhitungan regresi ganda Lingkungan Kerja (X_1) dan Kemampuan Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y) sebagai berikut :

Tabel 7. Hasil uji regresi linier berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.644	3.313		.194	.849
	Lingkungan kerja	.106	.173	.115	.612	.549
	Kemampuan Kerja	.852	.191	.840	4.470	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel di atas dibuat persamaan regresinya adalah : $Y = 0.644 + 0,106 X_1 + 0,852 X_2 + e_t$

Artinya : 1. setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel Lingkungan Kerja sebesar satu point, maka Kinerja akan meningkat sebesar 0,106 satuan, 2. setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel Kemampuan Kerja sebesar satu point, maka Kinerja akan meningkat sebesar 0,852 satuan.

Berdasarkan keterangan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai koefisien regresi $X_1 = 0,106$ lebih besar daripada koefisien regresi $X_2 = 0,852$. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel Lingkungan Kerja lebih besar dibandingkan Kemampuan Kerja dalam meningkatkan Kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Pesisir Barat.

Perhitungan uji koefisien determinasi adalah sebagai berikut :

Tabel 8. Hasil uji koefisien determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.944 ^a	.890	.876	1.495

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

Hasil perhitungan uji koefisien determinasi sebesar 0,890 termasuk dalam kategori Sangat Kuat yakni (0,800 – 1,000).

Koefisien Determinasi (KD) = R² = 0,890 (89%) jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa besarnya pengaruh Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja sebesar 89% dan sisanya sebesar 11% disebabkan faktor lain yang tidak penulis teliti dalam penulisan tesis ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya, diperoleh kesimpulan sebagai berikut : 1. terdapat pengaruh Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y) Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Pesisir Barat dibuktikan dengan Uji hipotesis parsial melalui uji t diperoleh nilai thitung Lingkungan Kerja terhadap Kinerja sebesar = 6.826 > ttabel 1.734. Dengan persamaan regresi $Y = 6.913 + 0.796 X_1$, yang menunjukkan setiap kenaikan satu point dari variabel Lingkungan Kerja akan diikuti oleh naiknya variabel Kinerja sebesar 0.796 point. Besarnya hubungan antara Lingkungan Kerja dan Kinerja sebesar 0,863 (Sangat Kuat) sedangkan besarnya pengaruh/Koefisien Determinasi (KD) Lingkungan Kerja terhadap Kinerja sebesar 74,4%, sedangkan sisanya sebesar 25,6% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian, 2. terdapat pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Pesisir Barat dibuktikan dengan Uji hipotesis Parsial melalui uji t diperoleh

nilai thitung 11.243 > ttabel 1.734. Persamaan regresi Kemampuan Kerja dengan Kinerja adalah $Y = 0.710 + 0.956 X_2$, yang menunjukkan setiap kenaikan satu point dari variabel Lingkungan Kerja akan diikuti oleh naiknya variabel Kinerja sebesar 0.956 point. Besarnya hubungan Kemampuan Kerja dan Kinerja adalah 0.942 termasuk dalam kategori Sangat Kuat, sedangkan besarnya pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja sebesar 88,8%, sedangkan sisanya sebesar 11,2% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian, 3. terdapat pengaruh Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Pesisir Barat. dibuktikan hasil perhitungan uji Fhitung memperoleh hasil 60.923 jauh lebih besar dari nilai Ftabel 3.555. Persamaan regresi berganda antara Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja dengan Kinerja adalah $Y = 0.644 + 0,106 X_1 + 0,852 X_2$. Besarnya pengaruh Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja sebesar 89% dan sisanya sebesar 11% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian. Besarnya hubungan Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja adalah 0,944 (termasuk dalam kategori Sangat Kuat).

DAFTAR PUSTAKA

- Alfani, M. H. (2018). Analisis Pengaruh Quality of Work Life (Qwl) Terhadap Kinerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Bank Bri Syariah Cabang Pekanbaru. *Jurnal Tabarru': Islamic Banking and Finance*, 1(1), 1–13. [https://doi.org/10.25299/jtb.2018.vol1\(1\).2039](https://doi.org/10.25299/jtb.2018.vol1(1).2039)
- Badri, I. A. (2020). Hubungan Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Dengan Stres Kerja Perawat Ruang ICU Dan IGD. *Human Care Journal*, 5(1), 379. <https://doi.org/10.32883/hcj.v5i1.730>
- Efendi, I., Ahiruddin, & Bambang, R. (2022). PENGARUH KOMPENSASI DAN KEMAMPUAN KERJA THE INFLUENCE OF COMPENSATION AND EMPLOYMENT ABILITY ON

EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE DINAS LINGKUNGAN HIDUP KABUPATEN pendapatan yang berbentuk uang ., *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Statistika Pascasarjana Saburai*.

- Indrasari, M., Pintakhari, B., & Kartini, I. A. N. (2018). *Evaluasi Kinerja Pegawai*.
- Kardiasih, K., Yasa, S., Sitiari, W., & Warmadewa, U. (2017). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai pada dinas kebudayaan kota denpasar. *Ekonomi & Bisnis*, 4(2), 55–62.
<https://doi.org/10.22225/jj.4.2.222.55-62>
- Lasmaya, S. M. (2018). Pengaruh Sistem Informasi SDM, Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 10(1), 25–43.
- Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai. *Jurnal Imliah Magister Manajemen*, 3(2), 296–307.
<http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MA>
NEGGIO
- Pascasarjana, P., & Udayana, U. (2014). *Program pascasarjana universitas udayana denpasar 2014*.
- Siregar, I. A., & Halwi, M. (2021). Ayat-Ayat Al-Qur'an Tentang Motivasi Kerja Dalam Islam. *ALACRITY: Journal Of Education*, 1(1), 80–86.
- Tangkawarouw, K. C., Lengkong, V. P. K., & Lumintang, G. G. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Surya Wenang Indah the Influence of the Work Environment and Work Ability on the Performance of Employees of Pt. Surya Wenang Indah. *Jurnal EMBA*, 10(1), 371–380.