

---

## **Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin, dan Lingkungan Kerja Terhadap Pegawai Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara**

**Fajar Saranani<sup>1</sup>, Bakhtiar Abbas<sup>2</sup>, Nasrul Anaam<sup>3</sup>**

<sup>1</sup>Universitas Halu Oleo, Kendari, Indonesia

<sup>2,3</sup> Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Enam Enam Kendari, Kendari, Indonesia

---

### **Article History:**

*Received July 1<sup>st</sup>, 2018*

*Accepted July 18<sup>th</sup>, 2018*

*Published July 20<sup>th</sup>, 2018*

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mengkaji : (1) untuk menganalisa dan mengetahui secara simultan pengaruh kemampuan kerja, disiplin, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dan (2) menganalisa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai (3) menganalisa pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai dan (4) menganalisa lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. Penelitian ini menggunakan sampel 95 responden Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis statistik deskriptif, dan Analisis Regresi Linear Berganda dengan menggunakan SPSS Ver 18.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) kemampuan kerja, disiplin, lingkungan kerja dan secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai (2) kemampuan kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, (3) disiplin secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dan (4) lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

---

### **Keyword:**

*Kemampuan Kerja;*

*Disiplin;*

*Lingkungan Kerja;*

*Kinerja;*

---

**Paper type: Research Paper**

*Copyright © 2018 Sigma: Journal of Economic and Business.  
All rights reserved*

---

### **How to cite (APA Style):**

Saranani, F., Abbas, B., Anaam, N. Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin, dan Lingkungan Kerja Terhadap Pegawai Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara.

Sigma: Journal of Economic and Business, 1(2).

### **Corresponding Author:**

STIE Enam Enam Kendari, Indonesia

Jl. Bunga Kamboja No. 79 Kemaraya, Kendari, Sulawesi Tenggara 93121, Indonesia.

Email: fajarsaranani@gmail.com; tiarabbas.17@gmail.com; nasrulanaam661@gmail.com

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan asset institusi dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat dewasa ini. Karena hal ini dapat meningkatkan kinerja pada setiap instansi atau organisasi. Kinerja merupakan suatu output (hasil kerja) yang dihasilkan oleh organisasi atau sumber daya manusia yang digunakan dalam suatu organisasi. Khusus dalam bidang manajemen sumber daya manusia, kinerja dapat diartikan sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan (Hasibuan, 2002:30).

Sebagai organisasi yang mempunyai tugas melaksanakan penyiapan perumusan kebijaksanaan, koordinasi, pembinaan dan pengendalian dalam perencanaan, evaluasi, pelaporan, keuangan, kepegawaian, umum dan perlengkapan. Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara adalah merupakan salah satu satuan kerja perangkat daerah (SKPD) mengemban tugas melaksanakan penyiapan bahan perencanaan program kegiatan dibidang keuangan daerah dan pengelolaan aset serta dalam menjamin kelancaran penyelenggaraan manajemen keuangan daerah Pemerintah Provinsi Sulawesi Tenggara. Dalam upayanya menyikapi isu strategis serta tantangan perubahan dan perkembangan lingkungan eksternal yang terjadi, permasalahan kompetensi SDM pegawai Provinsi Sulawesi Tenggara, analisis beban kerja dan penempatan pegawai pada masing-masing menjadi faktor penting dalam mencapai tujuan visi misi organisasi.

Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu dalam upaya pencapaian sasaran dan kinerja setiap organisasi adalah akumulasi kinerja semua individu yang melaksanakan pekerjaan didalamnya. Sesuai Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, menerapkan *strategic human resource management* dan sistem dalam manajemen sumberdaya ASN. Kinerja pegawai atau Aparatur Sipil Negara tertuang dalam sasaran kerja pegawai, yang disusun berdasarkan penjabaran tugas pokok dan fungsi masing-masing pegawai. Kinerja pegawai secara umum belum mencapai hasil yang optimal, terlihat dari pengelolaan usulan anggaran belanja tidak langsung dan pembiayaan, menyusun lampiran Raperda tentang APBD dan Perubahan APBD dari masing-masing SKPD terutama yang berkaitan dengan pengurusan SPM, SPP dan SP2D belum terlaksanakan tepat waktu, daya serap APBD pada masing-masing SKPD masih kurang tidak mencapai target, daya serap anggaran kas terjadi gep, hal ini disebabkan karena progres kegiatan baru benar-benar dilaksanakan pada akhir tahun sehingga pekerjaan menumpuk pada setiap akhir tahun, karena

pekerjaan yang menumpuk serta dibatasi oleh waktu penyelesaian yang terbatas sehingga menyebabkan pegawai BPKAD terpaksa harus bekerja secara extra, sehingga hal ini menyebabkan kinerja pegawai kurang optimal.

Disiplin kerja merupakan potensi positif pada individu yang dapat mendorong bekerja diberbagai bidang secara efektif dan efisien. Disiplin kerja sebagai suatu sikap, tingkah laku yang menunjukkan ketaatan individu pada peraturan yang berlaku dalam aktifitas kerjanya sehingga dapat mewujudkan tujuan dan sarana organisasi untuk bertahan dan berkembang sesuai dengan tuntutan (Nitisemito, 1991).

Lingkungan kerja yang menyenangkan akan dapat membuat pegawai mau untuk bekerja dengan penuh kesadaran, memberikan segala kemampuan, daya, pikiran, kreasi dan kemauan yang maksimal untuk mencapai hasil yang maksimal pula. Lingkungan kerja yang baik ditandai dengan tersedianya sarana dan prasarana kerja yang memadai sesuai dengan sifat tugas yang harus diselesaikan. Lingkungan kerja nonfisik, yang berupa hubungan kerja antara pegawai, baik dengan rekan kerja ataupun dengan atasannya, dan lingkungan kerja fisik seperti kebersihan, kenyamanan tempat kerja dan kelengkapan fasilitas kerja, juga akan mempengaruhi kinerja pegawai untuk bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab mencapai target atau sasaran yang telah ditetapkan.

Sebagai dukungan teoritis maka dikemukakan beberapa hasil penelitian terdahulu yaitu hasil penelitian Wilar (2013) menunjukkan bahwa disiplin pegawai, lingkungan kerja, dan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya hasil penelitian oleh Setiyoningsih (2011) dan Dharmawan (2011) bahwa kemampuan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Selanjutnya terdapat hasil temuan penelitian oleh Sidanti (2015) menunjukkan bahwa faktor Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil, dan hasil penelitian Arianto (2013) Disiplin tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Fenomena hubungan antara atasan dan bawahan berkaitan dengan *begraund* pendidikan atasan yang tidak sesuai dengan jabatan yang ditempatinya sehingga pejabat tersebut kurang memahami tupoksinya, sehingga ketika pimpinan dalam hal ini Kepala BPKAD Prov. Sultra hendak melakukan percepatan penyelesaian tugas-tugas dan pekerjaan dibidang pengelolaan keuangan daerah maka pimpinan menunjuk langsung kepada staf yang dianggap mampu untuk melaksanakan tugas tersebut, ketika staf yang bersangkutan melaksanakan pekerjaan tersebut maka dianggap telah melampaui wewenangnya. Kemampuan kerja setiap pegawai dipengaruhi oleh kebugaran fisik dan

kesehatan jiwa individu yang bersangkutan, pendidikan dan akumulasi pelatihan serta pengalaman kerjanya. Pendidikan dan pelatihan merupakan bagian dari investasi sumber daya manusia bahwa semakin lama waktu yang digunakan seseorang untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan, semakin tinggi kemampuan atau kompetensinya melakukan pekerjaan, dan dengan demikian semakin tinggi kinerjanya.

## TINJAUAN PUSTAKA

Kemampuan kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai (Simanjuntak, 2011 : 83), Kemampuan kerja setiap pegawai dipengaruhi oleh kebugaran fisik, kesehatan jiwa individu yang bersangkutan, latar belakang pendidikan dan akumulasi pelatihan serta pengalaman kerjanya. semakin lama waktu yang digunakan seseorang untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan, semakin tinggi kemampuan atau kompetensinya melakukan pekerjaan, dan semakin sering seseorang melakukan pekerjaan yang sama, semakin terampil dan semakin cepat menyelesaikan pekerjaan tersebut dengan demikian semakin tinggi kinerjanya. Pengalaman kerja dapat memperdalam dan memperluas kemampuan kerja. Semakin sering seseorang melakukan pekerjaan yang sama, semakin terampil dan semakin cepat menyelesaikan pekerjaan tersebut dan semakin banyak macam pekerjaan yang dilakukan seseorang, pengalaman kerjanya semakin luas sehingga memungkinkan dapat meningkatkan kinerjanya.

Menurut Gibson (1998) bahwa kemampuan menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan. Kemampuan berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki orang untuk melaksanakan pekerjaan. Menurut Rivai dan Sagala (2011) mengemukakan bahwa apabila kemampuan karyawan rendah akan menggunakan waktu dan usaha yang lebih besar dari pada karyawan berkemampuan tinggi untuk menyelesaikan suatu pekerjaan setiap jenis pekerjaan menuntut pengetahuan, keterampilan dan sikap tertentu agar dapat melaksanakan pekerjaan tersebut dengan baik.

Disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai (Sutrisno, 2012 : 97). Perilaku disiplin pegawai suatu organisasi dapat menghasilkan output yang baik dalam mencapai tujuan dan sasaran. Sebaliknya perilaku tidak disiplin pegawai dalam suatu organisasi mengakibatkan kegagalan pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Semakin baik tingkat disiplin pegawai pada suatu organisasi, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. namun sebaliknya tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi suatu organisasi mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab

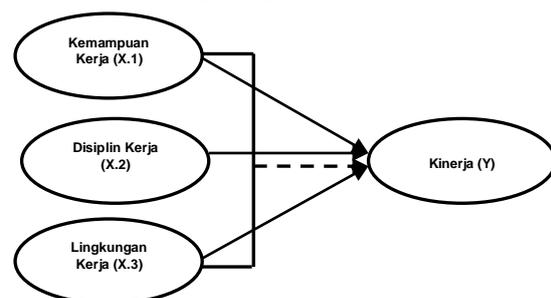
sesorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepada pegawai. Hal ini dapat mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan dan pegawai. Melalui disiplin pula akan mencerminkan pola kekuatan, karena biasanya seseorang yang berhasil dalam tugasnya adalah mereka yang memiliki disiplin tinggi, yang mempunyai keteraturan kerja yang baik.

Sedangkan menurut Rivai dan Mulyadi (2012) beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja di antaranya disiplin kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Selain itu Simanjuntak (2011 : 48), pengaturan lingkungan kerja dengan baik yang berupa tempat kerja, tata-letak peralatan, ruangan kerja, cahaya, ventilasi atau sirkulasi udara, alat penjaga keselamatan dan kesehatan kerja dapat mempengaruhi seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang berhubungan dengan jabatannya. Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat membuat pegawai mau untuk bekerja dengan penuh kesadaran memberikan segala kemampuan, daya, pikiran, kreasi dan kemauan yang maksimal untuk mencapai hasil yang maksimal.

Kondisi lingkungan kerja yang tidak sehat, terlalu panas atau terlalu dingin, terlalu bising atau tidak teratur dapat membuat pekerja cepat lelah, bekerja tidak terkonsentrasi, pekerja sering sakit sehingga bekerja tidak optimal. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dengan semangat pegawai dapat mendorong kinerja pegawai lebih baik dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi lingkungan kerja yang kurang baik dapat mempengaruhi kreativitas pegawai dalam waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

## KERANGKA KONSEP

Kerangka konseptual dalam rangka menjelaskan Pengaruh Disiplin, Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Lebih jelasnya kerangka konseptual dalam penelitian ini disajikan pada Gambar 1.



Gambar. 1. Kerangka Konseptual

## METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh seluruh Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara yang berjumlah 150 orang. Penentuan sampel dari penelitian ini dilakukan secara sensus karena mengambil seluruh dari anggota populasi untuk di jadikan sampel, yakni sebanyak 95 orang. Analisis yang digunakan untuk menjawab hipotesis dalam penelitian ini menggunakan Regresi Linear Berganda dengan menggunakan paket program AMOS dan *software SPSS* versi 18.

## HASIL PENELITIAN

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, maka diperoleh model persamaan regresi linear sebagai berikut :

$$Y = 2,594 + 0,363 X_1 + 0,284 X_2 + 0,288 X_3.$$

Besarnya pengaruh variabel-variabel tersebut secara simultan dapat dilihat pada hasil analisis regresi ( $R^2$ ) sebagai berikut :

**Tabel 1. Hasil analisis Model Summary**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.850 <sup>a</sup>	.723	.714	3.56287

a. Predictors: (Constant), X.3, X.1, X.2

Tabel .1 menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,723 atau 72,3%. Hal ini berarti bahwa variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y) dapat dijelaskan oleh variabel independen kemampuan kerja ( $X_1$ ), disiplin ( $X_2$ ) dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) sedangkan sisanya 27,7 % dijelaskan variabel lain.

**Tabel 2. Hasil analisis Anova**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3018.066	3	1006.022	79.252	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1155.155	91	12.694		
	Total	4173.221	94			

a. Dependent Variable: Y  
b. Predictors: (Constant), X.3, X.1, X.2

Tabel 2. diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 79,252 dengan menggunakan tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95 % atau  $\alpha = 0,05$ , maka dari tabel distribusi F diperoleh nilai 79,252. Dengan demikian nilai  $F_{hitung} (79,252) > F_{tabel} (2,689)$ . Keputusannya adalah  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya variabel kemampuan kerja, disiplin, lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil

regresi ganda dengan menggunakan IBM SPSS *Statistic Version* 18 dapat dilihat pada tabel 3 berikut :

**Tabel 3. Ringkasan Hasil Analisa Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Stand Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.594	3.964		.654	.515
	X.1	.404	.105	.363	3.858	.000
	X.2	.387	.130	.284	2.971	.004
	X.3	.420	.123	.288	3.429	.001

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 3. di atas menunjukkan bahwa :

- Nilai kontanta (a) dari persamaan regresi sebesar 2,594 bila variabel  $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$  konstan
- $0,363X_1$  : memberikan pengertian bahwa jika nilai  $X_1$  ditambah satu satuan akan meningkatkan nilai Y sebesar 0,363 satuan dengan asumsi variabel  $X_2$  dan  $X_3$  konstan
- $0,284X_2$  : Memberikan pengertian bahwa jika nilai  $X_2$  ditambah satu satuan akan meningkatkan nilai Y sebesar 0,284 satuan dengan asumsi variabel  $X_1$  dan  $X_3$  konstan
- $0,288X_3$  : Memberikan pengertian bahwa jika nilai  $X_3$  ditambah satu satuan akan meningkatkan nilai Y sebesar 0,288 satuan dengan asumsi variabel  $X_1$  dan  $X_2$  konstan.

## PEMBAHASAN

**Pengaruh Simultan Variabel Kemampuan kerja, Disiplin, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai:** Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan Kemampuan kerja, disiplin, dan Lingkungan Kerja, berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dengan kata lain bahwa meningkatnya kesadaran dan kesiapan dan mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku, yang didukung oleh adanya kondisi lingkungan kerja yang ada disekitar para pegawai yang nyaman dan kondusif dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan serta didukung meningkatnya kapasitas individu pegawai untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan sehingga secara langsung berpengaruh terhadap hasil kerja dari seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin, hal ini menunjukkan bahwa penerapan disiplin telah dapat dilaksanakan dengan baik oleh pegawai sehingga didalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya selalu mengacu pada ketentuan dan standar operasional prosedur (SOP) yang ada

untuk dipedomani setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan yang berlaku. Disiplin meliputi ketaatan dalam mengikuti ketentuan jam kerja, penggunaan seragam kerja, penggunaan atribut termasuk dengan pelaksanaan tugas-tugas khususnya dalam pengelolaan keuangan yang harus betul-betul mentaati atauran yang berlaku. Disiplin juga berkaitan erat dengan sanksi yang perlu di jatuhkan kepada pihak yang melanggar maka bagi pegawai yang melanggar akan dikenakan sanksi baik sanksi ringan berupa teguran secara lisan, sanksi sedang berupa surat pemanggilan kepada pegawai yang bersangkutan, hingga sanksi berat. Dan sampai saat ini bahwa pegawai Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara tidak ada yang dikenakan sanksi disiplin sedang ataupun berat, masih sebatas sanksi ringan berupa teguran dari pimpinan sebagai langkah pembinaan pegawai.

Hal tersebut menggambarkan disiplin merupakan alat penggerak karyawan dan disiplin juga sebagai suatu kekuatan yang berkembang didalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku (Sutrisno, 2012 : 87).

Pengaruh yang berada pada peringkat kedua terhadap kinerja yaitu kemampuan kerja, hal ini disebabkan bahwa pegawai yang memiliki kemampuan kerja yang baik karena didukung oleh tingkat pendidikan yang sesuai, pelatihan teknis sehingga terampil dalam mengerjakan tugas, mengetahui dan menguasai bidang tugasnya dan bekerja secara teliti terhadap bidang tugasnya. Sehingga hal ini memberikan dan mendukung kemampuan pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh pimpinan sehingga meningkatkan kinerja pegawai.

Pengaruh yang berada pada peringkat ketiga terhadap kinerja yaitu lingkungan kerja, hal ini menunjukkan bahwa pegawai melaksanakan tugas perlu dukungan ketersediaan alat dan peralatan kerja untuk digunakan oleh pegawai ketika melaksanakan tugas-tugas, tidak serta merta langsung dapat digunakan oleh pegawai namun masih perlu dibarengi dengan keterampilan agar dapat mengoperasikan peralatan kerja yang akan digunakan, kondisi beban kerja yang sering meningkat sehingga dapat mempengaruhi kondisi lingkungan kantor yang kondusif, manakala pekerjaan meningkat maka akan memicu tingkat emosi pegawai sehingga kekondusifan tidak akan selamanya dapat bertahan, hal ini dapat mempengaruhi kinerja.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh : Arianto (2013) dengan Hasil penelitiannya mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh signifikan disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja, baik secara simultan maupun secara parsial. Wilar (2013) Pengaruh disiplin, Lingkungan Kerja, dan kemampuan kerja Terhadap Kinerja. Hasil penelitian menunjukkan disiplin, lingkungan kerja, dan kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja baik secara simultan maupun secara parsial. Sidanti (2015) Pengaruh Disiplin, Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. Hasil penelitiannya mengungkapkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja organisasi, baik secara simultan.

#### **Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai:**

Hasil ini menunjukkan bahwa secara parsial kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. Ini berarti bahwa semakin baik kemampuan kerja pegawai Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara, maka kinerja yang dihasilkan pegawai menjadi lebih baik pula.

Kemampuan kerja adalah suatu kapasitas individu pegawai Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan kerja meliputi : tingkat pendidikan, pelatihan teknis, kemampuan menguasai pekerjaan, dan ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan.

Tingkat pendidikan pegawai Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara dapat diketahui melalui pekerjaan yang menjadi tanggungjawab setiap pegawai sesuai dengan tingkat pendidikan yang dimiliki karena penempatan pegawai pada bidang-bidang kerja disesuaikan dengan latar belakang pendidikan pegawai yang bersangkutan, dengan tingkat pendidikan sehingga pegawai dapat melaksanakan tugas pekerjaan yang diberikan oleh atasannya, dan pendidikan yang dimiliki pegawai mendukung pekerjaan pegawai. Tingkat pendidikan sangat mempengaruhi kemampuan, wawasan dan tingkat kepercayaan diri dari seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaan secara baik dan benar sehingga kinerja pegawai meningkat. Hal tersebut dikarenakan pendidikan sangat penting guna meningkatkan kemampuan pegawai. Hal ini didukung oleh pendapat (Robbins, 2005 : 49) bahwa tingkat pendidikan yang tinggi mampu bekerja dengan tingkat kesulitan dan tanggung jawab yang lebih tinggi.

Pelatihan teknis pegawai pada Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara adalah pelatihan teknis yang pernah diikuti sesuai dengan pekerjaannya diantaranya pelatihan Sistem Informasi Pengelolaan Keuangan Daerah, pegawai selalu berusaha meningkatkan kemampuan teknis dalam melaksanakan pekerjaan, dan juga pegawai selalu menerapkan kemampuan pelatihan teknis dalam menyelesaikan pekerjaan. Secara teoritis ada beberapa pandangan mengenai hubungan pelaksanaan program pelatihan dengan kinerja pegawai, antara lain, menurut Hamalik (2006 : 10), Pelatihan adalah suatu proses yang meliputi serangkaian tindak (upaya) yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang diberikan oleh tenaga profesional kepelatihan dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektifitas dan produktifitas suatu organisasi.

Kemampuan menguasai pekerjaan dalam hal ini pegawai memahami pekerjaan dengan baik sesuai tugas pokok dan fungsi sesuai dengan peraturan internal organisasi, pegawai memiliki kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai prosedur yang berlaku sesuai standar operasional prosedur yang berlaku, dan juga pegawai memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan secara benar. Sehingga menyebabkan kinerja pegawai meningkat.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Simanjuntak (2011) Kemampuan kerja setiap karyawan dipengaruhi oleh latar belakang pendidikan dan akumulasi pelatihan serta pengalaman kerjanya. Semakin lama waktu yang digunakan seseorang untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan, semakin tinggi kemampuan atau kompetensinya melakukan pekerjaan, dan semakin sering seseorang melakukan pekerjaan yang sama, semakin terampil dan semakin cepat menyelesaikan pekerjaan tersebut dengan demikian semakin tinggi kinerjanya. Intinya kemampuan pegawai dapat terwujud manakala pegawai mendapatkan pendidikan dan pelatihan yang memadai sebagai langkah awal menyiapkan kualitas sumber daya pegawai dalam mengemban tugas jangka pendek maupun jangka panjang.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Setiyoningsih (2011) dan dan Syardianto (2014) bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan di atas maka hasil penelitian ini dan dukungan teori serta hasil penelitian terdahulu sama-sama membuktikan

bahwa kemampuan kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja.

**Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja :** Hasil ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. Hal ini berarti apabila disiplin kerja pegawai secara individu ditingkatkan maka menyebabkan kinerja pegawai meningkat.

Disiplin kerja adalah bentuk sikap, perilaku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan-peraturan dalam organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Jenis disiplin kerja meliputi : disiplin jam masuk, jam istirahat dan pulang, disiplin tentang berpakaian, disiplin cara-cara melakukan pekerjaan dan disiplin terhadap apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai.

Disiplin jam masuk sesuai jam kerja yang telah ditetapkan, istirahat kantor sesuai jam istirahat yang telah ditetapkan, pulang kantor sesuai ketentuan jam kerja yang telah ditetapkan, adalah suatu upaya menggerakkan pegawai untuk selalu mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang berlaku pada Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri supaya dapat melaksanakan tugas tepat waktu. Jika pegawai dapat melaksanakan tugas secara tepat waktu maka sistem kerja pada organisasi menjadi lebih baik dan diharapkan pegawai konsisten menegakan disiplin kerja sehingga dapat bekerja secara teratur yang selanjutnya kinerja pegawai meningkat dan pekerjaan yang dihasilkan baik secara kualitas, maupun kuantitas.

Disiplin tentang cara-cara melakukan suatu pekerjaan dalam hal ini adalah pegawai Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara yang melaksanakan pekerjaan sesuai prosedur kerja dan tupoksi setiap pegawai dengan berkoordinasi pada atasan langsung masing-masing selaku penanggung jawab tugas dan pekerjaan yang diembannya sehingga tercipta harmonisasi kerja antara atasan dan bawahan dalam melaksanakan tugas, selanjutnya pegawai melaksanakan pekerjaan sesuai fungsi dan alat kerja, dan pekerjaan dilaksanakan sesuai arahan pimpinan. Sehingga pekerjaan dilakukan secara terencana, terkoordinir, dan teratur dengan baik sehingga meningkatkan kinerja pegawai.

Disiplin terhadap apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai adalah selalu berusaha untuk mencegah hal-hal yang tidak boleh dilakukan oleh pegawai didalam kantor, selalu berusaha untuk melaksanakan aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh kantor,

dan berusaha mempertahankan kebiasaan-kebiasaan yang baik dalam lingkungan kantor.

Hasil penelitian terhadap Kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara menunjukkan bahwa disiplin kerja terbukti berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini menguatkan teori yang diambil dan hasil penelitian sebelumnya. Menguatkan teori yang di kemukakan oleh Mathis dan Jackson (2006 : 317), yang menyatakan bahwa para manajer memahami disiplin dan bagaimana mengadministrasikannya secara benar, disiplin yang efektif sebaiknya diarahkan pada perilakunya dan bukan kepada pribadi karyawan, karena pendisiplinan ditujukan untuk meningkatkan kinerja. Guna mewujudkan tujuan organisasi yang pertama harus segera dibangun dan ditegakan diorganisasi tersebut adalah kedisiplinan karyawannya. Jadi, kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Dan selanjutnya disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Disiplin kerja berpengaruh dengan seberapa baik suatu tugas pekerjaan dapat dilaksanakan sesuai dengan jadwal waktu yang telah ditentukan sebelumnya. Penentuan jadwal waktu penyelesaian pekerjaan dimaksudkan agar semua proses kerja dilaksanakan sesuai prosedur dan jadwal waktu yang ditetapkan dan diharapkan adanya suatu sinergi antara satu pekerjaan dengan pekerjaan lainnya, sehingga pekerjaan yang dihasilkan memenuhi standar baik secara kualitas dan kuantitas. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sidanti (2015), Esa dan Prawitasari (2014) dan Arianto (2013) bahwa semakin tinggi disiplin pegawai dalam suatu organisasi maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai dalam organisasi tersebut. Sebaliknya semakin rendah disiplin pegawai dalam organisasi maka semakin rendah pula kinerja pegawai dalam organisasi tersebut.

**Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai:** Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. Hal ini berarti bahwa semakin baik lingkungan kerja yang ada dalam suatu organisasi maka semakin baik pula kinerja pegawai yang ada dalam organisasi tersebut. Sebaliknya semakin rendah kondisi lingkungan kerja maka semakin rendah kinerja pegawai.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara yang mempengaruhi dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Hal sejalan dengan pendapat (Bernardin & Russel, 2006 : 527) bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan fisik yang

memberikan kenyamanan pada seseorang dan memfasilitasi melakukan pekerjaan dengan baik. Lingkungan kerja meliputi : fasilitas untuk Pegawai, kondisi kerja, dan hubungan Pegawai.

Kondisi kerja meliputi kondisi ruang kerja pada Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara yang nyaman, jumlah pegawai yang sesuai dengan luas ruang kerja sehingga ruang gerak pegawai menjadi leluasa dalam bekerja, dan terjaminnya keamanan pegawai dalam lingkungan kerja sekitarnya sehingga lebih berkonsentrasi terhadap pekerjaan yang diberikan yang pada akhirnya dapat mengurangi kesalahan kerja sehingga kinerja pegawai meningkat.

Hubungan antar sesama pegawai tercipta dengan baik dalam lingkup Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara sehingga dapat mendukung saling kerjasama yang baik dalam pelaksanaan tugas-tugas, terciptanya hubungan yang baik antara pegawai dengan atasan sehingga koordinasi dapat dilakukan dengan baik dan terciptanya hubungan pegawai yang baik dengan organisasi pegawai (koperasi pegawai) yang memudahkan bagi pegawai mencari kebutuhan dilingkungan kantor. Sehingga pegawai saling bekerjasama dan saling mendukung dalam setiap pelaksanaan tugas yang juga menyebabkan kinerja pegawai meningkat.

Hal ini menguatkan pendapat yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2011:21), lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik adalah sesuatu yang berada di sekitar para pekerja yang meliputi cahaya, warna, udara, suara, serta musik yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Moekijat, 1995:135).

Hasil penelitian ini konsisten dengan pendapat Simanjuntak (2011) yang menyatakan bahwa beberapa penyebab yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam sebuah organisasi salah satunya adalah lingkungan kerja dalam organisasi. Pengaturan lingkungan kerja dengan baik yang menyangkut tempat kerja, tata-letak peralatan, ruangan kerja, cahaya, ventilasi atau sirkulasi udara, alat penjaga keselamatan dan kesehatan kerja dapat mempengaruhi seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang berhubungan dengan Tupoksinya

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Arianto (2013), Wilar (2013) dan Sidanti (2015) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan di atas maka hasil penelitian ini dan dukungan teori serta hasil penelitian terdahulu

sama-sama membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja.

### KETERBATASAN PENELITIAN

Dalam penelitian ini, sudah barang tentu ada beberapa keterbatasan ketika peneliti melakukan penelitian, yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Ada beberapa responden dalam menjawab kuesioner tidak lengkap sehingga harus dikembalikan untuk dilengkapi lagi.
2. Penelitian ini hanya difokuskan pada Kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara, sehingga kedepan dapat melakukan penelitian dengan lingkup yang lebih luas.
3. Indikator yang digunakan pada masing-masing variabel masih terbatas, sehingga masih ada beberapa hal yang belum tercakup dalam pembahasan dan masih perlu dikembangkan lebih lanjut seperti pada variabel eksogen karakteristik pekerjaan.

### KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kemampuan kerja, Disiplin kerja, dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Artinya pegawai yang selalu mematuhi peraturan dalam organisasi yang didukung oleh kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan memiliki kemampuan kerja yang baik, hal ini menyebabkan kinerja pegawai meningkat.
2. Kemampuan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. Artinya semakin tinggi tingkat pendidikan dan pelatihan yang dimiliki seorang pegawai maka semakin mendukung kemampuan pegawai dalam menguasai pekerjaan serta ketelitian menyelesaikan pekerjaan sehingga kinerja pegawai meningkat.
3. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. Artinya semakin baik tingkat kepatuhan pegawai terhadap peraturan dan tata tertib yang berlaku maka kinerja pegawai semakin meningkat.
4. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. Artinya semakin baik kondisi lingkungan kerja pegawai maka

semakin mendukung rasa nyaman pegawai dalam bekerja yang kemudian kinerja pegawai semakin meningkat.

### DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2009 "Evaluasi Kinerja SDM". Bandung: PT. Refika Aitama.
- Arikunto, S., 2006. "Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik." Jakarta: Rineka Cipta.
- Bernardin & Russel. 2006. "Pinter Manajer, Aneka Pandangan Kontemporer". Alih Bahasa Agus Maulana. Penerbit Binarupa Aksara. Jakarta.
- Budiyasa, I Made Astika, 2010. Tesis Publikasi "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Sumber Alam Semesta Di Bangli". Program Pasca Sarjana Universitas Udayana Denpasar.
- Arianto, Dwi Agung Nugroho. 2013. *Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar*. Jurnal Ekonomika. vol. 9. No. 2 pp. 191-200.
- Dharmawan, Yusa. 2011. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Disiplin dan Kinerja Karyawan Hotel Nikki Denpasar. Tesis. Universitas Udayana Denpasar. Bali.
- Dwiningsih, Endang, 2008. "Pengaruh Komunikasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kemampuan Kerja, Manajemen Konflik, dan Tingkat Kesejahteraan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Akademi Perawatan Panti Kosala Surakarta". STIE AUB Surakarta.
- Gustiawan, Willson, 2012. "Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Produktifitas Kerja". Politeknik Negeri Universitas Andalas Padang.
- Gibson, James L., John M. Ivancevich dan James H. Donnelly, 1998. Organisasi Perilaku, Struktur dan Proses, Jilid I, Edisi Kedelapan, Alih Bahasa Nunuk Adiarni, Binarupa Aksara, Jakarta.
- Hamalik, Oemar. 2006. "Pengembangan SDM Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu". Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Harlie, M, 2010. "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Kabupaten Tabalong Di Tanjung Kalimantan Selatan".

- Hasibuan, Malayu S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sidanti, Heny. 2015. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun" *Jurnal*, Cetakan kelima belas. Remaja Rosdakarya.
- Esa, Kresna Wahyu dan Prawitasari, Dian. 2014. Pengaruh Motivasi, Kemampuan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Samudera Indonesia di Semarang *Jurnal Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dian Nuswantoro*.
- Kusaeri dan Suprananto. 2012. "Pengukuran dan Penilaian Pendidikan". Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Logahan, Jerry Marcelinus, 2009. "Pengaruh Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Pekerja PT Nemanac Rendem".
- Mathis, roberth L dan Jackson, John H. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi kesepuluh. Jakarta: Salemba Empat.
- Moekijat. 1995. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Bandung, Mandar Maju.
- Nitisemito, A.S. 1991. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia.
- Rivai, Veithzal dan Sagala Ella Jauvani, 2011 "*Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*" Edisi kedua Cetakan keempat, Rajawali Pers.
- Rivai, Veithzal dan Mulyadi, Deddy, 2012 "*Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*", Edisi ketiga Cetakan kesembilan, Rajawali Pers.
- Robbins, Stephen P. dan Mary Coulter. 2006. *Management*. 8th Edition. Prentice Hall, New Jersey.
- Sedarmayanti. 2011. *Sumberdaya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Penerbit Mandar Maju. Bandung.
- Setiaji, Bambang. 2004. *Panduan Riset dengan Pendekatan Kuantitatif*. Tesis Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Setiyoningsih, Erlin. 2011. Pengaruh Motivasi, Kemampuan dan Kinerja Karyawan terhadap Kepuasan Kerja dengan Kompensasi sebagai Variabel Moderator (Studi pada Poultry Shop UD Jatinom Indah, Kanigoro, Blitar). Tesis Program Magister Ilmu Manajemen Pascasarjana Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya Malang.
- Simanjuntak, Payaman J, 2011, "*Manajemen Evaluasi Kinerja*" Edisi ketiga, Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.
- Sudarmanto, 2009 "*Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*" Cetakan pertama, Pustaka Pelajar.
- Sudarmayanti, 2001 "*Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*" Mandar Maju, Jakarta.
- Sugiyono. 2004. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sujudi, Riyanto, 2008. "*Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian, Penanaman Modal, dan Koperasi Kabupaten Karanganyar*".
- Susilaningsih, Nur, 2008. "*Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin, Motivasi, Pengawasan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*". (Studi Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Wonogiri) STIE AUB Surakarta.
- Sutrisno, Edy, 2012 "*Budaya Organisasi*", Edisi pertama, Cetakan kedua, Kencana, Jakarta.
- Syardianto (2014), Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kab. Kutai Timur. *eJournal Administrative Reform*, 2014. No.2 (1): 885-897 ISSN 2338- 7637
- Tanjung Sari, 2011. "Pengaruh Kemandirian, Lingkungan Kerja, dan Kesejahteraan Terhadap Etos Kerja Karyawan PT. Tirta Investama Di Klaten". STIE AUB Surakarta.
- Wilar. 2013 "Pengaruh Disiplin, Lingkungan Kerja, dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara" Cetakan pertama, Pustaka Pelajar.