

PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH KABUPATEN PUNCAK

Ririn Kuntarini, Suratini, Mansur M, Duta Mustajab,

ABSTRAK

Tesis ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja, lingkungan kerja dan kepemimpinan secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Puncak. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif, yakni pendekatan dengan menggunakan dua atau lebih variabel guna mengetahui hubungan atau pengaruh yang satu dengan yang lain. Penelitian ini memiliki dua variabel yaitu, variabel independen/variabel yang mempengaruhi dan variabel dependen/variabel yang dipengaruhi. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh kemampuan kerja, lingkungan kerja dan kepemimpinan secara parsial mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Puncak.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Puncak berjumlah 47 pegawai. Sampel penelitian sebanyak 47 pegawai. Adapun teknik penarikan sampel adalah teknik sampel total atau sampel sensus yaitu semua populasi dijadikan sebagai sampel penelitian.

Temuan membuktikan bahwa: 1). Kemampuan kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Puncak. Hasil ini dibuktikan dengan koefisien regresi sebesar 0,173 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,014., 2).Lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Puncak. Hasil ini dibuktikan dengan koefisien regresi sebesar sebesar 0,235 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,004., 3). Kepemimpinan (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Puncak. Hasil ini ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,251 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,003.,4). Kemampuan kerja, lingkungan kerja, dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara simultan atau secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Puncak. Hasil ini dibuktikan dengan nilai statistik uji-F sebesar 4,917 dan tingkat signifikansi sebesar 0,004., dan 5). Variabel kepemimpinan (X3) merupakan faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Puncak, yang dibuktikan dengan nilai koefisien regresi yang paling tinggi diantara variabel independen lainnya dalam penelitian ini.

Kata Kunci: *Kemampuan Kerja, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, dan Kinerja Pegawai.*

PENDAHULUAN

Peran Sumber Daya Manusia dalam suatu organisasi memiliki kedudukan yang penting pada pelaksanaan proses kerja organisasi dan pencapaian tujuan organisasi itu sendiri. Dalam pelaksanaannya, manusia dalam organisasi ini menjadi elemen utama dibandingkan dengan sumber daya yang lain. Tanpa adanya sumber daya manusia, sumber daya yang lain tentunya tidak akan bisa dimanfaatkan. Meskipun banyak faktor yang mempengaruhi organisasi, tetapi tanpa adanya manusia yang menangani dan mengelolanya tidak akan berarti bagi perkembangan organisasi. Sumber daya manusia adalah orang-orang yang merancang dan merumuskan seluruh strategi dan tujuan organisasi. Tanpa orang-orang yang memiliki keahlian atau kompetensi maka mustahil bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Sumber daya manusia inilah yang membuat sumber daya lainnya

dapat berjalan.

Banyaknya keunggulan yang dimiliki organisasi, tidak akan dapat memaksimalkan produktivitas tanpa adanya komunitas pegawai yang berkeahlian, berkompeten, berdedikasi tinggi terhadap organisasi serta memiliki kinerja yang optimal. Kinerja atau prestasi kerja (performance) dapat diartikan sebagai pencapaian hasil kerja sesuai dengan aturan dan standar yang berlaku pada masing-masing organisasi. Simamora (2000) menyatakan bahwa kinerja merupakan suatu persyaratan-persyaratan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari output yang dihasilkan baik yang berupa jumlah maupun kualitasnya. Output yang dihasilkan dapat berupa fisik maupun nonfisik yang menyebutnya berupa karya, yaitu suatu hasil/pekerjaan baik berupa fisik/material maupun nonfisik maupun nonmaterial.

Selain itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, dalam hal ini diperlukan adanya peran organisasi dalam meningkatkan kinerja yang efektif dan efisien, guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing. Faktor yang paling menarik dikaji atau diteliti dari variabel kinerja adalah kemampuan kerja, lingkungan kerja dan kepemimpinan. Bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya suatu tujuan.

Aspek yang paling sulit dihadapi manajemen pada seluruh organisasi saat ini adalah bagaimana membuat pegawai mereka bekerja secara efisien. Aspek organisasi telah menyebabkan sebagian besar organisasi menggunakan strategi yang digunakan untuk memotivasi kekuatan kerja mereka. kebanyakan literature dalam studi organisasi, misalnya, sebuah organisasi bisa sukses, anggotanya harus mau dan mampu melakukan pekerjaan mereka dengan kemampuan mereka. Hal ini menyiratkan bahwa kinerja anggota organisasi secara bersama-sama ditentukan oleh kemampuan kerja, lingkungan kerja dan kepemimpinan. Bahwa kinerja bersama-sama ditentukan oleh kemampuan, lingkungan kerja dan kepemimpinan. Hal ini penting karena dalam tingkatan tingkat tertentu, kurangnya kemampuan tidak dapat dikompensasikan dengan lingkungan kerja yang nyaman dan kepemimpinan yang baik dan sebaliknya lingkungan kerja dan kepemimpinan tidak dapat dikompensasikan dengan tingginya kemampuan. Keduanya adalah komponen penting dari kinerja yang efektif dalam organisasi.

Disamping itu untuk mampu menciptakan pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi, maka salah satu aspek yang tak kalah penting untuk diperhatikan adalah masalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan faktor penting dan berpengaruh terhadap pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Pegawai sangat peduli sekali dengan lingkungan kerjanya baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas dengan baik.

Kepemimpinan adalah pengaruh antara pribadi yang dijalankan dalam situasi tertentu, serta diarahkan melalui proses komunikasi ke arah pencapaian satu atau beberapa tujuan tertentu. Kepemimpinan menyangkut proses pengaruh sosial yang disengaja dijalankan oleh seseorang terhadap orang lain untuk menstruktur aktivitas dan pengaruh di dalam sebuah kelompok atau organisasi. Pemimpin dapat mempengaruhi moral, kepuasan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi.

Kepemimpinan tidak bisa lepas dari

pembicaraan manajemen. Sukses tidaknya suatu tujuan yang dicapai sebuah organisasi tergantung dari pemimpin. Bagi suatu organisasi, kepemimpinan diharapkan dapat memberikan keunggulan-keunggulan bagi organisasi agar terus hidup dan berkembang. Dalam melaksanakan aktivitas kegiatannya para pemimpin mempunyai berbagai gaya tersendiri dalam proses mempengaruhi dan mengarahkan pegawainya, sehingga nantinya mau bersama-sama berusaha mencapai tujuan organisasi melalui pelaksanaan pekerjaan yang telah ditentukan. Karena masalah-masalah yang dihadapi setiap organisasi bervariasi, maka pemimpin dituntut untuk mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang bervariasi pula sesuai dengan tujuan yang dihadapi.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh:

1. Kemampuan kerja, lingkungan kerja dan kepemimpinan secara parsial mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Puncak.
2. Kemampuan kerja, lingkungan kerja dan kepemimpinan secara simultan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Puncak.
3. Untuk mengetahui faktor mana yang mempunyai pengaruh lebih dominan terhadap kinerja pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Puncak.

TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

1. Kemampuan Kerja

Menurut Chaplin (1997:34) dalam (Robbins,2000,p.46), "ability (kemampuan, kecakapan, ketangkasan, bakat, kesanggupan) merupakan tenaga (daya kekuatan) untuk melakukan suatu perbuatan". "Kemampuan bisa merupakan kesanggupan bawaan sejak lahir atau merupakan hasil latihan atau praktek.(Robbins,2000:46).

Dari pengertian ini dapat disimpulkan bahwa kemampuan (ability) adalah kecakapan atau potensi menguasai suatu keahlian yang merupakan hasil suatu latihan atau praktek dan digunakan untuk mengerjakan sesuatu yang diwujudkan melalui tindakannya. Lebih lanjut Robbins (2003:46-48) menyatakan bahwa kemampuan terdiri dari dua faktor yaitu :

1. Kemampuan Intelektual (intelektual ability) yaitu kemampuan aktivitas secara mental.
2. Kemampuan fisik (Physical ability) yaitu kemampuan aktivitas berdasarkan stamina kekuatan dan karakter fisik.

3. Menurut Keith Davis dalam Mangkunegara (2000:67) secara psikologis kemampuan (ability) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + skill) artinya karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan trampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai prestasi maksimal.

Dimensi kemampuan intelektual yang dikemukakan oleh Robbins (2003:51) yang dapat dijadikan indikator pengukuran kemampuan intelektual dalam pekerjaan, yaitu:

- 1) Kecerdasan numeris: kemampuan untuk berhitung dengan cepat dan tepat.
- 2) Pemahaman verbal: kemampuan memahami apa yang dibaca atau didengar serta berhubungan kata satu dengan yang lain.
- 3) Kecepatan perseptual: kemampuan mengenali kemiripan dan beda visual dengan cepat dan tepat.
- 4) Penalaran induktif: kemampuan mengenai suatu urutan logis dalam suatu masalah dan kemudian memecahkan masalah itu.
- 5) Penalaran deduktif: kemampuan menggunakan logika dan menilai implikasi
 1. i dari suatu argumen.
- 6) Visualisasi ruang: kemampuan membayangkan bagaimana suatu objek akan tampak seandainya posisinya dalam ruang dirubah.
- 7) Ingatan: kemampuan menahan dan mengenang kembali pengalaman masa lalu.

2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu penyebab dari keberhasilan dalam melaksanakan suatu pekerjaan tetapi juga dapat menyebabkan suatu kegagalan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan. Pengaruh lingkungan kerja bagi pegawai dapat bersifat positif dan dapat pula bersifat negatif. Apabila seorang pegawai mendapat pengaruh yang positif, maka akan mempunyai moral yang lebih baik dalam melakukan pekerjaannya. Sedangkan apabila seorang pegawai mendapat pengaruh yang negatif, maka akan mengalami kemerosotan moral dalam bekerja dan akibatnya akan terjadi suatu pemborosan-pemborosan atau pengeluaran biaya yang lebih banyak dibandingkan dengan biaya yang semestinya dikeluarkan (Robbins, 2002: 210).

Pendapat lain mengatakan bahwa yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah terutama sikap, nilai, norma, dan perasaan yang lazim dimiliki para pekerjanya atau karyawan sehubungan dengan instansi mereka (Steers, 2004:219). Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja secara fisik maupun non fisik yang dapat membedakan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan, dan kesan kerasan

atau betah bekerja dan lain sebagainya. Sedangkan menurut Robbins (2001: 15), lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya, dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Nitisemito (2001:110) menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas, seperti temperatur, kelembaban, polusi, udara, ventilasi penerangan, kegaduhan, kebisingan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat dan perlengkapan kerja.

Terdapat lima dimensi yang berhubungan dengan lingkungan di dalam tempat kerja yang dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai, yaitu : pekerjaan, gaji/upah yang diterima, peluang promosi, supervisor dan rekan sekerja (Siagian, 2002:128).

Siagian (2002:128) menyebutkan bahwa dimensi lingkungan kerja di dalam tempat kerja terdiri dari sembilan indikator, yaitu : kebijakan atau peraturan disiplin kerja, kompensasi, promosi, jaminan keselamatan kerja, jaminan kesehatan kerja, kondisi lingkungan fisik kerja, sifat pekerjaan, dukungan supervisor dan dukungan rekan kerja.

Dengan demikian, lingkungan kerja yang kondusif merupakan suatu kebutuhan pegawai dalam melakukan pekerjaan, termasuk sarana kerja akan berpengaruh langsung terhadap kualitas pelayanan kepada masyarakat. Kualitas pelayanan tersebut merupakan indikator peningkatan produktivitas kerja pegawai suatu organisasi atau perusahaan. Suasana lingkungan kerja yang kondusif akan membawa implikasi yang dapat mendukung kelancaran pelaksanaan TUPOKSI organisasi manajemen pemerintahan. Sebaliknya, apabila suasana lingkungan kerja tidak memberikan nuansa kenyamanan dan kondusif, akan membawa implikasi menurunnya kedisiplinan, etos kerja dan efektifitas serta produktivitas kerja pegawai.

3. Kepemimpinan

Stogdill (1974) dalam Keban Y.T (2004:77-80) membagi defenisi kepemimpinan, sebagai berikut : 1). Kepemimpinan sebagai pusat proses kelompok, 2). Kepemimpinan sebagai kepribadian yang berakibat, 3). Kepemimpinan sebagai seni menciptakan kesepakatan, 4). Kepemimpinan sebagai kemampuan mempengaruhi, 5). Kepemimpinan sebagai bentuk bujukan, 6). Kepemimpinan sebagai suatu hubungan kekuasaan, 7). Kepemimpinan sebagai hasil interaksi, 8). Kepemimpinan sebagai pemisahan peranan, 9). Kepemimpinan sebagai awal struktur.

Robbins (2006:287) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan untuk

mempengaruhi suatu kelompok kearah tercapainya suatu tujuan. Kepemimpinan adalah pengaruh antara pribadi yang dijalankan dalam situasi tertentu, serta diarahkan melalui proses komunikasi ke arah pencapaian satu atau beberapa tujuan tertentu. Kepemimpinan menyangkut proses pengaruh sosial yang disengaja dijalankan oleh seseorang terhadap orang lain untuk menstruktur aktivitas dan pengaruh di dalam sebuah kelompok atau organisasi.

Kepemimpinan adalah proses yang digunakan oleh pemimpin untuk mengarahkan organisasi dan pemberian contoh perilaku terhadap para pengikut (Fuad Mas'ud, 2004:21). Sedangkan gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang dipergunakan oleh seseorang pada saat mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan. Pemimpin tidak dapat menggunakan gaya kepemimpinan yang sama dalam memimpin bawahannya, namun harus disesuaikan dengan karakter-karakter tingkat kemampuan dalam tugas setiap bawahannya. Pemimpin yang efektif dalam menerapkan gaya tertentu dalam kepemimpinannya terlebih dahulu harus memahami siapa bawahan yang dipimpinnya, mengerti kekuatan dan kelemahan bawahannya, dan mengerti bagaimana cara memanfaatkan kekuatan bawahan untuk mengimbangi kelemahan yang mereka miliki. Istilah gaya adalah cara yang dipergunakan pimpinan dalam mempengaruhi para pengikutnya (Miftah Thoha, 2001:46).

Walaupun kepemimpinan adalah lebih banyak didiskripsikan dalam bentuk mengenai sebuah hubungan. Selain itu mengenai aturan dari pemimpin, aturan dari pengikut adalah juga diulas sebagai sesuatu yang penting bagi keberhasilan organisasi. Konseptualisasi yang terbaru mengenai kepemimpinan adalah disajikan dalam komunitas tingkatan administratif dari perguruan tinggi (Eddy dan Vanderlinden dalam Sudarmadi 2007:33). Dalam penelitian ini dimensi gaya kepemimpinan mengacu pada dimensi yang dikembangkan Singh-Sengubta, Sunita dalam Fuad Mas'ud 2004:42 yang terdiri dari :

- a. Gaya partisipatif (participative style)
- b. Gaya pengasuh (nurturant style)
- c. Gaya otoriter (authoritarian style) oriented style)
- d. Gaya birokratis (bureaucratic style)
- e. Gaya berorientasi tugas (task)

4. Kinerja Pegawai

Kinerja sebagai indikator tingkatan prestasi yang dapat dicapai dan mencerminkan keberhasilan individu. Kinerja merupakan hasil yang dicapai dari perilaku, jadi kinerja pegawai merupakan hasil yang diinginkan dari perilaku individu atau pegawai. Mathis dan Jackson (2002:78) menyatakan

bahwa "Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan".

Rivai (2004:310) menyatakan kinerja diartikan pula sbagai sebuah mekanisme yang baik untuk mengendalikan karyawan. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.

Managemen Kinerja (performance mangement) semakin mendapat perhatian lebih besar ketika organisasi-organisasi telah menjadi luntur dan menurut usaha yang lebih terfokus dari para stafnya. Manjemen kinerja merupakan peranan manager yang paaling penting. Kareena tanpanya organisasi hanya merupakan sekumpulan aktifitas tanpa tujuan atau kontrol tertentu. definisi mangemen kinerja. Kinerja merupakan suatu proses manajemen yang dirancang untuk menghubungkan tujuan organisasi dengan tujuan individu sedemikian rupa, sehingga baik tujuan individu maupun tujuan korporasi dapat bertemu.

Menurut Simamora dalam Mangkunegara (2006:145) kinerja dipengaruhi oleh tiga.

1. Faktor individual yang mencakup kemampuan, keahlian, latar belakang dan demografi.
2. Faktor Psikologis terdiri dari persepsi, attitude, personality, pembelajaran dan motivasi.
3. Faktor Organisasi terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur dan job design.

Sedangkan menurut Timple dalam Mangkunegara (2006:146) faktor kinerja terdiri dari dua faktor yaitu :

- a. Faktor internal yang terkait dengan sifat-sifat seseorang misalnya kinerja baik disebabkan mempunyai kemampuan tinggi dan tipe pekerja keras.
- b. Faktor eksternal yang terkait dari lingkungan seperti perilaku, sikap dan tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi.

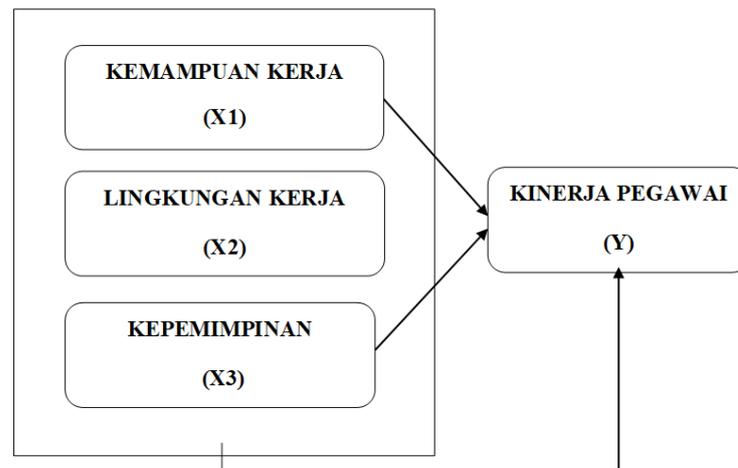
Kinerja pegawai sebagai gabungan perilaku dengan prestasi dari seorang individu. Mangkunegara (2001, hal. 75) kinerja pegawai dapat diukur dengan indikator berikut:

- a. Kualitas kerja: ketepatan kerja, ketelitian, keterampilan, kebersihan.
- b. Kualitas kerja: output, perlu diperhatikan juga bukan hanya output rutin, tetapi juga seberapa cepat bisa menyelesaikan kerja "extra"
- c. Dapat tidaknya diandalkan: mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati, kerajinan.
- d. Sikap: sikap terhadap perusahaan pegawai lain dan pekerjaan serta kerjasama.

5. Kerangka Konseptual

Model penelitian yang dibangun dalam

penelitian ini adalah dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

6. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran dan model penelitian di atas dapat diambil hipotesis sebagai berikut;

- Kemampuan kerja, lingkungan kerja dan kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Puncak
- Kemampuan kerja, lingkungan kerja dan kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Puncak
- Kepemimpinan merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Puncak

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif, menurut Sugiyono (2016: 11), pendekatan asosiatif adalah pendekatan dengan menggunakan dua atau lebih variabel guna mengetahui hubungan atau pengaruh yang satu dengan yang lain. Penelitian ini memiliki dua variabel yaitu, variabel independen/variabel yang mempengaruhi dan variabel dependen/variabel yang dipengaruhi. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh kemampuan kerja, lingkungan kerja dan kepemimpinan secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Puncak.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah berjumlah 107 pegawai. Jumlah sampel dalam penelitian diambil sebesar 40% dari populasi yaitu 71 pegawai. Teknik penarikan sampel digunakan teknik probability sampling dengan metode dispropotionate Stratified Random Sampling.

Variabel Penelitian

1. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel penelitian yang digunakan dan definisi operasional dalam penelitian ini adalah:

- Variabel bebas (independent variabel) adalah variabel yang menjadi sebab terjadinya sesuatu. Dalam penelitian ini yang dimaksud variabel bebas adalah : kemampuan kerja (X1), lingkungan kerja (X2) dan kepemimpinan (X3).
- Variabel Terikat (dependent variabel) adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Dalam penelitian ini yang dimaksud dengan variabel terikat Kinerja Pegawai (Y).

Definisi Operasional Variabel Penelitian

Untuk mencegah kesalahan interpretasi dalam penelitian atas istilah pada setiap variabel, maka diuraikan dalam definisi operasional, sebagai berikut:

- Kinerja Pegawai (Y), yaitu hasil kerja yang dicapai pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikator kinerja pegawai (Mangkunegara, 2001:75) meliputi: Kualitas kerja, Kuantitas kerja, Sikap
- Kemampuan kerja adalah suatu potensi atau bakat yang ada dalam diri seseorang untuk berbuat sehingga memungkinkan seseorang untuk dapat melakukan suatu pekerjaan dengan

baik dan benar yang dilandasi dengan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh melalui pendidikan, latihan dan pengalaman kerja. Indikatornya meliputi: Kesesuaian tingkat pendidikan dengan tuntutan jabatan yang dipangkunya, Kesesuaian keahlian atau pengalaman dengan dalam menangani dan memecahkan masalah-masalah dalam bidang tugasnya, dan Kesesuaian keterampilan dengan tuntutan pekerjaan sehari-hari.

3. Lingkungan kerja (X2), adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan lingkungan tempat para pekerja melakukan pekerjaannya yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan perusahaan. Variabel ini diukur berdasarkan indikator variabel yaitu: Pengaturan ruang kerja, Perlengkapan dan fasilitas kerja, Suasana tempat kerja, Hubungan sesama rekan kerja
4. Kepemimpinan (X3) adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Hasibuan (2007:170). Menurut Siagian (2002:121), indikator-indikator kepemimpinan yang dapat dilihat sebagai berikut: Penghargaan, Perhatian pada kenyamanan kerja bagi para bawahan, Perhatian pada kesejahteraan bawahan.

PEMBAHASAN

Coefficients ^a						
Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
7.173	2.730		2.627	.011		
.173	.069	.305	2.508	.014	.611	1.636
.235	.077	.475	3.052	.004	.625	1.599
.251	.082	.241	3.061	.003	.700	1.429

a. Dependent Variable: Kinerja

1. Pengaruh Kemampuan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Keuangan Secara Parsial.

Berdasarkan Tabel di atas, secara parsial variabel independen terhadap variabel dependen. Variabel kemampuan kerja (X1) memiliki nilai Beta (unstandardized coefficients) sebesar 0,173 dengan tanda positif, dan tingkat signifikansi sebesar 0,014 (lebih kecil dari 0,05). Hasil ini menjelaskan bahwa variabel kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel lingkungan kerja (X2) memiliki nilai Beta sebesar 0,235 dengan tanda positif, dan tingkat signifikansi sebesar 0,004. Hasil ini menjelaskan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel kepemimpinan (X3) memiliki

nilai Beta sebesar 0,251 dengan tanda positif, dan tingkat signifikansi 0,003. Hasil ini menjelaskan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil pengolahan data tersebut, maka persamaan regresi berganda disusun sebagai berikut :

$$Y = 7,173 + 0,173X_1 + 0,235X_2 + 0,251X_3 + e$$

Keterangan :

- Y = Kinerja pegawai
 X1 = Variabel kemampuan kerja
 X2 = Variabel lingkungan kerja
 X3 = Variabel kepemimpinan
 e = tingkat error

2. Pengaruh Kemampuan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Keuangan Secara Simultan.

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	33.242	3	11.081	4.917	.004 ^a
Residual	114.940	51	2.254		
Total	148.182	54			

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan Tabel di atas, menunjukkan bahwa nilai uji statistik F sebesar 4,917 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,004 (lebih kecil dari 0,05). Hasil ini menjelaskan bahwa secara simultan, variabel kemampuan kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan kepemimpinan (X3) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Puncak (Y).

Berdasarkan hasil pengolahan data ini, maka dapat dinyatakan bahwa variabel kemampuan kerja (X1), variabel lingkungan kerja (X2), dan variabel kepemimpinan (X3) berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama atau simultan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa faktor kepemimpinan, faktor komunikasi, dan faktor kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dinyatakan diterima dan dapat dibuktikan kebenarannya.

Berdasarkan uji koefisien determinasi yang menunjukkan nilai r-square sebesar 0,454 memberikan arti bahwa ketiga variabel memberikan kontribusi sebesar 45,4 persen terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Puncak. Sedangkan sisanya sebesar 54,6 persen kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam tesis ini.

Implikasi dari temuan ini menjelaskan bahwa kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Puncak, secara dominan atau sebesar 45,4 persen dipengaruhi oleh variabel kemampuan kerja (X1), variabel lingkungan kerja (X2), dan variabel kepemimpinan (X3). Artinya, faktor kemampuan kerja yang dimiliki oleh karyawan, lingkungan kerja yang ada saat ini, dan gaya kepemimpinan yang diterapkan secara bersama-sama berpengaruh nyata terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Puncak.

Kesimpulan

1. Kemampuan kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Puncak.
2. Lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Puncak.
3. Kepemimpinan (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Puncak.
4. Kemampuan kerja, lingkungan kerja, dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara simultan atau secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Puncak.
5. Variabel kepemimpinan (X3) merupakan faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Puncak.

Saran

1. Saran kepada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Puncak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kemampuan kerja, lingkungan kerja, dan kepemimpinan, secara nyata berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dengan kontribusi sebesar 45,4 persen. Oleh karenanya, ketiga faktor tersebut hendaknya menjadi bagian dari kebijakan peningkatan kinerja pegawai. Faktor kepemimpinan sebagai faktor paling dominan yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai, menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan

hendaknya dipertahankan ataupun di tingkatkan lagi pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Puncak.

2. Saran untuk penelitian selanjutnya. Untuk penelitian sejenis dapat mengambil menambahkan variabel lain sebagai faktor yang turut berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara, tahun 2006, *Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pen. PT Refika Aditama.
- _____, 2001, *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Aan Hardiyana dkk. 2013 pengaruh Budaya organisasi dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja di serta Implikasinya terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 6 Cimahi. *Jurnal Ekonomi. Bisnis & Entrepreneurship*.
- Alamsyah, Bangkit. 2013. *Pengaruh Kepemimpinan dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Danar Hadi Surakarta*. Skripsi. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Alek S. Nitisemito. 2001. *Manajemen Personalial*. Edisi Kedua. Ghalia : Indonesia.
- Andree Wijaya., Suhaji. 2012. *Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaha Rosdakarya, Bandung.
- Arfida BR, 2003, *Ekonomi Sumber Daya Manusia*, Jakarta, PT, Ghalia Indonesia.
- Fuad Mas'ud, 2004, "Survai Diagnosis Organisasional," Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Cetakan Keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gouzali, Saydam. 2000. *Manajemen Sumber daya Manusia: Suatu pendekatan Mikro*. Jakarta: Djambaran.
- Gujarati, Damodar. 2003. *Ekonometrika Dasar*. Terjemah Sumarno Zein. Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit Bumi Aksara.
- HM. Sonny Sumarsono, 2004, *Metode Riset Sumber Daya Manusia*, Jember: Graha Ilmu.

- I Gede Diatmika Paripurna, 2012, Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, Fakultas Ekonomi Universitas Udayana (Unud).
- Ivancevich, John M dkk. 2007. Prilaku dan Manajemen Organisasi. Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama.
- Ivancevich, John. 2007. Perilaku & Manajemen Organisasi. Jakarta: Erlangga.
- Keban, Yeremias T. 2004. Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik, Konsep, Teori dan Isu. Yogyakarta: Gava Media.
- Kreitner, Robert, and Kinicki, Angelo. 2003, Perilaku Organisasi, Dalam: Early Suandy (penterjemah), Jakarta: Salemba Empat.
- Mahsun, Mohamad. 2006. Pengukuran Kinerja Sektor Publik : Cetakan Pertama. Yogyakarta : Penerbit BPFE-Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mathis Robert, Jackson John. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Salemba empat.
- Mathis.L.Robert dan Jackson.H.John. 2002, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : Buku kedua.
- Miftah Toha. 2001. Kepemimpinan Dalam Manajemen. Jakarta: PT. Raja. Grafindo.
- Mulyadi, 2006, Akuntansi Manajemen. Edisi ketiga, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Riduwan. 2004. metode Riset. Jakarta : Rineka Cipta.
- Rivai, Veithzal. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan:dari Teori dan Praktik. Jakarta:Grafindo Persada.
- Robbins, S.P. (2000). Organizational behavior. New Jersey: Prentice-Hall.
- _____, 2001. Perilaku Organisasi. Klaten. Intan Sejati Klaten.
- _____, 2003, Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi. Erlangga. Jakarta.
- _____, 2006. Perilaku Organisasi, Jilid I dan II, alih Bahasa : Hadyana Pujaatmaja. Jakarta: Prenhallindo.
- Siagian, Sondang. P. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry, 2000, Manajemen Pemasaran Internasional (jilid 1), Jakarta : Salemba Empat.
- Steers, Richard M. And Lyman W. Porter 2004. Efektifitas Organisasi, Terjemahan Magdalena Janin, Jakarta: Erlangga.
- Sudarmadi, 2007. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gay Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Empiris: Karyawan Administrasi Universitas Semarang). Tesis Program Studi Mgister Manajemen Program Pasca Sarjana, Universitas Diponegoro Semarang. Jurnal Ilmiah Binaniaga Vol 01 No 1 Tahun 2005.
- Sugiyono, 2004, Metode Penelitian Administrasi. Bandung : CV. Alfabeta.
- Suharsimi Arikunto, 2002, Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek, Rineka Cipta, Jakarta.
- Sule Erni Tisnawati dan Saefullah Kurniawan.2005, Pengantar Manajemen, Jakarta, Prenada Media, Edisi pertama.
- T. Hani Handoko. 2005. Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : BPFE.