

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA
PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT SUSOH
KABUPATEN ACEH BARAT DAYA**

SKRIPSI

**Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan
Memenuhi Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi**

Oleh

YUSNADI
NPM: 2202120238



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH**

2024



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 20 Agustus 2024

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

YUSNADI
NPM : 2202120238

Dengan judul:

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI PADA
KANTOR CAMAT SUSOH KABUPATEN ACEH BARAT DAYA**

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

Ketua Program Studi
Manajemen

Dr. Tuwisna, SE.MM
NIK. 19850710 201506 2 001

Pembimbing I

Drs. Tarmizi Gadeng, S.E.M.Si.,MM
NIK. 19700408 199401 1 001

Pembimbing II

H. Zulkifli Umar, S.E.M.Si.,Ak,CA
NIK. 19711019 200405 1 001

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi,



Drs. Tarmizi Gadeng, S.E.M.Si.,MM
NIK. 19700408 199401 1 001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU”

Banda Aceh, 20 Agustus 2024
Yang Menyatakan



YUSNADI

NPM : 2202120238



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 20 Agustus 2024

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

YUSNADI
NPM : 2202120238

Dengan judul:

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT SUSOH KABUPATEN ACEH BARAT DAYA

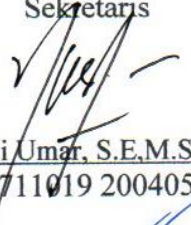
Yang telah dipertahankan di depan komisi ujian, pada tanggal 20 Agustus 2024

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua


Drs. Tarnizi Gadeng, S.E.M.Si.,MM
NIK. 19700408 199401 1 001

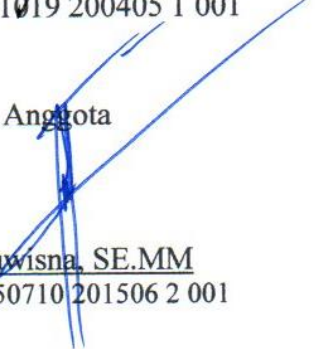
Sekretaris


H. Zulkifli Umar, S.E.M.Si,Ak,CA
NIK. 19711019 200405 1 001

Anggota


Sulfitra, S.Si, M.Si
NIK. 19751027 201001 1 001

Anggota


Dr. Tuwisna, SE.MM
NIK. 19850710 201506 2 001

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen


Dr. Tuwisna, SE.MM
NIK. 19850710 201506 2 001

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : YUSNADI ,
NPM : 2202120238
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eksklusif (Non-Exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT SUSOH KABUPATEN ACEH BARAT DAYA

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh
Pada Tanggal : Agustus 2024

Banda Aceh, 20 Agustus 2024
Yang Menyatakan



YUSNADI
NPM: 2202120238

KATA PENGANTAR

Assalammu'alaikum Wr.Wb. Bismillahirrahmanirrahim

Dengan mengucapkan puji dan syukur kehadirat Allah SWT, karena berkat Rahmat dan Karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Susoh Kabupaten Aceh Barat Daya”**. Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Pendidikan Strata Satu (S1) pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen di Universitas Muhammadiyah Aceh, Banda Aceh.

Keberhasilan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini tidak lepas dari bimbingan, pengarahan dan dukungan dari berbagai pihak yang dengan ketulusan, kasih sayang, dan pengorbanannya memberikan bantuan kepada penulis. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih yang sebesar besarnya kepada:

1. Allah SWT yang dengan seizin dan telah memberikan pertolongan-Nya maka skripsi ini pun selesai.
2. Nabi Muhammad SAW yang sangat mengasihi umatnya.
3. Kepada Alm. Ayahanda yaitu Yusri Dan Ibunda Sarniar tercinta yang telah membesarkan dan telah mendidik sepenuh hati serta menjadi sumber motivasi penulis.
4. Istriku tersayang Lian Raudha yang telah memberikan semangat kepada penulis, terimakasih atas doa-doanya.
5. Bapak Drs. Tarmizi Gadeng, SE. M.Si. MM, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh sekaligus selaku Pembimbing I yang telah memberikan dorongan dan arahan dari rencana hingga selesai penelitian ini.
6. Ibu Suryani Murad, SE, M.Si, Selaku Ketua Laboratorium Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
7. Bapak Zulkifli Umar, SE, M.Si, Ak. CA Selaku Pembimbing II Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh yang telah memberikan dorongan dan arahan dari rencana hingga selesai penelitian ini.

8. Serta seluruh sahabat mahasiswa seperjuangan penulis yang selalu ada yang telah memberikan dukungan dan motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Banda Aceh, 27 Mei 2024

Yusnadi

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
ABSTRAK	x
ABSTRACT	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Rumusan Masalah Penelitian.....	4
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Manfaat Penelitian	4
1.5 Ruang Lingkup Penelitian	5
BAB II TINJAUAN KEPUSTAKAAN	6
2.1 Landasan Teoritis	6
2.1.1 Pengertian Kinerja.....	6
2.1.3 Kemampuan Kerja.....	11
2.1.4 Lingkungan Kerja.....	14
2.1.5 Disiplin Kerja	15
2.1.6 Pegawai Negeri Sipil	18
2.2 Penelitian Sebelumnya	19
2.2 Kerangka Pemikiran	23
2.3 Hipotesis penelitian	23
BAB III METODE PENELITIAN	25
3.1 Desain Penelitian	25
3.1.1 Tujuan Penelitian.....	25
3.1.2 Jenis Penelitian	25
3.1.3 Horizon Waktu	25
3.1.4 Unit Analisis.....	26
3.2 Populasi dan Sampel Penelitian	26
3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	26
3.4 Definisi dan Operasional Variabel.....	27
3.4.1 Variabel bebas (<i>independent variable</i>).....	27
3.4.2 Variabel terikat (<i>dependent variable</i>).....	28

	3.5	Teknik Analisis Data	30
	3.6	Pengujian Data.....	30
	3.6.1	Pengujian Validitas.....	30
	3.6.2	Pengujian Reliabilitas.....	31
	3.6.3	Pengujian Asumsi Klasik	31
	3.6.4	Uji Hipotesis (Regresi Linear Berganda)	33
	3.6.5	Uji F (Uji Simultan)	33
BAB IV		HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	35
	4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian.....	35
	4.1.1	Sejarah Kantor Camat Kecamatan Susoh Kabupaten Aceh Barat Daya	35
	4.1.2	Visi dan Misi Kantor Camat Kecamatan Susoh Kabupaten Aceh Barat Daya.....	35
	4.1.3	Struktur Organisasi.....	35
	4.1.4	Gambaran Kerja	36
	4.1.5	Deskripsi Responden.....	36
	4.2	Deskripsi Variabel Penelitian	38
	4.2.1	Analisis Variabel Kemampuan Kerja.....	39
	4.2.2	Analisis Variabel Motivasi Kerja	39
	4.2.3	Analisis Variabel Lingkungan Kerja.....	40
	4.2.4	Analisis Variabel Disiplin Kerja	40
	4.2.5	Analisis Variabel Kinerja Pegawai.....	41
	4.2.6	Rangkuman Rata-Rata Variabel Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai	41
	4.3	Hasil Pengujian Data	42
	4.3.1	Uji Validitas	42
	4.3.2	Uji Reliabilitas.....	43
	4.3.3	Uji Normalitas	44
	4.3.4	Uji Multikolinearitas	45
	4.3.5	Uji Heterokedastisitas.....	46
	4.3.6	Regresi Linear Berganda	47
	4.3.7	Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)	48
	4.3.8	Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F).....	49
	4.4	Pembahasan Hasil Penelitian.....	50
	4.5	Implikasi Hasil Penelitian.....	52
BAB V		KESIMPULAN DAN SARAN	53

5.1	Kesimpulan.....	53
5.2	Saran	53
DAFTAR PUSTAKA.....		55
LAMPIRAN		57

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	20
Tabel 3.1 Horizon Waktu Penelitian	26
Tabel 3.2 Kriteria Pernyataan	27
Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel	28
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	36
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	37
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	37
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	38
Tabel 4.5 Tabulasi Tanggapan Responden Variabel Kemampuan Kerja	39
Tabel 4.6 Tabulasi Tanggapan Responden Variabel Motivasi Kerja	39
Tabel 4.7 Tabulasi Tanggapan Responden Variabel Lingkungan Kerja	40
Tabel 4.8 Tabulasi Tanggapan Responden Variabel Disiplin Kerja	41
Tabel 4.9 Tabulasi Tanggapan Responden Variabel Kinerja Pegawai	41
Tabel 4.10 Rangkuman Tabulasi Responden	42
Tabel 4.11 Uji Validitas	42
Tabel 4.12 Uji Reliabilitas	44
Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas	44
Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinearitas	45
Tabel 4.15 Hasil Uji Heteroskedastisitas	46
Tabel 4.16 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	47
Tabel 4.17 Hasil Uji t	49
Tabel 4.17 Hasil Uji F	50

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	23
Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas (Grafik Scatter Plot).....	47

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Kuisisioner Penelitian	57
Lampiran 2 Tabel r tabel	61
Lampiran 3 Tabel F tabel	62
Lampiran 4 Output SPSS	63

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA
PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT SUSOH
KABUPATEN ACEH BARAT DAYA**

YUSNADI
NPM: 2202120238

Pembimbing 1. Drs. Tarmizi Gadeng, S.E., M.Si., M.M.

Pembimbing 2. H. Zulkifli Umar, S.E., M.Si., Ak.CA

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Susoh Kabupaten Aceh Barat Daya baik secara parsial maupun secara simultan. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode penyebaran angket kuisioner kepada 24 orang responden yang bertugas di Kantor Camat Kecamatan Susoh. Sedangkan metode analisis menggunakan analisis regresi linear berganda sedangkan pengujian hipotesis menggunakan Uji t dan Uji F. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kemampuan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi $\text{sig}=0,546 > 0,05$. Motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi $\text{sig}=0,773 > 0,05$. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi $\text{sig}=0,001 < 0,05$. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi $\text{sig}=0,001 < 0,05$. Sedangkan Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai F hitung sebesar 111,112 dengan tingkat signifikansi (Sig.) sebesar 0,001 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, semakin bagus kemampuan kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja diterapkan secara simultan oleh pimpinan maka akan semakin besar pula produktifitas kinerja pegawainya.

Kata Kunci: Kemampuan kerja, Motivasi kerja, Lingkungan kerja, Disiplin Kerja, Kinerja pegawai

FACTORS INFLUENCING THE PERFORMANCE EMPLOYEE AT THE SUSOH SUB-DISTRICT OFFICE, SOUTHWEST ACEH DISTRICT

YUSNADI
NPM: 2202120238

Supervisor 1. Drs. Tarmizi Gadeng, S.E., M.Si., M.M.
Supervisor 2. H. Zulkifli Umar, S.E., M.Si., Ak.CA

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of work ability, work motivation, work environment and work discipline on the performance employee at the Susoh district head's office, Southwest Aceh Regency, either partially or simultaneously. The data collection method used was the method of distributing questionnaires to 24 respondents who served at the Susoh District Head Office. Meanwhile, the analysis method uses multiple linear regression analysis, while hypothesis testing uses the t test and F test. The results of this research show that work ability partially has no effect on employee performance as indicated by the significance value of $\text{sig}=0.546 > 0.05$. The work motivation partially has no effect on employee performance as indicated by a significance value of $\text{sig} = 0.773 > 0.05$. The work environment partially influences employee performance as indicated by a significance value of $\text{sig} = 0.001 < 0.05$. Work discipline partially influences employee performance as indicated by a significance value of $\text{sig} = 0.001 < 0.05$. Meanwhile Work Ability, Work Motivation, Work Environment and Work Discipline simultaneously have a significant effect on Employee Performance with a calculated F value of 111.112 with a significance level (Sig.) of 0.001 which is smaller than 0.05. Thus, the better the work ability, work motivation, work environment and work discipline applied simultaneously by the leadership, the greater the productivity of the employee's performance.

*Keywords : Work Ability, Work Motivation, Work Environment, Work Discipline,
Employee Performance*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Era reformasi dan dampak persaingan globalisasi mendorong percepatan perubahan perbaikan kinerja aparatur pemerintah. Aparatur pemerintah dituntut bekerja lebih profesional, bermoral, bersih dan beretika dalam mendukung reformasi birokrasi dan menunjang kelancaran tugas pemerintahan dan pembangunan.

Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan. Dalam pencapaian tujuan organisasi tersebut diperlukan sumber daya, salah satunya adalah sumber daya manusia. Keberhasilan pencapaian tujuan organisasi tersebut sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawainya. Peningkatan kualitas sumber daya manusia di kantor pemerintahan dapat dilakukan dengan pendekatan peningkatan kualitas pegawai pada semua tingkatan. Kualitas pegawai yang semakin tinggi, diharapkan semakin tinggi kinerjanya. Dan sebaliknya, semakin rendah kualitas pegawai semakin rendah pula kinerjanya. Dalam upaya perbaikan kondisi tersebut, peran Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai pelayan masyarakat sangat penting dan menentukan karena merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan penyelenggaraan tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan guna mencapai tujuan nasional. Untuk mencapai kinerja yang baik dibutuhkan seorang pegawai yang berkompeten di bidangnya.

Kemampuan kerja berhubungan dengan pengetahuan, bakat, minat dan pengalaman agar dapat menyelesaikan tugas-tugas yang sesuai dengan pekerjaan yang didudukinya. Pihak manajemen harus bisa mengembangkan kemampuan setiap pegawai agar sesuai dengan kebutuhan institusi karena kemampuan menunjukkan potensi seorang pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Kemampuan kerja pegawai merupakan keahlian yang dimiliki seorang pegawai dalam mengerjakan pekerjaannya. Apabila pegawai mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan bakat yang dimiliki, serta menggunakannya secara tepat

akan berpengaruh pada perkembangan institusi. Selain itu dengan kemampuan yang

memadai akan dapat membantu seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sekarang dan pekerjaan yang akan datang. Persaingan yang ketat akan mendorong institusi untuk meningkatkan kemampuan pegawai, agar layanan yang diberikan dapat dilakukan secara maksimal. Selain itu institusi perlu mengetahui dan memenuhi kebutuhan setiap pegawainya sehingga pegawai bisa bekerja dengan maksimal. Pemenuhan kebutuhan ini sebagai upaya untuk memotivasi pegawai agar lebih giat dan aktif dalam bekerja.

Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau pendorong semangat kerja. Motivasi kerja juga dapat memberikan energi yang menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi dan luhur, serta meningkatkan kebersamaan dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan kata lain motivasi kerja menurut pengertian tersebut merupakan suatu kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Pada dasarnya manusia memiliki motivasi yang berbeda tergantung dan banyaknya faktor seperti kepribadian, ambisi, pendidikan dan usia. Sehingga faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja karena adanya kebutuhan yang harus dipenuhinya baik kebutuhan yang disadari maupun kebutuhan yang tidak disadari, baik yang berbentuk materi maupun non materi, baik kebutuhan fisik maupun mental yang akan merangsang semangat kerja sehingga para pegawai akan bekerja lebih sungguh-sungguh untuk dapat memberikan dukungan yang lebih besar terhadap pencapaian tujuan organisasi. Motivasi kerja menunjukkan bahwa tidak semata didasarkan pada nilai uang yang diperoleh (*monetary value*) saja, karena ketika kebutuhan dasar (*to live*) seseorang dapat terpenuhi, maka manusia akan membutuhkan hal-hal yang memuaskan jiwanya (*to love*) seperti kepuasan kerja, penghargaan, respek, suasana kerja dan hal-hal yang memuaskan hasratnya untuk berkembang (*to learn*) yaitu kesempatan untuk bekerja dan mengembangkan dirinya.

Lingkungan kerja dalam suatu institusi sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu institusi, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan

kerja adalah suasana dimana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja pegawai.

Disiplin kerja merupakan suatu kewajiban instansi tempat bekerja yang wajib memperhatikan kedisiplinan kerja pegawai agar kerja pegawai lebih meningkat dari sebelumnya dan pegawai tidak sesuka hati melakukan kegiatan yang tidak penting pada saat jam kerja. Disiplin kerja adalah sebuah konsep dalam tempat bekerja atau manajemen untuk menuntut pegawai berlaku teratur. Disiplin merupakan keadaan yang menyebabkan atau memberi dorongan kepada pegawai untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Disiplin sangat dibutuhkan baik individu yang bersangkutan maupun instansi karena disiplin sangat membantu individu untuk meluruskan apa yang bisa dan tidak bisa dilakukan dalam suatu instansi. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap aturan-aturan dan ketentuan yang berlaku di suatu instansi.

Kondisi yang terjadi saat ini masih banyak para pegawai yang bekerja tidak disiplin dan tidak bertanggung jawab dalam menjalankan kinerjanya sehingga perlu dilakukan suatu kajian untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai tersebut.

Berdasarkan uraian diatas dapat diketahui bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat meningkat jika dilakukan dengan baik. Tidak hanya itu, kinerja pegawai yang baik juga dapat mempengaruhi mutu pelayanan di suatu instansi baik instansi pada tingkat kabupaten maupun instansi tingkat kecamatan. Oleh sebab itu, mengingat pentingnya kinerja pegawai di kantor kecamatan maka perlu dilakukan penelitian untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai pada kantor kecamatan yang berjudul “Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Susoh Kabupaten Aceh Barat Daya”

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini dapat disampaikan sebagai berikut :

1. Apakah Kemampuan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Camat Susoh Kabupaten Aceh Barat Daya?
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Camat Susoh Kabupaten Aceh Barat Daya?
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Camat Susoh Kabupaten Aceh Barat Daya?
4. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Camat Susoh Kabupaten Aceh Barat Daya?
5. Apakah Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Camat Susoh Kabupaten Aceh Barat Daya?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini dilakukan sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Susoh Kabupaten Aceh Barat Daya.
2. Untuk menganalisis pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Susoh Kabupaten Aceh Barat Daya.
3. Untuk menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Susoh Kabupaten Aceh Barat Daya.
4. Untuk menganalisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Susoh Kabupaten Aceh Barat Daya.
5. Untuk menganalisis pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Susoh Kabupaten Aceh Barat Daya.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Sebagai bahan evaluasi kantor pemerintahan Kecamatan Susoh dalam hal meningkatkan kinerja Pegawai.
2. Sebagai referensi bagi para peneliti selanjutnya yang berminat untuk meneliti secara mendalam tentang faktor yang mempengaruhi kinerja Pegawai.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif melalui kuesioner dan observasi.
2. Responden dalam penelitian ini ditujukan kepada seluruh Pegawai pada Kantor Camat Susoh.

BAB II

TINJAUAN KEPUSTAKAAN

2.1 Landasan Teoritis

2.1.1 Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan suatu pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari keluaran yang dihasilkan. Untuk itu, Nawawi (1997:234) mengistilahkan kinerja sebagai karya, yaitu suatu hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik yang bersifat fisik maupun non-fisik. Prawirosentono (1999:2) mengatakan bahwa performance adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi, sesuai dengan wewenang tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Sedangkan Fahmi (2017:188) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Dari teori diatas dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja adalah suatu proses atau hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai melalui beberapa aspek yang harus dilalui serta memiliki tahapan-tahapan untuk mencapainya dan bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri. Maka dari itu kinerja merupakan elemen yang penting dalam maju mundurnya suatu organisasi.

a. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kasmir (2016:189) menyatakan bahwa beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, antara lain :

1) Kompetensi

Kemampuan yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar dan sesuai dengan yang ditetapkan.

2) Pengetahuan

Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang bagus.

3) Rancangan Pekerjaan

Adapun rancangan pekerjaan yang akan memudahkan pegawai dalam mencapai tujuannya

4) Kepribadian

Kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lain. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

5) Motivasi Kerja

Dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan)

6) Kepemimpinan

Perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

7) Gaya Kepemimpinan

Gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Dalam pratiknya gaya kepemimpinan ini dapat diterapkan sesuai dengan kondisi organisasinya

8) Budaya Organisasi

Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.

9) Kepuasan Kerja

Perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.

10) Lingkungan Kerja

Suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

11) Loyalitas

Kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan itu ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perudahaannya dalam kondisi kurang baik.

12) Komitmen

Kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

13) Disiplin Kerja

Usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tetap waktu.

b. Tujuan Kinerja

Tujuan kinerja adalah menyesuaikan harapan kinerja individual dengan tujuan organisasi. Kesesuaian antara upaya pencapaian tujuan individu dengan tujuan organisasi akan mampu mewujudkan kinerja yang baik. Menurut Mangkunegara (2011:22) dalam rangka peningkatan kinerja, paling tidak terdapat beberapa langkah yang dapat dilakukan sebagai berikut :

1. Mengetahui adanya kekurangan dalam kinerja.
2. Mengenai kekurangan dan tingkat keseriusan.
3. Mengidentifikasi hal-hal yang mungkin menjadi penyebab kekurangan, baik yang berhubungan dengan sistem maupun yang berhubungan dengan pegawai itu sendiri.
4. Mengembangkan rencana tindakan untuk menanggulangi penyebab kekurangan tersebut.

c. Indikator Kinerja

Afandi (2018:89) menyatakan bahwa indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1) Kuantitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

2) Kualitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

3) Efisiensi dalam melaksanakan tugas

Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.

4) Disiplin kerja

Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.

5) Inisiatif

Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.

6) Ketelitian

Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu sudah mencapai tujuan atau belum.

7) Kepemimpinan

Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

8) Kejujuran

Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.

9) Kreativitas

Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan

2.1.2 Motivasi Kerja

Motivasi adalah salah satu faktor yang mempengaruhi perilaku manusia dan kinerja. Munandar (2001:12), berpendapat bahwa motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ketercapaian tujuan tertentu.

a. Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Kadarisman (2012:290) menyatakan bahwa motivasi merupakan proses batin atau proses psikologis dalam diri seseorang yang sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

1) Faktor Internal

- a) Kematangan pribadi
- b) Tingkat pendidikan.
- c) Keinginan dan harapan pribadi.
- d) Kebutuhan.
- e) Kelelahan dan kebosanan

2) Faktor Eksternal

- a) Jenis dan sifat pekerja.
- b) Kelompok kerja dimana seseorang bergabung.
- c) Organisasi tempat bekerja.
- d) Situasi lingkungan.
- e) Sistem imbalan

b. Jenis-jenis Motivasi

Hasibuan (2016:150) menyatakan bahwa motivasi kerja terbagi 2 yaitu, motivasi positif dan motivasi negatif yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

1) Motivasi Positif

Memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah (*reward*) kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena pada umumnya manusia senang menerima yang baik.

2) Motivasi Negatif

Memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasinya rendah). Dengan motivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam jangka pendek akan meningkat, karena mereka takut dihukum, tetapi dalam waktu jangka panjang akan berakibat kurang baik.

2.1.3 Kemampuan Kerja

Menurut Hasibuan (2005:94) kemampuan kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Sementara menurut Kreitner (2005:185) yang dimaksud dengan kemampuan adalah karakteristik stabil yang berkaitan dengan kemampuan maksimum fisik dan mental seseorang.

Selanjutnya menurut Mangkunegara (2011:67) secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan reality (*knowledge and skill*), artinya karyawan memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam pekerjaan sehari-hari, maka lebih mudah mencapai prestasi maksimal. Kemampuan berasal dari kata mampu yang berarti kuasa (bisa, sanggup) melakukan sesuatu, sedangkan kemampuan berarti kesanggupan, kecakapan, kekuatan. Menurut Robbins and Judge (2011:67) kemampuan (*ability*) berarti kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan keseluruhan seorang individu pada dasarnya terdiri atas dua kelompok faktor, yaitu:

1. Kemampuan Intelektual (*Intellectual Ability*). Kemampuan intelektual merupakan kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktifitas mental (berfikir, menalar dan memecahkan masalah). Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental. Tes IQ, misalnya dirancang untuk memastikan kemampuan intelektual umum seseorang.
2. Kemampuan Fisik (*Physical Ability*). Kemampuan fisik merupakan kemampuan melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, keterampilan, kekuatan, dan karakteristik serupa. kemampuan fisik adalah kemampuan yang

diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan, dan keterampilan serupa. Jika kemampuan intelektual memainkan peran yang lebih besar dalam pekerjaan rumit yang menuntut persyaratan pemrosesan informasi, kemampuan fisik yang khusus memiliki makna penting untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan yang kurang menuntut keterampilan dan yang lebih terbakukan dengan sukses. Misalnya, pekerjaan yang keberhasilannya menuntut stamina, kecekatan tangan, dan kekuatan tungkai atau bakat serupa menuntut manajemen untuk mengenali kapabilitas fisik seorang karyawan.

a. Cara Meningkatkan Kemampuan Kerja

Beberapa cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kemampuan kerja adalah :

- 1) Menguasai semua keterampilan yang diperlukan dalam semua bidang pekerjaan.
- 2) Fokus dengan apa yang di kerjakan.
- 3) Jangan takut dengan semua hambatan dalam pekerjaan.
- 4) Selalu fokus dengan tujuan pekerjaan.

b. Indikator Kemampuan Kerja

Menurut Stephen P. Robbins (2009:58), indikator kemampuan kerja adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan Intelektual

- a) Kecerdasan Numerik. Kecerdasan numerik merupakan kemampuan untuk menghitung dengan cepat dan tepat.
- b) Pemahaman Verbal. Pemahaman verbal merupakan kemampuan memahami apa yang dibaca dan didengar.
- c) Kecepatan Perseptual. Kecepatan perseptual merupakan kemampuan mengenali kemiripan dan beda visual dengan cepat dan tepat.
- d) Penalaran Induktif. Penalaran induktif merupakan kemampuan mengenali suatu urutan logis dalam suatu masalah dan kemudian memecahkan masalah itu.

- e) Penalaran Deduktif. Penalaran deduktif merupakan kemampuan menggunakan logika dan menilai implikasi dari suatu argument.
- f) Visualisasi Ruang. Visualisasi ruang merupakan kemampuan membayangkan bagaimana suatu objek akan tampak seandainya posisinya dalam ruang diubah.
- g) Ingatan. Ingatan merupakan kemampuan menahan dan mengenang kembali pengalaman masa lalu.

2. Kemampuan Fisik

- a) Kekuatan Dinamis. Kekuatan dinamis merupakan kemampuan untuk mengenakan kekuatan otot secara berulang-ulang atau berkesinambungan sepanjang suatu kurun waktu.
- b) Kekuatan Tubuh. Kekuatan tubuh merupakan kemampuan mengenakan kekuatan otot dengan menggunakan otot-otot tubuh (terutama perut).
- c) Kekuatan Verbal. Kekuatan verbal merupakan Kemampuan mengenakan kekuatan terhadap objek luar.
- d) Kekuatan Statis. Kekuatan statis merupakan kemampuan menghabiskan sesuatu energi eksplosit dalam satu atau sederetan tindakan eksplosit.
- e) Keluwesan Extent. Keluwesan extent merupakan kemampuan menggerakkan otot tubuh dan merenggang punggung sejauh mungkin.
- f) Keluwesan Dinamis. Keluwesan dinasmis merupakan kemampuan melakukan gerakan cepat.
- g) Koordinasi Tubuh. Koordinasi tubuh merupakan kemampuan mengkoordinasi tindakan-tindakan serentak dari bagian-bagia tubuh yang berlainan.
- h) Keseimbangan. Keseimbangan merupakan kemampuan mempertahankan keseimbangan meskipun ada kekuatan-kekuatan yang mengganggu keseimbangan itu.
- i) Stamina. Stamina merupakan kemampuan melanjutkan upaya maksimum yang menuntut upaya yang sepanjang kurun waktu.

2.1.4 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal.

Menurut Sunyoto (2015:38) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Sedarmayanti dalam Desi (2015:25) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

a. Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2015:27) menyatakan bahwa jenis-jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu:

- 1) Lingkungan kerja fisik. Lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik 10 secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu:
 - Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.
 - Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan getaran mekanik, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.
- 2) Lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan kejadian yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan hubungan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Perusahaan hendaknya dapat

mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri. Kondisi lingkungan kerja non fisik meliputi:

- Faktor lingkungan sosial. Lingkungan sosial yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah latar belakang keluarga, yaitu antara status keluarga, jumlah keluarga, tingkat kesejahteraan dan lain-lain.
- Faktor status sosial. Semakin tinggi jabatan seseorang semakin tinggi kewenangan dan keleluasaan dalam mengambil keputusan.
- Faktor hubungan kerja dalam perusahaan. Hubungan kerja yang ada dalam perusahaan adalah hubungan kerja antara karyawan dengan karyawan dan antara karyawan dengan atasan.
- Faktor sistem informasi. Hubungan kerja akan dapat berjalan dengan baik apabila ada komunikasi yang baik diantara anggota perusahaan. Dengan adanya komunikasi yang baik di lingkungan perusahaan maka anggota perusahaan akan berinteraksi, saling memahami, saling mengerti satu sama lain menghilangkan perselisihan salah faham.

2.1.5 Disiplin Kerja

Disiplin merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan instansi/perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Peraturan yang dimaksud termasuk absensi, lambat masuk, serta cepat pulang pegawai. Jadi hal ini merupakan suatu sikap indiscipliner pegawai yang perlu disikapi dengan baik oleh pihak manajemen. Menurut Sutrisno (2019:97) disiplin kerja adalah alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Hasibuan (2016:212) menyatakan bahwa kedisiplinan dapat diartikan sebagai tingkah laku yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Sastrohadiwiryo (2003:291) menyatakan bahwa disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu

sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

a. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai. Sutrisno (2016:89) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah :

1) Besar kecilnya pemberian kompensasi.

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi perusahaan. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan dapat bekerja tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya. Akan tetapi, bila ia merasa kompensasi yang diterimanya jauh dari memadai, maka ia akan berpikir mendua, dan berusaha untuk mencari tambahan penghasilan lain di luar, sehingga menyebabkan ia sering mangkir, sering minta izin keluar.

2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua pegawai akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

4) Keberanian Pimpinan dalam mengambil tindakan.

Bila ada seorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran

yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua pegawai akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa. Dalam situasi demikian, maka semua pegawai akan benarbenar terhindar dari sikap sembrono, asal jadi seenaknya sendiri dalam perusahaan.

5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan.

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

6) Ada tidaknya perhatian kepada para pegawai.

Pegawai adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang pegawai tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri.

b. Indikator Disiplin Kerja

Fauzia (2011:73) menyatakan bahwa Indikator yang mempengaruhi disiplin kerja adalah :

1) Tingkat kehadiran

Jumlah kehadiran pegawai untuk melakukan aktivitas pekerjaan dalam perusahaan yang ditandai dengan rendahnya tingkat ketidakhadiran pegawai.

2) Ketaatan pada atasan

Ketaatan pada atasan adalah mengikuti apa yang diarahkan oleh atasan guna mendapatkan hasil yang baik.

1) Kesadaran bekerja

Sikap seseorang secara sukarela mengerjakan tugasnya dengan baik bukan karena paksaan.

2) Tanggung jawab

Kesediaan pegawai mempertanggung jawabkan hasil kerjanya, saran dan prasarana yang digunakan serta perilaku kerjanya.

2.1.6 Pegawai Negeri Sipil

A.W. Widjaja berpendapat bahwa “pegawai adalah merupakan tenaga kerja manusia jasmaniah ataupun rohaniah(mental dan pikiran) yang senantiasa dibutuhkan karena itu menjadi salah satu pokok modal dalam usaha kerja sama untuk mencapai tujuan tertentu (organisasi)”. Ada dua pengertian pegawai menurut undang-undang pokok Kepegawaian No 43 tahun 1999 tentang perubahan UU No.8 tahun 1974 tentang pokok-pokok kepegawaian yaitu :

1. Pegawai negeri adalah unsur aparatur negara, abdi negara, dan abdi masyarakat dengan kesetian dan ketaatan kepada pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, negara dan pemerintah, menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan.
2. Pegawai Negeri adalah mereka yang telah memenuhi syarat-syarat yang telah ditentukan dalam perundang-undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri atau disertai tugas negara lainnya yang ditetapkan berdasarkan suatu peraturan perundang-undangan dan digaji menurut perundang-undangan yang berlaku.

Fungsi Pegawai Negeri Sipil adalah sebagai aparatur Negara, Sebagai Abdi Negara dan sebagai Abdi Masyarakat. Pegawai Negeri Sipil sebagai aparatur negara bertugas membantu presiden sebagai kepala pemerintah dan menyelenggarakan pemerintahan, tugas dalam melaksanakan peraturan perundangan dalam arti kata wajib mengusahakan agar setiap peraturan perundangan ditaati oleh masyarakat.

Sebagai Abdi Negara dan Abdi Masyarakat setiap Pegawai Negeri Sipil harus mampu meletakkan kepentingan Negara dan kepentingan masyarakat diatas kepentingan pribadi dan golongan. Sedangkan tugasnya adalah :

1. Menyelenggarakan tugas pemerintahan
2. Menyelenggarakan tugas pembangunan

Dalam tugas dan kedudukan Pegawai Negeri Sipil harus Netral dari pengaruh semua golongan dan partai politik serta tidak diskriminatif dalam

memberikan pelayanan kepada masyarakat untuk menjaga netralitas pegawai negeri yaitu dengan tidak memperbolehkan/dilarang menjadi anggota/pengurus partai politik.

2.2 Penelitian Sebelumnya

Kajian pustaka tentang penelitian sebelumnya ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara penelitian yang pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya dengan yang akan dilakukan.

Penelitian yang dilakukan oleh Ayu Nisa, M. Kumroni Makmuri, dan Hasmawaty AR yang berjudul Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan tahun 2017 yang menghasilkan adanya pengaruh signifikan antara motivasi, disiplin dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Metode pengumpulan data dilakukan secara *sampling probability*. Metode analisis menggunakan analisis regresi linear berganda.

Penelitian yang dilakukan oleh Kiki Lestari dan Agung Budiatmo yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sari Warna Asli Unit V Kudus tahun 2018 yang menghasilkan adanya pengaruh kuat antara disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Metode pengumpulan data dilakukan dengan kuisioner menggunakan *sampling probability*. Metode analisis menggunakan regresi linear berganda.

Penelitian yang dilakukan oleh Vica Vitri Suherdiningsih dan Nur Rokhman yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DP2KB3A) Kabupaten Sumbawa Besar tahun 2020 yang menghasilkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Metode pengumpulan data dilakukan melalui kuisioner dengan *non probability sampling*. Metode analisis data menggunakan metode analisis regresi linear berganda.

Penelitian yang dilakukan oleh Ferdinand Tharorogo Wau dan Mario Andrias Kiton yang berjudul Pengaruh Kemampuan, Motivasi Kerja dan Disiplin

Kerja Terhadap Kinerja Pegawai tahun 2023 yang menghasilkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kemampuan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Metode pengumpulan data dilakukan melalui kuisioner. Metode analisis data menggunakan metode analisis regresi linear berganda.

Penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Prayudi, Henny Pratiwi dan Isnirobit Nasution yang berjudul Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Indonesia Abadi Jaya tahun 2023 yang menghasilkan adanya pengaruh simultan dan signifikan lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Metode pengumpulan data dilakukan melalui kuisioner dengan teknik *total sampling*. Metode analisis data menggunakan metode analisis regresi linear berganda.

Penelitian yang dilakukan oleh Laela Novianti Dewi, Dahli Suhaeli dan Lukluk Atul Hidayati yang berjudul Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Puskesmas Kecamatan Candimulyo) tahun 2023 yang menghasilkan adanya pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama antara kemampuan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Metode pengumpulan data dilakukan melalui kuisioner. Metode analisis data menggunakan metode analisis regresi linear berganda.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Judul, Nama Peneliti (Tahun)	Metode Analisis Data	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, Nisa dkk (2017)	Analisis regresi linear ganda	Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.	Menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Metode analisis yang digunakan adalah metode regresi linear berganda.	Variabel penelitian yang digunakan adalah kemampuan kerja

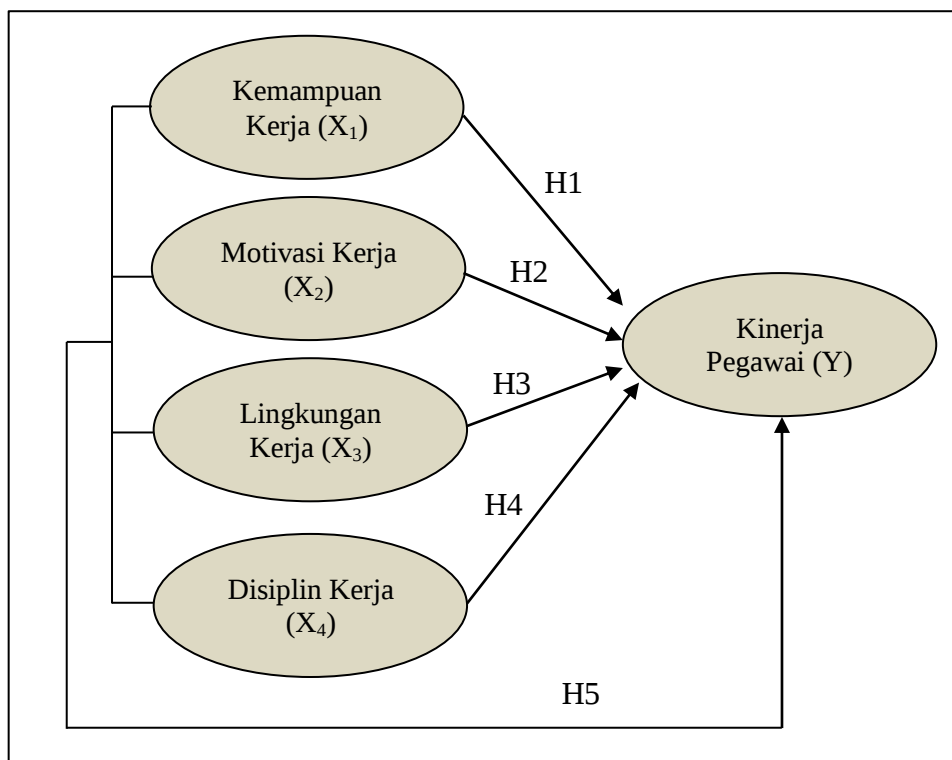
				Variabel yang digunakan adalah motivasi, disiplin dan lingkungan kerja	
2.	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sari Warna Asli Unit V Kudus, Lestari & Budiatmo (2018)	Analisis regresi linear ganda	Disiplin kerja, motivasi kerja dan Lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.	Menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Metode analisis yang digunakan adalah metode regresi linear berganda. Variabel yang digunakan adalah disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja.	Variabel penelitian yang digunakan adalah kemampuan kerja
3.	Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DP2KB3A) Kabupaten Sumbawa	Analisis regresi linear ganda	Lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.	Menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Metode analisis yang digunakan adalah metode regresi linear berganda. Variabel yang digunakan adalah lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja.	Variabel penelitian yang digunakan adalah kemampuan kerja.

	Besar, Suherdiningsih & Rokhman (2020)				
4.	Pengaruh Kemampuan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, Wau & Kiton (2023)	Analisis regresi linear ganda	Kemampuan, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.	Menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Metode analisis yang digunakan adalah metode regresi linear berganda. Variabel yang digunakan adalah kemampuan, motivasi kerja dan disiplin kerja.	Variabel penelitian yang digunakan adalah lingkungan kerja.
5.	Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Indonesia Abadi Jaya, Prayudi dkk (2023)	Analisis regresi linear ganda	Lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan dan simultan terhadap kinerja karyawan.	Menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Metode analisis yang digunakan adalah metode regresi linear berganda. Variabel yang digunakan adalah lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja.	Variabel penelitian yang digunakan adalah kemampuan kerja.
6.	Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja	Analisis regresi linear ganda	Kemampuan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara	Menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.	Variabel penelitian yang digunakan adalah lingkungan

	terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Puskesmas Kecamatan Candimulyo), Dewi dkk (2023)		signifikan dan simultan terhadap kinerja karyawan.	Metode analisis yang digunakan adalah metode regresi linear berganda. Variabel yang digunakan adalah kemampuan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja.	kerja.
--	--	--	--	--	--------

2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran digunakan sebagai dasar untuk menjawab pertanyaan- pertanyaan serta membuktikan kecermatan penelitian dari dasar teori yang perlu diperkuat dengan hasil penelitian terdahulu yang relevan. Adapun kerangka pemikiran pada penelitian ini seperti ditunjukkan oleh Gambar 2.1.



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.3 Hipotesis penelitian

Menurut Sahir (2002) hipotesis adalah prediksi awal sebuah hipotesis awal penelitian awal yang biasa berupa hubungan variabel bebas dengan variabel terikat. Berdasarkan kerangka pemikiran pada Gambar 2.1 maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut :

- H1 : Diduga Kemampuan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Susoh Kabupaten Aceh Barat Daya.
- H2 : Diduga Motivasi Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Susoh Kabupaten Aceh Barat Daya.
- H3 : Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Susoh Kabupaten Aceh Barat Daya.
- H4 : Diduga Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Susoh Kabupaten Aceh Barat Daya.
- H5 : Diduga Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Susoh Kabupaten Aceh Barat Daya.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

3.1.1 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai pada kantor Camat Susoh kabupaten Aceh Barat Daya.

3.1.2 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Deskriptif adalah proses pemecahan masalah yang diselidiki dengan melukiskan keadaan subjek dan objek penelitian pada saat sekarang berdasarkan fakta-fakta yang tampak. Menurut Sugiyono (2009:8) kuantitatif adalah penelitian berdasarkan pada data yang dapat dihitung untuk menghasilkan penaksiran yang kokoh dengan menggunakan rumus matematis.

3.1.3 Horizon Waktu

Horizon waktu terbagi menjadi dua macam, yaitu studi *cross-sectional* dan studi *longitudinal*. Horizon waktu yang digunakan pada penelitian ini adalah horizon waktu *cross-sectional*. Situasi studi ini dapat dilakukan hanya sekali dikumpulkan selama sekali dalam rangka menjawab pertanyaan.

Waktu pelaksanaan penelitian ini dilaksanakan mulai bulan Maret 2024 sampai dengan Juli 2024. Berikut adalah tabel horizon waktu penelitian seperti ditunjukkan oleh Tabel 3.1.

Tabel 3.1 Horizon Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Bulan-Tahun				
		Maret-2024	April-2024	Mei-2024	Juni-2024	Juli-2024
1.	Survei awal					
2.	Penyusunan proposal					
3.	Pemeriksaan dan revisi					
4.	Seminar proposal					
5.	Pelaksanaan penelitian					
6.	Pengolahan data					
7.	Sidang					

3.1.4 Unit Analisis

Unit analisis dalam penelitian ini adalah satuan tertentu yang diperhitungkan sebagai subjek dan objek penelitian. Unit analisis dalam suatu penelitian biasanya juga menjadi unit observasi. Unit observasi dalam penelitian ini adalah Pegawai pada Kantor Camat Susoh kabupaten Aceh Barat Daya. Lokasi kantor tersebut sebagai lokasi penelitian yang terletak di Desa Padang Baru kecamatan Susoh Kabupaten Aceh Barat Daya. Objek penelitian adalah Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja dan subjek penelitiannya adalah seluruh Pegawai pada Kantor Camat Susoh.

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

Ramadhayanti (2019) berpendapat bahwa populasi merupakan keseluruhan subjek dan objek yang terdapat dalam suatu tempat. Populasi dimaksudkan kepada pihak pemangku kepentingan dan pengambil kebijakan. Pada penelitian ini populasi adalah semua Pegawai pada Kantor Camat Susoh sebanyak 24 orang. Sehubungan jumlah populasi relatif kecil maka teknik sampling yang digunakan yaitu sampling jenuh. Sampling jenuh adalah semua Pegawai pada Kantor Camat Susoh dijadikan sebagai sampel penelitian.

3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Data adalah suatu bentuk kumpulan informasi baik berupa lisan maupun tulisan. Dalam penulisan penelitian ini sumber data dan teknik pengumpulan data

yang digunakan adalah data primer yaitu data yang diperoleh peneliti secara langsung dari sumbernya. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini berupa angket atau pembagian kuesioner kepada responden. Pengukuran jawaban kuesioner menggunakan skala Likert seperti pada Tabel 3.2 berikut.

Tabel 3.2 Kriteria Pernyataan

No	Pernyataan	Skor
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	1
2	Tidak Setuju (TS)	2
3	Netral (N)	3
4	Setuju (S)	4
5	Sangat Setuju (SS)	5

Pengumpulan data kuesioner dilakukan dengan menjumpai langsung tempat keberadaan responden dan memberikan formulir kuesioner. Adapun formulir kuesioner dapat dilihat pada lampiran.

3.4 Definisi dan Operasional Variabel

Operasional Variabel Sugiyono (2013: 61) menjelaskan bahwa variabel ialah semua hal dengan bentuk apapun yang peneliti tentukan yang kemudian ia pelajari dan akhirnya didapatkan keterangan atau penjelasan mengenai hal tersebut sehingga penarikan kesimpulan bisa dilakukan. Berikut definisi mengenai variabel-variabel operasional yang ditujukan untuk kejelasan penelitian.

3.4.1 Variabel bebas (*independent variable*)

Variabel bebas ialah faktor yang berperan sebagai pengaruh atau pemicu adanya peralihan atau munculnya variabel terikat (*dependent variable*). Variabel bebas pada penelitian ini merupakan Kemampuan Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2), Lingkungan Kerja (X_3) dan Disiplin Kerja (X_4).

3.4.2 Variabel terikat (*dependent variable*)

Variabel terikat menjadi aspek primer yang ingin diuraikan atau diestimasi dan dipengaruhi atau sebagai akibat dari munculnya variabel lain. Variabel terikat dalam penelitian ini yaitu Kinerja Pegawai (Y).

Selanjutnya, penjabaran yang berkenaan dengan definisi operasional variabel pada penelitian ini dikategorikan dalam beberapa indikator berikut ini sebagaimana ditunjukkan oleh Tabel 3.3.

Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel

Variabel Penelitian	Indikator	Sub Indikator
Kemampuan Kerja (X_1)	Kemampuan teknis	Penguasaan terhadap peralatan kerja dan sistem komputer
		Penguasaan terhadap prosedur dan metode kerja
		Memahami peraturan tugas atau pekerjaan
	Kemampuan konseptual	Memahami kebijakan perusahaan.
		Memahami tujuan perusahaan
		memahami target perusahaan
	Kemampuan sosial	Mampu bekerjasama dengan teman tanpa konflik
		Kemampuan untuk bekerja dalam tim
		Kemampuan untuk berempati
Motivasi Kerja (X_2)	Kebutuhan untuk berprestasi	Target kerja
		Kualitas kerja
		Tanggungjawab
		Resiko
	Kebutuhan untuk memperluas pergaulan	Komunikasi
		Persahabatan
	Kebutuhan untuk menguasai suatu pekerjaan	Pemimpin
		Keteladanan

Lingkungan Kerja (X ₃)	Lingkungan Kerja Fisik	Fasilitas ditempat kerja
		Pencahayaannya
		Suhu ruangan
		Kebersihan ruangan
		Suasana kerja
	Lingkungan Kerja Non Fisik	Terjalin hubungan baik antara pegawai dengan pegawai
		Terjalin hubungan baik antara pegawai dengan pimpinan
Disiplin Kerja (X ₄)	Tujuan dan Kemampuan	Semangat kerja yang tinggi
		Kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan
	Teladan pemimpin	Pimpinan memberikan contoh yang baik
	Balas jasa	Yang diterima setiap pegawai setelah mengerjakan tugas dan kewajibannya
	Keadilan	Pimpinan bersikap adil kepada seluruh pegawai
	Waskat (pengawasan melekat)	Pimpinan mengawasi dan memberi petunjuk
	Sanksi hukuman	Ketaatan dalam peraturan yang berlaku
		Bertanggungjawab atas apa yang dikerjakan
	Ketegasan	Pimpinan bertindak berani dan tegas
	Hubungan kemanusiaan	Hubungan yang baik
		Memiliki etika yang baik dalam bekerja
Kinerja Pegawai (Y)	Jumlah pekerjaan	Jumlah pekerjaan yang menjadi standar pekerjaan
	Kualitas kerja	Kemampuan dalam bekerja
		Melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar kerja

	Ketepatan waktu	Kesadaran dalam penyelesaian tugas
		Menyelesaikan tugas dengan tepat waktu
	Kompetensi	Penempatan sesuai dengan keahlian
	Peluang	Kesempatan menunjukkan kemampuan

3.5 Teknik Analisis Data

Untuk menjawab permasalahan penelitian ini teknik analisis data yang digunakan yaitu deskriptif kuantitatif digunakan untuk mendeskripsikan karakteristik responden dan persepsi responden.

Sugiyono (2013:136) menyatakan bahwa skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Pengukuran jawaban responden pada penelitian ini menggunakan instrumen penelitian berupa kuisioner dengan menggunakan skala Likert (*Likert's Summated Ratings*). Dalam penelitian ini menggunakan 5 tingkat yang terdiri atas Sangat Setuju, Setuju, Netral, Tidak Setuju, Sangat Tidak Setuju.

3.6 Pengujian Data

3.6.1 Pengujian Validitas

Arikunto (2009:211) menyatakan bahwa validitas adalah suatu instrumen penelitian dapat dikatakan valid bilamana dapat mengukur variabel yang diteliti secara tepat atau dengan kata lain ada kecocokan diantara apa yang diukur dengan tujuan pengukuran.

Rumus yang digunakan untuk mengukur validitas korelasi *product moment* dinyatakan sebagai berikut :

$$r = \frac{n(\sum xy) - (\sum x) \cdot (\sum y)}{\sqrt{n(\sum x^2) - (\sum x)^2} \cdot \sqrt{n(\sum y^2) - (\sum y)^2}}$$

Dimana :

r_{xy} = koefisien korelasi antara skor butir dengan skor total

n = jumlah responden

x = skor butir pada nomor butir ke-i

y = skor total responden

Kaidah pengambilan kesimpulan sebagai berikut :

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrumen itu mempunyai validitas yang tinggi;

Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka instrumen itu untuk faktor tertentu tidak valid.

3.6.2 Pengujian Reliabilitas

Pengujian reliabilitas adalah sebuah instrumen yang dapat mengukur suatu yang diukur secara konsisten dari waktu ke waktu. Konsep reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabilitas konsistensi internal (*internal consistency reliability*). Pengujian terhadap konsistensi keterkaitan diantara butir-butir pertanyaan dalam instrumen berupa kuisioner. Peneliti hanya memerlukan sekali pengujian dengan menggunakan teknik statistik tertentu terhadap skor jawaban responden yang dihasilkan dari penggunaan instrumen yang bersangkutan. Rumus reliabilitas menggunakan formulasi *Alpha Cronbach's* sebagai berikut :

$$r = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum S^2_j}{S^2_x} \right)$$

Dimana :

r : koefisien reliabilitas alpha

k : jumlah item

S_j : varians responden untuk item I

S_x : jumlah varians skor total

Untuk menginterpretasikan koefisien korelasi reliabilitas dengan merujuk kepada (Sugiyono, 2013) ditentukan dengan kriteria sebagai berikut :

- Antara 0,80 sampai dengan 1,00 menyatakan Sangat Kuat
- Antara 0,60 sampai dengan 0,79 menyatakan Kuat
- Antara 0,40 sampai dengan 0,59 menyatakan Sedang
- Antara 0,20 sampai dengan 0,39 menyatakan Rendah
- Antara 0,00 sampai dengan 0,19 menyatakan Sangat Rendah

3.6.3 Pengujian Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik bertujuan untuk memberikan kepastian dimana persamaan regresi yang didapatkan memiliki ketepatan dan konsisten. Adapun pengujian asumsi klasik dilakukan sebelum pengujian regresi linear berganda dengan menggunakan uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas.

1.6.3.1 Uji Normalitas

Ghozali (2016:154) menyatakan bahwa uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah di dalam suatu model regresi antara variabel bebas dan variabel terikat mempunyai distribusi normal atau tidak normal. Apabila suatu variabel tidak berdistribusi secara normal maka hasil uji statistik akan mengalami penurunan. Model regresi yang baik adalah model yang mempunyai distribusi normal atau mendekati normal sehingga layak dilakukan pengujian secara statistik.

Pengujian normalitas data dapat menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* pada program SPSS dengan ketentuan :

- a. Apabila nilai signifikansi $> 5\%$ atau 0,05 maka data memiliki distribusi normal.
- b. Apabila nilai signifikansi $< 5\%$ atau 0,05 maka data tidak memiliki distribusi normal.

3.6.3.2 Uji Multikolinearitas

Ghozali (2016:102), uji multikolinearitas digunakan untuk melihat apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau variabel terikat. Hasil uji multikolinearitas menghasilkan tingginya nilai variabel pada sampel yang berarti standar errornya besar yang mengakibatkan saat nilai koefisien diuji, t-hitung akan bernilai kecil dari t-tabel. Model regresi yang baik adalah tidak terjadinya korelasi atau bebas dari gejala multikolinear. *Variance inflation factor* (VIF) dan *tolerance* digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinearitas pada model regresi dengan ketentuan :

- a. Apabila nilai VIF > 10 atau *tolerance* $< 0,10$ maka dinyatakan terjadi multikolinearitas.

- b. Apabila nilai $VIF < 10$ atau $tolerance > 0,10$ maka dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas.

3.6.3.3 Uji Heterokedastisitas

Ghozali (2016:134), uji heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah di dalam suatu model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari satu penelitian ke penelitian yang lainnya. Uji *Glejser* digunakan untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. Apabila nilai signifikansi $> \alpha=0,05$ dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas
- b. Apabila nilai signifikansi $< \alpha=0,05$ dapat disimpulkan bahwa terdapat heteroskedastisitas.

3.6.4 Uji Hipotesis (Regresi Linear Berganda)

Analisis regresi linear berganda memiliki tujuan untuk mengetahui ketergantungan antara satu atau dua variabel bebas dengan variabel terikat atau untuk menduga pengaruh satu variabel bebas dengan satu variabel terikat. Uji analisis regresi menggunakan program *Statistical Package of Social Science* (SPSS) versi 25.0 for windows atau yang terbaru dengan nilai $\alpha=0,05$. Penelitian ini menggunakan uji t untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas (motivasi dan disiplin kerja) terhadap variabel terikat (kinerja). Ketentuan dalam menentukan ada atau tidaknya pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah sebagai berikut :

- a. Apabila nilai t atau signifikansi $< \alpha=0,05$ maka dapat dikatakan terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.
- b. Apabila nilai t atau signifikansi $> \alpha=0,05$, maka dapat dikatakan tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

3.6.5 Uji F (Uji Simultan)

Uji F adalah uji simultan yang dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Cara yang digunakan adalah dengan

melihat besarnya nilai probabilitas signifikansinya. Menurut Ghazali (2016:115), apabila nilai probabilitas signifikansinya $< 5\%$ maka variabel independen atau variabel bebas akan berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Adapun dasar pengambilan kesimpulan pada uji F adalah sebagai berikut :

- a. Apabila nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan jika probabilitas (signifikansi) $> 0,05$ maka hipotesis (H_0) diterima artinya variabel bebas secara simultan atau bersama-sama tidak mempengaruhi variabel terikat secara signifikan.
- b. Apabila nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan jika probabilitas (signifikansi) $< 0,05$ maka hipotesis (H_0) ditolak artinya variabel bebas secara simultan atau bersama-sama mempengaruhi variabel terikat secara signifikan.

Nilai F_{tabel} diketahui dengan memasukan ke persamaan $F_{tabel} = (k; n-k)$ dimana k adalah jumlah variabel independen (variabel bebas atau X) sedangkan n adalah jumlah responden atau sampel penelitian.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Sejarah Kantor Camat Kecamatan Susoh Kabupaten Aceh Barat Daya

4.1.2 Visi dan Misi Kantor Camat Kecamatan Susoh Kabupaten Aceh Barat Daya

Visi :

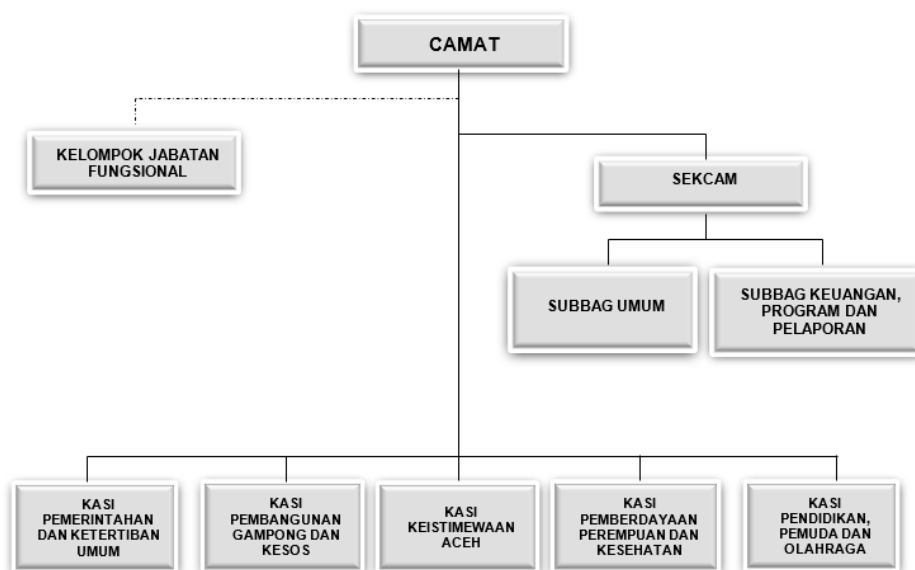
Bersama Kita Wujudkan Aceh Barat Daya Yang Sejahtera dan Islami

Misi :

1. Mengimplementasikan nilai-nilai keislaman dalam tatanan kehidupan masyarakat serta mewujudkan pelaksanaan syariat islam.
2. Meningkatkan tata kelola pemerintahan yang baik melalui reformasi birokrasi serta pelayanan publik berbasis teknologi informasi.

4.1.3 Struktur Organisasi

Adapun struktur organisasi pada Kantor Camat Susoh Kabupaten Aceh Barat Daya seperti ditunjukkan pada Gambar 4.1 dibawah ini.



Gambar 4.1 Struktur Organisasi

4.1.4 Gambaran Kerja

Dalam dokumen Rencana Strategis Kantor Camat Kecamatan Susoh Kabupaten Aceh Barat Daya pada Bab II dijelaskan tentang tugas dan fungsi dari masing-masing organ dalam struktur organisasi Kantor Camat Kecamatan Susoh Kabupaten Aceh Barat Daya.

4.1.5 Deskripsi Responden

Analisis deskriptif dalam penelitian ini akan mendeskripsikan data karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, masa kerja dan pendidikan terakhir.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

Adapun karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 4.1 berikut ini.

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
Laki-Laki	10	41,6
Perempuan	14	58,4

Sumber : Data primer diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4.1 diatas diketahui bahwa responden terbanyak adalah berjenis kelamin perempuan dengan jumlah responden sebanyak 14 orang dengan persentase 58,4% dan laki-laki dengan jumlah responden sebanyak 10 orang dengan persentase 41,6%.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.

Karakteristik responden berdasarkan usia dibagi menjadi 5 kategori yakni usia 17-26 tahun, usia 27-36 tahun, usia 37-46 tahun, usia 47-56 tahun dan diatas 56 tahun. Jumlah responden berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel 4.2 dibawah.

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia (tahun)	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
17-26	0	0
27-36	3	12,5
37-46	9	37,5
47-56	11	45,84
> 56	1	4,16

Sumber : Data primer diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4.2 diatas dapat diketahui bahwa responden yang terbanyak adalah responden usia 47-56 tahun sebanyak 11 orang dengan persentase sebesar 45,84%. Responden dengan usia 37-46 tahun sebanyak 9 orang dengan persentase sebesar 37,5%. Responden dengan usia 27-36 tahun sebanyak 3 orang dengan persentase sebesar 12,5%. Responden dengan usia >56 tahun sebanyak 1 orang dengan persentase sebesar 4,16% dan tidak ada responden dengan usia 17-26 tahun.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja dibagi menjadi 4 kategori yaitu masa kerja 1 tahun, masa kerja 1-5 tahun, masa kerja 6-10 tahun dan masa kerja lebih besar dari 10 tahun. Jumlah responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada Tabel 4.3 dibawah.

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja (tahun)	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
1	0	0
1-5	1	4,2
6-10	3	12,5
>10	20	83,3

Sumber : Data primer diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4.3 diatas dapat diketahui bahwa responden yang terbanyak adalah responden dengan masa kerja lebih dari 10 tahun sebanyak 20 orang dengan persentase sebesar 83,3%. Responden dengan masa kerja 6-10 tahun sebanyak 3 orang dengan persentase sebesar 12,5%. Responden dengan masa kerja 1-5 tahun sebanyak 1 orang dengan persentase sebesar 4,2%.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dibagi menjadi 4 kategori yaitu S2, S1, D3, SMA, SMP dan SD. Jumlah responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada Tabel 4.4 dibawah.

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
SD	1	4,2
SMP	1	4,2
SMA	11	45,8
D3	1	4,2
S1	10	41,6
S2	0	0

Sumber : Data primer diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4.4 diatas dapat diketahui bahwa responden dengan pendidikan terakhir S1 sebanyak 10 orang dengan persentase sebesar 41,6%. Responden dengan pendidikan terakhir D3 sebanyak 1 orang dengan persentase sebesar 4,2%. Responden dengan pendidikan terakhir SMA sebanyak 11 orang dengan persentase sebesar 45,8%. Responden dengan pendidikan terakhir SMP sebanyak 1 orang dengan persentase sebesar 4,2%. Responden dengan pendidikan terakhir SD sebanyak 1 orang dengan persentase sebesar 4,2%.

4.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi data variabel yang disajikan dari hasil penelitian ini adalah untuk memberikan gambaran secara umum mengenai penyebaran data yang

diperoleh. Data yang disajikan berupa data mentah yang diolah menggunakan teknik statistik deskripsi.

Penjelasan mengenai pengaruh kemampuan kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Susoh kabupaten Aceh Barat Daya maka skor tertinggi yang digunakan pada tiap pernyataan adalah bernilai 5 dan skor terendah yang digunakan pada tiap pernyataan adalah bernilai 1, dengan jumlah responden sebanyak 24 orang.

Melalui kuisioner yang telah disebarkan diperoleh data mengenai variabel-variabel tersebut.

4.2.1 Analisis Variabel Kemampuan Kerja

Distribusi tanggapan responden terhadap masing-masing item pernyataan untuk variabel Kemampuan Kerja seperti ditunjukkan oleh Tabel 4.5.

Tabel 4.5 Tabulasi Tanggapan Responden Variabel Kemampuan Kerja

No	Pernyataan	Skor					Total
		1	2	3	4	5	
1.	Mampu menyelesaikan dan melakukan pekerjaan dengan tepat dan cepat.	0	0	3	14	7	100
2.	Mampu bekerja sendiri dan menggunakan potensi diri.	0	0	0	12	12	108
3.	Penempatan sesuai dengan latar belakang pendidikan.	0	0	1	11	12	107
4.	Pelatihan meningkatkan kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan.	0	0	0	16	8	104
5.	Pelatihan memberikan kesempatan untuk mengembangkan bakat mengenai pekerjaan	0	0	1	11	12	108
Rata-rata							105,4

4.2.2 Analisis Variabel Motivasi Kerja

Distribusi tanggapan responden terhadap masing-masing item pernyataan untuk variabel Motivasi Kerja seperti ditunjukkan oleh Tabel 4.6.

Tabel 4.6 Tabulasi Tanggapan Responden Variabel Motivasi Kerja

No	Pernyataan	Skor					Total
		1	2	3	4	5	
1.	Penghargaan atas prestasi yang diraih	0	1	2	14	7	99
2.	Sarana kerja sangat membantu menyelesaikan pekerjaan.	0	0	1	17	6	101
3.	Upah/gaji yang sesuai dengan pekerjaan	0	0	3	11	10	103
4.	Mampu berinteraksi dengan rekan kerja	0	0	1	18	5	100
5.	Pemberian penghargaan atas prestasi yang diraih	0	0	3	11	10	103
6.	Saling menghormati antar sesama rekan kerja	0	1	0	16	7	101
Rata-rata							101,1

4.2.3 Analisis Variabel Lingkungan Kerja

Distribusi tanggapan responden terhadap masing-masing item pernyataan untuk variabel Lingkungan Kerja seperti ditunjukkan oleh Tabel 4.7.

Tabel 4.7 Tabulasi Tanggapan Responden Variabel Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	Skor					Total
		1	2	3	4	5	
1.	Kenyamanan dengan kondisi lingkungan kerja	0	0	0	12	12	108
2.	Perasaan aman saat berada dikantor	0	0	0	13	11	107
3.	Terjalin komunikasi yang baik diantara rekan kerja/atasan/bawahan di Kantor	0	0	2	14	8	102
4.	Hubungan antara pegawai dan atasan sangat membantu dalam bekerja	0	0	0	12	12	108
5.	Atasan bersikap ramah dan suka menanyakan tentang kelancaran pekerjaan kepada pegawai	0	0	2	14	8	102
6.	Hubungan antara pegawai dengan sesama rekan kerja sangat membantu dalam bekerja	0	0	0	12	12	108
Rata-rata							105,8

4.2.4 Analisis Variabel Disiplin Kerja

Distribusi tanggapan responden terhadap masing-masing item pernyataan untuk variabel Disiplin Kerja seperti ditunjukkan oleh Tabel 4.8.

Tabel 4.8 Tabulasi Tanggapan Responden Variabel Disiplin Kerja

No	Pernyataan	Skor					Total
		1	2	3	4	5	
1.	Bekerja sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan di kantor.	0	0	0	14	10	106
2.	Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.	0	0	0	14	10	106
3.	Menyelesaikan/ mengerjakan pekerjaan sesuai tanggung jawab.	0	0	0	17	7	103
4.	Mengikuti aturan yang berlaku yang telah ditetapkan instansi.	0	0	0	12	12	108
5.	Mengerti dan memahami aturan dan sanksi yang telah ditetapkan instansi.	0	0	0	17	7	103
Rata-rata							105,2

4.2.3 Analisis Variabel Kinerja Pegawai

Distribusi tanggapan responden terhadap masing-masing item pernyataan untuk variabel Kinerja Pegawai seperti ditunjukkan oleh Tabel 4.9.

Tabel 4.9 Tabulasi Tanggapan Responden Variabel Kinerja Pegawai

No	Pernyataan	Skor					Total
		1	2	3	4	5	
1.	Telah menyelesaikan pekerjaan yang diterapkan instansi ini	0	0	0	14	10	106
2.	Mengerjakan pekerjaan dengan tepat dan baik	0	0	0	12	12	108
3.	Kemampuan mencapai standar kualitas sesuai dengan yang telah diterapkan instansi	0	0	3	15	6	99
4.	Seluruh tugas pekerjaan selama ini dapat dikerjakan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang telah direncanakan.	0	0	0	12	12	108
Rata-rata							105,25

4.2.4 Rangkuman Rata-Rata Variabel Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai

Rangkuman mengenai rata-rata frekuensi jawaban responden variabel Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai adalah seperti ditunjukkan oleh Tabel 4.10.

Tabel 4.10 Rangkuman Tabulasi Responden

Variabel	Rata-Rata
Kemampuan Kerja	105,4
Motivasi Kerja	101,1
Lingkungan Kerja	105,8
Disiplin Kerja	105,2
Kinerja Pegawai	105,25
Jumlah	522,75
Rata-Rata	104,55

Sumber : Data kuisioner yang diolah, 2024

4.3 Hasil Pengujian Data

4.3.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuisioner. Uji validitas ini bertujuan untuk mengetahui alat ukur yang digunakan apakah sudah mengukur sesuai dengan yang diukur berupa kuisioner. Dalam menguji tingkat validitas suatu data dapat dilakukan dengan dua cara yaitu analisis faktor dan analisis butir.

Dalam penelitian ini menggunakan analisis butir yaitu skor total butir X_1 , skor total butir X_2 , skor total butir X_3 , skor total butir X_4 dan skor total butir Y dilakukan dengan menggunakan program SPSS. Hasil perhitungan r hitung kemudian akan dikonsultasikan dengan r tabel dengan nilai signifikansi sebesar 5% (0,05). Apabila r hitung $>$ r tabel maka butir pernyataan dapat dikatakan valid akan tetapi jika r hitung $<$ r tabel maka butir pernyataan dapat dikatakan tidak valid. Hasil rekap uji validitas untuk semua variabel ditunjukkan oleh Tabel 4.11 dibawah.

Tabel 4.11 Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Kemampuan Kerja (X_1)	$X_{1.1}$	0,657	0,388	Valid
	$X_{1.2}$	0,654	0,388	Valid
	$X_{1.3}$	0,547	0,388	Valid

	X _{1.4}	0,686	0,388	Valid
	X _{1.5}	0,547	0,388	Valid
Motivasi Kerja (X ₂)	X _{2.1}	0,824	0,388	Valid
	X _{2.2}	0,470	0,388	Valid
	X _{2.3}	0,690	0,388	Valid
	X _{2.4}	0,506	0,388	Valid
	X _{2.5}	0,761	0,388	Valid
	X _{2.6}	0,838	0,388	Valid
Lingkungan Kerja (X ₃)	X _{3.1}	0,737	0,388	Valid
	X _{3.2}	0,721	0,388	Valid
	X _{3.3}	0,727	0,388	Valid
	X _{3.4}	0,771	0,388	Valid
	X _{3.5}	0,900	0,388	Valid
	X _{3.6}	0,702	0,388	Valid
Disiplin Kerja (X ₄)	X _{4.1}	0,671	0,388	Valid
	X _{4.2}	0,761	0,388	Valid
	X _{4.3}	0,813	0,388	Valid
	X _{4.4}	0,847	0,388	Valid
	X _{4.5}	0,813	0,388	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y1	0,737	0,388	Valid
	Y2	0,819	0,388	Valid
	Y3	0,736	0,388	Valid
	Y4	0,872	0,388	Valid

Sumber : Hasil olahan data primer, 2024

Berdasarkan Tabel 4.11 diatas menunjukkan bahwa hasil uji validitas yang digunakan untuk mengukur variabel kemampuan kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai secara statistik. Angka korelasi yang diperoleh harus dibandingkan dengan angka r tabel *pearson correlation*. r Tabel ditentukan dengan cara menentukan jumlah seluruh sampel (n) yang ada di r tabel sebesar 0,388.

Tabel 4.11 diatas juga menunjukkan bahwa semua item pernyataan pada variabel kemampuan kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai memenuhi persyaratan.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan akurasi, ketepatan dan konsistensi kuisioner dalam mengukur variabel. Reliabilitas menunjukkan suatu instrumen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena

instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang dianggap reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan mendapatkan hasil yang sama. Instrumen yang dapat dipercaya akan menghasilkan data yang lebih valid juga.

Reliabilitas kuisioner dalam penelitian ini adalah menggunakan rumus koefisien *Alpha Cronbach's* yaitu dengan cara membandingkan nilai Alpha dengan standarnya. Reliabilitas dikatakan baik jika memiliki nilai *Alpha Cronbach's* lebih besar dari 0,60. Berdasarkan uraian tersebut, maka disajikan hasil olah data mengenai pengujian reliabilitas data dalam variabel penelitian seperti dalam Tabel 4.12 dibawah.

Tabel 4.12 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kemampuan Kerja (X_1)	0,751	Reliabel
Motivasi Kerja (X_2)	0,784	Reliabel
Lingkungan Kerja (X_3)	0,854	Reliabel
Disiplin Kerja (X_4)	0,839	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,801	Reliabel

Sumber : Hasil olahan data primer, 2024

Berdasarkan Tabel 4.12 diatas menunjukkan bahwa hasil pengolahan data mengenai reliabilitas menyatakan bahwa semua pernyataan yang diajukan sudah reliabel sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel sudah andal karena memiliki nilai *Alpha Cronbach's* diatas 0,60.

4.3.3 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah data yang digunakan berdistribusi normal atau tidak. Data yang baik memiliki distribusi normal.

Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan dengan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov*. Adapun hasil uji normalitas hasil pengolahan menggunakan SPSS ditunjukkan pada Tabel 4.13 dibawah.

Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual

N			24
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		.32600734
Most Extreme Differences	Absolute		.118
	Positive		.118
	Negative		-.066
Test Statistic			.118
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.		.513
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.500
		Upper Bound	.525

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Tabel 4.13 diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi Asymp.Sig (2-tailed) yang diperoleh sebesar $0,2 > 0,05$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa data pada uji normalitas ini memiliki distribusi normal. Dengan demikian, asumsi atau persyaratan normalitas dalam model regresi ini telah terpenuhi.

4.3.4 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Adapun hasil uji multikolinearitas menggunakan SPSS dapat ditunjukkan pada Tabel 4.14 dibawah.

Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			t	Sig.
1	(Constant)	.323	1.482		.218	.830		
	Kemampuan Kerja (X ₁)	-.029	.048	-.033	-.615	.546	.757	1.320
	Motivasi Kerja (X ₂)	-.009	.030	-.015	-.293	.773	.862	1.161
	Lingkungan Kerja (X ₃)	.293	.059	.452	4.923	<.001	.256	3.900
	Displin Kerja (X ₄)	.476	.079	.564	6.004	<.001	.244	4.094

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 4.14 diatas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* untuk variabel Kemampuan Kerja adalah 0,757. Nilai *tolerance* untuk variabel Motivasi Kerja adalah 0,862. Nilai *tolerance* untuk variabel Lingkungan Kerja adalah 0,256. Nilai *tolerance* untuk variabel Disiplin Kerja adalah 0,244. Nilai *tolerance* pada 4 variabel ini menunjukkan lebih besar dari 0,10 (10%). Hal ini berarti bahwa tidak terjadi korelasi antar variabel bebas yang nilainya lebih dari 90%. Sementara nilai VIF untuk variabel Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja adalah lebih kecil dari 10. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi.

4.3.5 Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homokedastisitas. Namun, jika berbeda disebut heterokedastisitas.

Salahsatu cara untuk mengetahui ada atau tidaknya heteroskedastisitas dengan melihat grafik plot antar prediksi dependen (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Heterokedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola titik grafik scatterplot SRESID dan ZPRED, yang mana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual yang telah di standarisasi. Hasil uji heterokedastisitas menggunakan SPSS ditunjukkan oleh Tabel 4.15 dibawah.

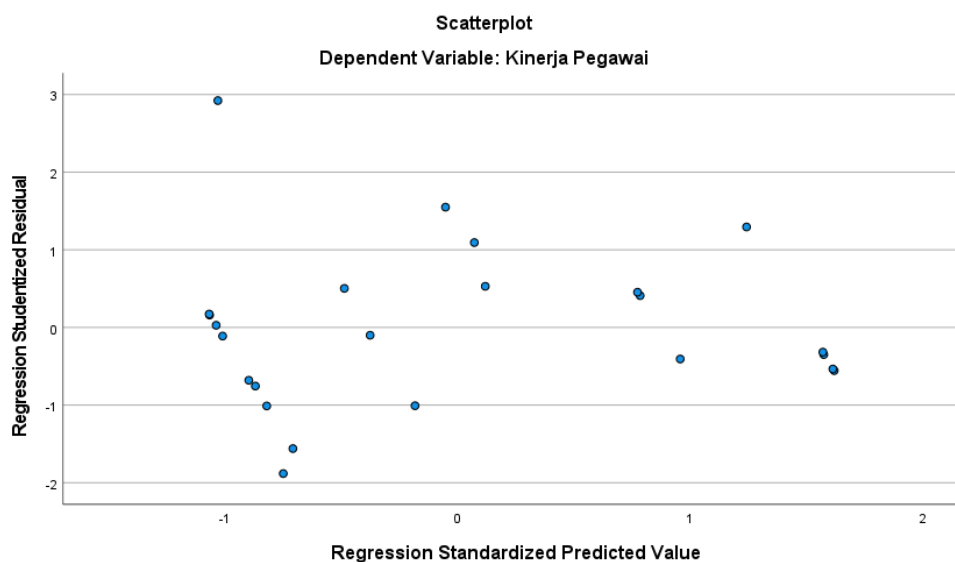
Tabel 4.15 Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.127	.958		1.176	.254
	Kemampuan Kerja (X ₁)	-.017	.031	-.144	-.560	.582
	Motivasi Kerja (X ₂)	.001	.020	.018	.076	.940
	Lingkungan Kerja (X ₃)	.000	.038	-.005	-.011	.991
	Displin Kerja (X ₄)	-.024	.051	-.215	-.475	.640

a. Dependent Variable: Abs_RES

Tabel 4.15 diatas menunjukkan bahwa uji heterokedastisitas dengan uji Glejser ini dengan variabel Abs_RES sebagai variabel dependen. Berdasarkan

Tabel 4.13 tersebut diketahui nilai signifikansi (Sig.) untuk variabel Kemampuan Kerja adalah 0,582. Nilai signifikansi (Sig.) untuk variabel Motivasi Kerja adalah 0,940. Nilai signifikansi (Sig.) untuk variabel Lingkungan Kerja adalah 0,991 dan nilai signifikansi (Sig.) untuk variabel Disiplin Kerja adalah 0,640. Karena nilai signifikansi keempat variabel diatas lebih besar dari 0,05 maka model regresi tidak terdapat heterokedastisitas.



Gambar 4.2 Hasil Uji Heterokedastisitas (Grafik Scatter Plot)

Gambar 4.2 diatas memperlihatkan bahwa titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala heterokedastisitas pada model regresi tersebut.

4.3.6 Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda digunakan untuk melihat pengaruh antara kemampuan kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil regresi linear berganda menggunakan SPSS seperti ditunjukkan oleh Tabel 4.16.

Tabel 4.16 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	.323	1.482		.218

	Kemampuan Kerja (X_1)	-.029	.048	-.033	-.615	.546
	Motivasi Kerja (X_2)	-.009	.030	-.015	-.293	.773
	Lingkungan Kerja (X_3)	.293	.059	.452	4.923	<.001
	Displin Kerja (X_4)	.476	.079	.564	6.004	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan Tabel 4.16 diatas dapat dibuat persamaan linear berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4$$

$$Y = 0,323 - 0,033X_1 - 0,015 X_2 + 0,452 X_3 + 0,564 X_4$$

Persamaan linear berganda ini dapat diartikan bahwa :

1. Koefisien regresi variabel kemampuan kerja bernilai negatif sebesar 0,033. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh negatif antara kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai.
2. Koefisien regresi variabel motivasi kerja bernilai negatif sebesar 0,015. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh negatif antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.
3. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja bernilai positif sebesar 0,452. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.
4. Koefisien regresi variabel disiplin kerja bernilai positif sebesar 0,564. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

4.3.7 Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas X_1 , X_2 , X_3 , dan X_4 terhadap variabel terikat Y secara individual. Adapun pengujian uji t adalah sebagai berikut :

1. Jika $\text{sig} < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, ada pengaruh signifikan variabel independen secara individual terhadap variabel dependen.
2. Jika $\text{sig} > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, tidak ada pengaruh signifikan variabel independen secara individual terhadap variabel dependen.

Hasil uji t menggunakan perangkat lunak SPSS sebagaimana ditunjukkan oleh Tabel 4.17.

Tabel 4.17 Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.323	1.482		.218	.830
	Kemampuan Kerja (X_1)	-.029	.048	-.033	-.615	.546
	Motivasi Kerja (X_2)	-.009	.030	-.015	-.293	.773
	Lingkungan Kerja (X_3)	.293	.059	.452	4.923	<.001
	Displin Kerja (X_4)	.476	.079	.564	6.004	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 4.17 diatas menunjukkan bahwa :

1. Pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai didapat t hitung = -0,615 dan nilai signifikansi sig=0,546. Karena nilai sig > 0,05 maka hipotesis H1 ditolak. Hipotesis menyatakan bahwa variabel kemampuan kerja tidak ada pengaruh signifikan secara individual terhadap variabel kinerja pegawai.
2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai didapat t hitung = -0,293 dan nilai signifikansi sig=0,773. Karena nilai sig > 0,05 maka hipotesis H2 ditolak. Hipotesis menyatakan bahwa variabel motivasi kerja tidak ada pengaruh signifikan secara individual terhadap variabel kinerja pegawai.
3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai didapat t hitung = 4,923 dan nilai signifikansi sig=0,001. Karena nilai sig < 0,05 maka hipotesis H3 diterima. Hipotesis menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja terdapat pengaruh signifikan secara individual terhadap variabel kinerja pegawai.
4. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai didapat t hitung = 6,004 dan nilai signifikansi sig=0,001. Karena nilai sig < 0,05 maka hipotesis H4 diterima. Hipotesis menyatakan bahwa variabel disiplin kerja terdapat pengaruh signifikan secara individual terhadap variabel kinerja pegawai.

4.3.8 Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas X_1 , X_2 , X_3 , dan X_4 terhadap variabel terikat Y secara bersama-sama (simultan).

Hasil uji F menggunakan perangkat lunak SPSS sebagaimana ditunjukkan oleh Tabel 4.18.

Tabel 4.18 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	57.181	4	14.295	111.112	<.001 ^b
	Residual	2.444	19	.129		
	Total	59.625	23			

a. Dependent Variable : Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X4), Motivasi Kerja (X2), Kemampuan Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X3)

Nilai F tabel diketahui dengan cara memasukan ke persamaan $F_{tabel} = (k; n-k) = (4; 24 - 2) = (4; 22)$. Angka ini kemudian dijadikan acuan untuk mengetahui nilai F tabel pada distribusi nilai F secara statistik dan diperoleh nilai F tabel sebesar 2,816.

Berdasarkan Uji F pada Tabel 4.18 diatas didapat nilai Fhitung sebesar 111,112 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001. Karena Fhitung lebih besar dari F tabel ($111.112 < 2,816$) dan nilai signifikansi ($Sig < 0,05$) maka hipotesis (H_5) ditolak artinya variabel bebas (Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja) secara simultan atau bersama-sama mempengaruhi variabel terikat (Kinerja Pegawai) secara signifikan.

4.4 Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat dengan jelas bahwa secara parsial terdapat dua variabel bebas (Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja) tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (Kinerja Pegawai). Dan secara parsial juga terdapat dua variabel bebas yang lain (Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja) memiliki pengaruh terhadap variabel terikat (Kinerja Pegawai).

Penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel dijelaskan sebagai berikut :

- a. Pengaruh Kemampuan Kerja (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa tidak berpengaruh antara kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar -0,615 dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,546 yang lebih besar dari 0,05. Dengan demikian pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa tidak signifikan pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai. Nilai t hitung bernilai negatif dapat dipahami bahwa arah pengaruh yang diberikan oleh variabel Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai memiliki arah negatif.
- b. Pengaruh Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa tidak berpengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar -0,293 dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,773 yang lebih besar dari 0,05. Dengan demikian pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa tidak signifikan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Nilai t hitung bernilai negatif dapat dipahami bahwa arah pengaruh yang diberikan oleh variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai memiliki arah negatif.
- c. Pengaruh Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 4,923 dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,001 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Nilai t hitung bernilai positif dapat dipahami bahwa arah pengaruh yang diberikan oleh variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai memiliki arah positif.
- d. Pengaruh Disiplin Kerja (X_4) terhadap Kinerja Pegawai (Y) hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 6,004 dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,001 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian pengujian ini secara statistik membuktikan

bahwa terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Nilai t hitung bernilai positif dapat dipahami bahwa arah pengaruh yang diberikan oleh variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai memiliki arah positif.

- e. Pengaruh Kemampuan Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2), Lingkungan Kerja (X_3) dan Disiplin Kerja (X_4) terhadap Kinerja Pegawai (Y) hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa terdapat pengaruh antara kemampuan kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai F hitung sebesar 111,112 dengan tingkat signifikansi (Sig.) sebesar 0,001 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa adanya pengaruh yang signifikan kemampuan kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai.

4.5 Implikasi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, terdapat beberapa implikasi yang diperoleh bagi Kantor Camat Kecamatan Susoh dengan tujuan untuk meningkatkan dan sebagai upaya perbaikan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kemampuan kerja dan motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Susoh Kabupaten Aceh Barat Daya. Akan tetapi lingkungan kerja dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Susoh Kabupaten Aceh Barat Daya. Begitu juga dengan kemampuan kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja secara simultan juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Susoh Kabupaten Aceh Barat Daya. Hal ini dapat diartikan bahwa keempat faktor ini dapat menjadi variabel signifikan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Pimpinan yang ada di Kantor Camat Kecamatan Susoh Kabupaten Aceh Barat Daya dapat mengoptimalkan faktor tersebut agar kinerja yang diharapkan dapat tercapai dengan lebih baik lagi.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini mencakup 4 variabel yaitu kemampuan kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja. Penelitian ini dilakukan dengan menerapkan kuisioner kepada 24 pegawai aktif di Kantor Camat Kecamatan Susoh Kabupaten Aceh Barat Daya. Data yang diperoleh diolah dengan menggunakan software SPSS version 27.

Berdasarkan pembahasan sebelumnya, lima hipotesis telah diajukan. Hasil analisis menunjukkan bahwa tiga hipotesis berpengaruh signifikan dan 2 hipotesis tidak berpengaruh signifikan. Untuk menjawab rumusan masalah tersebut, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Kemampuan Kerja secara parsial tidak mempengaruhi Kinerja Pegawai di Kantor Camat Kecamatan Susoh Kabupaten Aceh Barat Daya.
2. Motivasi Kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Kecamatan Susoh Kabupaten Aceh Barat Daya.
3. Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Kecamatan Susoh Kabupaten Aceh Barat Daya.
4. Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Kecamatan Susoh Kabupaten Aceh Barat Daya.
5. Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Kecamatan Susoh Kabupaten Aceh Barat Daya.

5.2 Saran

Saran peneliti untuk menyikapi kekurangan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Penelitian selanjutnya dapat memilih variabel yang lain untuk mengetahui bagaimana faktor yang dapat mempengaruhi kinerja di Kantor Camat Kecamatan Susoh Kabupaten Aceh Barat Daya.

2. Penelitian selanjutnya dapat menambah jumlah sampel yang lebih banyak untuk memperoleh hasil penelitian yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2009). *Prosedur Penelitian; Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Dewi, L. N., Suhaeli, D., dan Hidayati, L. A. (2023). Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Puskesmas Kecamatan Candimulyo). *Borobudur Management Review*. Vol. 3 No. 1 hal 14-31.
- Fauzia, A. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Medan : Madenatera
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, S.P Malayu. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, M.S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (edisi revisi). Bandung : Bumi Aksara.
- Kreitner, R. (2005). *Kemampuan Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Lestari, K., dan Budiatmo, A. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sari Warna Asli Unit V Kudus (Studi Kasus pada Karyawan bagian Produksi). *Diponegoro Journal of Social and Politic*. Universitas Diponegoro. Hal 1-6.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Nisa, A., Makmuri, M. K., dan Hasmawaty, A.R. (2017) Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah TEKNO*. Vol. 14 No. 1 hal 11-25, April 2017.
- Prayudi, A., Pratiwi, H., dan Nasution, I. (2023). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Indonesia Abadi Jaya. *Jurnal Sains dan Teknologi*. Vol. 5 No. 1, hal 37-43, September 2023.
- Robbins dan Judge. (2008). *Perilaku Organisasi*. Edisi 12. Jakarta : Salemba Empat.
- Robbins, S. P (2009). *Manajemen*. Jilid 1. Edisi Kesepuluh. Penerbit Erlangga.
- Ramadhayanti, A. (2019). *Aplikasi SPSS untuk Penelitian dan Riset Pasar*. Jakarta : Elex Media Komputindo.
- Suherdiningsih, V., V., dan Rokhman, N. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DP2KB3A) Kabupaten Sumbawa Besar. *Cakrawangsa Bisnis*. Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN. Vol. 1 No. 1 hal 39-57, April 2020.

- Sunyoto, D. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS (Center For Academic Publishing Service).
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT. Bandung: Refika Aditama.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesebelas. Prananda Media Group, Jakarta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenada Media Group.
- Sastrohadiwiryo, S. (2003). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiyono (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Wau, F. T., dan Kiton, M. A., (2023). Pengaruh Kemampuan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Pareto : Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*. Vol. 7 No. 1 hal 10-16, September 2023.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuisioner Penelitian

Kepada Yth:

Bapak/Ibu/Saudara/i Pegawai Kantor Camat
Kecamatan Susoh Kabupaten Aceh Barat Daya

Dalam rangka menyelesaikan tugas akhir pada Pendidikan Strata Satu, dengan judul: **“Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Susoh Kabupaten Aceh Barat Daya”** dan demi terlaksananya penelitian ini maka saya sangat mengharapkan kesediaan bapak/ibu/saudara/i untuk mengisi kuesioner ini dengan sebenarnya. Dalam pengisian kuesioner ini bapak/ibu/saudara/i hanya mengisi salah satu dari jawaban yang telah disediakan dengan memberi tanda Checklist (✓) pada jawaban yang dianggap tepat. Atas ketersediaan, dukungan dan kerja sama yang baik, saya ucapkan terima kasih.

Peneliti

YUSNADI
NPM: 2202120238

Data Pengisi Kuesioner

1. Jenis Kelamin	☐ Laki-laki	☐ Perempuan
2. Usia	☐ 17-26 tahun ☐ 37-46 tahun ☐ >56 tahun	☐ 27-36 tahun ☐ 47-56 tahun
3. Masa Kerja	☐ 1 tahun ☐ 6-10 tahun	☐ 1-5 tahun ☐ >10 tahun
4. Pendidikan Terakhir	☐ SD ☐ SMA ☐ S1	☐ 1-5 tahun ☐ D3 ☐ S2

Bobot Penilaian

Sangat Setuju (SS) : 5
 Setuju (S) : 4
 Kurang Setuju (KS) : 3
 Tidak Setuju (TS) : 2
 Sangat Tidak Setuju (STS) : 1

1. Variabel Kemampuan Kerja (X1)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Mampu menyelesaikan dan melakukan pekerjaan dengan tepat dan cepat.					
2.	Mampu bekerja sendiri dan menggunakan potensi diri.					
3.	Penempatan sesuai dengan latar belakang pendidikan.					
4.	Pelatihan meningkatkan kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan.					
5.	Pelatihan memberikan kesempatan untuk mengembangkan bakat mengenai pekerjaan					

2. Variabel Motivasi Kerja (X2)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Penghargaan atas prestasi yang diraih					
2.	Sarana kerja sangat membantu menyelesaikan pekerjaan.					
3.	Upah/gaji yang sesuai dengan pekerjaan					
4.	Mampu berinteraksi dengan rekan kerja					
5.	Pemberian penghargaan atas prestasi yang diraih					
6.	Saling menghormati antar sesama rekan kerja					

3. Variabel Lingkungan Kerja (X3)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Kenyamanan dengan kondisi lingkungan kerja					
2.	Perasaan aman saat berada di kantor					
3.	Terjalin komunikasi yang baik diantara rekan kerja/atasan/bawahan di Kantor					
4.	Hubungan antara pegawai dan atasan sangat membantu dalam bekerja					
5.	Atasan bersikap ramah dan suka menanyakan tentang kelancaran pekerjaan kepada pegawai					
6.	Hubungan antara pegawai dengan sesama rekan kerja sangat membantu dalam bekerja					

4. Variabel Disiplin Kerja (X4)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Bekerja sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan di kantor.					
2.	Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.					
3.	Menyelesaikan/ mengerjakan pekerjaan sesuai tanggung jawab.					
4.	Mengikuti aturan yang berlaku yang telah ditetapkan instansi.					
5.	Mengerti dan memahami aturan dan sanksi yang telah ditetapkan instansi.					

5. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Telah menyelesaikan pekerjaan yang diterapkan instansi ini					
2.	Mengerjakan pekerjaan dengan tepat dan baik					
3.	Kemampuan mencapai standar kualitas sesuai dengan yang telah diterapkan instansi					
4.	Seluruh tugas pekerjaan selama ini dapat dikerjakan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang telah direncanakan.					

Lampiran 2. Tabel r tabel

df	0,05 (5%)	
	t	r
1	12,7062	0,9969
2	4,3027	0,9500
3	3,1824	0,8783
4	2,7764	0,8114
5	2,5706	0,7545
6	2,4469	0,7067
7	2,3646	0,6664
8	2,3060	0,6319
9	2,2622	0,6021
10	2,2281	0,5760
11	2,2010	0,5529
12	2,1788	0,5324
13	2,1604	0,5140
14	2,1448	0,4973
15	2,1314	0,4821
16	2,1199	0,4683
17	2,1098	0,4555
18	2,1009	0,4438
19	2,0930	0,4329
20	2,0860	0,4227
21	2,0796	0,4132
22	2,0739	0,4044
23	2,0687	0,3961
24	2,0639	0,3882
25	2,0595	0,3809
26	2,0555	0,3739
27	2,0518	0,3673
28	2,0484	0,3610
29	2,0452	0,3550
30	2,0423	0,3494

Lampiran 3. Tabel F tabel

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
1	161,446	199,499	215,707	224,583	230,160	233,988
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296	19,329
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	8,941
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256	6,163
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050	4,950
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	4,284
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972	3,866
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,688	3,581
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482	3,374
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	3,217
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	3,095
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106	2,996
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025	2,915
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958	2,848
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901	2,790
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	2,741
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810	2,699
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773	2,661
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740	2,628
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	2,599
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685	2,573
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	2,549
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640	2,528
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621	2,508
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603	2,490
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587	2,474
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572	2,459
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558	2,445
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545	2,432
30	4,171	3,316	2,922	2,690	2,534	2,421

Lampiran 4. Output SPSS

Pengujian Validitas X1, X2, X3, X4 dan Y

		Correlations					
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Skor_total
X1.1	Pearson Correlation	1	.267	.135	.378	.135	.622**
	Sig. (2-tailed)		.207	.528	.069	.528	.001
	N	24	24	24	24	24	24
X1.2	Pearson Correlation	.267	1	.072	.707**	.072	.618**
	Sig. (2-tailed)	.207		.737	<.001	.737	.001
	N	24	24	24	24	24	24
X1.3	Pearson Correlation	.135	.072	1	-.102	1.000**	.698**
	Sig. (2-tailed)	.528	.737		.634	.000	<.001
	N	24	24	24	24	24	24
X1.4	Pearson Correlation	.378	.707**	-.102	1	-.102	.538**
	Sig. (2-tailed)	.069	<.001	.634		.634	.007
	N	24	24	24	24	24	24
X1.5	Pearson Correlation	.135	.072	1.000**	-.102	1	.698**
	Sig. (2-tailed)	.528	.737	.000	.634		<.001
	N	24	24	24	24	24	24
Skor_total	Pearson Correlation	.622**	.618**	.698**	.538**	.698**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	<.001	.007	<.001	
	N	24	24	24	24	24	24

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

		Correlations						
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	Skor_total
X2.1	Pearson Correlation	1	.159	.351	.427*	.436*	.925**	.824**
	Sig. (2-tailed)		.459	.093	.038	.033	<.001	<.001
	N	24	24	24	24	24	24	24
X2.2	Pearson Correlation	.159	1	.067	.562**	.315	.124	.470*
	Sig. (2-tailed)	.459		.756	.004	.134	.562	.021
	N	24	24	24	24	24	24	24
X2.3	Pearson Correlation	.351	.067	1	-.022	.817**	.435*	.690**
	Sig. (2-tailed)	.093	.756		.919	<.001	.034	<.001
	N	24	24	24	24	24	24	24
X2.4	Pearson Correlation	.427*	.562**	-.022	1	-.022	.435*	.506*
	Sig. (2-tailed)	.038	.004	.919		.919	.034	.012
	N	24	24	24	24	24	24	24
X2.5	Pearson Correlation	.436*	.315	.817**	-.022	1	.435*	.761**
	Sig. (2-tailed)	.033	.134	<.001	.919		.034	<.001
	N	24	24	24	24	24	24	24
X2.6	Pearson Correlation	.925**	.124	.435*	.435*	.435*	1	.838**
	Sig. (2-tailed)	<.001	.562	.034	.034	.034		<.001
	N	24	24	24	24	24	24	24
Skor_total	Pearson Correlation	.824**	.470*	.690**	.506*	.761**	.838**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	.021	<.001	.012	<.001	<.001	
	N	24	24	24	24	24	24	24

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	Skor_total
X3.1	Pearson Correlation	1	.251	.420*	.333	.560**	.833**	.737**
	Sig. (2-tailed)		.237	.041	.111	.004	<.001	<.001
	N	24	24	24	24	24	24	24
X3.2	Pearson Correlation	.251	1	.316	.753**	.597**	.418*	.721**
	Sig. (2-tailed)	.237		.132	<.001	.002	.042	<.001
	N	24	24	24	24	24	24	24
X3.3	Pearson Correlation	.420*	.316	1	.420*	.765**	.280	.727**
	Sig. (2-tailed)	.041	.132		.041	<.001	.185	<.001
	N	24	24	24	24	24	24	24
X3.4	Pearson Correlation	.333	.753**	.420*	1	.700**	.333	.771**
	Sig. (2-tailed)	.111	<.001	.041		<.001	.111	<.001
	N	24	24	24	24	24	24	24
X3.5	Pearson Correlation	.560**	.597**	.765**	.700**	1	.420*	.900**
	Sig. (2-tailed)	.004	.002	<.001	<.001		.041	<.001
	N	24	24	24	24	24	24	24
X3.6	Pearson Correlation	.833**	.418*	.280	.333	.420*	1	.702**
	Sig. (2-tailed)	<.001	.042	.185	.111	.041		<.001
	N	24	24	24	24	24	24	24
Skor_total	Pearson Correlation	.737**	.721**	.727**	.771**	.900**	.702**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	24	24	24	24	24	24	24

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5	Skor_total
X4.1	Pearson Correlation	1	.314	.387	.507*	.387	.671**
	Sig. (2-tailed)		.135	.061	.011	.061	<.001
	N	24	24	24	24	24	24
X4.2	Pearson Correlation	.314	1	.387	.845**	.387	.761**
	Sig. (2-tailed)	.135		.061	<.001	.061	<.001
	N	24	24	24	24	24	24
X4.3	Pearson Correlation	.387	.387	1	.458*	1.000**	.813**
	Sig. (2-tailed)	.061	.061		.024	.000	<.001
	N	24	24	24	24	24	24
X4.4	Pearson Correlation	.507*	.845**	.458*	1	.458*	.847**
	Sig. (2-tailed)	.011	<.001	.024		.024	<.001
	N	24	24	24	24	24	24
X4.5	Pearson Correlation	.387	.387	1.000**	.458*	1	.813**
	Sig. (2-tailed)	.061	.061	.000	.024		<.001
	N	24	24	24	24	24	24
Skor_total	Pearson Correlation	.671**	.761**	.813**	.847**	.813**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	24	24	24	24	24	24

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Skor_total
Y1	Pearson Correlation	1	.338	.495*	.507*	.737**
	Sig. (2-tailed)		.106	.014	.011	<.001
	N	24	24	24	24	24
Y2	Pearson Correlation	.338	1	.418*	.833**	.819**
	Sig. (2-tailed)	.106		.042	<.001	<.001
	N	24	24	24	24	24
Y3	Pearson Correlation	.495*	.418*	1	.418*	.736**
	Sig. (2-tailed)	.014	.042		.042	<.001
	N	24	24	24	24	24
Y4	Pearson Correlation	.507*	.833**	.418*	1	.872**
	Sig. (2-tailed)	.011	<.001	.042		<.001
	N	24	24	24	24	24
Skor_total	Pearson Correlation	.737**	.819**	.736**	.872**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	24	24	24	24	24

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Pengujian Reliabilitas X1

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	24	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	24	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.751	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	39.6667	10.406	.494	.722
X1.2	39.3333	10.841	.517	.727
X1.3	39.3750	10.245	.598	.706
X1.4	39.5000	11.217	.431	.741
X1.5	39.3750	10.245	.598	.706
Skor_total	21.9167	3.210	1.000	.631

Pengujian Reliabilitas X2

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	24	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	24	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.774	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	46.4583	22.085	.770	.718
X2.2	46.3750	25.723	.389	.772
X2.3	46.2917	23.433	.611	.742
X2.4	46.4167	25.645	.434	.770
X2.5	46.2917	22.911	.697	.731
X2.6	46.3750	22.592	.794	.722
Skor_total	25.2917	6.998	1.000	.784

Pengujian Reliabilitas X3

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	24	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	24	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.791	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	48.4167	21.210	.684	.765
X3.2	48.4583	21.303	.666	.767
X3.3	48.6667	20.667	.661	.760
X3.4	48.4167	21.036	.724	.761
X3.5	48.6667	19.623	.872	.736
X3.6	48.4167	21.384	.644	.768
Skor_total	26.4583	6.172	1.000	.854

Pengujian Reliabilitas X4**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	24	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	24	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.801	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X4.1	39.4167	12.254	.588	.782
X4.2	39.4167	11.906	.696	.768
X4.3	39.5417	11.911	.765	.764
X4.4	39.3333	11.536	.802	.753
X4.5	39.5417	11.911	.765	.764
Skor_total	21.9167	3.645	1.000	.839

Pengujian Reliabilitas Y

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	24	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	24	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.813	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	30.8333	8.232	.652	.787
Y2	30.7500	7.935	.755	.768
Y3	31.0417	8.216	.649	.787
Y4	30.7500	7.761	.825	.755
Skor_total	17.6250	2.592	1.000	.801

Pengujian Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardiz ed Residual	
N			24	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean			.0000000
	Std. Deviation			.32600734
Most Extreme Differences	Absolute			.118
	Positive			.118
	Negative			-.066
Test Statistic			.118	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.200 ^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.			.513
	99% Confidence Interval	Lower Bound		.500
		Upper Bound		.525

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Pengujian Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.323	1.482		.218	.830		
	Kemampuan Kerja (X1)	-.029	.048	-.033	-.615	.546	.757	1.320
	Motivasi Kerja (X2)	-.009	.030	-.015	-.293	.773	.862	1.161
	Lingkungan Kerja (X3)	.293	.059	.452	4.923	<.001	.256	3.900
	Disiplin Kerja (X4)	.476	.079	.564	6.004	<.001	.244	4.094

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Pengujian Heterokedastisitas

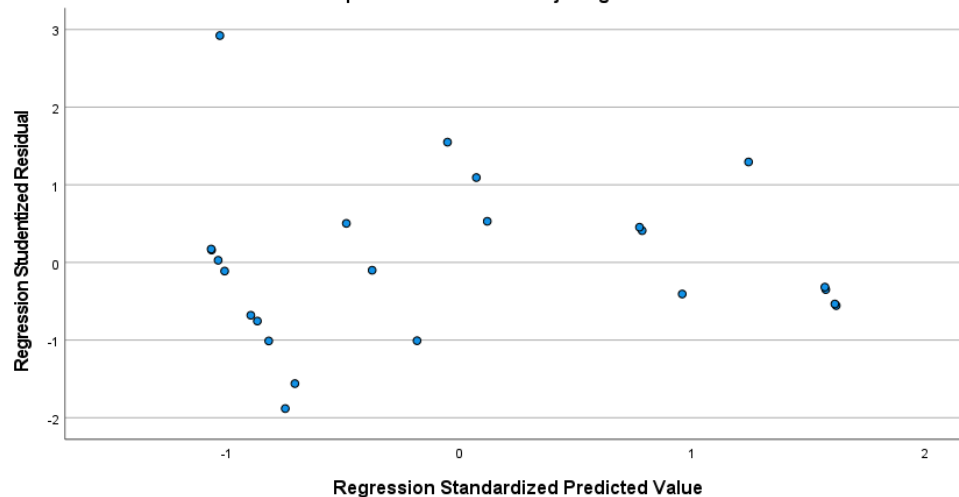
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.127	.958		1.176	.254		
	Kemampuan Kerja (X1)	-.017	.031	-.144	-.560	.582	.757	1.320
	Motivasi Kerja (X2)	.001	.020	.018	.076	.940	.862	1.161
	Lingkungan Kerja (X3)	.000	.038	-.005	-.011	.991	.256	3.900
	Disiplin Kerja (X4)	-.024	.051	-.215	-.475	.640	.244	4.094

a. Dependent Variable: Abs_RES

Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja Pegawai



Pengujian Regresi Linear

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Disiplin Kerja (X4), Motivasi Kerja (X2), Kemampuan Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X3) ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.979 ^a	.959	.950	.359

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X4), Motivasi Kerja (X2), Kemampuan Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X3)

Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.323	1.482		.218	.830		
	Kemampuan Kerja (X1)	-.029	.048	-.033	-.615	.546	.757	1.320
	Motivasi Kerja (X2)	-.009	.030	-.015	-.293	.773	.862	1.161
	Lingkungan Kerja (X3)	.293	.059	.452	4.923	<.001	.256	3.900
	Disiplin Kerja (X4)	.476	.079	.564	6.004	<.001	.244	4.094

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	57.181	4	14.295	111.112	<.001 ^b
	Residual	2.444	19	.129		
	Total	59.625	23			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X4), Motivasi Kerja (X2), Kemampuan Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X3)