
Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Manokwari

Fengki Yonanta^{1*)} ; Muhammad Idris²⁾ ; Asri³⁾

¹⁾ Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Manokwari

^{2, 3)} Manajemen, Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia

*fengkiyonanta21@gmail.com**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis: 1) Pengaruh kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kemampuan kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja ASN pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Manokwari, 2) Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja ASN pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Manokwari. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan kuantitatif, dengan lokasi riset pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Manokwari. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Manokwari, yang berjumlah 48 orang. Karena populasinya hanya 48 orang, maka semua populasi dijadikan sampel sehingga tergolong sampel jenuh. Uji regresi linier berganda digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Manokwari. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Kepemimpinan dan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja; 2) Lingkungan kerja tidak signifikan berpengaruh terhadap kinerja, 3) Kepemimpinan, lingkungan kerja dan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja, 4) Kepemimpinan sebagai variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap terhadap kinerja 5) Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa 84.6% variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu kepemimpinan (X1), lingkungan kerja (X2), kemampuan kerja (X3) sedangkan sisanya 15,4% dijelaskan oleh variabel lain di luar model.

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

ABSTRACT

This study aims to analyze: 1) The influence of leadership, work environment and work ability partially and simultaneously on the performance of ASN at the Regional Financial and Asset Management Agency of Manokwari Regency, 2) The most dominant variables affect the performance of ASN at the Regional Financial and Asset Management Agency. Manokwari Regency. The approach used in this study is a quantitative approach, with the research location at the Regional Financial and Asset Management Agency of Manokwari Regency. The population in this study were all employees of the Regional Financial and Asset Management Agency of Manokwari Regency, totaling 48 people. Because the population is only 48 people, all the population is sampled so that it is classified as a saturated sample. Multiple linear regression test was used in this study to determine whether there was an influence of leadership, work environment and work ability on the performance of the State Civil Apparatus (ASN) of the Financial and Asset Management Agency of Manokwari Regency. The results showed that: 1) Leadership and work ability had a positive and significant effect on performance; 2) The work environment has no significant effect on performance, 3) Leadership, work environment and work ability have a simultaneous positive and significant effect on performance, 4) Leadership as the most dominant variable has an effect on performance 5) The results of the coefficient of determination show that 84.6% of the variables employee performance can be explained by the independent variables, namely leadership (X1), work environment (X2), work ability (X3) while the remaining 15.4% is explained by other variables outside the model.

Keywords: *Leadership, Work Environment, Work Ability and Performance*

1. Pendahuluan

Kinerja sangat penting bagi organisasi karena (1) kinerja yang tinggi tentu dapat mengurangi angka absensi atau tidak bekerja karena malas, (2) dengan kinerja yang tinggi dari buruh dan karyawan maka pekerjaan yang diberikan atau ditugaskan kepadanya akan dapat diselesaikan dengan waktu yang lebih singkat atau lebih cepat, (3) dengan kinerja yang tinggi pihak organisasi memperoleh keuntungan dari sudut kecilnya angka kerusakan karena semakin tidak puas dalam bekerja, semakin tidak bersemangat dalam bekerja, maka semakin besar angka kerusakan, (4) kinerja yang tinggi otomatis membuat karyawan akan merasa senang bekerja sehingga kecil kemungkinan karyawan akan pindah bekerja ke tempat lain, (5) kinerja yang tinggi dapat mengurangi angka kecelakaan karena karyawan yang mempunyai kinerja tinggi cenderung bekerja dengan hati-hati dan teliti sehingga bekerja sesuai dengan prosedur yang ada (Tohardi, 2012).

Kinerja merupakan kesepakatan batiniah yang muncul dari dalam diri karyawan yang sifatnya abstrak, tetapi sangat esensial dalam dunia kerja. Kinerja dapat dibedakan menjadi dua dimensi, yaitu kinerja tinggi dan kinerja rendah. Kinerja karyawan yang tinggi akan membawa sumbangan positif bagi perusahaan. Karyawan yang mempunyai kinerja tinggi karakteristiknya seperti manusia dewasa. Ciri-cirinya kinerja tinggi adalah pegawai bekerja dengan senang hati, menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, interaksinya sangat dinamis, partisipasi maksimal, dapat bekerja sama dengan teman sejawat, dan inovatif. Sebaliknya, karyawan dengan kinerja rendah akan membawa perusahaan kepada kehancuran.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai, berbagai cara dan langkah dapat dilakukan organisasi agar pegawai dapat bekerja dengan baik, diantaranya adalah melalui aspek kepemimpinan, penataan lingkungan kerja yang baik dan kondusif dan peningkatan kemampuan kerja pegawai agar dapat bekerja sesuai dengan tupoksi yang sudah ditetapkan. Hasibuan (2017) mendefinisikan Kepemimpinan adalah seni seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Definisi lain kepemimpinan sebagai alat untuk mempengaruhi disampaikan oleh Siagian (2014) yang menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang mempengaruhi orang lain. Pemimpin dituntut untuk menciptakan hubungan personal dengan orang lain dari pada kebutuhannya sendiri, dan harus berani menerima kegagalan. Setiap pemimpin perlu menyadari bahwa untuk mewujudkan hubungan manusiawi yang efektif, maka ia perlu memiliki kemampuan memperlakukan orang lain sebagai subyek bukan objek, sebagaimana layaknya benda mati, yang dapat diperlakukan sekehendak hati.

Disamping kepemimpinan, faktor lain yang juga mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang penting bagi pegawai dalam melakukan aktivitasnya dalam suatu organisasi. Lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2013) adalah “kondisi lingkungan kerja bisa disebut baik atau sesuai jika manusia bisa menjalankan aktivitas dengan optimal, sehat, amakan dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja bisa dilihat dari dalam jangka waktu yang lama lebih jauh dari lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik bisa menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung didapatkannya rancangan sistem kerja yang efisien”.

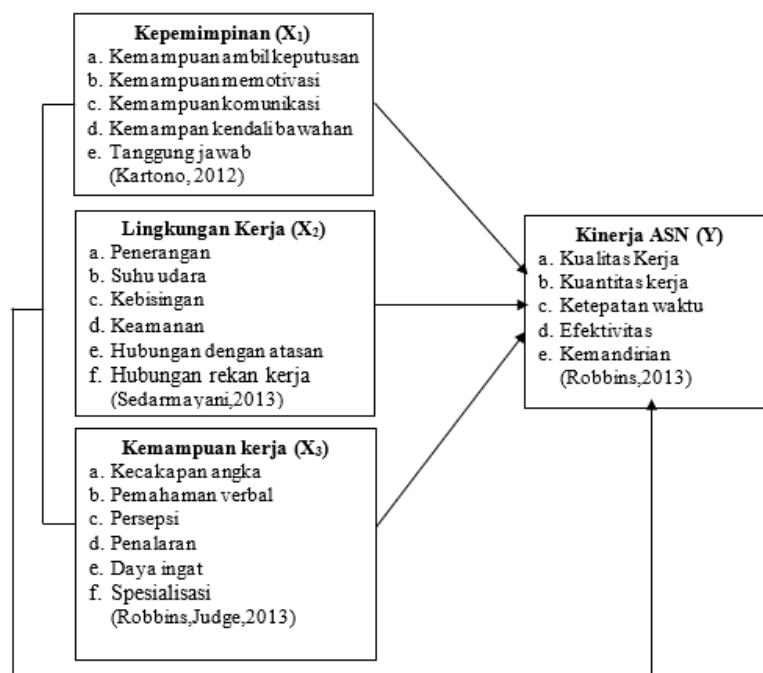
Kemudian, kemampuan kerja juga menjadi bagian dalam peningkatan kinerja pegawai. Menurut Thoha (2013) kemampuan merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan atau keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan suatu pengalaman. Sedangkan Menurut Robbins dan Judge (2013) kemampuan (ability) merupakan kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan adalah sebuah penilaian terkini atas apa yang dapat dilakukan seseorang. Selain itu menurut Wursanto (2013). Kemampuan merupakan kecakapan seseorang yang meliputi kecerdasan dan keterampilan dalam memecahkan persoalan yang dihadapinya.

Pentingnya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kemampuan kerja ini dikemukakan oleh Yani Handri Rumengan (2014), dalam penelitian tentang Analisis pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitiannya menunjukkan: (1)

kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi kerja dan kemampuan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai (2) Kepemimpinan, Lingkungan kerja, Motivasi dan Kemampuan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang sama juga dilakukan oleh Rizki Saputra (2015) tentang Pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, dimana hasilnya menunjukkan bahwa secara parsial kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, secara simultan kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Tuntutan-tuntutan agar organisasi memiliki kepemimpinan, lingkungan kerja dan kemampuan kerja yang baik dihadapi juga oleh Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Manokwari. Fenomena yang ada pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Manokwari menunjukkan bahwa aspek kepemimpinan, lingkungan kerja dan kemampuan kerja pegawaimasih perlu ditingkatkan dan perlu mendapat perhatian khusus dari pemerintah Kabupaten Manokwari. Sebab apabila ketiga variabel itu bisa ditingkatkan dengan baik, maka dapat dipastikan kinerja ASN pada Badan Penelolra Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Manokwari dapat meingkat secara signifikan.

Dalam konteks inilah maka penelitian ini bermaksud untuk membuktikan secara ilmiah bahwa kepemimpinan, lingkungan kerja dan kemampuan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap pencapaian kinerja ASN. Untuk itu penulis bermaksud untuk melakukan penelitian dengan judul: Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja ASN Pada Badan Pengelolah Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Manokwari. Adapun model penelitian ini dapat digambarkan dalam kerangka konsep berikut ini.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Dari kerangka konsep penelitian tersebut di atas maka dirumuskan hipotesis penelitian ini sebagai pendugaan awal terkait dengan hupengaruh variabel penelitian ini sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja ASN pada Badan Pengelolah Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Manokwari.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja ASN pada Badan Pengelolah Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Manokwari.

3. Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja ASN pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Manokwari.
4. Kepemimpinan, lingkungan kerja dan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja ASN pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Manokwari

2. Metode Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian deskriptif analitis dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini akan dilaksanakan pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Manokwari dengan waktu penelitian berlangsung selama dua bulan. Jenis dan sumber data yang diperlukan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data Primer merupakan informasi yang dikumpulkan langsung dari sumbernya, yaitu hasil pengisian kuesioner oleh responden penelitian. Sedangkan Data Sekunder yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung, baik berupa keterangan maupun literatur dan jurnal yang ada hubungannya dengan penelitian, khususnya penelitian-penelitian terdahulu.

Teknik pengumpulan data penelitian ini menggunakan kuesioner yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden dengan panduan kuesioner menggunakan pertanyaan terbuka dan tertutup. Analisis data yang digunakan yaitu

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja Aparat Sipil Negara (ASN) Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Manokwari. Model hubungan nilai variabel-variabel tersebut dapat disusun dalam fungsi atau persamaan sebagai berikut (Ghozali, 2011) :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Dimana :

Y	=	Kinerja ASN
A	=	Konstanta
b ₁	=	Koefisien regresi variabel X ₁ (Kepemimpinan)
b ₂	=	Koefisien regresi variabel X ₂ (Lingkungan Kerja)
b ₃	=	Koefisien regresi variabel X ₃ (Kemampuan kerja)
X ₁	=	Kepemimpinan
X ₂	=	Lingkungan kerja
X ₃	=	Kemampuan kerja
e	=	error/ variabel pengganggu

3. Hasil dan Pembahasan

Berikut ini adalah uraian hasil pengujian regresi berganda dan output table pengujian dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 25,0 dalam bentuk output model summary, ANOVA (uji F), serta coefficient (uji t) sebagai berikut.

Uji Koefisien Determinasi

Berdasarkan tampilan output model summary pada tabel 5.13, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien determinasi yang telah disesuaikan adalah 0,846 Nilai ini menunjukkan bahwa 84.6% .Semakin besar angka *R Square* maka akan semakin kuat hubungan dari ketiga variabel dalam model regresi. Dapat disimpulkan bahwa 84.6% variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu Kepemimpinan (X₁), Lingkungan Kerja (X₂), Kemampuan Kerja (X₃) sedangkan sisanya 15,4% dijelaskan oleh variabel lain di luar model.

Tabel 1. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.920 ^a	.846	.836	2.158

Sumber data di olah (2021)

Uji t (Uji Parsial)

Setelah memenuhi uji asumsi klasik maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini sudah tepat, dan selanjutnya akan di uji apakah ada pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap kinerja. Berikut tabel hasil pengolahan data analisis regresi berganda menggunakan SPSS

Tabel 2. Hasil Uji t (Uji Parsial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-4.586	1.662		-2.759	.008		
	Kepemimpinan (X1)	.522	.085	.473	6.151	.000	.590	1.694
	Lingkungan kerja (X2)	.149	.077	.137	1.940	.059	.697	1.434
	Kemampua kerja (X3)	.580	.110	.463	5.291	.000	.457	2.189

Sumber data di olah (2021)

Berdasarkan Tabel. 5.14 maka diperoleh model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

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

$$Y = -4.586 + 0.473X_1 + 0.137X_2 + 0.463X_3 + 0.392$$

Dimana :

Y = Kinerja

X1 = Kepemimpinan

X2 = Lingkungan Kerja

X3 = Kemampuan Kerja

e = Standar error

Persamaan regresi di atas memperlihatkan hubungan antara variabel independent dan variabel dependent secara parsial, dari persamaan tersebut dapat di ambil kesimpulan bahwa

1. Nilai constanta adalah (-4.586) artinya jika tidak terjadi perubahan variabel Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kemampuan Kerja (nilai X_1, X_2 dan X_3 adalah 0) maka kinerja ada sebesar (-4.586)
2. Nilai koefisien regresi Kepemimpinan adalah 0.473 artinya jika variabel Kepemimpinan (X_1) meningkat sebesar 1% dengan asumsi variabel Lingkungan Kerja (X_2), Kemampuan Kerja (X_3) dan constanta adalah 0, maka kinerja perangkat desa di Kecamatan Gantarangkeke meningkat sebesar 0.473%. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan berkontribusi negatif terhadap kinerja
3. Nilai koefisien regresi Lingkungan Kerja adalah 0,137 artinya jika variabel Lingkungan Kerja (X_2) meningkat sebesar 1% dengan asumsi variabel Kepemimpinan (X_1), Kemampuan Kerja (X_3) dan constanta adalah 0, maka kinerja meningkat sebesar 0,137 %. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja berkontribusi positif terhadap kinerja
4. Nilai koefisien regresi Kemampuan Kerja adalah 0,463 artinya jika variabel Kemampuan Kerja (X_3) meningkat sebesar 1% dengan asumsi variabel Kepemimpinan (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan constanta adalah 0, maka kinerja meningkat sebesar 0,463 %. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Kemampuan Kerja berkontribusi positif terhadap kinerja

Melihat output SPSS hasil coefficients pada uji-t diatas, berikut pembahasan uji parsial antara Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap kinerja

1) Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Dari tabel koefisien diperoleh nilai thitung sebesar 6.151 dan nilai ttabel diketahui sebesar 2.010 Dengan membandingkan antara thitung dan ttabel maka ditemukan bahwa thitung > ttabel = 6.151 > 2.010, karena nilai thitung lebih besar dari ttabel, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi variabel Kepemimpinan signifikan. Dan hasil yang diperoleh dari perbandingan nilai sig.dengan taraf signifikansi: sig. $\alpha = 0,00 > 0,05$. Karena sig.> α , maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima dan H0 ditolak, artinya koefisien regresi pada variabel Kepemimpinan secara parsial (individu) berpengaruh terhadap kinerja, Maka Hipotesis I diterima. Hasil ini memiliki hasil yang sama dengan Dwipayana (2013) yang menyatakan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan cara memberikan petunjuk kepada karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya yang disertai dengan pemberian berbagai fleksibilitas kepada karyawan untuk melaksanakan tugas-tugas mereka dalam batas-batas dan prosedur-prosedur yang telah ditetapkan, sehingga karyawan merasa senang dengan cara pemimpin memberikan arahan untuk mencapai kinerja yang lebih tinggi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Widiartanto,et al (2019) tentang Pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel intervening. Hasil regresi berganda menunjukkan bahwa kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis jalur juga menunjukkan pengaruh variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Variabel kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja.

2) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Dari tabel koefisien diperoleh nilai thitung sebesar 1.940 dan nilai ttabel diketahui sebesar 2.010. Dengan membandingkan antara thitung dan ttabel maka ditemukan bahwa thitung < ttabel = 1.940 < 2.010, karena nilai thitung lebih kecil dari ttabel, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja tidak signifikan. Dan hasil yang diperoleh dari perbandingan nilai sig.dengan taraf signifikansi: sig. $\alpha = 0,059 > 0,05$. Karena sig.< α , maka dapat disimpulkan bahwa H2 ditolak dan H0 diterima, artinya koefisien regresi pada variabel Lingkungan Kerja secara parsial (individu) tidak berpengaruh terhadap kinerja. Maka Hipotesis II ditolak. Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian Bahri,et al (2017) tentang Pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dimana hasilnya menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja. Penelitian ini tidak mendukung penelitian Indriyanto (2014), yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Penelitian ini juga bertolak belakang dengan penelitian Saputra (2015) tentang Pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menurut Perspektif ekonomi Islam (Studi pada CV.Semangat Jaya Kabupaten Pesawaran). Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa secara parsial (Uji t), kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta secara simultan kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian di ketahui bahwa Lingkungan kerja di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Manokwari, ternyata tidak berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini dapat menjadi evaluasi bagi pimpinan Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Manokwari untuk lebih memperbaiki lingkungan kerja di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Manokwari sehingga dapat meningkatkan kinerja ASN di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Manokwari.

3) Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja

Dari tabel koefisien diperoleh nilai thitung sebesar 5.291 dan nilai ttabel diketahui sebesar 2.010. Dengan membandingkan antara thitung dan ttabel maka ditemukan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel} = 5.291 > 2.010$, karena nilai thitung lebih besar dari ttabel, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi variabel Kemampuan Kerja signifikan. Dan hasil yang diperoleh dari perbandingan nilai sig.dengan taraf signifikansi: $\text{sig. } \alpha = 0,000 < 0,05$. Karena $\text{sig.} < \alpha$, maka dapat disimpulkan bahwa H3 diterima dan H0 ditolak, artinya koefisien regresi pada variabel Kemampuan Kerja secara parsial (individu) berpengaruh terhadap kinerja. Maka Hipotesis III diterima. Hal ini sesuai dengan teori Mangkunegara (2013) yang menyatakan bahwa kemampuan kerja (keterampilan) yang memadai dimiliki seseorang dalam melakukan pekerjaan, maka ia akan lebih mudah untuk mencapai kinerja yang diharapkan sehingga menimbulkan rasa puas terhadap hasil kerja yang telah dilakukan. Hal ini selaras dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rismandi (2017) di PT PLN (Persero) Distribusi Lampung bahwa kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Bangkit Alamsyah (2013), judul penelitian: Pengaruh kepemimpinan dan kemampuan kerja terhadap Kinerja karyawan di PT.Danar Hadi Surakarta. Hasil penelitiannya membuktikan bahwa : (1) kepemimpinan dan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (2) Secara parsial kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Uji F (Uji Simultan)

Uji simultan digunakan untuk mengetahui secara bersama-sama variabel bebas yaitu Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Kemampuan Kerja (X3) berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu Kinerja (Y). Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat. Bila nilai F lebih besar daripada 4 maka H0 dapat ditolak pada derajat kepercayaan 5%. Dengan kata lain kita menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara serentak dan signifikan mempengaruhi variabel dependen (Ghozali,2011:98). Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 25, ditunjukkan pada tabel berikut.

Tabel 3. Tabel ANOVA (Uji Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1128.285	3	376.095	80.736	.000 ^b
	Residual	204.965	44	4.658		
	Total	1333.250	47			

Sumber data di olah (2021)

Berdasarkan Tabel. 3 dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai F hitung di atas sebesar 80.736 lebih besar daripada 2,57 dan probabilitas 0,000 lebih kecil dari 0,05, dan diperoleh nilai Fhitung > Ftabel Dengan demikian diperoleh Fhitung > Ftabel ($80.736 > 2,77$) maka hipotesis IV diterima. Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2006:94) menjelaskan bahwa “Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu”. Menurut Wilson Bangun (2012), menjelaskan bahwa peningkatan kinerja merupakan hal yang diinginkan baik dari pihak pemberi kerja maupun para pekerja. Pemberi kerja menginginkan kinerja karyawannya baik untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan perusahaan. Disisi lain, para pekerja berkepentingan untuk pengembangan diri dan promosi pekerjaan. Peningkatan kinerja karyawan juga akan berpengaruh terhadap produktivitas perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Yani Handri Rumengan (2014), tentang Analisis pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan. Kesimpulan penelitian ini adalah: kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi kerja dan kemampuan kerja secara simultan dan parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Soedjono (2005) tentang Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Organisasi dan Kemampuan Kerja karyawan pada terminal penumpang umum di Surabaya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan dari Lingkungan Kerja terhadap kinerja organisasi, ada pengaruh signifikan dari kinerja organisasi terhadap Kemampuan Kerja, ada pengaruh signifikan dari Lingkungan Kerja terhadap Kemampuan Kerja karyawan, dan ada pengaruh signifikan dari Lingkungan Kerja melalui kinerja organisasi terhadap Kemampuan Kerja karyawan.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut : Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Manokwari. Lingkungan Kerja tidak signifikan berpengaruh terhadap kinerja ASN pada Badan Pengelolal. Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Manokwari. Kemampuan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Manokwari. Secara simultan Kepemimpinan Lingkungan Kerja kerja dan Kemampuan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja ASN pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Manokwari. Kepemimpinan sebagai variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja ASN pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Manokwari.

Referensi

- AW, Suranto. 2010. Komunikasi Sosial Budaya. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Azwar, S. (2007). Sikap Manusia Teori dan Pengukurannya Edisi 2, Pustaka Pelajar. Yogyakarta
- Bawono, Anton. 2013. Multivariate Analysis dengan SPSS. Salatiga: STAIN Salatiga Press.
- Brainly. 2017. Peran Pers dalam Politik di Indonesia. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan
- Eka, Yulius. (2014). “Manajemen dan Perilaku Organisasi” Jakarta: Graha Ilmu.
- Ghozali, Imam. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.

- Handoko, T. Hani. 2011. Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia. Yogyakarta: Penerbit BPFE
- Hasibuan, Malayu, .S. P, 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta Bumi Aksara.
- Idris, Zahara, dan Lisman Jamal. 2011. Pengantar Pendidikan. Jakarta: Grasindo, Jakarta
- Kartono, Kartini. 2012. Pemimpin dan Kepemimpinan. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kasparina Ufie. 2010. Kepemimpinan Yang Efektif. <https://stapakambon.wordpress.com>
- Malthis R.L dan Jackson, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia . Salemba Empat. Jakarta.
- Mangkunegara, A.A.Anwar Prabu, 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Rosda Karya.
- Moeheriono. 2010. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Bogor: Penerbit. Ghalia Indonesia.
- Rivai Veitzal. 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Dari Teori ke Praktek. Cetakan ke lima. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2013. Organizational Behavior. Edition 15. Pearson Education . New Jersey:
- Saban, Echdar. 2017. Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis- Panduan Komprehensif Langkah demi langkah Penelitian untuk Skripsi, Tesis dan Disrtasi. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Sedarmayanti, 2013. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas. Mandar Maju. Bandung
- Senjaya, Sasa Djuarsa. 2011. Teori Komunikasi. Jakarta : Universitas Terbuka
- Setiawan, Hendrik. 2009. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) terhadap Kinerja Organisasi Biro Keuangan Daerah Provinsi Riau
- Simamora. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sondang P. Siagian. 2014, Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi . Aksara. Jakarta
- Terry George R., dan Leslie W. Rue, 2010, Dasar-dasar Manajemen, Jakarta: Bumi. Aksara.
- Tjuju, Siswanto. 2011. Kepemimpinan dalam Organisasi. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Ulani Yunus 2017. Pengembangan Komunikasi Efektif. Bahan Ajar Perkuliahan Universitas Bina Nusantara Jakarta
- Yunus, Mahmud. 2010. Pokok-Pokok Pendidikan dan Pengajaran. Jakarta: PT Hidakarya Agung

