



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 3 Tahun 2024 Page 5315-5328

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (BAKESBANGPOL) Kota Mataram

Ni Made Dwi Ayu Aditiya Lestari^{1✉}, Santi Nururly²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mataram

Email : dwiayuaditiya@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel Kemampuan Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan metodologi asosiatif-kausal. Dalam studi ini, metode pengumpulan data menggunakan metode sensus, yaitu sebanyak 56 pegawai ialah populasi sebagai responden. Selanjutnya, Pengujian dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda yang terdiri dari uji F, uji t, dan uji R^2 . Sebelum melakukan pengujian analisis regresi linier berganda terlebih dahulu dilakukan uji kualitas instrument yang terdiri dari uji validitas dan realibilitas serta uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolonieritas dan uji heteroskedastisitas, untuk mengetahui ada atau tidak penyimpangan-penyimpangan terhadap asumsi-asumsi dan menggunakan alat analisis SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Kemampuan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (2) Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Nilai koefisien penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja memiliki pengaruh lebih kuat terhadap Kinerja Pegawai.

Kata kunci : *Kemampuan Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai*

Abstract

This study aims to determine the effect of each variable Work Ability (X1) and Work Environment (X2) on Employee Performance (Y). This research is a quantitative study using associative-causal methodology. In this study, the data collection method uses the census method, namely 56 employees are the population as respondents. Furthermore, the test in this study uses multiple linear regression analysis techniques consisting of the F test, t test, and R^2 test. Before testing multiple linear regression analysis, first the instrument quality test is carried out which consists of validity and reliability tests and the classical assumption test which consists of normality test, multicollinearity test and heteroscedasticity test, to determine whether or not there are deviations from the assumptions and using the SPSS version 25 analysis tools: (1) Work Ability has a positive and significant effect on Employee Performance (2) The Work Environment has a positive and significant effect on Employee Performance. The research coefficient value shows that work ability has a stronger influence on employee performance.

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

PENDAHULUAN

Kehidupan suatu organisasi secara mendasar ditentukan oleh tenaga kerja sebagai sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Sumber daya manusia adalah aset yang sangat berharga dan merupakan salah satu faktor penting dalam menunjang keberhasilan pelaksanaan kegiatan suatu organisasi (Putra, 2021). Setiap organisasi dituntut untuk mampu meningkatkan sumber daya oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik agar dapat berpartisipasi aktif sebagai pelaku pencapaian tujuan dari suatu organisasi serta dapat memberikan hasil kinerja yang maksimal. Kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian tujuan sebuah organisasi. Kasmir (2016) menyatakan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu .

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Kasmir (2016) meliputi kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja dan lingkungan kerja sekitar. Kinerja setiap individu yang dimiliki organisasi tersebut yang dapat diketahui melalui penilaian kinerja dan hal ini dipandang sangat penting karena melalui penilaian kinerja akan diketahui seberapa tepat pegawai telah menjalankan tugas dan fungsinya. Beberapa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diatas, kemampuan kerja merupakan salah satu faktor yang mampu mempengaruhi kinerja pegawai. Kemampuan yang dimiliki oleh pegawai sangat mempengaruhi proses untuk

mengembangkan pegawai demi memperlancar proses operasional di dalam organisasi. Seperti yang di ungkapkan oleh Robbins (2015), bahwa kemampuan (*ability*) adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan berbagai macam tugas dalam sebuah pekerjaan. Seseorang yang memiliki kemampuan berarti akan sanggup melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Semakin tinggi tingkat kemampuan kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan, maka kinerja karyawan atau pegawai di dalam perusahaan (instansi) akan tinggi pula (Robbins, 1998).

Selain faktor kemampuan kerja faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja. Sinambela *et al.* (2022) menyatakan lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mendorong kinerja pegawai untuk mencapai tujuan instansi. Ahyari (2015) menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan di mana para karyawan tersebut bekerja yang di dalamnya terdapat unsur kondisi di mana karyawan tersebut bekerja. Lingkungan kerja terdiri dari dua jenis yaitu lingkungan fisik yang bersifat nyata dan dimensi lingkungan non fisik yang bersifat tidak nyata. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi suatu kinerja pegawai karena seorang manusia akan mampu melaksanakan kegiatan dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai (Sedarmayanti, 2017).

Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (BAKESBANGPOL) Kota Mataram yang menjadi objek penelitian ini merupakan sebuah organisasi yang mempunyai kedudukan sebagai unsur pendukung tugas Walikota, dibidang kesatuan dan politik, tidak terlepas memiliki tanggung jawab sendiri dalam menjalankan tugas sesuai Peraturan Walikota (PERWAL) Mataram Nomor 36 Tahun 2011 pasal 3 & 4 tentang rincian tugas pokok dan fungsi Bakesbangpol Kota Mataram. Organisasi ini bergerak dalam sektor publik dalam menjaga perdamaian, keamanan dan kestabilan masyarakat Kota Mataram. Untuk mendukung keberhasilan terhadap pelaksanaan tugas dan fungsi dari Bakesbangpol sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia atau pegawai di dalam instansi tersebut, pegawai dituntut untuk bekerja dengan sungguh-sungguh sesuai dengan kapasitas yang dimiliki pegawai agar nantinya berdampak pada kinerja individu maupun organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kasubag Umum dan Kepegawaian terkait kinerja pegawai di Bakesbangpol Kota Mataram, beberapa beberapa pegawai kurang memahami tupoksi dalam bidang pekerjaannya masing-masing, menjadikan kecepatan kerja pegawai dalam melaksanakan kegiatan dari program kerja menjadi sedikit terhambat. Jika dilihat dari capaian kinerja program kerja tahun 2021-2022 terdapat beberapa program kerja mengalami penurunan dan diharapkan dapat ditingkatkan. Penilaian capaian program kerja yang ada di Bakesbangpol Kota Mataram ini adalah suatu upaya untuk mengukur

sejauh mana pegawai sudah menjalankan program kerja yang ada. serta adanya perbandingan ini agar pegawai terus memaksimalkan pekerjaannya untuk memberikan yang terbaik kepada instansi dengan harapan kinerja program kerja terus meningkat dan stabil dari tahun ke tahun.

Fenomena kemampuan kerja pada Bakesbangpol Kota Mataram, pegawai minim akan pengalaman dan pengetahuan dibidang pekerjaannya yang beragam terutama pada bidang pelaksana atau staf, pegawai juga kurang memahami penggunaan IT serta ketika mendapat instruksi dari atasan maupun rekan kerja terkadang ditafsirkan lain oleh beberapa pegawai. Fenomena lainnya pada aspek lingkungan kerja di Bakesbangpol Kota Mataram secara fisik beberapa ruangan kerja yang masih standar karena bangunan pada Bakesbangpol merupakan bekas rumah yang dimana layout bangunan perlu untuk diperhatikan dalam perencanaan ruang kerja, penerangan dan ventilasi disetiap ruangan serta fasilitas seperti komputer yang juga dikatakan cukup namun belum sebaik yang diharapkan dan jumlahnya masih terbatas. Secara non fisik pada hubungan antar rekan kerja cukup baik namun beberapa pegawai di saat melaksanakan pekerjaan terkadang timbul kesalahpahaman satu sama lain disebabkan karena faktor tuntutan pekerjaan yang cukup tinggi sehingga kurang dapat mengontrol diri.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Edison (2016) Kinerja adalah hasil kerja dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Ada lima indikator untuk mengukur kinerja pegawai menurut Fadel (2009) yakni: (1) pemahaman atas tupoksi, (2) inovasi, (3) kecepatan kerja, (4) keakuratan kerja, (5) kerjasama.

Kemampuan Kerja

Rivai (2015), mendefinisikan kemampuan kerja sebagai karakteristik yang mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik. Indikator kemampuan kerja menurut Paramita dan Warso (2016), terdiri dari : (1) pengetahuan. (2) pelatihan, (3) pengalaman, (4) keterampilan, (5) kesanggupan kerja.

Lingkungan Kerja

Ahyari (2015) menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan di mana para karyawan tersebut bekerja yang di dalamnya terdapat unsur kondisi di mana

karyawan tersebut bekerja. Ada sejumlah indikator menurut Nitisemito (2016) : suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja dan tersedianya fasilitas kerja.

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini menggunakan jenis penelitian Asosiatif yang menjelaskan hubungan antar variabel atau lebih. Bentuk hubungan kausal, yaitu hubungan yang bersifat sebab akibat, yang mana terdapat variabel independen dan variabel dependen (Sugiyono, 2015). Penelitian ini dilaksanakan di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (BAKESBANGPOL) Kota Mataram karena terdapat permasalahan atau fenomena terkait variabel yang diteliti. Populasi sekaligus menjadi responden dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Bakesbangpol Kota Mataram yang berjumlah 56 orang.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sensus. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, kuesioner untuk kinerja pegawai dimodifikasi dari penelitian Hulu (2018), sementara itu kuesioner kemampuan kerja dimodifikasi dari penelitian Fifnur (2023), terakhir kuesioner lingkungan kerja dimodifikasi dari penelitian Johan (2019) dan studi dokumentasi. Sumber data dalam penelitian ini diperoleh dari data primer dan data sekunder dan menggunakan metode penelitian kuantitatif sehingga jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif. Untuk mengukur variabel penelitian menggunakan skala likert yang mempunyai skala 1-5 dengan kategori untuk variabel kinerja pegawai dan kemampuan kerja yaitu sangat tinggi (skala 5), tinggi (skala 4), cukup tinggi (skala 3), rendah (skala 2) dan sangat rendah (skala 1) serta untuk kategori variabel lingkungan kerja terdiri dari sangat nyaman (skala 5), nyaman (skala 4), cukup nyaman (skala 3), kurang nyaman (skala 2) dan sangat tidak nyaman (skala 1) dan teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linear berganda yang diolah menggunakan program SPSS 25.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Hasil deskriptif menunjukkan bahwa responden yang bekerja di Bakesbangpol Kota Mataram dengan jenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 38 orang atau 67,9% lebih banyak daripada perempuan, usia yang bekerja terbanyak pada usia >41 tahun sebanyak 24 responden atau 42,9%, pendidikan terakhir yang mendominasi bekerja yaitu SMA/Sederajat sebanyak 33 responden atau 58,9%, lama bekerja 11-15 tahun yaitu sebanyak 18 orang atau 32,1% dan status kepegawaian yang terbanyak bekerja dengan status kepegawaian NON PNS sebanyak 33 orang atau 58,9%.

Analisis Deskriptif Variabel

Berdasarkan analisis deskriptif variabel, rata-rata penilaian responden terhadap variabel kinerja pegawai tergolong dalam kategori tinggi dengan nilai rata-rata sebesar 3,48 dengan indikator inovasi yang memperoleh nilai tertinggi dengan nilai rata-rata sebesar 3,66. Hal ini menunjukkan pimpinan melihat bahwa kinerja pegawai Bakesbangpol Kota Mataram sudah masuk dalam kategori tinggi. Variabel kemampuan kerja tergolong dalam kategori tinggi dengan nilai rata-rata sebesar 3,48 dengan indikator pengetahuan yang memperoleh nilai tertinggi dengan nilai rata-rata sebesar 3,61. Tanggapan responden menunjukkan dalam hal kemampuan kerja pada pegawai Bakesbangpol Kota Mataram masuk dalam kategori tinggi. Untuk variabel lingkungan kerja tergolong dalam kategori nyaman dengan nilai rata-rata sebesar 3,46 dengan indikator suasana kerja yang memperoleh nilai tertinggi dengan nilai rata-rata sebesar 3,48. Artinya lingkungan kerja yang ada di Bakesbangpol Kota Mataram masih masuk dalam kategori nyaman.

Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. instrument dikatakan valid apabila instrument tersebut dapat dengan tepat mengukur apa yang hendak diukur.

Tabel 1. Hasil Pengujian Validitas

No	Variabel	Rxy	r tabel	Keterangan
1.	Kinerja Pegawai	0,628-0,664	0,263	VALID
2.	Kemampuan Kerja	0,280-0,429	0,263	VALID
3.	Lingkungan Kerja	0,571-0,424	0,263	VALID

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa seluruh item pada variabel terikat (kinerja pegawai) dan variabel bebas (kemampuan kerja dan lingkungan kerja) memiliki nilai r hitung > r tabel 0,263 dan dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan instrument dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk melihat apakah instrument penelitian merupakan instrument yang handal dan dapat dipercaya.

Tabel 2. Hasil Pengujian Reliabilitas

No	Variabel	Alpha Cronbach's	Standard Cronbach's Alpha	Keterangan
1.	Kinerja Pegawai	0,883	0,6	Reliabel
2.	Kemampuan Kerja	0,894	0,6	Reliabel
3.	Lingkungan Kerja	0,775	0,6	Reliabel

Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai, kemampuan kerja dan lingkungan kerja memiliki *cronbach alpha* lebih besar dari *standard cronbach alpha* (0,6). Hal ini menunjukkan bahwa seluruh data-data pada penelitian ini telah reliabel atau dapat diterima, artinya bahwa pernyataan-pernyataan pada kuesioner yang telah disebarakan tersebut dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk menghilangkan penyimpangan-penyimpangan yang mungkin terjadi dalam analisis regresi sehingga hasil yang diperoleh dapat lebih akurat. Hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa datanya normal, tidak ada multikolinieritas, tidak ada autokorelasi dan tidak ada heteroskedastisitas.

1. Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		56
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.10698795
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.056
	Positive	.056
	Negative	-.052
Test Statistic		.056
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Berdasarkan tabel hasil uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov Test di atas, diperoleh nilai Asymp.Sig (2-tailed) sebesar 0,200. sehingga dapat disimpulkan bahwa ketiga data variabel penelitian (kinerja pegawai, kemampuan kerja dan lingkungan kerja) terdistribusi normal karena nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* $0,200 > 0,05$.

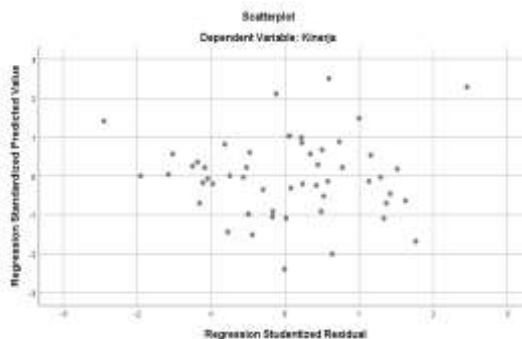
2. Uji Multikolinieritas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

No	Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
1.	Kemampuan Kerja	0,195	5.137	Tidak Terjadi Multikolinieritas
2.	Lingkungan Kerja	0,195	5.137	Tidak Terjadi Multikolinieritas

Berdasarkan tabel 4 diatas dapat diketahui bahwa nilai *Tolerance* variabel kemampuan kerja adalah $0,195 > 0,10$ dan nilai VIF $5,137 < 10$, variabel lingkungan kerja nilai *tolerance* $0,195 > 0,10$ dan nilai VIF $5,137 < 10$. Oleh karena itu berdasarkan hasil data ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi korelasi antar variabel yang menunjukkan tidak terjadinya multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1. Scatterplot

Berdasarkan gambar 1. *scatterplot* menunjukkan bahwa data tersebar tidak terdapat suatu pola yang jelas pada penyebaran data tersebut. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model persamaan regresi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	.143	.103	
	Kemampuan Kerja	.794	.062	.833
	Lingkungan Kerja	.164	.067	.159

Berdasarkan tabel diatas persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut

:

$$Y = 0,143 + 0,794 X_1 + 0,164 X_2 + e$$

Berdasarkan hasil dari persamaan tersebut kemudian dapat dijelaskan makna dari koefisien regresi untuk masing-masing variabel sebagai berikut :

- 1) Nilai Koefisien Konstanta (a) sebesar 0,143. Hal ini menunjukkan bahwa apabila tidak ada pengaruh variabel kemampuan kerja dan lingkungan kerja, maka besarnya nilai peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,143.
- 2) Nilai Koefisien variabel kemampuan kerja (X_1) memiliki nilai positif sebesar 0,794 yang berarti bahwa setiap peningkatan satuan variabel kemampuan kerja akan meningkatkan kinerja sebesar 0,794 dengan asumsi bahwa variabel lain tidak berubah atau tetap.
- 3) Nilai Koefisien variabel lingkungan kerja (X_2) memiliki nilai positif sebesar 0,164 yang berarti bahwa setiap peningkatan satuan variabel lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja sebesar 0,164 dengan asumsi bahwa variabel lain tidak berubah atau tetap.

Pengujian Hipotesis

1. Uji F (Uji Kelayakan Model)

Tabel 6. Hasil Uji F (Kelayakan Model) Taraf Signifikansi 5% (0,05)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	13.948	2	6.974	587.130	.000 ^b
	n					

	Residual	.630	53	.012		
	Total	14.578	55			

Berdasarkan tabel 6 diketahui nilai dari $F_{hitung} 587.130 > F_{tabel} 3,17$ dan tingkat signifikansinya itu $0,000 < 0,05$ sehingga dapat diambil keputusan H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya penelitian yang bertujuan melihat pengaruh kemampuan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Bakesbangpol Kota Mataram ini dapat dinyatakan layak dan hasil ini menunjukkan bahwa model yang digunakan memenuhi asumsi kelayakan sebuah model penelitian dengan data penelitian yang dianalisis.

2. Uji t (Parsial)

Tabel 7. Hasil Uji t

No	Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.	Keterangan
1	Kemampuan Kerja	12,873	2,005	0,000	Signifikan
2	Lingkungan Kerja	2,460	2,005	0,017	Signifikan

1) Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil perhitungan bahwa H_1 diterima karena nilai t_{hitung} kemampuan kerja sebesar $12,873 > t_{tabel} 2,005$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Jadi dapat diasumsikan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (BAKESBANGPOL) Kota Mataram.

2) Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil perhitungan bahwa H_2 diterima karena nilai t_{hitung} lingkungan kerja sebesar $2,460 > t_{tabel} 2,005$ dengan nilai signifikan $0,017 < 0,05$. Jadi dapat diasumsikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (BAKESBANGPOL) Kota Mataram.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.978 ^a	.957	.955	.10899

Berdasarkan tabel 8 diatas dapat dilihat bahwa hasil analisis menunjukkan nilai koefisien determinasi R *Square* sebesar 0,957 ditransformasikan menjadi koefisien diterminasi sebesar 95% . Hal ini berarti kemampuan variabel independen (kemampuan kerja dan lingkungan kerja) dalam menjelaskan variabel dependen yaitu (kinerja pegawai) adalah 95% dan sisanya 5% dijelaskan atau dapat dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel penelitian yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini seperti variabel pengetahuan, rancangan kerja, motivasi kerja, gaya kepemimpinan, dll.

Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan analisis regresi linear berganda yang hasil nilai koefisien regresinya sebesar 0,794 menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (BAKESBANGPOL) Kota Mataram, menunjukkan arti bahwa kemampuan kerja memiliki hubungan searah dengan kinerja pegawai. Nilai koefisien kemampuan kerja lebih besar sehingga menunjukkan bahwa pengaruh kemampuan kerja lebih kuat terhadap kinerja pegawai. Nilai $t_{hitung} 12,873 > t_{tabel} 2,005$ serta nilai signya $0,000 < 0,05$ dengan demikian H_0 ditolak H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa jika pegawai semakin mampu untuk bekerja, semakin tinggi juga kinerjanya dan sebaliknya jika pegawai tidak mampu untuk bekerja maka kinerja pegawai menjadi rendah.

Dilihat dari hasil skor penelitian pada kemampuan kerja memiliki nilai total rata-rata 3,48 dengan kategori tinggi, hal ini menunjukkan bahwa kemampuan kerja memberikan pengaruh yang baik untuk meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini didukung dengan teori yang dikemukakan oleh Robbins (2015), menyatakan bahwa kemampuan (*ability*) adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan berbagai macam tugas dalam sebuah pekerjaan. Seseorang yang memiliki kapasitas yang baik berarti akan mampu atau sanggup melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya sehingga kedepannya diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai maupun organisasi itu sendiri. Hasil penelitian ini juga diperkuat dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Angreani *et al.* (2018) dan Maharani (2022) yang menunjukan bahwa variabel kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan analisis regresi linear berganda yang hasil nilai koefisien regresinya sebesar 0,164 menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (BAKESBANGPOL) Kota Mataram. Nilai $t_{hitung} 2,460 > t_{tabel} 2,005$ serta nilai signya $0,017 < 0,05$ dengan demikian H_0 ditolak H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa jika lingkungan kerja pegawai semakin nyaman maka akan mempengaruhi kenyamanan pegawai saat bekerja sehingga kinerja pegawai akan semakin baik dan sebaliknya jika lingkungan kerja tidak nyaman maka kinerja pegawai menjadi tidak maksimal.

Dilihat dari hasil skor penelitian pada variabel lingkungan kerja memiliki nilai total rata-rata 3,46 dengan kategori nyaman, hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh yang nyaman dalam bekerja sehingga nantinya dapat meningkatkan kinerja pegawai. Teori yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi suatu kinerja pegawai karena seorang manusia akan mampu melaksanakan kegiatan dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Hasil penelitian ini juga diperkuat dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ahmad dan Mustari (2022) dan Oktavia dan Fernos (2023), menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai .

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (BAKESBANGPOL) Kota Mataram maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kemampuan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (BAKESBANGPOL) Kota Mataram.
2. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (BAKESBANGPOL) Kota Mataram.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, A. J., Mappamiring, M., & Mustari, N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik (KIMAP)*, 3(1), 287-298.
- Ahyari, Agus. (2015). *Manajemen Produksi (Pengendalian Produksi)*. Yogyakarta : BPFE

Yogyakarta.

- Angreani, N., Dammar, B., & Mattalatta, M. (2018). Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian Kabupaten Bantaeng. *Jurnal Mirai Management*, 3(1), 150-174.
- Edison, Emron. (2016). "*Manajemen Sumber Daya Manusia*." Bandung: Alfabeta.
- Fadel, Muhammad. (2009). *Reinventing Government (Pengalaman Dari Daerah)*. Jakarta : PT. Elex Media Komputindo.
- Fifnur. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Provinsi NTB. (Skripsi Sarjana, Universitas Mataram).
- Hulu, E. (2018). Pengaruh Keadilan Organisasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Umum Bethesda Gunungsitoli. (Skripsi Sarjana, Universitas Medan Area).
- Johan. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pegawai Hotel Aston Inn Mataram. (Skripsi Sarjana, Universitas Mataram).
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Maharani, A., Tanjung, H., & Pasaribu, F. (2022). Pengaruh kemampuan kerja, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai badan pendapatan daerah Kabupaten Deli Serdang. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 5(1), 30-41.
- Nitisemito, Alex. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Oktavia, R., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang. *Jurnal Economina*, 2(4), 993-1005.
- Putra, Y. A. (2021). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Profesional pegawai terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Balangan Provinsi Kalimantan Selatan. *Kindai*, 17(2), 291-302.
- Raharjo, S., Paramita, P. D., & Warso, M. M. (2016). Pengaruh kemampuan kerja, pengalaman dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan kompetensi kerja sebagai variabel intervening (studi kasus pada kud "pati kota" kabupaten pati). *Journal of management*, 2(2).
- Robbins, Stephen P. (1998). *Perilaku Organisasi*, Edisi Bahasa Indonesia Cetakan Ke 2, Jakarta: Prenhallindo.
- Robbins, Stephen P. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta Selatan: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan*

Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. Bandung : PT Refika Aditama.

Sinambela, Ella Anastaya dan Utami Lestari, Puji Lestari. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan Dan Kewirausahaan*, 10 (1), 178-190.

Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : ALFABETA.

Veithzal Rivai dan Ella Jauvani. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : Rajawali Pers.