

Factors Affecting The Performance Of BPKAD Employees South Bengkulu District

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai BPKAD Kabupaten Bengkulu Selatan

Neti Herlianti¹⁾; Karona Cahaya Susena²⁾; Yudi Irawan³⁾

¹⁾Study Program of Management, Faculty of Economic, Universitas Dehasen Bengkulu

²⁾Department of Management, Faculty of Economic, Universitas Dehasen Bengkulu

Email: ¹⁾ netiherliantipanj@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [05 September 2023]

Revised [24 Oktober 2023]

Accepted [06 November 2023]

KEYWORDS

Kemampuan Kerja dan Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Di zaman sekarang ini kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi, sumber daya manusia (SDM) selalu menjadi sorotan yang paling tajam dalam pelaksanaan aktivitas kerja dalam suatu organisasi maupun instansi pemerintahan yang ada, baik menyangkut kesiapan, jumlah, pendidikan, dan profesionalisme. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif, Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Bengkulu Selatan sebanyak 40 orang ASN. Hasil Analisis regresi linear berganda tersebut adalah $Y = 6,856 + 0,519 X_1 + 0,340 X_2$, hal ini menggambarkan arah regresi yang positif, artinya variabel kemampuan kerja (X_1) dan Disiplin kerja (X_2) terdapat pengaruh positif terhadap Kinerja pegawai (Y) di dinas BPKAD Kabupaten Bengkulu Selatan. Besarnya nilai koefisien determinasi dari R square sebesar 0,757. Hal ini berarti bahwa nilai kemampuan kerja (X_1) dan nilai disiplin kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 75,7% sedangkan sisanya 24,3 % dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian Hasil uji t pada taraf signifikansi 0,05 menjelaskan bahwa secara partial kemampuan kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai di BPKAD Kabupaten Bengkulu Selatan. Hal ini terlihat bahwa nilai signifikansi kemampuan kerja dan disiplin kerja kurang dari 0,05.

ABSTRACT

The type of research used in this research is qualitative research with a descriptive approach. The population in this study is all State Civil Servants (ASN) at the Regional Financial and Asset Management Agency of South Bengkulu Regency, totaling 40 ASN. The results of the multiple linear regression analysis are $Y = 6.856 + 0.519 X_1 + 0.340 X_2$, this illustrates a positive regression direction, meaning that the variable work ability (X_1) and work discipline (X_2) have a positive influence on employee performance (Y) in the BPKAD service South Bengkulu Regency. The magnitude of the coefficient of determination from the calculation results using SPSS can be seen that the coefficient of determination from R square is 0.757. This means that the value of work ability (X_1) and the value of work discipline (X_2) has a significant effect on employee performance (Y) of 75.7% while the remaining 24.3% is influenced by other variables not examined in research. The results of the t test at level a significance of 0.05 explains that partially work ability and work discipline have a significant influence on employee performance in BPKAD South Bengkulu Regency. It can be seen that the significance value of work ability and work discipline is less than 0.05.

PENDAHULUAN

Di zaman sekarang ini kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi, sumber daya manusia (SDM) selalu menjadi sorotan yang paling tajam dalam pelaksanaan aktivitas kerja dalam suatu organisasi maupun instansi pemerintahan yang ada, baik menyangkut kesiapan, jumlah, pendidikan, dan profesionalisme. Dimana, sumber daya manusia tersebut akan menjadi sumber yang memiliki peran penting dalam pelaksanaan pemerintahan yang baik (good governance), terutama dalam pelaksanaan otonomi daerah. Oleh karena itu, diperlukan dukungan penuh secara maksimal dan optimal dalam kesiapan aparatur dalam pelaksanaan kerja tersebut. Aparatur Sipil Negara (ASN) mempunyai peranan yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dalam jalannya pembangunan suatu daerah melalui instansi tempat mereka bekerja. Dimana sosok ASN disini adalah sosok individu yang memiliki kompetensi sebagai pelayan masyarakat. Selain dari tuntutan yang mengharuskan bahwa setiap ASN tersebut juga memiliki sejumlah perilaku dalam bekerja yang optimal, yaitu disiplin, ulet, kerja keras, konsekuen, konsisten, bertanggungjawab, kreatif, inovatif, pro-aktif, dan mandiri. Aparatur Sipil Negeri bahwa Pegawai Negeri Sipil adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai ASN secara tetap oleh pejabat Pembina kepegawaian untuk meduduki jabatan pemerintah. (undang-undang No.5 Tahun 2014).

Kemudian Dalam (undang-undang Nomor 5 tahun 2014) disebutkan bahwa salah satu tugas Aparatur Sipil Negara adalah memberikan pelayanan publik yang profesional dan berkualitas. Dalam pelaksanaan tugas tersebut, para pegawai tentu memiliki kesulitan dan permasalahan yang timbul. Disinilah dituntut adanya pengetahuan dan kemampuan yang sesuai dengan bidang pekerjaan yang dilaksanakan. Sebab, apabila pekerjaan dilakukan dengan tidak berdasarkan kemampuan maupun pengetahuan, serta pengalaman yang memadai maka hasil kerja yang diinginkan tidak akan tercapai. Selain itu, pihak pimpinan sendiri harus memperhatikan kemampuan kerja dari masing-masing pegawai. Kemampuan kerja dapat disebut sebagai skill atau keahlian dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan. Tentunya kemampuan kerja para pegawai itu sendiri harus sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan. Oleh karena itu, kemampuan kerja dapat disebut sebagai faktor eksternal yang dapat meningkatkan kinerja dari masing-masing pegawai pada BPKAD Kabupaten Bengkulu Selatan.

Kemampuan kerja adalah kesanggupan atau kebutuhan, kemampuan seseorang yang memiliki atau kesanggupan untuk menjalankan sesuatu yang dapat diwujudkan melalui tindakannya untuk meningkatkan produktivitas kerja (Wojowasito:2010). Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa kemampuan kerja merupakan faktor pendorong timbulnya keinginan bekerja dari seorang pegawai, dengan didukung oleh pengetahuan dan kemampuan yang mereka miliki dengan bidang kerja dan jabatan yang diemban saat ini. Dalam menunjang pelaksanaan aktivitas kerja, selain dari adanya kemampuan kerja diperlukan juga kedisiplinan dalam bekerja. Tanpa adanya kedisiplinan kerja, tentu pekerjaan yang diberikan tidak akan selesai tepat pada waktunya dan dapat menurunkan tingkat pelayanan kepada masyarakat yang berhubungan langsung dengan organisasi maupun instansi pemerintahan tersebut. Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan, (Rivai,2011:825) bahwa: Dengan demikian, dengan adanya disiplin yang ditegakkan kepada setiap pegawai dalam pelaksanaan aktivitas kerja mereka sehari-hari, maka para pegawai akan terbiasa untuk mempertanggung jawabkan pekerjaan yang diberikan kepada mereka. Sementara, apabila para pegawai lalai atau sengaja tidak mentaati segala peraturan dalam instansi, mereka akan menerima hukuman maupun sanksi yang diberikan dengan sikap terbuka. Adapun tingkat kedisiplinan pegawai pertama-tama dan pada umumnya dapat dilihat dari absensi. Adapun indikator yang dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai ASN adalah kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, kemandirian, dan efektivitas seorang dalam bekerja. Kelima faktor tersebut belum sepenuhnya dimiliki pegawai-pegawai ASN yang ada di lingkungan kerja BPKAD. Masih ada beberapa pegawai yang belum memiliki kuantitas yang diharapkan instansi, lalai dan melupakan tanggung jawab serta tidak memiliki kualitas dalam bekerja.

Berdasarkan latar belakang diatas, Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah kabupaten Bengkulu selatan juga beberapa pegawai yang melanggar disiplin kerja yang telah ditetapkan tidak sesuai dengan jadwal masuk dan pulang kantor. Ada yangn datang terlambat serta tidak mengikuti apel pagi begitupun juga pada siang harinya, kadang-kadang datang pagi hari kemudian pulang sebelum jam pulang yang ditetapkan. Pegawai BPKAD Bengkulu selatan tidak bekerja sesuai dengan kemampuan karena mereka rata-rata pegawai baru dilingkungan BPKAD dan tidak mengerti tupoksi yang ada. Serta belum bertanggungjawab sebagai ASN dalam bekerja. Pegawai ASN di BPKAD juga masih belum memiliki kriteria-kriteria sebagai pegawai sipil dikarenakan pendidikan dan masa kerja mereka masih belum memenuhi ketentuan yang ada. Dengan pendidikan belum Sarjana serta pengetahuan yang belum cukup itulah dinas BKPAD tersebut kinerja pegawainya belum maksimal. Semestinya instansi tersebut harus mendata dan menyekolahkan pegawai yang belum sarjana melalui kuliah kedinasan dengan begitu pegawai-pegawai yang dikuliahkan tersebut memiliki rasa tanggungjawab. Disamping itu pula belum ada ketegasan dari pimpinan dalam menyelesaikan masalah-masalah yang ada di lingkungan kerjanya.

LANDASAN TEORI

Manajemen Kinerja

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target, sasaran atau kriteria yang telah ditenyukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Irham Fahmi (2016) kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu. Menurut Kasmir (2016) mengatakan kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam suatu menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode



tertentu. Sedangkan menurut Edison (2016) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Disiplin Kerja

Fathoni (2006:130), mengemukakan bahwa dalam dunia kerja, disiplin kerja pada para pegawai dapat diartikan sebagai sikap pegawai yang mematuhi semua peraturan dan ketentuan yang berlaku dalam suatu organisasi, seperti datang dan pulang tepat waktu, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, maupun tidak mangkir dari tugas yang diberikan. Hasibuan (2012:193), menyatakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak. Sementara, hubungan antara pegawai dan organisasi merupakan sesuatu yang dinamis; hubungan itu harus berubah sebab setiap pihak harus menyesuaikan terhadap perkembangan yang terjadi, baik harapan terhadap yang lain dan sumbangan yang akan diberikannya sebagai imbalan tersebut. Pada tingkat formal, kedua proses tersebut telah ditetapkan untuk dipakai oleh organisasi dan pegawai, apabila salah satu merasa bahwa harapan terhadap yang lain telah dilanggar.

Sastrohadiwiryono (2012:291), mengemukakan bahwa disiplin kerja dapat diartikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur, serta menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam suatu organisasi. Selain itu, kecakapan disiplin ditunjukkan dengan tidak mempertimbangkan apakah aturan yang ditaati bermanfaat atau tidak. Hal ini pada akhirnya membuat suatu penekanan terhadap disiplin kerja yang dapat membuat pegawai mampu bergairah untuk bekerja, atau malah sebaliknya.

Kinerja Pegawai

Mangkunegara (2000:66), mengemukakan bahwa kinerja pegawai adalah sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Konsep kinerja lainnya juga dikemukakan Robbins (2012:74), kinerja pegawai merupakan ukuran dari hasil yang menggambarkan sejauhmana aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas dan berusaha mencapai tujuan dalam melaksanakan tugas dan berusaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sementara, Schermerhorn (2005:97), mengemukakan bahwa kinerja pegawai adalah kualitas dan kuantitas dari pencapaian tugas oleh seorang individu atau kelompok pada pekerjaan. Selanjutnya manfaat kinerja Handoko (2002:135), mengemukakan secara lebih rinci dalam memberikan penjelasan tentang manfaat yang dapat diperoleh dengan adanya penilaian kinerja pegawai, antara lain sebagai berikut :Perbaikan Kinerja. Umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan pegawai, pimpinan, dan unit pengolahan tenaga kerja dapat memperbaiki kegiatan-kegiatan mereka untuk memperbaiki kinerja; Penyesuaian Kompensasi. Atas dasar penilaian kinerja dapat membantu pengambilan keputusan dalam menentukan kenaikan upah/kompensasi, pemberian bonus, dan bentuk kompensasi/imbalan lainnya; Keputusan Penempatan. Promosi, transfer, dan demosi biasanya didasarkan pada kinerja atau antisipasinya; Kebutuhan Latihan dan Pengembangan. Kinerja yang jelek mungkin menunjukkan kebutuhan latihan, demikian juga kinerja yang baik mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan; Perencanaan dan Pengembangan Karir. Umpan balik kinerja mengarahkan keputusan-keputusan karir, yaitu tentang jalur karir tertentu yang harus diteliti; Penyimpanan Proses Staffing.

Kinerja yang baik atau jelek bisa mencerminkan kekuatan / kelemahan proses staffing yang dilaksanakan; Ketidakkuratan Informasi. Kinerja yang jelek mungkin menunjukkan kesalahan-kesalahan dalam informasi analisis jabatan, rencana-rencana sumber daya manusia, atau komponen-komponen lain dalam sistem informasi sumber daya manusia; Kesalahan Desain Pekerjaan. Kinerja yang jelek mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian kerja dapat membantu diagnose kesalahan tersebut; Kesempatan Kerja Yang Adil. Penilaian kinerja secara akurat dapat memberikan sumbangan pada pengambilan keputusan internal tanpa diskriminasi; Tantangan Eksternal.Kadang-kadang kinerja dipengaruhi juga faktor-faktor diluar lingkungan kerja seperti keluarga, kesehatan, kondisi finansial, atau masalah-masalah pribadi lainnya. Dengan diketahuinya masalah-masalah tersebut, unit yang mengelola sumber daya manusia mungkin dapat memberikan bantuan penyelesaiannya.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Metode penelitian kualitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jenis sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya, Sugiyono (2016:13).

Uji Validitas

Uji validitas adalah hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti (Sugiyono, 2013:76).

Dalam uji validitas digunakan program SPSS (Statistical Product and Service Solutions versi 2.00). Uji validitas dapat dilakukan dengan melihat korelasi antara skor masing-masing item dalam kuesioner dengan total skor yang ingin diukur yaitu menggunakan Coefficient Corelation Pearson. Dasar pengambilan keputusan untuk menguji validitas adalah :

- Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka variabel tersebut valid.
- Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka variabel tersebut tidak valid.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas instrumen dapat dilakukan secara eksternal maupun internal, secara eksternal pengujian dapat dilakukan dengan test retest, equivalent dan gabungan keduanya. Secara internal reliabilitas instrument dapat diuji dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada pada instrument dengan teknik tertentu (Sugiyono, 2015:87). Untuk menguji keandalan kuesioner yang digunakan, maka dilakukan analisis reliabilitas berdasarkan koefisien Alpha Cronbach. Koefisien Alpha Cronbach menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan semua skala indikator yang ada dengan keyakinan tingkat kendala. Indikator yang dapat diterima apabila koefisien alpha diatas 0,60, maka dikatakan reliabel dan kalau dibawah 0,60 berarti tidak reliabel (Ghozali, 2015:66).

Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda untuk menentukan ketepatan prediksi apakah ada hubungan yang kuat antara variabel independen (X_1 dan X_2) dengan variabel dependen (Y). Bentuk umum persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut:

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

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

X_1 = Kemampuan Kerja

X_2 = Disiplin Kerja

a = Nilai konstanta

e = Error

Analisa regresi berganda ini dimaksudkan untuk mengetahui tingkat pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara kuantitatif. Besarnya pengaruh dari masing-masing variabel bebas tersebut dapat diperkirakan dengan melakukan interpretasi angka koefisien regresi partial.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol sampai satu ($0 < R^2 < 1$). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Uji t

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat.

Formula hipotesis:

H_0 : $b_i = 0$, artinya variabel bebas bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel terikat;

H_a : $b_i \neq 0$, artinya variabel bebas merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel terikat.

Dasar pengambilan keputusan (Ghozali, 2016:48) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu :

- Apabila angka probabilitas signifikansi > 0.05 , maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- Apabila angka probabilitas signifikansi < 0.05 , maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Rumusan hipotesis yang diuji:

- $H_0 : b_1 = b_2 = 0$, berarti secara bersama-sama tidak ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.
- $H_a : b_1 \neq b_2 \neq 0$, berarti secara bersama-sama ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Dasar pengambilan keputusannya (Ghozali, 2015:48) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

- Apabila probabilitas signifikansi > 0.05 , maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- Apabila probabilitas signifikansi < 0.05 , maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

HASIL DAN PEMBAHASANN

Hasil

Uji Validitas

Uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang ingin di ukur. Suatu kuesioner dikatakan valid (sah) bila pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang dapat diukur. Pada program Statistical Product and Service Solution (SPSS) 23.0 teknik pengujian yang digunakan korelasi Corrected Item-Total Corelation. Uji dalam penelitian ini untuk mengetahui valid suatu variabel dilakukan pengujian dengan menggunakan teknik Validity analysis dengan nilai korelasi diatas 0,3 (Sugiyono, 2018:115). Uji validitas dikatakan valid berdasarkan jumlah responden yang ada adalah 0,263(data terlampir). Adapun hasil pengujian validitas dari indicator penelitian seperti pada tabel berikut:

Tabel 1 Uji validitas Indikator Penelitian

No	Item Pertanyaan	R- Tabel	R- hitung	Keterangan
Kemampuan Kerja (X1)				
1	Kk1	0,263	0,697	Valid
2	Kk2	0,263	0,703	Valid
3	Kk3	0,263	0,559	Valid
4	Kk4	0,263	0,643	Valid
5	Kk5	0,263	0,587	Valid
6	Kk6	0,263	0,516	Valid
7	Kk7	0,263	0,581	Valid
8	Kk8	0,263	0,645	Valid
9	Kk9	0,263	0,698	Valid
10	Kk10	0,263	0,649	Valid
Disiplin kerja (X2)				
1	DS1	0,263	0,704	Valid
2	DS1	0,263	0,577	Valid
3	DS1	0,263	0,810	Valid
4	DS1	0,263	0,688	Valid
5	DS1	0,263	0,574	Valid
6	DS1	0,263	0,604	Valid
7	DS1	0,263	0,316	Valid
8	DS1	0,263	0,658	Valid
9	DS1	0,263	0,730	Valid
10	DS1	0,263	0,683	Valid
Kinerja pegawai (Y)				
1	KP1	0,263	0,725	Valid
2	KP1	0,263	0,757	Valid
3	KP1	0,263	0,586	Valid
4	KP1	0,263	0,640	Valid
5	KP1	0,263	0,552	Valid
6	KP1	0,263	0,566	Valid
7	KP1	0,263	0,569	Valid
8	KP1	0,263	0,516	Valid
9	KP1	0,263	0,500	Valid
10	KP1	0,263	0,616	Valid

Sumber : Output SPSS versi 23.0, 2023

Berdasarkan tabel 1 diatas bahwa 30 item pertanyaan yang diajukan tersebut memiliki tingkat kevalidan sesuai yang diharapkan pada penelitian ini, yaitu semua indikator memiliki nilai rhitung > rtabel. Maka semua indikator yang digunakan dalam penelitian ini valid karena rhitung > Rtabel yaitu diatas 0,263 dan dapat digunakan sebagai alat penelitian.

Uji Realibilitas

reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik, (Arikunto,2010). Instrumen yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya. Suatu instrumen penelitian diindikasikan memiliki tingkat reliabilitas memadai jika koefisien Alpa Crobach lebih besar atau sama dengan 0,60 (Ghozali,2016:90). Hasil pengujian realibilitas variabel penelitian dapat dilihat pada tabel 2 berikut :

Tabel 2 Hasil Uji Realibilitas Instrumen Penelitian

No	Variabel	Nilai <i>Alpha Cronbach</i>	Keterangan
1	Kemampuan kerja	0,755	Realibel
2	Disiplin kerja	0,757	Realibel
3	Kinerja pegawai	0,749	Realibel

Sumber : Output SPSS versi 23.0,2023

Berdasarkan hasil analisis data realibilitas diatas sebagaimana ditunjukkan pada tabel 2 diketahui bahwa seluruh koefisien Alpha Cronbach variabel penelitian diatas nilai 0,6 yang berarti bahwa seluruh instrument penelitian adalah realibel (andal).

Analisis regresi linear berganda

Untuk mempermudah perhitungan regresi dari data yang cukup banyak maka dalam penelitian ini diselesaikan dengan bantuan perangkat lunak (software) komputer program SPSS 23. Hasil pengujian terhadap model regresi berganda terhadap variabel Kemampuan kerja (X1), disiplin kerja (X2), dan yang mempengaruhi kinerja pegawai dilihat dalam tabel 3 berikut:

Tabel 3 Hasil uji Regresi Berganda Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.856	3.017		2.273	.029
	Kemampuankerja	.519	.130	.532	3.987	.000
	Disiplinkerja	.340	.118	.384	2.879	.007

a. Dependent Variable: kinerjapegawai

Dari hasil penghitungan regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS 23.0 pada tabel 9 maka dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 6,856 + 0,519 X1 + 0,340 X2 + e$$

Persamaan dari regresi linear berganda tersebut adalah

1. Nilai konstanta 6,856 yang mempunyai arti bahwa apabila variabel kemampuan kerja (X1) dan variabel disiplin kerja (X2) dianggap sama dengan nol (0) maka variabel kinerja pegawai (Y) akan tetap sebesar 6,856
2. Pengaruh kemampuan kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y)
Nilai koefisien kemampuan kerja (X1) adalah sebesar 0,519 dengan asumsi apabila x1 mengalami peningkatan sebesar satu-satuan, maka kinerja pegawai (Y) juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,519.
3. Pengaruh disiplin kerja (X2) terhadap Kinerja pegawai (Y)
Nilai Koefisien regresi variabel disiplin kerja adalah sebesar 0,340 dengan asumsi apabila disiplin kerja (X2) mengalami peningkatan sebesar satu-satuan maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,340

Hasil Uji Determinasi (R2)

Koefisien determinasi (R2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Nilai R yang rendah

adalah kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Berdasarkan uji R² yang dilakukan dapat dilihat pada tabel 10.

**Tabel 4 Hasil uji determinasi (R²)
Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.870 ^a	.757	.744	3.198

a. Predictors: (Constant), disiplinkerja, kemampuankerja

Berdasarkan tabel 4 untuk nilai koefisien determinasi menggunakan model R Square. Dari hasil penghitungan dengan menggunakan SPSS dapat diketahui nilai koefisien determinasi dari R square sebesar 0,757. Hal ini berarti bahwa nilai kemampuan kerja (X1) dan nilai disiplin kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 75,7% sedangkan sisanya 24,3 % dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian

Pengujian Hipotesis secara parsial (Uji T)

Hasil pengujian hipotesis uji t dengan menggunakan SPSS 23.0 dapat dilihat dengan tabel 11.

Tabel 5 Hasil uji Partial (T)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.856	3.017		2.273	.029
	Kemampuankerja	.519	.130	.532	3.987	.000
	Disiplinkerja	.340	.118	.384	2.879	.007

a. Dependent Variable: kinerjapegawai

Dari hasil penghitungan Dengan menggunakan SPSS 23.0 dapat dijelaskan bahwa:

1. Variabel Kemampuan kerja (X1)

Hasil pengujian untuk variabel kemampuan kerja menunjukkan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima. artinya kemampuan kerja karyawan di dinas BPKAD memiliki pengaruh signifikansi terhadap kinerja pegawai di dinas BPKAD Bengkulu Selatan.

2. Variabel Disiplin kerja (X2)

Hasil pengujian untuk variabel disiplin kerja menunjukkan nilai signifikansi $0,007 < 0,05$. Karena nilai signifikansi disiplin kerja lebih kecil dari 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya variabel disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas BPKAD Bengkulu Selatan.

Uji f

Adapun hasil Uji f pada SPSS versi 23.0 terdapat pada tabel 12 berikut ini:

Tabel 6 Hasil uji f

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1177.452	2	588.726	57.558	.000 ^b
	Residual	378.448	37	10.228		
	Total	1555.900	39			

a. Dependent Variable: kinerjapegawai

b. Predictors: (Constant), disiplinkerja, kemampuankerja

Berdasarkan hasil uji f tabel diatas dapat kita ketahui bahwa 57,558 dengan nilai signifikansi adalah 0,000. Dapat simpulkan bahwa f tabel adalah 2,86 dan f hitung 57,558 yang berarti $f_{hitung} > f_{tabel}$ yaitu $57,558 > 2,86$. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel kemampuan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas BPKAD Bengkulu selatan.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat dilihat bahwa kemampuan kerja dan disiplin kerja memiliki hubungan yang sangat kuat dengan kinerja pegawai di Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Bengkulu Selatan dengan nilai Berdasarkan analisis dengan menggunakan SPSS 23. Hasil pengujian analisis regresi berganda, uji determinasi dan uji hipotesis dapat disimpulkan sebagai berikut :

Tabel 7 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda, Uji Determinasi dan Uji Hipotesis.

Variabel	Nilai Koef	Standard Error	R Square	Sig.	Keterangan
Persamaan : $Y = 6,856 + 0,519 X_1 + 0,340 X_2 + e$					
Kemampuan kerja	0,519	0,130		0,000	Signifikan
Disiplin kerja	0,340	0,118		0,007	Signifikan
Uji F				0,000	Signifikan
Determinasi			0,757		75,7 %

Pengaruh Kemampuan kerja Terhadap Kinerja Pegawai BPKAD Kabupaten Bengkulu selatan

Hasil pengujian pada penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikansi antara kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai pada BPKAD kabupaten Bengkulu selatan, karena Hasil pengujian untuk variabel kemampuan kerja menunjukkan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Karena nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka kemampuan kerja memiliki pengaruh signifikansi terhadap kinerja pegawai di Dinas BPKAD kabupaten Bengkulu Selatan. Nilai koefisien pada regresi linear berganda yaitu sebesar 0,519 sedangkan standar error nya 0,130. Hal ini terlihat bahwa kemampuan kerja sangat mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas BPKAD kabupaten Bengkulu Selatan. Maka Kepala Dinas BPKAD Bengkulu selatan harus lebih meningkatkan kualitas Kinerja pegawai untuk meningkatkan SDM pegawai. Konsep kemampuan kerja telah menjadi faktor yang sangat dominan terhadap keberhasilan organisasi, baik organisasi profit maupun non profit, karena apabila kemampuan kerja meningkat maka kualitas kinerja seorang pegawai juga meningkat. Kemampuan kerja adalah keadaan yang terdapat pada pekerja dengan sungguh-sungguh berdaya guna dan berhasil guna sesuai bidang pekerjaan yang sudah ditentukan, Blanchard dan Hersey (2013).

Sedangkan Menurut Wibowo (2017:94) Kemampuan Kerja pada hakikatnya dapat dirumuskan sebagai kapabilitas intelektual, emosional, dan fisik untuk melakukan berbagai aktivitas sehingga menunjukkan apa yang akan dilakukan untuk mencapai tujuannya, tujuan disini adalah tujuan dari perusahaan.

Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja pegawai BPKAD Kabupaten Bengkulu selatan

Berdasarkan hasil uji penelitian menggunakan uji regresi linear berganda variabel disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian untuk variabel disiplin kerja menunjukkan nilai signifikansi $0,007 < 0,05$. Karena nilai signifikansi disiplin kerja lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di dinas BPKAD Bengkulu Selatan.

Hasil yang telah dipaparkan tersebut pada penelitian tersebut diketahui bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan nilai koefisien regresi R square dari hasil SPSS 23.0 sebesar 0,757 dapat kita pahami bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai. Oleh sebab itu, semakin tinggi pengaruh variabel disiplin kerja yang ada, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja pegawai. Meskipun disiplin kerja memiliki hubungan yang positif, tetapi diketahui bahwa disiplin kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja pegawai, hal ini disebabkan karena beberapa variabel bebas merupakan variabel yang berpengaruh terhadap disiplin kerja menjadi suatu pertimbangan berat bagi suatu dinas atau satuan kerja. Kedisiplinan suatu Satuan dikatakan baik, jika sebagian besar Pegawai menaati peraturan-peraturan yang ada. (Hasibuan, 2015:45).

Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja pegawai BPKAD Kabupaten Bengkulu selatan

Dari hasil penelitian yang dilakukan, maka faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai BPKAD kabupaten Bengkulu selatan adalah kemampuan kerja dan disiplin kerja. Metode analisis yang dilakukan yaitu uji validitas dan uji hipotesis, faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai merupakan faktor yang simultan dan signifikan mempengaruhi kinerja pegawai. Sebanyak 40 kuesioner yang dibagikan kepada pegawai BPKAD kabupaten Bengkulu Selatan semuanya valid yaitu $r_{hitung} > r_{tabel}$. Dapat diketahui dari hasil uji f menggunakan SPSS 23.00 dapat kita ketahui bahwa 57,558 dengan nilai signifikansi adalah 0,000. Dapat simpulkan bahwa f tabel adalah 2,86 dan f hitung 57,558 yang berarti f



hitung > f tabel yaitu $57,558 > 2,86$. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel kemampuan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas BPKAD Bengkulu selatan.

Peningkatan kinerja pegawai berkaitan erat dengan pelaksanaan tugas secara profesional, terstruktur dan sesuai dengan ketentuan agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai secara maksimal terutama dari segi pelayanannya. Kinerja pegawai dapat pula dijelaskan sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian kualitas pelayanan dari suatu unit kerja dan mampu mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi. Indikator kinerja pegawai adalah ukuran kuantitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan, dengan mempertimbangkan indikator masukan (input), keluaran (output), hasil (outcomes), manfaat (benefits), dan dampak (impacts).

Hasil penelitian di atas diperkuat dengan penelitian Selviati (2013:13), dimana diungkapkan bahwa kemampuan kerja dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Menurut kasmir (2016:34) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya adalah kemampuan kerja dan disiplin kerja. Semakin tinggi kemampuan/keahlian dan disiplin yang dimiliki seorang pegawai maka semakin meningkat pula kinerja dalam menyelesaikan bekerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Hasil Analisis regresi linear berganda tersebut adalah $Y = 6,856 + 0,519 X_1 + 0,340 X_2$, hal ini menggambarkan arah regresi yang positif, artinya variabel kemampuan kerja (X_1) dan Disiplin kerja (X_2) terdapat pengaruh positif terhadap Kinerja pegawai (Y) di dinas BPKAD Kabupaten Bengkulu Selatan.
2. Besarnya nilai koefisien determinasi dari hasil penghitungan dengan menggunakan SPSS dapat diketahui nilai koefisien determinasi dari R square sebesar 0,757. Hal ini berarti bahwa nilai kemampuan kerja (X_1) dan nilai disiplin kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 75,7% sedangkan sisanya 24,3 % dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian
3. Hasil uji t pada taraf signifikansi 0,05 menjelaskan bahwa secara partial kemampuan kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai di BPKAD Kabupaten Bengkulu Selatan. Hal ini terlihat bahwa nilai signifikansi kemampuan kerja dan disiplin kerja kurang dari 0,05.

Saran

1. Bagi BPKAD

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel kemampuan kerja dan disiplin kerja merupakan variabel yang sangat mempengaruhi kinerja pegawai di BPKAD kabupaten Bengkulu Selatan. Responden menilai bahwa kinerja pegawai sesuai dengan kemampuan kerja dan disiplin kerja. Maka dari itu penulis menyarankan untuk mempertahankan kemampuan kerja dan disiplin kerja demi perkembangan dan kesempurnaan suatu dinas atau satuan di masa yang mendatang dengan cara lebih meningkatkan lagi kemampuan kerja dan kedisiplinan kerja pegawai seperti memberikan penghargaan terhadap karyawan yang disiplin dan memberlakukan sistem absensi elektronik seperti : saat akan absen kehadiran dan jam pulang ada sistem cap jempol jari untuk menghindari kecurangan pada saat absensi , sistem pemotongan gaji sesuai lamanya keterlambatan karyawan tersebut.

2. Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor lain yang dapat mempengaruhi kemampuan kerja dan disiplin kerja. Peneliti selanjutnya juga dapat menggunakan metode lain dalam meneliti kinerja pegawai, misalnya kemampuan kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai melalui wawancara mendalam terhadap karyawan, sehingga informasi yang diperoleh dapat lebih bervariasi dari pada angket yang jawabannya telah tersedia.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman, Fathoni. 2006. Metodologi Penelitian & Teknik Penyusunan Skripsi. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Arief, M. 2006. Pemasaran Jasa & Kualitas Pelayanan , Cetakan 1. Bayumedia Penerbitan. Malang
- Assauri, Sofjan. 2013. Manajemen Pemasaran. Jakarta : Rajawali Pers

- Asri, Marwan. 2006. Pengolahan Karyawan. Yogyakarta : BPFE.
- A. Dale Timpe; 2013; Kinerja; PT. Gramedia, Jakarta
- Dantes, Nyoman. (2012). Metode Penelitian. Yogyakarta: Andi
- Edison, Emron., dkk. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Alfabeta. Bandung
- Fahmi, Irham. 2016. Analisis Kinerja Keuangan. Bandung: Alfabeta
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hersey dan Blanchard, 2013, Management of Organizational Behavior, Utilizing Human Resources. New Jew Jersey, Prentice Hall.
- Indriasari, Nia, Oni Yulianti, and Herawati Herawati. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Bidang Sumber Daya Air Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Bengkulu." EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis 6.2 (2018).
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Cetakan Pertama. Rajawali Pers, Jakarta
- Khaidir, Susanti, Neri, et al. Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Sistem Informasi Akuntansi Pada Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Bengkulu. EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis, 2015, 3.2.
- Manulang. 2011. Manajemen Personalialia. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Panggabean, M S. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Rivai, Veithzal, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori Ke Praktik, Edisi Pertama, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. 2012. Management, Eleventh Edition. United States of America: Pearson Education Limited
- Sastrohadiwiryo, B. Siswanto, 2012, Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Jakarta : Bumi Aksara
- Siagian, Sondang 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia (cetakan 15). Jakarta: Bumi Aksara.
- Susanto, Herwin, Karona Cahya Susena, and Abdul Rahman. "The Relationship Of Leadership Style, Competence And Compensation To Employee Performance In Seluma Regional Secretariat." Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi Dan Keuangan 1.2 (2020): 72-82.
- Suprijanto, 2007. Pendidikan Orang Dewasa. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudjana, Djudju. 2014. Evaluasi Program Pendidikan (Untuk Pendidikan Nonformal dan Pengembangan Sumber Daya Manusia). Bandung : Falah Production.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Suprijono, Agus. 2012. Cooperative Learning: Teori dan Aplikasi Paikem. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Triansyah, Hapizar, and Karona Cahya Susena. "Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Wajib Pajak dalam Pengurusan Restitusi Pajak pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bengkulu." Ekombis Review: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis 2.2 (2014).
- Wojowasito, 2010. Pengajaran Bahasa Kedua (Bahasa Asing, Bukan Bahasa Ibu), Bandung: Shinta Dharma.
- Wijono, Djoko., 2012. Manajemen Mutu Pelayanan Kesehatan Vol. 2. Airlangga University Press. Surabaya.
- Yulianti, Dwi Linda, and Ida Anggriani. "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset (Dppka) Kota Bengkulu." EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis 2.1 (2014).