



Pengaruh Kemampuan , Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara

Ilham*¹, Aqfir²

^{1,2}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mujahidin; Tolitoli Sulawesi Tengah
e-mail: *ilobone88@gmail.com, aqfir.thamrin@gmail.com,

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kemampuan individu, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja aparatur sipil negara puskesmas kota managaisaki Kabupaten Tolitoli. Penelitian ini di desain secara kuantitatif dan dianalisis secara deskriptif dan verifikatif. Sedangkan untuk menjawab hipotesis penelitian, maka di gunakan penelitian verifikatif yang dapat bersandarkan pada tipe penelitian yang dapat di kelompokkan dalam explanatory research yang bertujuan menjelaskan pengaruh hubungan/kasual di antara variabel penelitian. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 44 orang dengan teknik pengambilan sampling jenuh (sensus). Sumber data berupa data Primer dan sekunder. Data yang diperoleh secara langsung dari responden melalui pertanyaan kuisioner. Analisis dalam penelitian ini menggunakan regresi berganda dengan bantuan software SPSS versi 25.

Hasil regresi uji t menunjukkan bahwa variabel kemampuan individu secara parsial berpengaruh signifikan kinerja ASN. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN. sedangkan variable lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja ASN. Hasil uji F menyatakan bahwa secara bersama sama variable kemampuan individu, disiplin kerja dan Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN.

Kata kunci— Kemampuan Individu, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja

Abstract

This study aims to determine individual abilities, work discipline and work environment on the performance of the state civil apparatus at the Managaisaki City Health Center, Tolitoli Regency. This research was designed quantitatively and analyzed descriptively and verification. Meanwhile, to answer the research hypothesis, verification research is used which can rely on the type of research that can be grouped into explanatory research which aims to explain the relationship/casual effect between research variables. The sample in this study amounted to 44 people with saturated sampling technique (census). The data sources are primary and secondary data. Data obtained directly from respondents through questionnaire questions. The analysis in this study uses multiple regression with the help of SPSS version 25 software. The results of the t-test regression show that the individual ability variable partially significantly influences the performance of ASN. Work discipline partially has a significant effect on the performance of ASN. while the work environment variable partially does not affect the performance of ASN. The results of the F test state that together the variables of individual ability, work discipline and work environment have a significant effect on ASN performance.

Keywords— Individual Ability, Work Discipline, Work Environment and Performance

PENDAHULUAN

Organisasi/instansi pemerintah didirikan dengan maksud memberikan layanan terbaik kepada masyarakat dengan maksimal dan dibentuk karena mempunyai tujuan yang harus dicapai. Sumber daya manusia adalah peran sentral dalam organisasi/instansi yang menjadi penggerak

pelaksanaan kebijakan dan kegiatan operasional organisasi/instansi. Dalam suatu organisasi baik yang melayani kepentingan publik seperti organisasi pemerintahan maupun organisasi swasta, menginginkan pencapaian maksimal yang terkait dengan peningkatan hasil kerja demi tercapainya tujuan organisasi.

Puskesmas sebagai penanggung jawab penyelenggaraan upaya kesehatan terdepan, kehadirannya di tengah masyarakat tidak hanya berfungsi sebagai pusat pelayanan kesehatan bagi masyarakat, tetapi juga sebagai pusat komunikasi masyarakat. Disamping itu, keberadaan puskesmas di suatu wilayah dimanfaatkan sebagai upaya-upaya pembaruan (inovasi) baik dibidang kesehatan masyarakat maupun upaya pembangunan lainnya bagi kehidupan masyarakat sekitarnya sesuai dengan kondisi sosial budaya masyarakat setempat. Oleh karena itu, keberadaan puskesmas dapat diumpamakan sebagai agen perubahan di masyarakat sehingga masyarakat lebih berdaya dan timbul gerakan-gerakan upaya kesehatan yang bersumber pada masyarakat. Kinerja yang baik adalah kinerja yang maksimal, yaitu kinerja yang sesuai dengan standar dan mendukung pencapaian tujuan organisasi/instansi. Menurut Donnelly,(1994) kinerja merupakan tingkat keberhasilan melaksanakan tugas serta kemampuan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seperti: efektivitas, efisiensi, otoritas (wewenang), disiplin dan inisiatif. Pegawai dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik pula.

Berdasarkan pengamatan peneliti melalui data pendidikan dan penempatan pegawai di atas, kinerja pada Pegawai Puskesmas Kota Managaisaki Kabupaten Tolitoli masih belum optimal disebabkan karena adanya penempatan beberapa pegawai yang tidak sesuai dengan pendidikan dan keahliannya misalnya beberapa pegawai yang memiliki program keahlian keperawatan di tempat pada bagian Tata Usaha, Locket, Bendahara, bahkan bagian perlengkapan. Mengenai disiplin kerja, masih ada pegawai yang belum mematuhi aturan jam datang dan jam pulang, tidak tepat waktu atau terlambat yang dianggap belum sepenuhnya pegawai berdisiplin untuk masuk kerja sebagai suatu kewajiban tanpa harus ada paksaan serta masih ada pegawai tidak menggunakan seragam sesuai dengan ketentuan setiap hari kerja. Selanjutnya, mengenai Lingkungan Kerja di Puskesmas Kota Managaisaki Kabupaten Tolitoli. Untuk sementara, kantor di mana ada beberapa bagian di dalamnya di pindahkan ke ruangan lain yang fasilitas setiap pegawai kurang memadai dan sempit ini disebabkan kantor puskesmas tersebut masih tahap renovasi. Dari sisi kerapian tata ruangan masih kurang maksimal, karena masih ditemui penataan berkas yang kurang rapi serta mengenai hubungan antara atasan dengan bawahan atau antar sesama rekan kerja kadang masih terjadi miss communication yang menyebabkan rasa tidak nyaman dan canggung dalam berkomunikasi.

Kemampuan Individu

Kemampuan (ability) berarti kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan Robbins & Judge, (2009). Kemampuan keseluruhan seorang individu pada dasarnya terdiri atas dua kelompok faktor, yaitu :

- a. Kemampuan Intelektual (Intellectual Ability), merupakan kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktifitas mental (berfikir, menalar dan memecahkan masalah).
- b. Kemampuan Fisik (Physical Ability), merupakan kemampuan melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, ketrampilan, kekuatan, dan karakteristik serupa.

Menurut Moenir (2008) jenis-jenis kemampuan diantaranya :

1. Kemampuan Teknis (Technical Skill)
2. Kemampuan bersifat manusiawi (Human Skill)
3. Kemampuan Konseptual (Conceptual Skill)

Disiplin Kerja

Simamora (2005) berpendapat disiplin adalah prosedur yang mengkoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Sikap disiplin kerja juga dapat diartikan sikap kejiwaan seseorang atau kelompok orang yang senantiasa berkehendak mengikuti atau memenuhi segala aturan atau keputusan yang ditetapkan. Tindakan disiplin digunakan

organisasi/instansi untuk memberikan sanksi terhadap pelanggaran, sedangkan keluhan digunakan pegawai yang hak-haknya dilanggar oleh organisasi. Dengan kata lain disiplin kerja pada pegawai sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan organisasi akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja. Disiplin dalam suatu organisasi/instansi dapat ditegakkan apabila sebagian besar peraturan-peraturannya ditaati oleh sebagian besar para pegawai.

Setiap pegawai dipimpin untuk bekerja secara teratur dan berusaha memenuhi tujuan kerja yang ditetapkan bersama. Menurut G.R. Terry (1993), disiplin kerja dapat timbul dari diri sendiri dan dari perintah, yang terdiri dari :

- a. Self Imposed Discipline
- b. Command Discipline

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu organisasi/instansi sangat penting untuk diperhatikan. Lingkungan kerja adalah suasana dimana pegawai melakukan aktivitas setiap hari kerja. Lingkungan kerja yang aman dan nyaman akan memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja dengan maksimal. Jika pegawai merasa senang dengan lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan merasa betah ditempat kerjanya, melakukan aktifitasnya sehingga waktu kerja digunakan dengan efektif. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak mendukung akan dapat mengakibatkan penurunan motivasi dan kinerja pegawai.

Menurut (Sedarmayanti,2011) definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut (Nitisemito,2008) menyatakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada dilingkungan sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, misalnya kebersihan, musik, dan lain-lain.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah faktor-faktor fisik yang ada disekitar pekerjaan yang dapat mempengaruhi pegawai dalam menjalankan dan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Selanjutnya, dapat dipahami bahwa lingkungan kerja sangat besar pengaruhnya terhadap kebiasaan-kebiasaan pegawai dalam melakukan pekerjaannya.

Menurut Sedarmayanti (2011) secara garis besar, lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu:

- 1) Lingkungan Kerja Fisik
- 2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Kinerja

Kinerja merupakan tujuan atau sebagai suatu hasil dari perilaku individu. Hasil yang diharapkan dapat merupakan tujuan dari individu itu sendiri maupun tuntutan organisasi dimana individu bekerja. Menurut (Martoyo,2000), kinerja pegawai adalah hasil kerja selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misal standar, target/sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama. Simamora (2006) menyatakan kinerja mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan pegawai. Kinerja merefleksikan seberapa baik pegawai memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan.

Dari sudut pandang manajemen sumber daya manusia, kinerja diartikan sebagai ukuran tingkat kemampuan pegawai secara individu dalam menghargai hasil kerja dan keikutsertaannya dalam menghasilkan barang atau jasa, sebagai produk yang dihasilkan oleh organisasinya. Penghargaan tersebut dilihat dari kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai dan dapat memberikan keuntungan karena mampu memenuhi keinginan dan kebutuhan masyarakat. Berdasarkan uraian tersebut, maka disimpulkan bahwa hasil kerja (output) baik mengenai kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria dan tujuan yang ditetapkan oleh organisasi/instansi.

Kinerja selalu dilihat dari segi masukan (input) dan segi hasil (output). Perbandingan antara dua segi tersebut akan menjadi tolak ukur kinerja seorang pegawai. Pegawai memiliki kinerja yang baik ketikadapat menunjukkan hasil yang lebih besar. Pengukuran kinerja pada dasarnya merupakan tolak ukur efisiensi sumber daya yang tersedia dalam instansi/organisasi. Walaupun kinerja hanya merupakan perbandingan namun, manfaat kinerja pegawai cukup besar pengaruhnya bagi negara pada umumnya dan organisasi/instansi pada khususnya.

Untuk mengetahui tingkat keberhasilan yang dicapai pegawai maka perlu adanya pengukuran kinerja. Menurut (Agus Dharma,2004) bahwa hampir semua pengukuran kinerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

- a) Kuantitas, berkaitan dengan jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai.
- b) Kualitas, berkaitan dengan mutu yang dihasilkan baik berupa kerapian kerja dan ketelitian kerja atau tingkat kesalahan yang dilakukan pegawai.
- c) Ketepatan waktu, yaitu sesuai apa tidak dengan waktu yang direncanakan.

Tujuan dari penelitian ini adalah : (1) Untuk mengetahui kemampuan individu, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja ASN di Puskesmas Kota Managaisaki Kabupaten Tolitoli, (2) Untuk mengetahui kemampuan individu secara parsial berpengaruh terhadap kinerja ASN di Puskesmas Kota Managaisaki Kabupaten Tolitoli, (3) Untuk mengetahui disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja ASN di Puskesmas Kota Managaisaki Kabupaten Tolitoli, (4) Untuk mengetahui lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja ASN di Puskesmas Kota Managaisaki Kabupaten Tolitoli.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kemampuan individu, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja ASN puskesmas kota managaisaki Kabupaten Tolitoli sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai, maka penelitian ini didesain secara kuantitatif dan dianalisis secara deskriptif dan verifikatif. Penelitian ini bertempat di Puskesmas Kota Managaisaki Kabupaten Tolitoli Provinsi Sulawesi Tengah. Pertimbangan memilih lokasi, disebabkan oleh adanya permasalahan yang dihadapi oleh pegawai Puskesmas Kota Managaisaki Kabupaten Tolitoli dalam menjalankan tugas dan fungsinya, karena keadaan belum mendukung untuk melaksanakan tugas mereka mungkin dikarenakan penempatan beberapa pegawai pada bagian-bagian tertentu tidak sesuai dengan kemampuan individu yang dimiliki, kedisiplinan setiap pegawai masih kurang serta pengaruh lingkungan kerja yang kurang memadai dan kondusif sehingga menurut peneliti lokasi tersebut tepat untuk dilakukan penelitian.

Populasi menurut Sutrisno Hadi (2001) adalah sekumpulan dari seluruh elemen-elemen yang dalam hal ini diartikan sebagai obyek penelitian. Jadi yang dimaksud dengan populasi adalah keseluruhan individu yang di dapatkan dari objek tertentu. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh ASN Puskesmas Kota Managaisaki Kabupaten Tolitoli sebanyak 44 orang. Penulis memilih menggunakan teknik sampling jenuh karena jumlah populasi yang relatif kecil sehingga sampel yang digunakan pada penelitian ini keseluruhan pegawai berjumlah 44 orang.

Instrumen pada penelitian ini adalah kuesioner dengan menggunakan skala likert. Penyusunan kuisisioner didasarkan pada konstruksi teoritik yang telah disusun sebelumnya dan atas dasar tersebut dikembangkan dalam indikator-indikator, selanjutnya dikembangkan dalam butir-butir pernyataan. Instrumen penelitian tersebut digunakan tergantung pada jumlah variabel dan indikator yang diuraikan dalam sebuah kuesioner. Setiap item instrumen yang menggunakan skala Likert mempunyai tingkatan dari sangat tinggi sampai pada yang rendah sebagaimana diuraikan berikut :

- 5 = Sangat Setuju
- 4 = Setuju
- 3 = Cukup Setuju
- 2 = Kurang Setuju
- 1 = Tidak Setuju

Untuk mengetahui tingkat validitas dan reabilitas, instrumen penelitian (kuesioner) perlu diuji validitas dan reliabilitas.

Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk memvalidasi keabsahan instrument yang digunakan dalam penelitian meliputi instrumen kemampuan individu, disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja pegawai sebagai mana yang ditunjukkan pada tabel berikut.

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Kemampuan Individu (X ₁)	X1.1	0,587	0,3338	Valid
	X1.2	0,798	0,3338	Valid
	X1.3	0,823	0,3338	Valid
	X1.4	0,533	0,3338	Valid
	X1.5	0,836	0,3338	Valid
	X1.6	0,678	0,3338	Valid
Disiplin Kerja (X ₂)	X2.1	0,621	0,3338	Valid
	X2.2	0,693	0,3338	Valid
	X2.3	0,780	0,3338	Valid
	X2.4	0,527	0,3338	Valid
	X2.5	0,791	0,3338	Valid
	X2.6	0,807	0,3338	Valid

Variabel	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan	
Lingkungan Kerja(X ₃)	X2.7	0,679	0,3338	Valid	
	X2.8	0,702	0,3338	Valid	
	X2.9	0,655	0,3338	Valid	
	X2.10	0,613	0,3338	Valid	
	X3.1	0,668	0,3338	Valid	
	X3.2	0,869	0,3338	Valid	
	X3.3	0,710	0,3338	Valid	
	Kinerja (Y)	Y.1	0,735	0,3338	Valid
		Y.2	0,781	0,3338	Valid
		Y.3	0,817	0,3338	Valid
Y.4		0,677	0,3338	Valid	
Y.5		0,915	0,3338	Valid	
Y.6		0,870	0,3338	Valid	

Sumber : Data Diolah, SPSS

Berdasarkan hasil uji validitas instrumen penelitian yang dilakukan pada 35 responden dengan karakteristik yang sama menunjukkan seluruh instrumen valid untuk digunakan sebagai pernyataan untuk mengukur variabel kemampuan individu, disiplin kerja dan lingkungan kerja yang diteliti.

Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel dinyatakan realibel karena telah melewati batas koefisien reliabilitas sehingga item-item masing-masing variabel tersebut layak di gunakan sebagai alat ukur.

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Kemampuan Individu (X1)	0,798	6
Disiplin Kerja (X2)	0,874	10
Lingkungan Kerja (X3)	0,619	3
Y (Kinerja)	0,883	6

Sumber: Data Diolah,SPSS

Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel seluruh responden, menyajikan data setiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan (Sugiyono 2013:142). Untuk menganalisis permasalahan sekaligus membuktikan kebenaran hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini maka perlu dilakukan serangkaian pengujian dengan menggunakan alat analisis baik itu secara deskriptif maupun dengan analisis verifikatif.

Metode analisis deskriptif merupakan suatu metode analisis dimana data yang telah diperoleh, disusun, dikelompokkan, dianalisis, kemudian diinterpretasikan secara objektif sehingga diperoleh gambaran tentang masalah yang dihadapi dan menjelaskan hasil perhitungan. Analisis verifikatif adalah suatu metode penelitian yang bertujuan menguji kebenaran hipotesis yang dilakukan melalui pengumpulan data-data di lapangan. Analisis verifikatif pada penelitian ini menggunakan regresi linear berganda yang bertujuan untuk melihat pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) melalui pengujian hipotesis. Namun sebelum melakukan uji regresi linear berganda, sebelumnya dilakukan uji asumsi klasik, karena model regresi yang baik juga harus bebas penyimpangan asumsi klasik. Uji asumsi klasik terdiri dari normalitas, multikolonieritas, heteroskedastisitas.

Adapun penjelasan uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

1) Uji Normalitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Kita dapat melihatnya dari normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dengan distribusi normal.

2) Uji Multikolonearitas

Uji multikolonearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolonieritas yaitu adanya hubungan linier antara variabel independen dalam model regresi. Pada pembahasan ini uji multikolonearitas dilihat dari inflation faktor (VIF) pada model regresi.

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik Heteroskedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Pada penelitian uji Heteroskedastisitas dilihat dari pola grafik regresi. Deteksi ada tidaknya Heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y

yang telah di prediksi, dan sumbu X adalah residu (Y prediksi Y sesungguhnya) yang telah di-studentized.

Analisis Regresi Linear Berganda

Setelah melakukan uji asumsi klasik maka dilanjutkan ke pengujian regresi, yang dalam penelitian ini menggunakan regresi berganda (Multiple Regression Analysis). Adapun model regresi linear berganda yang digunakan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \dots + b_n X_n + e$$

Dimana :

- Y = Variabel dependen
- A = Konstanta
- X1-Xn = Variabel Independen
- b₁-b_n = Koefisien Regresi
- e = Standar error, yaitu pengaruh variabel lain yang tidak masuk dalam model, tapi ikut mempengaruhi

Uji F dan Uji t

Uji F digunakan untuk mengetahui hubungan yang positif dan signifikan antara dua atau lebih variabel terikat secara simultan. Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji ini dapat digunakan untuk mengetahui variabel bebas yang paling berpengaruh terhadap variabel terikat diantara variabel-variabel bebas lainnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis penelitian menggunakan analisis regresi berganda dengan bantuan Software SPSS versi 25 yang bertujuan untuk mengetahui kemampuan individu, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja ASN di Puskesmas Kota Managaisaki Kabupaten Tolitoli, diperoleh hasil sebagaimana yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4
Hasil Perhitungan Regresi Berganda

No	Variabel Independen	Variabel Dependen Y = Kinerja ASN			
		Koefisien Regresi (B)	Hasil Uji t	Probabilitas (Sig. t)	r Parsial
	Constanta (α)	-8,039	-2,928	0,006	
1.	Kemampuan Individu (X ₁)	0,544	3,783	0,001	0,830
2.	Disiplin Kerja (X ₂)	0,427	4,126	0,000	0,867
3.	Lingkungan Kerja (X ₃)	0,030	0,127	0,900	0,554
Multiple Regresi		=	F hitung	= 60,580	
-8,039 + 0,544X ₁ + 0,427X ₂ + 0,030X ₃			F tabel	= 2,84	
			t tabel	= 2.01954	
R. Square		= 0,820	Sig. F	= 0,000	
Adjusted R. Square		= 0,806	α	= 0,05	

Sumber: Data Diolah, SPSS

Berdasarkan tabel Distribusi F dengan probabilita = 0,05 maka Diketahui $F_{tabel} = 2,84$ dan F_{hitung} berdasarkan tabel data 4.10 adalah sebesar 60,580 yang artinya $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_{a1} diterima dapat disimpulkan bahwa Kemampuan Individu, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN.

Berdasarkan tabel Distribusi t dengan probabilita = 0,05 diketahui $t_{tabel} = 2.01954$ dan tabel data 4.10 menunjukkan :

$t_{hitung} X1 = 3,783$, yang artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_{a2} diterima dapat disimpulkan bahwa Kemampuan Individu secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN Puskesmas Kota Managaisaki Kabupaten Tolitoli.

$t_{hitung} X2$ sebesar 4,126, yang artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_{a3} diterima dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN Puskesmas Kota Managaisaki Kabupaten Tolitoli.

$t_{hitung} X3$ sebesar 0,127, yang artinya $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_{a4} ditolak dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja ASN Puskesmas Kota Managaisaki Kabupaten Tolitoli.

Koefisien Determinasi

Pada tabel hasil perhitungan regresi berganda menunjukkan Koefisien Determinasi dapat dilihat pada *Adjusted R Square* sebesar 0,806. Hasil ini dapat diartikan bahwa variabel kemampuan individu, disiplin kerja dan lingkungan kerja dapat menjelaskan kinerja ASN sebesar 80,6% ($0,806 \times 100\%$). Sementara untuk 19,4% ($100\% - 80,6\%$) kinerja ASN Puskesmas Kota Managaisaki Kabupaten Tolitoli dipengaruhi oleh variabel selain kemampuan individu, disiplin kerja dan lingkungan kerja.

Pembahasan

1. Pengaruh kemampuan individu, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja ASN Puskesmas Kota Managaisaki Kabupaten Tolitoli.

Berdasarkan hasil koefisien regresi diatas diperoleh nilai positif atas pengaruh kemampuan individu, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja ASN Puskesmas Kota Managaisaki Kabupaten Tolitoli sangat signifikan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kemampuan individu, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN Puskesmas Kota Managaisaki Kabupaten Tolitoli. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa ketiga variabel di atas, adalah hal penting yang harus dimiliki oleh setiap pegawai karena akan berdampak pada proses pelaksanaan tugas dan penyelenggaraan pelayanan masyarakat.

2. Pengaruh kemampuan individu terhadap kinerja ASN Puskesmas Kota Managaisaki Kabupaten Tolitoli.

Berdasarkan pengujian hipotesis dapat dilihat bahwa kemampuan individu secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN Puskesmas Kota Managaisaki Kabupaten Tolitoli. Berdasarkan hasil koefisien regresi diatas diperoleh nilai positif atas pengaruh kemampuan individu terhadap kinerja ASN Puskesmas Kota Managaisaki Kabupaten Tolitoli sangat signifikan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kemampuan individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN Puskesmas Kota Managaisaki Kabupaten Tolitoli. Hal ini didukung oleh teori Robbins & Judge (2009) menyatakan bahwa kemampuan keseluruhan seorang individu pada dasarnya terdiri atas dua kelompok faktor yaitu : (a) kemampuan intelektual (*intellectual ability*) merupakan kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas mental (berfikir, menalar dan memecahkan masalah), (b) kemampuan fisik (*Physical ability*) merupakan kemampuan melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, keterampilan, kekuatan dan karakteristik serupa. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Shinta Dwi Fashmita (2017) bahwa

kemampuan individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Berdasarkan uraian tersebut, terlihat bahwa kemampuan individu yang terlibat dalam operasional organisasi memegang peranan penting dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam hal ini, manajemen harus menyesuaikan kemampuan individu dengan pemberian tugas, tanggung jawab dan wewenang kepada bawahan agar pegawai berkinerja dengan baik

3. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja ASN Puskesmas Kota Managaisaki Kabupaten Tolitoli.

Berdasarkan pengujian hipotesis dapat dilihat bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN Puskesmas Kota Managaisaki Kabupaten Tolitoli. Berdasarkan hasil koefisien regresi di atas diperoleh nilai positif atas pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja ASN Puskesmas Kota Managaisaki Kabupaten Tolitoli sangat signifikan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN Puskesmas Kota Managaisaki Kabupaten Tolitoli. Hal ini didukung oleh teori Sutrisno (2009) bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada suasana kerja, sebagai berikut : (1) tingginya rasa kepedulian pegawai terhadap pencapaian perusahaan; (2) tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif pada pegawai dalam melakukan pekerjaan; (3) besarnya rasa tanggung jawab pegawai untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya; (4) berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan pegawai; (5) meningkatnya efisiensi, efektifitas, dan produktivitas kerja para pegawai. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Zainul Hidayat dan Muchamad Taufiq (2012) bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, Disiplin kerja yang tinggi harus selalu dijaga, bahkan harus terus ditingkatkan karena disiplin kerja pada dasarnya memiliki peranan tinggi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Semakin tinggi kinerja dan prestasi kerja yang dicapai pegawai disebabkan karena semakin baik disiplin pegawai. Sulit bagi organisasi mencapai hasil yang diharapkan tanpa disiplin yang baik. Di samping itu perlunya kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua aturan-aturan dalam organisasi/instansi.

4. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja ASN Puskesmas Kota Managaisaki Kabupaten Tolitoli.

Berdasarkan pengujian hipotesis dapat dilihat bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja ASN Puskesmas Kota Managaisaki Kabupaten Tolitoli. Lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu: (1) lingkungan kerja fisik diantaranya fasilitas yang mendukung, (2) lingkungan kerja non fisik diantaranya hubungan antara atasan dengan bawahan dan hubungan antara sesama rekan kerja. Merujuk data karakteristik responden berdasarkan usia sekitar 18,2 % pegawai yang memiliki usia di atas 50 tahun dan sekitar 20,4 % pegawai yang memiliki masa kerja di atas 20 tahun. Pada indikator fasilitas kerja saat masa kerjanya di atas 20 tahun kemudian diberikan fasilitas baru biasanya mereka menolak perubahan karena sudah terbiasa dengan fasilitas yang selama ini mereka gunakan dari masa kerja di atas 20 tahun dan pegawai yang berusia di atas 50 tahun ini kadang-kadang tidak peduli dengan fasilitas yang baru tersebut sehingga responden yang tergolong dalam karakteristik tersebut tidak mempermasalahkan mengenai fasilitas kerja. Selanjutnya, mengenai hubungan antara atasan dan bawahan, baik atau tidaknya hubungan tersebut tidak besar pengaruhnya karena atasan dalam hal ini kepala puskesmas tidak berhak memecat ASN, atasan hanya

dapat merekomendasikan mutasi pegawai dan atas persetujuan Kepala Daerah serta sering terjadi pergantian kepemimpinan selang beberapa tahun jadi tidak besar pengaruhnya antara hubungan baik atasan dan bawahan terhadap kinerjanya, begitu pula mengenai hubungan antara sesama rekan kerja. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu dengan judul “Pengaruh kemampuan individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Panakkukang Makassar” Megawaty (2019). Hasil penelitian mengenai variabel lingkungan kerja menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, Lingkungan kerja mempengaruhi kinerja namun pengaruhnya tidak

berdampak besar pada kinerja ASN Puskesmas Kota Managaisaki Kabupaten Tolitoli. Adanya angka tidak signifikan ini mengindikasikan bahwa semakin baik atau tidaknya lingkungan kerja Puskesmas Kota Managaisaki Kabupaten Tolitoli, maka pengaruhnya tidak signifikan dalam peningkatan kinerja ASN.

SIMPULAN

Berdasarkan uraian hasil penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian adalah :

1. Kemampuan Individu, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kota Managaisaki Kabupaten Tolitoli.
2. Kemampuan Individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kota Managaisaki Kabupaten Tolitoli.
3. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kota Managaisaki Kabupaten Tolitoli.
4. Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kota Managaisaki Kabupaten Tolitoli.

SARAN

Adapun saran-saran yang dapat peneliti sampaikan sehubungan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan sebagai berikut :

1. Seluruh ASN yang ditempatkan dalam sebuah bagian seharusnya mampu memberikan pertimbangan penyelesaian masalah untuk menghasilkan sebuah solusi terbaik dari suatu masalah dengan mengidentifikasi masalahnya.
2. Diharapkan adanya kelancaran dalam peraturan kerja untuk menjaga kelancaran organisasi/instansi dalam menjalankan visi dan misinya.
3. Dibutuhkan adanya fasilitas yang mendukung agar tugas yang diberikan dapat dikerjakan dengan baik dalam lingkungan kerja pada Puskesmas Kota Managaisaki Kabupaten Tolitoli.
4. Untuk meningkatkan kualitas pelayanan Puskesmas Kota Managaisaki Kabupaten Tolitoli, kepada seluruh ASN agar dapat meminimalisir kesalahan dalam menyelesaikan tugas.
5. Kepada peneliti selanjutnya, disarankan agar menambahkan variabel lain atau dapat meneliti variabel-variabel di luar dari variabel yang telah diteliti agar memperoleh hasil yang lebih bervariasi dan kemungkinan dapat menjadi faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai karena dalam penelitian ini masih terdapat keterbatasan mengenai variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja ASN.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Donnelly, Gibson Dan Ivancevich. 1994. Manajemen Edisi Sembilan Jilid 1. Alih Bahasa : Zuhad Ichyauddin. Jakarta: PT. Erlangga.
- [2] Robbins, Stephen P. & Timothy A. Judge. 2009. Organizational Behavior. 13 Three Edition, USA: Pearson International Edition, Prentice -Hall.
- [3] Moenir, H.AS. 2008. Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia. Jakarta: Bumi Aksara.
- [4] Simamora, Henry. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- [5] Terry, George R.1993.Prinsip-Prinsip Manajemen. Jakarta : Bumi Aksara.
- [6] Serdamayanti. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Cetakan Kelima). Bandung : PT Refika Aditama

- [7] Nitisemito, Alex S. 2008. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- [8] Martoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT BPFJ–Jogjakarta.
- [9] Simamora. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN, Yogyakarta.
- [10] Dharma, Agus. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rosdakarya.
- [11] Hadi, Sutrisno. 2001. *Metodologi Research Jilid III*. Yogyakarta: Andi Offset.
- [12] Sugiyono, 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [13] Fashmita, Shinta Dwi (2017) “Pengaruh Knowledge Management Dan Kemampuan Individu Terhadap Kinerja Guru. Skripsi, Universitas Lampung.
- [14] Hidayat Zainul, Taufiq Muchamad, Et Al. 2012. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang. *Jurnal WIGA* Vol. 2 No. 1, Maret 2012 ISSN NO 2088-0944.
- [15] Megawaty. 2019. Pengaruh kemampuan Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Panakkukang Makassar. Volume 16 Nomor 4 Desember 2019.