

BE-HISZ *Journal*

Journal of Economics and Accounting

VOL. 2 No. 1 2025

ANALISIS PENGELOLAAN KEUANGAN DESA BALEE UJONG RIMBA PADA KANTOR CAMAT MUTIARA TIMUR KABUPATEN PIDIE

Zulkifli Umar, Irmawati, Nadia Zakia

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

Budi Safatul Anam, Zulkifli Umar, Yusnadi

ANALISIS FAKTOR DOMINAN DALAM PELAKSANAAN SISTEM PENGENDALIAN INTERN PEMERINTAH PADA SATUAN KERJA KEUANGAN POLDA ACEH

Aliamin, Hendri Mauliansyah, Rachmad Fadhli

ANALISIS PENERAPAN AKUNTANSI PERTANGGUNGJAWABAN SEBAGAI ALAT PENGENDALIAN ANGGARAN BIAYA PADA KANTOR DINAS PERHUBUNGAN ACEH

Cut Israeta, Syamsidar, Fitri Yunina

ANALISIS REALISASI ANGGARAN BELANJA PADA KANTOR LAPAS KELAS II-A BANDA ACEH

Zulkifli Umar, Yusliana, Fahril Ulya

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

Budi Safatul Anam¹; Zulkifli Umar², Yusnadi³
^{1,2,3}**Universitas Muhammadiyah Aceh**
budi.sanam@unmuha.ac.id

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work ability, work motivation, work environment and work discipline on employee performance at the Susoh Sub-District Head Office, Southwest Aceh Regency both partially and simultaneously. The data collection method used is the method of distributing questionnaires to 24 respondents who served in the Susoh Sub-District Head Office. While the analysis method uses multiple linear regression analysis while hypothesis testing uses the t test and F test. The results of this study indicate that work ability partially has no effect on employee performance as indicated by the significance value $\text{sig}=0.546 > 0.05$. Work motivation partially has no effect on employee performance as indicated by a significance value of $\text{sig} = 0.773 > 0.05$. Work environment partially affects employee performance as indicated by a significance value of $\text{sig}=0.001 < 0.05$. Work discipline partially affects employee performance as indicated by a significance value of $\text{sig}=0.001 < 0.05$. Work motivation partially has no effect on employee performance as indicated by the significance value $\text{sig}=0.773 > 0.05$. Work environment partially affects employee performance as indicated by a significance value of $\text{sig}=0.001 < 0.05$. Work discipline partially affects employee performance as indicated by a significance value of $\text{sig}=0.001 < 0.05$. While Work Ability, Work Motivation, Work Environment and Work Discipline simultaneously have a significant effect on Employee Performance with a calculated F value of 111.112 with a significance level (Sig.) of 0.001 which is smaller than 0.05. Thus, the better the work ability, work motivation, work environment and work discipline are applied simultaneously by the leadership, the greater the productivity of employee performance.

Keywords: Work ability, work motivation, work environment, work discipline, employee performance

Keywords: Financial Performance Analysis

ABSTRAK

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

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

1. PENDAHULUAN

Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau pendorong semangat kerja. Motivasi kerja juga dapat memberikan energi yang menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi dan luhur, serta meningkatkan kebersamaan dalam mencapai tujuan organisasi (Mauliansyah et al, 2025). Dengan kata lain motivasi kerja menurut pengertian tersebut merupakan suatu kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Pada dasarnya manusia memiliki motivasi yang berbeda tergantung dan banyaknya faktor seperti kepribadian, ambisi, pendidikan dan usia. Sehingga faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja karena adanya kebutuhan yang harus dipenuhinya baik kebutuhan yang disadari maupun kebutuhan yang tidak disadari, baik yang berbentuk materi maupun non materi, baik kebutuhan fisik maupun mental yang akan merangsang semangat kerja sehingga para pegawai akan bekerja lebih sungguh-sungguh untuk dapat memberikan dukungan yang lebih besar terhadap pencapaian tujuan organisasi. Motivasi kerja menunjukkan bahwa tidak semata didasarkan pada nilai uang yang diperoleh (*monetary value*) saja, karena ketika kebutuhan dasar (*to live*) seseorang dapat terpenuhi, maka manusia akan membutuhkan hal-hal yang memuaskan jiwanya (*to love*) seperti kepuasan kerja, penghargaan, respek, suasana kerja dan hal-hal yang memuaskan hasratnya untuk berkembang (*to learn*) yaitu kesempatan untuk bekerja dan mengembangkan dirinya. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat meningkat jika dilakukan dengan baik. Tidak hanya itu, kinerja pegawai yang baik juga dapat mempengaruhi mutu pelayanan di suatu instansi baik instansi pada tingkat kabupaten maupun instansi tingkat kecamatan.

2. LANDASAN TEORITIS

2.1. Kinerja

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

2.2 Motivasi Kerja

Motivasi adalah salah satu faktor yang mempengaruhi perilaku manusia dan kinerja. Munandar (2001:12), berpendapat bahwa motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan-

kebutuhan mendorong seseorang melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ketercapaian tujuan tertentu.

2.3 Kemampuan Kerja

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

2.4 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Menurut Mauliansyah (2017:38) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Sedarmayanti dalam Desi (2015:25) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

3. METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

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

3.2. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Data adalah suatu bentuk kumpulan informasi baik berupa lisan maupun tulisan. Dalam penulisan penelitian ini sumber data dan teknik pengumpulan data yang digunakan adalah data primer yaitu data yang diperoleh peneliti secara langsung dari sumbernya. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini berupa angket atau pembagian kuesioner kepada responden.

3.3 Teknik Analisa Data

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

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

4. HASIL PENELITIAN

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

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

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

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

5. KESIMPULAN

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

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

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

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2009). *Prosedur Penelitian; Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Dewi, L. N., Suhaeli, D., dan Hidayati, L. A. (2023). Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Puskesmas Kecamatan Candimulyo). *Borobudur Management Review*. Vol. 3 No. 1 hal 14-31.
- Fauzia, A. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Medan : Madenatera
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, S.P Malayu. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, M.S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (edisi revisi). Bandung : Bumi Aksara.
- Kreitner, R. (2005). *Kemampuan Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Lestari, K., dan Budiatmo, A. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sari Warna Asli Unit V Kudus (Studi Kasus pada Karyawan bagian Produksi). *Diponegoro Journal of Social and Politic*. Universitas Diponegoro. Hal 1-6.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Mauliansyah, H., Anam, B. S., & Umar, Z. (2024). *Pengaruh Karakteristik Ceo, Komisaris Independen Dan Kualitas Audit Terhadap Penghindaran Pajak Pada Perusahaan Otomotif Dan Komponen Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Periode 2016-2020*. BE-HISZ, 1(2).
- Mauliansyah, H. (2017). *Pengaruh Waktu Penetapan Anggaran. Besaran Sisa Anggaran Tahun Sebelumnya (SiLPA), dan Perubahan Anggaran terhadap Serapan Anggaran pada Pemerintah Daerah (Studi pada Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota Sumatera Utara)*(Doctoral dissertation, Tesis. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Syiah Kuala. Banda Aceh).

- Nisa, A., Makmuri, M. K., dan Hasmawaty, A.R. (2017) Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah TEKNO*. Vol. 14 No. 1 hal 11-25, April 2017.
- Prayudi, A., Pratiwi, H., dan Nasution, I. (2023). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Indonesia Abadi Jaya. *Jurnal Sains dan Teknologi*. Vol. 5 No. 1, hal 37-43, September 2023.
- Robbins dan Judge. (2008). *Perilaku Organisasi*. Edisi 12. Jakarta : Salemba Empat.
- Robbins, S. P (2009). *Manajemen*. Jilid 1. Edisi Kesepuluh. Penerbit Erlangga.
- Ramadhayanti, A. (2019). *Aplikasi SPSS untuk Penelitian dan Riset Pasar*. Jakarta : Elex Media Komputindo.
- Suherdiningsih, V., V., dan Rokhman, N. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DP2KB3A) Kabupaten Sumbawa Besar. *Cakrawangsa Bisnis*. Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN. Vol. 1 No. 1 hal 39-57, April 2020.56
- Sunyoto, D. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS (Center For Academic Publishing Service). Sedarmayanti.
- (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT. Bandung: Refika Aditama.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesebelas. Prananda Media Group, Jakarta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenada Media Group.
- Sastrohadiwiryo, S. (2003). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiyono (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Wau, F. T., dan Kiton, M. A., (2023). Pengaruh Kemampuan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Pareto : Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*. Vol. 7 No. 1 hal 10-16, September 2023