

FAKTOR FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI INSPEKTORAT DAERAH KABUPATEN KUTAI BARAT

FACTORS AFFECTING EMPLOYEE PERFORMANCE REGIONAL INSPECTORATE OF KUTAI BARAT REGENCY

Gerson Tallona¹, Ida Bagus Made Agung Dwijatenaya², Musmuliadi³

^{1,2,3}UNIVERSITAS KUTAI KARTANEGARA TENGGARONG

gersonallona12@gmail.com, tenaya@unikarta.ac.id, musmuliadi250473@gmail.com

Abstract

This study aims to analyze the factors that influence the performance of the employees of the Regional Inspectorate of West Kutai Regency simultaneously or partially. This research will start from August 2021 to December 2021 with the research location at the Regional Inspectorate of West Kutai Regency. This study uses primary and secondary data, while the research method involves the independent variable employee performance, and the dependent variable (work ability, work motivation, work discipline, communication, work environment, job satisfaction). The population used in this study were all employees of the Regional Inspectorate of West Kutai Regency, totaling 61 people. The sampling technique used is a saturated or census sampling technique. Analysis using validity test, reliability test, multiple linear analysis, coefficient of determination, f test, t test. The results showed that Work Ability (X1), Work Motivation (X2), Work Discipline (X3), Communication (X4), Work Environment (X5) and Job Satisfaction (X6) had an influence on employee performance with a relationship level of 0.919 which was included in very strong category, while the contribution of the influence of the independent variable on the dependent variable is 0.844 or about 84.4% while the remaining 15.6% is contributed by variables outside this study. The work motivation variable has the most dominant influence on employee performance. Partially all variables have a positive and significant influence on the performance of the Regional Inspectorate of West Kutai Regency employees.

Keywords: Work ability, work motivation, discipline, communication, work environment, job satisfaction and employee performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Kutai Barat secara simultan maupun secara parsial. Penelitian ini mulai dilakukan pada bulan Agustus 2021 s/d Desember 2021 dengan lokasi penelitian pada Inspektorat Daerah Kabupaten Kutai Barat Penelitian ini menggunakan data primer dan skunder, sedangkan metode penelitian melibatkan variabel independen kinerja pegawai, dan variabel dependen (Kemampuan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja, komunikasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Kutai Barat yang berjumlah 61 orang. Teknik sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh atau sensus. Analisis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, analisis linier berganda, koefisien determinasi, uji f, uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kemampuan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), Disiplin kerja (X3), Komunikasi (X4), Lingkungan Kerja (X5) dan Kepuasan Kerja (X6) mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai dengan tingkat hubungan 0,919 yang termasuk dalam kategori sangat kuat, sedangkan kontribusi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat sebesar 0,844 atau sekitar 84,4% sedangkan sisanya 15,6% disumbangkan oleh variabel diluar penelitian ini. Variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial semua variabel mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Kutai Barat.

Kata Kunci: Kemampuan kerja, motivasi kerja, disiplin, komunikasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja pegawai

PENDAHULUAN

Semua pihak termasuk masyarakat khususnya aparatur pemerintah dituntut untuk berperan serta dalam meningkatkan efisiensi dan efektifitas penyelenggaraan pemerintahan daerah. Tata pemerintahan yang efektif merupakan kebutuhan yang sangat mendesak, terutama di era reformasi saat ini. Arah metode berfokus pada memberikan pelayanan kepada masyarakat dan berusaha untuk melaksanakan kebijakan pemerintah pusat dan pelaksanaan rencana pemerintah. Hal ini ditandai dengan banyaknya tuntutan masyarakat terhadap akuntabilitas sektor publik untuk mencapai *Good governance* di Indonesia. Pernyataan ini masuk akal karena beberapa penelitian menunjukkan bahwa krisis ekonomi terjadi di Indonesia ternyata disebabkan oleh manajemen yang buruk (*bad governance*) dan Birokrasi yang buruk.

Lingkungan instansi pemerintah Indonesia sering menghadapi segala macam masalah seperti penipuan, pelanggaran, karena penyalahgunaan kekuasaan dan masalah hukum dari akibat praktik KKN (korupsi, kolusi, dan nepotisme). Bentuk korupsi

KKN adalah pajak ilegal, uang pelicin, suap, penggunaan uang negara untuk kepentingan pribadi yang sering dilakukan oleh pejabat. Tindakan KKN sangat bertentangan dengan nilai-nilai Pancasila. Korupsi, kolusi, nepotisme dan berbagai isu lainnya belakangan ini menjadi sorotan publik.

Terkait kinerja organisasi pemerintah, terutama setelah diundangkannya Undang-Undang Pemerintah Daerah Nomor 32 Tahun 2004 dan Undang-Undang Pembagian Kerja Antara Keuangan Pusat dan Daerah Nomor 33 Tahun 2004, pemerintah daerah dituntut untuk meningkatkan keinerjanya dalam rangka memberikan pelayanan kepada masyarakat. Salah satu faktor penting yang terkait dengan keberhasilan organisasi, termasuk organisasi pemerintah, adalah kemampuan untuk bekerja sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Pengukuran kemampuan ini disebut evaluasi kinerja. Evaluasi kinerja tidak hanya alat yang berguna untuk mengevaluasi pekerjaan pegawai, tetapi juga alat yang berguna untuk mengembangkan dan memotivasi pegawai serta kemampuan untuk melakukan pekerjaan tersebut juga didorong karena adanya tujuan yang ingin dicapai.

Peraturan Bupati Nomor 26 Tahun 2017 tentang Tugas Pokok, Fungsi dan Uraian Tugas Jabatan Struktural pada Inspektorat Daerah Kabupaten Kutai Barat, Inspektorat mempunyai fungsi melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan urusan pemerintahan kabupaten, pelaksanaan pembinaan penyelenggaraan pemerintahan desa dan urusan desa, hal ini berarti Inspektorat memiliki peran sentral dalam mengawasi proses tersebut. Oleh karena itu Inspektorat diminta terus meningkatkan kinerja dan profesionalisme, dan secara proaktif melaksanakan tugas pokok dan fungsinya. Agar Inspektorat dapat menjalankan tugasnya dengan baik, maka akan tergantung pada sumber daya manusia. Dengan kata lain, kinerja inspektorat akan sangat mengandalkan kinerja pegawainya. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, terlebih dahulu harus memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, diantara faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain Kemampuan kerja, motivasi kerja, disiplin, komunikasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja. Kemampuan seseorang terbentuk dari pengetahuan dan ketrampilan sangat baik, pegawai memiliki kemampuan sangat baik dalam melaksanakan tugasnya. Dengan kata lain seorang karyawan memiliki kemampuan tinggi dalam melaksanakan pekerjaan akan menghasilkan mutu pekerjaan sangat baik atau prestasi kerja yang tinggi. Menurut Wijoyono (2012) menyatakan bahwa kemampuan kerja ialah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Kemampuan kerja atau *work ability* (WA) dapat dilihat sebagai keseimbangan antar tuntutan kerja dan sumber daya individu. Kemampuan kerja juga didefinisikan sebagai sejauhmana orang tersebut dapat bekerja (Haitze dkk, 2013). Menurut Blanchard dan Hersey dalam Syardianto (2014) kemampuan kerja adalah suatu keadaan yang ada pada diri pekerja secara sungguh-sungguh berdaya guna dan berhasil dalam bekerja sesuai bidang pekerjaannya. Menurut McClelland dalam Veithzal Rivai (2015), mendefinisikan kemampuan kerja sebagai karakteristik yang mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik. menurut Robbins (2015) kemampuan merujuk kesatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Hal ini menjelaskan bahwa untuk melakukan pekerjaan dibutuhkan kemampuan agar dapat di dukung dan melakukan pekerjaan yang diharapkan pada suatu pekerjaan. Menurut Soelaiman dalam Isnari Budiarti (2016) Kemampuan adalah sifat yang di bawa lahir atau di pelajari yang memungkinkan seseorang yang dapat menyelesaikan pekerjaannya, baik secara mental ataupun fisik. Dengan demikian kemampuan kerja adalah kemampuan seseorang yang tercermin dari pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya, ditambah dengan kondisi fisik dan mentalnya. Oleh karena itu, untuk terlibat dalam suatu pekerjaan, pengetahuan dan keterampilan saja tidak cukup tetapi juga harus memiliki kemampuan yang kuat untuk melaksanakan pekerjaan tersebut.

Kemampuan seseorang akan ditentukan oleh tingkat pendidikan dan pengalamannya. Justru karena dua elemen inilah pengetahuan dan keterampilan dapat diperoleh. Oleh karena itu,

semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang, semakin kaya pengalaman yang diperoleh, yang berarti semakin tinggi kepuasan orang tersebut. Selain meningkatkan kemampuan pendidikan dan pengalaman juga dapat dicapai melalui pendidikan dan pelatihan, karena pendidikan dan pelatihan dapat menambah pengetahuan seseorang dan melakukan sesuatu dengan lebih cepat dan lebih baik. Melalui pelatihan, karyawan dapat memperoleh lebih banyak keterampilan lain, sehingga meningkatkan transfer pengetahuan mereka dan meningkatkan keterampilan kerja.

Menurut Frans Farlen (2011), untuk meningkatkan kemampuan kerja pegawai ada tiga komponen yang meliputi:

- 1) Upaya mengembangkan dan memelihara pertumbuhan rohani dan jasmani serta usaha menjaga kesehatan. Jika seseorang memiliki pertumbuhan fisik dan psikis yang kuat maka ia akan memiliki potensi dan peluang yang besar untuk ditumbuhkan dan dikembangkan kemampuan kerjanya.
- 2) Upaya bukan hanya terbatas pada kemampuan ratio dan fisik untuk memecahkan masalah-masalah yang dihadapi dalam jangka pendek, akan tetap mencakup ketahanan, keuletan fisik dan mental dalam mengatasi berbagai kesulitan dan tekanan dalam pekerjaan sehingga selesai dan mencapai hasil.
- 3) Upaya agar seseorang setelah memiliki kemampuan kerja adalah mempekerjakannya untuk membuat agar setiap organisasi yang memiliki kemampuan dimanfaatkan untuk memberikan kesejahteraan kepada masyarakat.

Penelitian Raharjo, dkk (2016) menyebutkan indikator kemampuan kerja diantaranya sebagai berikut:

1. Pengetahuan (*knowledge*). Pengetahuan merupakan fondasi yang mana akan membangun keterampilan dan kemampuan. Pengetahuan terorganisasi dari informasi, fakta, prinsip atau prosedur yang jika diterapkan membuat kinerja yang memadai dari pekerjaan.
2. Pelatihan (*training*). Proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir sehingga tenaga kerja non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu.
3. Pengalaman (*experience*). Tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimiliki.
4. Keterampilan (*skill*). Kemampuan seseorang dalam menguasai pekerjaan, penguasaan alat dan menggunakan mesin tanpa kesulitan.
5. Kesanggupan kerja. Kondisi dimana seorang karyawan merasa mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

Motivasi menentukan kinerja seseorang. Menurut Afandi (2018) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, disemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dia

lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Hafidzi, dkk. (2019) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja. Menurut Sedarmayanti (2017) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja. Menurut Uhing (2019) adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Motivasi kerja menurut McClelland yang diterjemahkan Suwanto (2020) adalah seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu.

Hafidzi dkk (2019) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja, adapun beberapa Indikator motivasi kerja yaitu:

1. Kebutuhan Fisik, kebutuhan akan fasilitas penunjang yang di dapat di tempat kerja, misalnya fasilitas penunjang untuk mempermudah penyelesaian tugas dikantor.
2. Kebutuhan rasa aman, kebutuhan-kebutuhan akan rasa aman ini, diataranya adalah rasa aman fisik, stailitas, ketergantungan, perlindungan dan kebebasan dari daya-daya mengancam seperti: takut, cemas, bahaya.
3. Kebutuhan sosial, kebutuhan yang harus dipenuhi berdasarkan kepentingan bersama dalam masyarakat, kebutuhan tersebut dipenuhi bersama-sama, contohnya interaksi yang baik antar sesama.
4. Kebutuhan akan penghargaan kebutuhan akan penghargaan atas apa yang telah dicapai oleh seseorang, contohnya kebutuhan akan status, kemuliaan, perhatian, reputasi.
5. Kebutuhan dorongan mencapai tujuan, kebutuhan akan dorongan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan, misalnya motivasi dari pimpinan

Disiplin juga merupakan factor penentu kinerja. Menurut Hasibuan (2018) Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang yang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Menurut Rivai (2019) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka

bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Latainer dalam Sutrisno (2019) mengartikan disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai yang tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Indikasi rendahnya kedisiplinan kerja karyawan ini perlu diketahui oleh perusahaan, karena adanya pengetahuan tentang adanya indikasi tersebut maka dapat diketahui pula sebab-sebab rendahnya tingkat kedisiplinan kerja karyawan. Dengan demikian perusahaan dapat mengambil keputusan atau langkah-langkah seawal mungkin untuk mencegah meningkatnya sikap tidak disiplin karyawan. Menurut Hasibuan (2017), Indikator disiplin kerja sebagai berikut:

1. Mematuhi semua peraturan perusahaan, dalam melaksanakan pekerjaannya pegawai diharuskan mentati semua peraturan perusahaan yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja dapat terbentuk.
2. Penggunaan waktu secara efektif, waktu bekerja yang diberikan perusahaan diharapkan dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya oleh individu untuk mengejar target yang diberikan perusahaan kepada individu dengan tidak terlalu banyak membuang waktu yang ada didalam standar pekerjaan perusahaan.
3. Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas, tanggung jawab yang diberikan kepada individu apabila tidak sesuai dengan jangka waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan maka pegawai telah memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi.
4. Tingkat absensi, salah satu tolak ukur mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai, semakin tinggi frekuensi kehadiran atau rendahnya tingkat kemangkiran pegawai tersebut telah memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi.

Motivasi ditentukan juga oleh kemampuan berkomunikasi seseorang. Robbins (2016) menyebutkan bahwa komunikasi membantu perkembangan motivasi dengan menjelaskan kepada para karyawan apa yang harus dilakukan, seberapa baik mereka bekerja, dan apa yang dapat dikerjakan untuk memperbaiki kinerja yang di bawah standar. Arni (2016), mengemukakan bahwa Komunikasi adalah pertukaran pesan verbal maupun non verbal antara pengirim dengan penerima pesan untuk mengubah tingkah laku. Menurut Sutrisno (2017), komunikasi merupakan suatu konsep yang multi makna. Makna komunikasi dapat dibedakan berdasarkan Komunikasi sebagai proses sosial Komunikasi pada makna ini ada dalam konteks ilmu sosial. Dimana para ahli ilmu sosial melakukan penelitian dengan menggunakan pendekatan komunikasi yang secara umum menfokuskan pada kegiatan manusia dan kaitan pesan dengan perilaku. Mangkunegara (2017) menyatakan ada dua

tinjauan faktor yang mempengaruhi komunikasi, yaitu faktor dari pihak sender atau disebut pula komunikator, dan faktor dari pihak receiver atau komunikan. Menurut Sutardji (2016) ada beberapa indikator komunikasi efektif, yaitu:

1. Pemahaman.
2. Kesenangan
3. Pengaruh pada sikap
4. Hubungan yang makin baik
5. Tindakan

Lingkungan kerja berpengaruh terhadap baik, buruknya kinerja seseorang. Menurut Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok di mana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Robbins dalam Ahmad Badawi Saluy (2017) menjelaskan bahwa lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi. Menurut Pandi Afandi, (2018) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas. Menurut Nitisemito dalam Faida (2019), lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kinerja. Menurut Afandi (2016) untuk mencapai lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan:

1. Bangunan tempat kerja
2. Ruang kerja yang lapang
3. Ventilasi udara yang baik
4. Tersedianya tempat ibadah
5. Tersedianya sarana angkutan karyawan

Seseorang akan mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantanya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, aman, dan nyaman. Menurut Faida (2019), ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, faktor tersebut adalah sebagai berikut:

1. Hubungan sosial
2. Kelembaban
3. Bau
4. Siklus udara
5. Penerangan
6. Kebersihan
7. Keamanan
8. Getaran mekanis

Kinerja yang baik akan berdampak pada kepuasan kerja seseorang. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan suasana pikiran positif, senang, dan selalu bekerja keras pada individu. Colquitt, LePine, Wesson menyatakan kepuasan kerja adalah

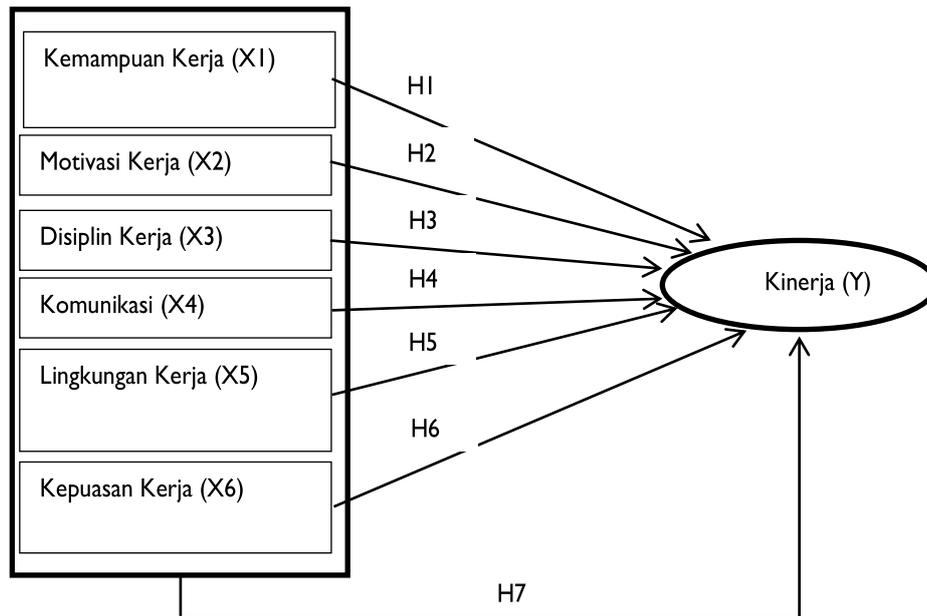
tingkat perasaan menyenangkan yang diperoleh dari penilaian pekerjaan seseorang atau pengalaman kerja (Wibowo, 2017). Menurut Afandi (2018) kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan. Menurut Bataha (2019) kepuasan kerja adalah suatu rasa yang disenangi maupun tidak saat seseorang menilai pekerjaannya. Definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sesuatu yang bersifat personal yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaan dan tanggung jawabnya.

Menurut Afandi (2018), indikator kepuasan kerja adalah pekerjaan., upah, promosi., pengawas, dan rekan kerja.

Setiap pegawai dituntut untuk memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik pada organisasinya. Menurut Lawasi & Triatmanto (2017) kinerja adalah sebuah pencapaian yang didapatkan atau dihasilkan dari aktivitas karyawan itu sendiri yaitu menunjuk pada kemampuan karyawan dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggungjawabnya. Tugas-tugas tersebut biasanya berdasarkan indikator keberhasilan yang sudah ditetapkan. Sebagai hasilnya akan diketahui bahwa seseorang karyawan masuk dalam tingkatan kinerja tertentu. Menurut Mangkunegara (2017) Pengertian kinerja (Prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Priansa (2017) kinerja adalah tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan perkerjaannya. Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata, dan hasil kerja yang dicapai para pegawai dalam mengemban tugas dan perkerjaan yang dari perusahaan/intansi. Dari definisi beberapa pakar diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah Individu atau kelompok yang berkewajiban untuk menyelesaikan tugas yang telah diberikan oleh organisasi/lembaga guna mencapai tujuan kinerja yang telah ditetapkan.

Penelitian tentang kinerja telah banyak diteliti. Walaupun demikian penelitian ini masih layak untuk dilaksanakan. Karena berbagai factor dan kondisi yang berbeda-beda. Beberapa penelitian terdahulu seperti penelitian Arioma & Mustam(2016), Mardjono & Taufiq (2018), Dila (2019), Wandu, dkk. (2019), Laisila (2020), dan Pebriana (2021).

Berdasarkan pemaparan beberapa teori dan penelitian terdahulu mengenai keterkaitan antar variabel yang digunakan dalam penelitian ini, peneliti menduga serta menganalisa adanya keterkaitan antara variabel yang digunakan pada penelitian ini. Oleh sebab itu, penulis meringkasnya dalam kerangka konseptual yang dituangkan pada paradigma penelitian yang digambarkan seperti Gambar 1.



Gambar 1
Kerangka konseptual penelitian
Sumber: Diolah Peneliti, 2022

METODE PENELITIAN

Rancangan penelitian merupakan rencana menyeluruh dari penelitian yang mencakup hal-hal dari membuat hipotesis dan implikasinya secara operasional pada analisa akhir yang kemudian disimpulkan dan diberikan rekomendasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif yang merupakan suatu rumusan masalah yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian dengan pendekatan asosiatif ini digunakan untuk mengidentifikasi sejauh mana variabel bebas mempengaruhi variabel X.

Pengukuran dilakukan menggunakan skala Likert, yang terdiri dari:

- 1) Sangat Tidak Setuju (STS), diberi bobot 1
- 2) Tidak Setuju (TS), diberi bobot 2
- 3) Ragu Ragu (RR), diberi bobot 3
- 4) Setuju (S), diberi bobot 4
- 5) Sangat Setuju (SS), diberi bobot 5

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yang berbentuk angka-angka dan dijelaskan hasil-hasil perhitungan berdasarkan literatur yang ada. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Metode dalam pengumpulan data pada penelitian adalah dengan Teknik observasi, kuisioner, dan dokumentasi.

Jumlah sampel yang digunakan oleh peneliti adalah dengan metode sensus berdasarkan pada ketentuan yang dikemukakan Sugiyono (2016) yang mengemukakan bahwa sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain dari sampling jenuh adalah sensus. Adapun subjek penelitian menentukan sampel apabila subjek penelitian kurang dari 100 orang lebih baik diambil semuanya sehingga penelitian adalah populasi, akan tetapi bila subjeknya lebih dari 100 orang, maka diperbolehkan untuk

Berdasarkan kerangka konsep sebagaimana Gambar 1, selanjutnya disusun hipotesis sebagai berikut ini.

H1: Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Kutai Barat.

H2: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Kutai Barat.

H3: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Kutai Barat.

H4: Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Kutai Barat.

H5: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Kutai Barat.

H6: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Kutai Barat.

H7: Kemampuan kerja, motivasi kerja, disiplin, komunikasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Kutai Barat.

Berdasarkan kerangka konsep tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh variable independent terhadap variable dependen, baik secara parsial maupun simultan.

mengambil sampel 10-15 % atau 20-25 % atau lebih sesuai dengan kemampuan dan dana yang dimiliki peneliti. Maka yang menjadi sampel penelitian adalah seluruh pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Kutai Barat berjumlah 61 (enam puluh satu) orang. Dilaksanakan uji validasi dan reliabelitas instrument penelitian dan hasilnya dinyatakan valid dan reliabel.

Analisis yang digunakan dengan menggunakan Teknik analisis regresi berganda. Analisis regresi digunakan untuk mengukur kekuatan asosiasi (hubungan) linear antara dua variabel atau lebih. Rancangan uji regresi dimaksud untuk menguji bagaimana pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Adapun formula dari regresi berganda yaitu sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + b_6X_6 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

X1= Kemampuan Kerja

X2= Motivasi Kerja

X3= Disiplin kerja

X4= Komunikasi

X5= Lingkungan Kerja

X6= Kepuasan Kerja

e = Kesalahan Pengganggu

Pengujian terhadap hipotesis yang dilakukan dalam penilain ini dilakukan dengan kreteria uji simultan dan uji parsial dengan persyaratan sebagai berikut ini

Uji F (Uji Simultan). Pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model regresi mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

Jika F Hitung < F Tabel, maka Variabel bebas secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat, dan
Jika F Hitung > F Tabel, maka Variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Atau dapat dilihat dari tingkat probabilitas, jika kurang dari 0,05 maka hipotesis yang diajukan diterima, dan jika lebih dari 0,05, maka hipotesis yang diajukan ditolak..

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

Jika t hitung < t table, maka masing-masing variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat, dan

Jika t hitung > t Tabel, maka masing-masing variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Atau apabila tingkat signifikasi kurang dari 0,05 maka hipotesi yang diajukan ditolak dan sebaliknya. Untuk mengetahui kuat lemahnya hubungan (R) atau kuat lemahnya pengaruh (R²) antar variable menggunakan kriteria sebagaimana Tabel 2.

Tabel 2.

Taksiran besarnya koefisien korelasi	
Interval koefisien	Tingkatan hubungan
0,000 – 0,199	Sangat Lemah
0,200 – 0,399	Lemah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Kuat
0,800 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono, 2020

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Daerah Penelitian

Kabupaten Kutai Barat dengan Ibukota Sendawar merupakan pemekaran dari wilayah Kabupaten Kutai yang telah ditetapkan berdasarkan UU. Nomor 47 Tahun 1999 tentang Pembentukan Kabupaten Nunukan, Kabupaten Malinau, Kabupaten Kutai Barat, Kabupaten Kutai Timur dan Kota Bontang. Secara simbolis kabupaten ini telah diresmikan oleh Menteri Dalam Negeri R.I. pada tanggal 12 Oktober 1999 di Jakarta dan secara operasional diresmikan oleh Gubernur Kalimantan Timur pada tanggal 05 Nopember 1999 di Sendawar. Namun pada Tahun 2013 terjadi pemekaran yang menyebabkan Luas Wilayah, jumlah kecamatan dan jumlah kampung berubah. Berdasarkan UU No. 02 Tahun 2013 Kabupaten Kutai Barat dimekarkan menjadi Kabupaten Kutai Barat dan Kabupaten Mahakam Ulu. Luas Kabupaten Kutai Barat sekitar 20.381,59 Km², terdiri dari 16 Kecamatan, 190 Kampung dan 4 Kelurahan dan Kabupaten Mahakam Ulu dengan 5 kecamatan luasan sekitar 15.315 Km².

Deskripsi Variabel Penelitian

Pernyataan responden terhadap variabel kemampuan kerja

Pernyataan terhadap variabel kemampuan kerja memiliki 5 (lima) pernyataan dengan 5 (lima) pilihan jawaban. Hasil jawaban responden terhadap item item indikator pada variabel kemampuan kerja tersebut dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3
Tanggapan responden terhadap variabel kemampuan kerja, 2022

Indikator	Frequency					Jumlah sampel Skor total	Rata rata
	1	2	3	4	5		
Pengetahuan (<i>knowledge</i>). (X1.1)	-	-	2	27	32	61	4,49
	-	-	6	108	160	274	
Pelatihan (<i>training</i>). (X1.2)	-	-	1	33	27	61	4,43
	-	-	3	132	135	270	
Pengalaman (<i>experience</i>). (X1.3)	-	-	1	38	22	61	4,34
	-	-	3	152	110	265	

Keterampilan (<i>skill</i>). (X1.4)	-	-	1	38	22	61	4,34
	-	-	3	152	110	265	
Kesanggupan kerja. (X1.5)	-	-	-	29	32	61	4,52
	-	-	-	116	160	276	
Rata rata variabel kemampuan kerja						4,43	

Sumber: Data Primer Hasil olah data, 2022

Berdasarkan Tabel 3 diketahui bahwa nilai total skor rata rata tanggapan responden terhadap 5 (lima) indikator variabel kemampuan kerja yaitu sebesar 4,43 yang berarti sangat tinggi. Skor rata rata indikator tertinggi terdapat pada indikator kesanggupan kerja (X1.5) yaitu sebesar 4,52. Ini berarti kesanggupan kerja pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Kutai Barat dalam kategori sangat tinggi dan ini juga berarti pekerjaan yang menjadi tanggung jawab pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Kutai Barat mampu diselesaikan dengan mudah dan cermat. Skor rata rata indikator terendah terdapat pada indikator pengalaman (X1.3) dan

keterampilan (X1.4) yaitu sebesar 4,34. hal ini berarti pengalaman dan keterampilan yang dimiliki pegawai sangat tinggi walaupun merupakan nilai rata rata paling rendah namun dalam hal ini pegawai merasa bahwa pengalaman dan keterampilan yang mereka dapatkan setelah pelatihan sudah sesuai dengan pekerjaan yang diberikan.

Pernyataan responden terhadap variabel motivasi kerja

Pernyataan terhadap variabel motivasi kerja memiliki 5 (lima) pernyataan dengan 5 (lima) pilihan jawaban. Hasil jawaban responden terhadap item item indikator pada variabel motivasi kerja tersebut dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4.

Tanggapan responden terhadap variabel motivasi kerja, 2022

Indikator	Frequency					Jumlah sampel	Rata rata
	1	2	3	4	5	Skor total	
Kebutuhan Fisik. (X2.1)	-	-	-	30	31	61	4,51
	-	-	-	120	155	275	
Kebutuhan rasa aman. (X2.2)	-	-	-	36	25	61	4,41
	-	-	-	144	125	269	
Kebutuhan sosial. (X2.3)	-	-	-	29	32	61	4,52
	-	-	-	116	160	276	
Kebutuhan akan penghargaan. (X2.4)	-	-	-	27	34	61	4,56
	-	-	-	108	170	278	
Kebutuhan dorongan mencapai tujuan. (X2.5)	-	-	-	25	36	61	4,59
	-	-	-	100	180	280	
Rata rata variabel motivasi kerja						4,52	

Sumber: Data Primer Hasil olah data

Berdasarkan Tabel 4 diketahui bahwa nilai total skor rata rata tanggapan responden terhadap 5 (lima) indikator variabel motivasi kerja yaitu sebesar 4,52 yang berarti sangat tinggi. Skor rata rata indikator tertinggi terdapat pada indikator kebutuhan dorongan mencapai tujuan (X2.5) yaitu sebesar 4,59. Ini berarti pemberian motivasi dari pimpinan Inspektorat Daerah Kabupaten Kutai Barat kepada pegawainya dalam kategori sangat tinggi dan ini juga berarti bahwa pegawai sangat setuju dengan pemberian motivasi dari pimpinan dengan harapan pencapaian tujuan yang realistis. Skor rata rata indikator terendah terdapat pada indikator

pengalaman (X2.2) yaitu sebesar 4,41. hal ini berarti kebutuhan rasa aman yang dimiliki pegawai sangat tinggi walaupun merupakan nilai rata rata paling rendah namun dalam hal ini pegawai merasa bahwa rasa aman dalam bekerja sudah sesuai dengan job deskripsi yang telah diberikan oleh instansi.

Pernyataan responden terhadap variabel disiplin kerja

Pernyataan terhadap variabel disiplin kerja memiliki 4 (empat) pernyataan dengan 5 (lima) pilihan jawaban. Hasil jawaban responden terhadap item item indikator pada variabel disiplin kerja tersebut dapat dilihat pada Tabel 5

Tabel 5

Tanggapan responden terhadap variabel disiplin kerja, 2022

Indikator	Frequency					Jumlah sampel	Rata rata
	1	2	3	4	5	Skor total	
Mematuhi semua peraturan perusahaan. (X3.1)	-	-	-	32	29	61	4,48
	-	-	-	128	145	273	
Penggunaan waktu secara efektif. (X3.2)	-	-	1	26	34	61	4,54
	-	-	3	104	170	277	
Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas. (X3.3)	-	-	-	27	34	61	4,56
	-	-	-	108	170	278	

Indikator	Frequency					Jumlah sampel	Rata rata
	1	2	3	4	5	Skor total	
Tingkat absensi. (X3.4)	-	-	12	24	25	61	4,21
	-	-	36	96	125	257	
Rata rata variabel disiplin kerja					4,45		

Sumber: Hasil olah data, 2022

Berdasarkan Tabel 5 dapat diketahui bahwa nilai total skor rata rata tanggapan responden terhadap 4 (empat) indikator variabel disiplin kerja yaitu sebesar 4,45 yang berarti sangat tinggi. Skor rata rata indikator tertinggi terdapat pada indikator tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas (X3.3) yaitu sebesar 4,56. Ini berarti tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas merupakan kewajiban pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Kutai Barat, indikator tersebut termasuk dalam kategori sangat tinggi dan ini juga berarti bahwa pegawai sangat setuju pegawai mempunyai tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaann yang telah menjadi

tugasnya. Skor rata rata indikator terendah terdapat pada indikator tingkat absensi (X3.4) yaitu sebesar 4,21. hal ini berarti tingkat absensi atau tingkat kehadiran pegawai sangat tinggi walaupun merupakan nilai rata rata paling rendah namun dalam hal ini pegawai merasa bahwa tingkat kehadirannya atau frekuensi kehadiran dalam bekerja sudah sesuai dengan hari kerja.

Pernyataan responden terhadap variabel komunikasi

Pernyataan terhadap variabel komunikasi memiliki 5 (lima) pernyataan dengan 5 (lima) pilihan jawaban. Hasil jawaban responden disajikan pada Tabel 6.

Tabel 6

Tanggapan responden terhadap variabel komunikasi, 2022

Indikator	Frequency					Jumlah sampel	Rata rata
	1	2	3	4	5	Skor total	
Pemahaman. (X4.1)	-	-	-	29	32	61	4,52
	-	-	-	116	160	276	
Kesenangan. (X4.2)	-	-	-	34	27	61	4,44
	-	-	-	136	135	271	
Pengaruh pada sikap. (X4.3)	-	-	-	41	20	61	4,33
	-	-	-	164	100	264	
Hubungan yang makin baik. (X4.4)	-	-	-	28	33	61	4,54
	-	-	-	112	165	277	
Tindakan. (X4.5)	-	-	2	30	29	61	4,44
	-	-	6	120	145	271	
Rata rata variabel komunikasi					4,46		

Sumber: Data Primer Hasil olah data

Berdasarkan Tabel 6 diketahui bahwa nilai total skor rata rata tanggapan responden terhadap 5 (lima) indikator variabel komunikasi yaitu sebesar 4,46 yang berarti sangat tinggi. Skor rata rata indikator tertinggi terdapat pada indikator hubungan yang makin baik (X4.4) yaitu sebesar 4,54. Ini berarti komunikasi pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Kutai Barat yang terjadi sampai saat ini mampu menciptakan hubungan yang semakin baik antar pegawai dan atasan, indikator tersebut termasuk dalam kategori sangat tinggi. Skor rata rata indikator terendah terdapat (empat) pernyataan dengan 5 (lima) pilihan jawaban. Hasil jawaban

pada indikator pengaruh pada sikap. (X4.3) yaitu sebesar 4,33. Hal ini berarti pengaruh pada sikap sangat tinggi walaupun merupakan nilai rata rata paling rendah namun dalam hal ini pegawai merasa bahwa proses komunikasi yang terjadi sampai saat ini mempengaruhi sikap pegawai lain dalam bekerja.

Pernyataan responden terhadap variabel lingkungan kerja

Pernyataan terhadap variabel lingkungan kerja memiliki 4 (

ditampilkan pada Tabel 7.

Tabel 7

Tanggapan responden terhadap variabel lingkungan kerja, 2022

Indikator	Frequency					Jumlah sampel	Rata rata
	1	2	3	4	5	Skor total	
Pencahayaan. (X5.1)	-	-	-	30	31	61	4,51
	-	-	-	120	155	275	
Warna. (X5.2)	-	-	-	30	31	61	4,51
	-	-	-	120	155	275	

Udara. (X5.3)	-	-	1	39	21	61	4,33
	-	-	3	156	105	264	
Suara. (X5.4)	-	-	-	31	30	61	4,49
	-	-	-	124	150	274	
Rata rata variabel Lingkungan kerja						4,46	

Sumber: Data Primer Hasil olah data, 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai total skor rata rata tanggapan responden terhadap 4 (empat) indikator variabel lingkungan kerja yaitu sebesar 4,46 yang berarti sangat tinggi. Skor rata rata indikator tertinggi terdapat pada indikator pencahayaan (X5.1) dan indikator warna (X5.2) yaitu sebesar 4,51. Ini berarti pencahayaan dan pemberian warna di dalam maupun di luar ruangan membuat pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Kutai Barat merasa nyaman dalam menyelesaikan pekerjaannya, indikator tersebut termasuk dalam kategori sangat tinggi. Skor rata

rata indikator terendah terdapat pada indikator udara. (X5.3) yaitu sebesar 4,33. Hal ini berarti kondisi udara sangat baik walaupun merupakan nilai rata rata paling rendah namun dalam hal ini pegawai merasa bahwa kondisi suhu udara yang ada diruangan sudah sesuai dan sangat nyaman dalam membantu pegawai dalam bekerja.

Pernyataan responden terhadap variabel kepuasan kerja

Pernyataan terhadap variabel kepuasan kerja memiliki 5 (lima) pernyataan dengan 5 (lima) pilihan jawaban. Hasil jawaban responden terhadap item indikator pada variabel kepuasan kerja tersebut dapat dilihat pada Tabel 8.

Tabel 8
Tanggapan responden terhadap variabel kepuasan kerja

Indikator	Frequency					Jumlah sampel	Rata rata
	1	2	3	4	5	Skor total	
Pekerjaan. (X6.1)	-	-	3	34	24	61	4,34
	-	-	9	136	120	265	
Upah. (X6.2)	-	-	-	32	29	61	4,48
	-	-	-	128	145	273	
Promosi. (X6.3)	-	-	-	39	22	61	4,36
	-	-	-	156	110	266	
Pengawas. (X6.4)	-	-	1	30	30	61	4,48
	-	-	3	120	150	273	
Rekan kerja. (X6.5)	-	-	1	31	29	61	4,46
	-	-	3	124	145	272	
Rata rata variabel kepuasan kerja						4,42	

Sumber: Hasil olah data, 2022

Berdasarkan Tabel 8 dapat diketahui bahwa nilai total skor rata rata tanggapan responden terhadap 5 (lima) indikator variabel kepuasan kerja yaitu sebesar 4,42 yang berarti sangat tinggi. Skor rata rata indikator tertinggi terdapat pada indikator upah (X6.2) dan indikator pengawas (X6.4) yaitu sebesar 4,48. Ini berarti penghasilan dari pekerjaan ini sudah mencukupi kebutuhan pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Kutai Barat serta arahan dan petunjuk dari pimpinan sebagai bentuk pengawasan kepada pegawai dalam penyelesaian pekerjaan sangat membantu pegawai, indikator tersebut termasuk dalam kategori sangat tinggi. Skor rata rata indikator terendah terdapat pada indikator pekerjaan (X6.1) yaitu

sebesar 4,34. Hal ini berarti pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan pegawai sangat tinggi walaupun merupakan nilai rata rata paling rendah namun dalam hal ini pegawai merasa bahwa pekerjaan pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Kutai Barat sudah sesuai dengan kemampuan mereka masing masing sehingga memudahkan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Pernyataan responden terhadap variabel kinerja

Pernyataan terhadap variabel kinerja memiliki 5 (lima) pernyataan dengan 5 (lima) pilihan jawaban. Hasil jawaban seperti Tabel 9

Tabel 9
Tanggapan responden terhadap variabel kinerja

Indikator	Frequency					Jumlah sampel	Rata rata
	1	2	3	4	5	Skor total	
Kualitas kerja. (Y1.1)	-	-	2	30	29	61	4,44
	-	-	6	120	145	271	
Kuantitas kerja. (Y1.2)	-	-	-	26	35	61	4,57
	-	-	-	104	175	279	
Tanggung jawab. (Y1.3)	-	-	-	26	35	61	4,57

Indikator	Frequency					Jumlah sampel	Rata rata
	1	2	3	4	5	Skor total	
Kerjasama. (Y1.4)	-	-	-	104	175	279	4,39
	-	-	-	37	24	61	
	-	-	-	148	120	268	
Inisiatif. (Y1.5)	-	-	-	27	34	61	4,56
	-	-	-	108	170	278	
	Rata rata variabel kinerja					4,51	

Sumber: Hasil olah data, 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai total skor rata rata tanggapan responden terhadap 5 (lima) indikator variabel kinerja yaitu sebesar 4,51 yang berarti sangat tinggi. Skor rata rata indikator tertinggi terdapat pada indikator kuantitas kerja (Y1.2) dan indikator tanggung jawab (Y1.3) yaitu sebesar 4,57. Ini berarti pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Kutai Barat mampu mengerjakan pekerjaan sesuai target yang ditentukan serta pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Kutai Barat mempunyai tanggung jawab dan komitmen dalam bekerja, indikator tersebut termasuk dalam kategori sangat tinggi. Skor rata rata indikator terendah terdapat pada indikator kerja sama (Y1.4) yaitu sebesar 4,39. Hal ini berarti kerja sama dengan rekan kerja atau dari divisi lain sangat tinggi walaupun merupakan nilai rata rata paling rendah namun dalam hal ini pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Kutai Barat selalu bekerja sama dengan rekan kerja atau dari divisi lain agar memudahkan pegawai dalam menjalankan tugasnya.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (kemampuan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja, komunikasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja) terhadap variabel terikat (kinerja). Hasil regresi linear berganda dapat dilihat pada Tabel 10.

Berdasarkan Tabel 10, maka persamaan regresi yang terbentuk pada uji regresi ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 1,213 + 0,362X1 + 0,820X2 + 0,232X3 + 0,293X4 + 0,190X5 + 0,157X6.$$

Dari hasil persamaan tersebut diatas, maka dapat diartikan bahwa:

- 1) Nilai konstanta (a) sebesar 1,213. Hal ini berarti bahwa variabel bebas yaitu Kemampuan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), Disiplin (X3), Komunikasi (X4), Lingkungan Kerja (X5) dan Kepuasan Kerja (X6) adalah bernilai konstan, maka besarnya nilai variabel terikat kinerja pegawai (Y) adalah bernilai sebesar 1,213.
- 2) Nilai koefisien dari variabel kemampuan kerja (X1) sebesar 0,362, hal ini menjelaskan bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel kemampuan kerja akan mengakibatkan kenaikan variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 0,362 satuan dengan asumsi bahwa faktor lainnya

adalah konstan atau tetap.

- 3) Nilai koefisien dari variabel motivasi kerja (X2) sebesar 0,820, hal ini menjelaskan bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel motivasi kerja akan mengakibatkan kenaikan variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 0,820 satuan dengan asumsi bahwa faktor lainnya adalah konstan atau tetap.
- 4) Nilai koefisien dari variabel disiplin kerja (X3) sebesar 0,232, hal ini menjelaskan bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel disiplin kerja akan mengakibatkan kenaikan variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 0,232 satuan dengan asumsi bahwa faktor lainnya adalah konstan atau tetap.
- 5) Nilai koefisien dari variabel komunikasi (X4) sebesar 0,293, hal ini menjelaskan bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel komunikasi akan mengakibatkan kenaikan variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 0,293 satuan dengan asumsi bahwa faktor lainnya adalah konstan atau tetap.
- 6) Nilai koefisien dari variabel lingkungan kerja (X5) sebesar 0,190, hal ini menjelaskan bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel lingkungan kerja akan mengakibatkan kenaikan variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 0,190 satuan dengan asumsi bahwa faktor lainnya adalah konstan atau tetap.
- 7) Nilai koefisien dari variabel kepuasan kerja (X6) sebesar 0,157, hal ini menjelaskan bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel kepuasan kerja akan mengakibatkan kenaikan variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 0,157 satuan dengan asumsi bahwa faktor lainnya adalah konstan atau tetap.

Hasil perhitungan diatas didapatkan nilai koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0,919 hal ini menunjukkan bahwa antara variabel bebas dengan variabel terikat mempunyai tingkat hubungan dalam kategori sangat kuat. Adapun untuk mengetahui besarnya kontribusi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi (R²). Nilai koefisien determinasi (R²) didapatkan sebesar 0,844 atau sekitar 84,4% artinya bahwa variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat sebesar 84,4% sedangkan sisanya 15,6% dipengaruhi oleh variabel diluar variabel penelitian.

Tabel 10

Hasil analisis regresi linear berganda, 2022

Variabel	Koefisien	Nilai t	Sig
Konstanta	1,213		
kemampuanX1	0,362	0,461	0,001
motivasiX2	0,820	0,892	0,000
DisiplinX3	0,232	0,304	0,001
KomunikasiX4	0,293	0,357	0,004
LingkungankerjaX5	0,190	0,278	0,003
KepuasankerjaX6	0,157	0,186	0,043
R= 0,919	R ² =0,844	T _{tabel} = 2,005	

Sumber: Data Primer Hasil olah data

Selanjutnya untuk menguji signifikansi variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan uji t yaitu dengan membandingkan nilai thitung terhadap ttabel pada taraf signifikansi 0,05 atau pada kepercayaan 95% dengan derajat kepercayaan (dk) sebesar $n-k-1 = 61-6-1=54$ maka diperoleh nilai ttabel 2,005. Berdasarkan hasil perhitungan diatas didapatkan nilai thitung untuk variabel kemampuan kerja (X1) sebesar 3,531 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001. Oleh karena itu nilai thitung (3,531) > t tabel (2,005) dan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,001 yang lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis yang diajukan diterima. Artinya bahwa variabel bebas kemampuan kerja (X1) secara parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel terikat kinerja pegawai (Y).

Berdasarkan hasil perhitungan diatas didapatkan nilai thitung untuk variabel motivasi kerja (X2) sebesar 8,279 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Oleh karena itu nilai thitung (8,279) > ttabel (2,005) dan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis yang diajukan diterima. Artinya bahwa variabel bebas motivasi kerja (X2) secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat kinerja pegawai (Y).

Berdasarkan hasil perhitungan diatas didapatkan nilai thitung untuk variabel disiplin kerja (X3) sebesar 3,399 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001. Oleh karena itu nilai thitung (3,399) > ttabel (2,005) dan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,001 yang lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis yang diajukan diterima. Artinya bahwa variabel bebas disiplin kerja (X3) secara parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel terikat kinerja pegawai (Y).

Berdasarkan hasil perhitungan diatas didapatkan nilai thitung untuk variabel komunikasi (X4) sebesar 3,031 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,004. Oleh karena itu nilai thitung (3,031) > ttabel (2,005) dan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,004 yang lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis yang diajukan diterima. Artinya bahwa variabel bebas komunikasi (X4) secara parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel terikat kinerja pegawai (Y).

Berdasarkan hasil perhitungan diatas didapatkan nilai

thitung untuk variabel lingkungan kerja (X5) sebesar 3,058 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,003. Oleh karena itu nilai thitung (3,058) > ttabel (2,005) dan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,003 yang lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis yang diajukan diterima. Artinya bahwa variabel bebas lingkungan kerja (X5) secara parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel terikat kinerja pegawai (Y).

Berdasarkan hasil perhitungan diatas didapatkan nilai thitung untuk variabel kepuasan kerja (X6) sebesar 2,068 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,043. Oleh karena itu nilai thitung (2,068) > ttabel (2,005) dan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,043 yang lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis yang diajukan diterima. Artinya bahwa variabel bebas kepuasan kerja (X6) secara parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel terikat kinerja pegawai (Y).

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja (X1), motivasi kerja (X2), disiplin (X3), komunikasi (X4), lingkungan kerja (X5), dan kepuasan kerja (X6) secara simultan (bersama sama) terhadap kinerja (Y). Hasil perhitungan diperoleh nilai F hitung sebesar 48,845 dengan signifikansi sebesar 0,000. Oleh karena itu nilai Fhitung (48,845) > Ftabel (2,386) dan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,000 dan nilai ini jauh lebih kecil dari α (0,05) maka dapat disimpulkan bahwa variabel kemampuan kerja (X1), motivasi kerja (X2), disiplin (X3), komunikasi (X4), lingkungan kerja (X5), dan kepuasan kerja (X6) secara simultan (bersama sama) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

Hasil perhitungan yang terdiri dari variabel kemampuan kerja (X1), motivasi kerja (X2), disiplin (X3), komunikasi (X4), lingkungan kerja (X5), dan kepuasan kerja (X6) dapat diketahui bahwa variabel motivasi kerja mempunyai nilai koefisien β (beta) terbesar yaitu 0,892 yang merupakan nilai terbesar diantara variabel variabel bebas yang lain. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai adalah variabel motivasi kerja.

Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh positif dilihat dari nilai koefisien regresi sebesar 0,362 dengan signifikan prob sebesar 0,001 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Pengaruh positif menunjukkan bahwa kemampuan kerja searah dengan kinerja pegawai dimana semakin meningkatnya kemampuan kerja maka akan semakin meningkat juga kinerja pegawai demikian juga sebaliknya semakin menurunnya kemampuan kerja maka akan semakin menurun juga kinerja pegawai. Berdasarkan uji t didapat hasil bahwa variabel kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, hal tersebut dapat dilihat dari nilai thitung $>$ ttabel ($3,531 > 2,005$) dan tingkat signifikansi yang lebih kecil dari derajat kepercayaan yang dipakai yaitu 5% ($0,001 < 0,05$). Dari hasil pengujian ini diperoleh bukti bahwa kemampuan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Kutai Barat sehingga hipotesis yang pertama dapat diterima. Hasil ini mendukung beberapa hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh beberapa peneliti diantaranya adalah Arioma dan Mustam (2016) yang berkesimpulan bahwa kemampuan kerja positif signifikan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Mardjono dan Taufiq (2018) dalam jurnalnya Analisis Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Kemampuan Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintahan (Studi Kasus pada Inspektorat Kota Batu) juga mempunyai hasil penelitian bahwa kemampuan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai di Inspektorat Kota Batu. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Dila (2019) yang menyatakan bahwa kemampuan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, penelitian ini tidak sejalan dikarenakan berbedanya jumlah responden, perbedaan tempat, waktu dan objek penelitian yang digunakan.

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai

Motivasi pegawai adalah suatu yang dapat mengaktifkan, menggerakkan dan mengarahkan atau menyalurkan perilaku seseorang yang berupa interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi dan keputusan pada diri seseorang dalam melaksanakan pekerjaan. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Pengaruh positif dilihat dari nilai koefisien regresi sebesar 0,820 dengan signifikan prob sebesar 0,000 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Pengaruh positif menunjukkan bahwa motivasi kerja searah dengan kinerja pegawai dimana semakin meningkatnya motivasi kerja maka akan semakin meningkat juga kinerja pegawai demikian juga sebaliknya semakin menurunnya motivasi kerja maka akan semakin menurun juga kinerja pegawai.

Berdasarkan uji t didapat hasil bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, hal tersebut dapat dilihat dari nilai thitung $>$ ttabel ($8,279 > 2,005$) dan tingkat signifikansi yang lebih kecil dari derajat kepercayaan yang dipakai yaitu 5% ($0,000 < 0,05$). Dari hasil pengujian ini diperoleh bukti bahwa motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Kutai Barat sehingga hipotesis yang kedua dapat diterima.

Hasil ini mendukung beberapa hasil penelitian sebelumnya

yang dilakukan oleh beberapa peneliti diantaranya adalah Arioma dan Mustam (2016) yang berkesimpulan bahwa motivasi kerja positif signifikan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Laisila (2020) dengan judul faktor motivasi, lingkungan kerja, kompetensi pengaruhnya terhadap kinerja pegawai juga menghasilkan analisis yang menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai Inspektorat. R.A. Rodia Fitri Indriani dalam jurnal Integritas Jurnal Manajemen Profesional (IJMPro) yang secara parsial variabel Motivasi Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Banyuasin, karena hasil analisis menunjukkan nilai Sig. t didapat nilainya $0,000 < \alpha = 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak atau variabel Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Banyuasin. Pebriana (2021) dengan judul Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Inspektorat Daerah Provinsi Kalimantan Timur menunjukkan hasil bahwa motivasi mempunyai pengaruh dan hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah Provinsi Kalimantan Timur. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Dila (2019) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Pengaruh positif dilihat dari nilai koefisien regresi sebesar 0,232 dengan signifikan prob sebesar 0,001 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Pengaruh positif menunjukkan bahwa disiplin kerja searah dengan kinerja pegawai dimana semakin meningkatnya disiplin kerja maka akan semakin meningkat juga kinerja pegawai demikian juga sebaliknya semakin menurunnya disiplin kerja maka akan semakin menurun juga kinerja pegawai.

Berdasarkan uji t didapat hasil bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, hal tersebut dapat dilihat dari nilai thitung $>$ ttabel ($3,399 > 2,005$) dan tingkat signifikansi yang lebih kecil dari derajat kepercayaan yang dipakai yaitu 5% ($0,001 < 0,05$). Dari hasil pengujian ini diperoleh bukti bahwa disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Kutai Barat sehingga hipotesis yang ketiga dapat diterima. Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian Pebriana (2021) dengan judul Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Inspektorat Daerah Provinsi Kalimantan Timur yang menunjukkan hasil bahwa disiplin mempunyai pengaruh dan hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah Provinsi Kalimantan Timur. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh atau hubungan secara positif dan signifikan diantara variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja.

Pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai

Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Pengaruh positif dilihat dari nilai koefisien regresi sebesar 0,292 dengan signifikan prob sebesar 0,004 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$.

Pengaruh positif menunjukkan bahwa komunikasi searah dengan kinerja pegawai dimana semakin meningkatnya disiplin kerja maka akan semakin meningkat juga kinerja pegawai demikian juga sebaliknya semakin menurunnya komunikasi maka akan semakin menurun juga kinerja pegawai.

Berdasarkan uji t didapat hasil bahwa variabel komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, hal tersebut dapat dilihat dari nilai thitung > ttabel ($3,031 > 2,005$) dan tingkat signifikansi yang lebih kecil dari derajat kepercayaan yang dipakai yaitu 5% ($0,004 < 0,05$). Dari hasil pengujian ini diperoleh bukti bahwa komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Kutai Barat sehingga hipotesis yang keempat dapat diterima. Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian Wandu, dkk. (2019) dalam Jurnal Ekonomi Vokasi dengan judul Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Banten yang menunjukkan hasil bahwa komunikasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Pengaruh positif dilihat dari nilai koefisien regresi sebesar 0,190 dengan signifikan prob sebesar 0,003 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Pengaruh positif menunjukkan bahwa lingkungan kerja searah dengan kinerja pegawai dimana semakin meningkatnya lingkungan kerja maka akan semakin meningkat juga kinerja pegawai demikian juga sebaliknya semakin menurunnya lingkungan kerja maka akan semakin menurun juga kinerja pegawai. Berdasarkan uji t didapat hasil bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, hal tersebut dapat dilihat dari nilai thitung > ttabel ($3,058 > 2,005$) dan tingkat signifikansi yang lebih kecil dari derajat kepercayaan yang dipakai yaitu 5% ($0,003 < 0,05$). Dari hasil pengujian ini diperoleh bukti bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Kutai Barat sehingga hipotesis yang kelima dapat diterima. Hasil ini sejalan dengan penelitian Laisila (2020) dengan judul faktor motivasi, lingkungan kerja, kompetensi pengaruhnya terhadap kinerja pegawai juga menghasilkan analisis yang menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai Inspektorat.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai

Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Pengaruh positif dilihat dari nilai koefisien regresi sebesar 0,157 dengan signifikan prob sebesar 0,043 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Pengaruh positif menunjukkan bahwa kepuasan kerja searah dengan kinerja pegawai dimana semakin meningkatnya kepuasan kerja maka akan semakin meningkat juga kinerja pegawai demikian juga sebaliknya semakin menurunnya kepuasan kerja maka akan semakin menurun juga kinerja pegawai. Berdasarkan uji t didapat hasil bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, hal tersebut dapat dilihat dari nilai thitung

> ttabel ($2,068 > 2,005$) dan tingkat signifikansi yang lebih kecil dari derajat kepercayaan yang dipakai yaitu 5% ($0,043 < 0,05$). Dari hasil pengujian ini diperoleh bukti bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Kutai Barat sehingga hipotesis yang keenam dapat diterima. Hasil ini sejalan dengan penelitian Arioma dan Mustam (2016) yang berkesimpulan bahwa kepuasan kerja positif signifikan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kemampuan kerja, motivasi kerja, disiplin, komunikasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Kutai Barat

Hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa variabel Kemampuan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), Disiplin (X3), Komunikasi (X4), Lingkungan Kerja (X5) dan Kepuasan Kerja (X6) secara bersama sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Kutai Barat. Hal ini dapat diketahui dari nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari $\alpha=0,05$ ($0,000 < 0,05$) dengan nilai Fhitung 48,845 lebih besar dari nilai Ftabel ($48,845 > 2,386$). Dari hasil pengujian ini diperoleh bukti bahwa Kemampuan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), Disiplin (X3), Komunikasi (X4), Lingkungan Kerja (X5) dan Kepuasan Kerja (X6) secara bersama sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Kutai Barat sehingga hipotesis yang ketujuh dapat diterima.

Hal ini sangat wajar jika keseluruhan variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dikarenakan kemampuan kerja yang baik akan menciptakan tingkat kinerja yang optimal, dengan motivasi kerja pegawai akan terdorong untuk lebih berprestasi dan produktif dalam peningkatan kinerja, dengan disiplin kerja pegawai akan mempunyai kesadaran yang maksimal dalam melaksanakan tanggung jawabnya, dengan komunikasi yang efektif maka sesama pegawai akan dapat mengerti pesan-pesan tentang pekerjaan sehingga tidak mengganggu stabilitas kinerja Inspektorat, dengan lingkungan kerja yang tepat maka pegawai akan merasa nyaman dalam bekerja sehingga mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, kepuasan kerja yang tinggi seharusnya memperoleh perhatian dan apresiasi dari pimpinan sehingga pegawai merasa memperoleh penghargaan dari instansi atas kepuasan mereka.

Pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil pengujian yang terdiri dari variabel Kemampuan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), Disiplin (X3), Komunikasi (X4), Lingkungan Kerja (X5) dan Kepuasan Kerja (X6) dapat diketahui bahwa variabel motivasi kerja mempunyai nilai koefisien β (beta) terbesar yaitu 0,892 yang merupakan nilai terbesar diantara variabel-variabel bebas yang lain. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Kutai Barat adalah variabel motivasi kerja. Sehingga hipotesis yang kedelapan dapat diterima.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data serta pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya maka penelitian ini menghasilkan beberapa kesimpulan diantaranya sebagai berikut:

1. Secara parsial Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Kutai Barat.
2. Secara parsial Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Kutai Barat.
3. Secara parsial Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Kutai Barat.
4. Secara parsial Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Kutai Barat.
5. Secara parsial Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Kutai Barat.
6. Secara parsial Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Kutai Barat.
7. Secara simultan Kemampuan kerja, motivasi kerja, disiplin, komunikasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Kutai Barat.
8. Variabel motivasi yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Kutai Barat.

DAFTAR PUSTAKA

- Farlen, Frans. 2011. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. United Tractors, Tbk Samarinda). Skripsi. Yogyakarta: Universitas Pembangunan Nasional "Veteran"
- Haitze J. de Vries Michiel F. Reneman Johan W. Groothoff. Jan H. B. Geertzen Sandra Brouwer. 2013. Self-reporte d Work Ability and Work Performance in Workers with Chronic Nonspecific Musculoskeletal Pa
- Hamali, Arif Yusuf. 2016. Pemahaman manajemen sumberdaya mausia. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Servive
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indriani, R. R. F. (2021). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Komitmen Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Banyuasin. *Integritas Jurnal Manajemen Profesional (IJMPro)*, 2(2), 291-296.
- LAISILA, Maya. Faktor Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai. *CELEBES EQUILIBRUM JOURNAL*, 2020, 1.2: 64-73.
- LAWASI, Eva Silvani; TRIATMANTO, Boge. Pengaruh komunikasi, motivasi dan kerjasama tim terhadap peningkatan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2017, 5.1: 47-57.
- Mardjono, M., & Taufiq, A. B. (2018). Analisis Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Kemampuan Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintahan (Studi Kasus pada Inspektorat Kota Batu). *JAMIN: Jurnal Aplikasi Manajemen dan Inovasi Bisnis*, 1(1), 49-60.
- Noor, M., & Anawati, A. (2019). Pengaruh Tunjangan Tambahan Penghasilan (Ttp) Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Kedamean Kabupaten Gresik. *GOVERNANCE: Jurnal Kebijakan dan Manajemen Publik*, 0(2), 137-153
- Pebriana, P. P. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada inspektorat daerah provinsi kalimantan TIMUR. *EKONOMIA*, 6(2), 371-382.
- Priansa, Donni Juni. 2017. Komunikasi Pemasaran Terpadu. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Prof. Dr. H. Edy Sutrisno, M.Si. 2019. Budaya Organisasi. Jakarta: Prenada Media.
- Raharjo, Paramita & Warso. 2016. Pengaruh Kemampuan Kerja, Pengalaman dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Kompetensi Kerja Sebagai Variabel Intervening (studi kasus pada KUD "PATI KOTA" Kabupaten Pati). *Journal Of Management*, Vol.2 No.2.
- Raza, Shoaib., Rafique. M. A., Kanwal, Rabia., Sarfraz, Umair., Khushtaba., & Zhra, Muqaddas. (2017). *The Relationship Between HRM Practice, Workplace Communication and Job Performance Of Service Industries Employees In Vehari, Pakistan. International Journal of Information, Business and Management*, 9 (2), 122-140
- Rivai, 2009:824. (2019). Pengertian disipline kerja menurut para ahli. *Disiplin Kerja Menurut Para Ahli*.
- Ruliana, Poppy. 2016. Komunikasi Organisasi. Teori dan Studi Kasus. Jakarta. Penerbit Rajawali Pers.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Suwanto. 2020. Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Bmt El-Raushan Tangerang. *Jenius Vol.3. No.2*
- Syardianto, Djumadi, & Bambang, I. (2014). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Komunikai dan Informatika Kabupaten Kutai Timur. *Administrative Reform*, 2 (1), 885-897