

PENGARUH KEMAMPUAN, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT KECAMATAN ARAMO KABUPATEN NIAS SELATAN

Tumbu Sekhi Bulele¹ Yohanes Dakhi² dan Samanoi Halowo Fau³

ABSTRAK

Ruang lingkup penelitian ini adalah studi tentang pengaruh kemampuan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Aramo Kabupaten Nias Selatan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kemampuan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Aramo Kabupaten Nias Selatan. Metode yang digunakan kuantitatif dengan teknik analisis regresi linear berganda, menggunakan data angket yang disebarakan kepada 31 responden pada Kantor Camat Kecamatan Aramo Kabupaten Nias Selatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel kemampuan sebesar $6,567 > 1.703$ dan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0.05$. Nilai t_{hitung} untuk variabel motivasi kerja sebesar $3,868 > 1.703$ dan tingkat signifikan sebesar $0,001 < 0.05$. Nilai t_{hitung} untuk variabel disiplin kerja sebesar $2,946 > 1.703$ dan tingkat signifikan sebesar $0,007 < 0.05$. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan, motivasi kerja dan disiplin kerja mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Aramo Kabupaten Nias Selatan dengan nilai $F_{hitung} (51,481) > F_{tabel} (3,354)$ dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, maka variabel kemampuan, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,851 sehingga dapat ditunjukkan bahwa 85,1% keragaman variabel terikat (kinerja pegawai) dapat dijelaskan oleh variabel bebas (kemampuan, motivasi kerja dan disiplin) sedangkan sisanya 14,9% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model. Disimpulkan bahwa ketika terjadinya peningkatan pada kemampuan, motivasi kerja dan disiplin kerja, maka meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Aramo Kabupaten Nias Selatan.

Kata Kunci: Kemampuan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai.

¹ Alumni Program Studi Manajemen STIE Nias Selatan (buleletumbusekhi@gmail.com)

² Dosen Tetap STIE Nias Selatan (dakhiohanes@gmail.com)

³ Dosen Tetap STIE Nias Selatan (samfau@gmail.com)

A. PENDAHULUAN

Rendahnya kualitas sumber daya manusia merupakan masalah mendasar yang dapat menghambat pembangunan dan perkembangan ekonomi nasional. Rendahnya kualitas sumber daya manusia juga akan menjadi batu sandungan dalam era globalisasi, karena era globalisasi merupakan era persaingan mutu. Jika bangsa Indonesia ingin berkiprah dalam percaturan global, maka langkah pertama yang harus dilakukan adalah menata sumber daya manusia, baik dari aspek intelektual, spiritual, kreativitas, moral, maupun tanggung jawab. Kualitas sumberdaya manusia berkaitan dengan kinerja.

Pada dasarnya kinerja menekankan apa yang dihasilkan dari fungsi-fungsi suatu pekerjaan atau apa yang keluar. Bila disimak lebih lanjut apa yang terjadi dalam sebuah pekerjaan atau jabatan adalah suatu proses yang mengolah in-put menjadi *out-put* (hasil kerja). Penggunaan indikator kunci untuk mengukur hasil kinerja individu, bersumber dari fungsi-fungsi yang diterjemahkan dalam kegiatan/tindakan dengan landasan standar yang jelas dan tertulis. Mengingat kinerja mengandung komponen kompetensi dan produktifitas hasil, maka hasil kinerja sangat tergantung pada tingkat kemampuan individu dalam pencapaiannya, terutama tujuan organisasi. Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Kemampuan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Kemampuan adalah sifat yang di bawa sejak lahir/dipelajari yang memungkinkan seseorang untuk melaksanakan tugas/pekerjaan. Kemampuan menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugas/pekerjaan. Kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugasnya merupakan perwujudan dari pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Kemampuan terdiri dari kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental. Sedangkan kemampuan fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan keterampilan.

Selain kemampuan, motivasi kerja juga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Motivasi kerja adalah suatu proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah pada pencapaian

tujuan tertentu. Motivasi beraawal dari kata motif yang berarti daya penggerak atau daya pendorong. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama. Motivasi kerja akan terbentuk disertai dengan upaya yang dapat dilakukan oleh organisasi dan pimpinannya. Upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan motivasi kerja dengan menjalin hubungan sosial yang baik, suasana kerja yang positif, dan pengawasan dilakukan oleh pimpinannya. Pimpinan sudah seharusnya mampu memberikan dorongan kepada pegawainya sesuai dengan bidang pekerjaan masing-masing, sehingga pegawai memiliki semangat dalam bekerja sesuai dengan harapan dan tujuan organisasi.

Selain kemampuan dan motivasi kerja. Disiplin kerja juga merupakan faktor yang memengaruhi kinerja pegawai. Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mendukung tercapainya kinerja yang maksimal, karena disiplin kerja merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur serta menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja didalam sebuah instansi ataupun organisasi. Disiplin kerja yang baik menunjukkan besarnya rasa tanggungjawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Disiplin kerja memegang peran penting dalam produktivitas organisasi maupun produktivitas kerja para pegawainya. Dengan disiplin yang tinggi akan mampu mencapai efektivitas kerja yang maksimal, baik itu disiplin waktu, tata tertib atau peraturan yang telah ditetapkan organisasi. Disiplin kerja akan sangat terkait dengan tata peraturan kerja yang disusun oleh suatu organisasi atau kantor. Tata peraturan tersebut akan menjadi acuan pegawai untuk menjadi pegangan bersama dan sekaligus menyatukan dan menyelaraskan berbagai tujuan dan tata nilai individual oleh para pegawai.

Berdasarkan hasil observasi sebelumnya diperoleh informasi bahwa di Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan, bahwa Masih terdapat pegawai yang belum mahir mengoperasikan komputer, hal ini ditunjukkan pada saat mengetik surat, mengirim surat atau data kantor melalui E-mail, mengcopy data dari komputer ke flashdisk sehingga pekerjaan tersebut dilimpahkan kepada pegawai lainnya. Masih rendahnya motivasi kerja pegawai pada Kantor Camat Aramo. Hal ini dapat dilihat dari masih ada pegawai yang melaksanakan tugasnya tidak bersungguh-sungguh dan kurang teliti dalam bekerja. Rendahnya disiplin kerja pegawai disebabkan kurangnya kesadaran pegawai dalam melaksanakan tugas.

B. TINJAUAN LITERATUR

Konsep Kemampuan

Lowser dan Poter dalam Anggraeni (2012) mendefinisikan Kemampuan sebagai karakteristik individual seperti intelegensia, manual *skill*, *traits* yang merupakan kekuatan potensial seseorang untuk berbuat dan sifatnya stabil. Selanjutnya menurut Sinungan dalam Aprilia (2018) Istilah kemampuan didefinisikan dalam arti apa yang di harapkan di tempat kerja, dan merujuk pada pengetahuan, keahlian, dan sikap yang dalam penerapannya harus konsisten dan sesuai standar kinerja yang di persyaratkan dalam pekerjaan. Menurut Thoha dalam Yulius (2014) kemampuan merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan atau keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan suatu pengalaman.

Berdasarkan konsep di atas dapat disimpulkan bahwa kemampuan adalah semua potensi yang dimiliki pegawai untuk melaksanakan tugas berdasarkan pengetahuan, sikap, pengalaman, dan pendidikan.

Konsep Motivasi Kerja

Motivasi kerja menurut Siagian dalam Krisnawati (2012) sebagai daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya, dengan pengertian bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan. Mangkunegara (2007:61) “Motivasi kerja merupakan suatu keadaan atau kondisi yang mendorong karyawan mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan perusahaan”.

Berdasarkan konsep di atas, maka penulis menyimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu kemampuan seseorang pemimpin untuk menggerakkan bawahannya agar dapat melakukan segala aktivitas kerjanya dengan baik dengan kemampuan dan keahlian yang didasari dari diri pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaannya yang pada akhirnya tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya dapat tercapai dengan semaksimal mungkin.

Konsep Disiplin Kerja

Hasibuan (2012:193) memberikan pengertian kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan ... dan norma-norma sosial yang berlaku". Berdasarkan pendapat tersebut, Sedarmayanti (2009:10) mengungkapkan bahwa "Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan organisasi dan norma sosial". Dari ketiga pendapat ini memberikan penjelasan mengenai pemahaman tentang arti dari kedisiplinan sebagai aturan yang berlaku sebagai standar organisasi dalam melaksanakan.

Berdasarkan konsep diatas, penulis menyimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya.

Konsep Kinerja Pegawai

Menurut Stoner dalam Priyono (2010:185) mendefinisikan "kinerja sebagai kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh individu, kelompok atau organisasi". Pendapat Amstrong dalam Duha (2014:223) "Kinerja pegawai merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi ekonomi".

Berdasarkan konsep diatas, maka penulis menyimpulkan bahwa kinerja pegawai tersebut menunjukkan, pada bobot kemampuan kerja seorang pegawai dalam memenuhi ketentuan-ketentuan yang ada dalam pekerjaannya.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil ataupun perilaku kerja adalah sebagai berikut (Kasmir dalam Firdaus, 2016)

1. Kemampuan dan Keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil kerja yang baik, demikian pula sebaliknya.

3. Rancangan Kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.

4. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang

5. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang dengan baik.

6. Disiplin kerja

Disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya.

7. Gaya Kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

8. Budaya Organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan

9. Kepuasan Kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan

10. Lingkungan Kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana

11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.

12. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

Indikator Kemampuan

Menurut Fitz dan Swasto dalam Aprilia (2018) mengemukakan bahwa indikator kemampuan kerja dapat diklasifikasikan sebagai berikut :

1. Pengetahuan

Pengetahuan adalah pemahaman secara luas mencakup segala hal yang pernah diketahui yang berkaitan dengan tugas-tugas individu dalam organisasi.

2. Keterampilan

Keterampilan merupakan kemampuan psikomotorik dan teknik pelaksanaan kerja tertentu yang berkaitan dengan tugas individu dalam organisasi.

3. Sikap

Sikap merupakan kemampuan yang mempunyai pengaruh tertentu terhadap tanggapan seseorang kepada orang lain, obyek dan situasi yang berhubungan dengan orang tersebut.

Indikator Motivasi Kerja

Adapun indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja menurut Afandi (2018:29) mengemukakan beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi personil didalam organisasi yaitu:

1. Dimensi ketentraman adalah senang, nyaman dan bersemangat karena kebutuhan terpenuhi.

Indikator:

- a. Balas jasa
- b. Kondisi kerja
- c. Fasilitas kerja

2. Dimensi dorongan untuk dapat bekerja dengan sebaik mungkin.

Indikator:

- a. Prestasi kerja
- b. Pengakuan dari atasan
- c. Pekerjaan itu sendiri.

Indikator Disiplin Kerja

Indikator disiplin kerja yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja menurut Hasibuan dalam Rika (2016) adalah sebagai berikut:

1. Sikap

Sikap merupakan mental, perilaku atau tindakan setiap pegawai yang berasal dari kerelaan hatinya sendiri dalam melaksanakan tugas dan peraturan yang ada pada organisasi.

Sikap ini terdiri;

- a. Kehadiran berkaitan dengan keberadaan karyawan ditempatkerja untuk bekerja
- b. Mampu memanfaatkan dan menggunakan perlengkapan dengan baik.

2. Norma

Norma merupakan peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam organisasi sebagai acuan, yang bersikap dan pedoman selama pegawai tersebut bekerja.

Acuan dalam sikap ini, terdiri dari;

- a. Memenuhi peraturan merupakan pegawai secara sadar memenuhi peraturan yang ditentukan oleh perusahaan.
- b. Mengikuti cara kerja yang ditentukan perusahaan

3. Tanggung jawab

Tanggung jawab merupakan kemampuan dalam menjalankan tugas dan peraturan dalam organisasi. Hal ini menyangkut tentang penyelesaian pekerjaan pada waktu yang ditentukan oleh atasan kepada pegawai, dan pegawai bertanggung jawab penuh terhadap tugas tersebut.

Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Sedarmayanti dalam Muchamad (2017) mengemukakan indikator-indikator kinerja yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja (*Quality of Work*)

Segala bentuk satuan ukuran yang terkait dengan jumlah hasil kerja dan dinyatakan dalam ukuran angka atau yang dapat dipadankan dengan angka.

2. Kesempatan waktu (*pomptnees*)

Setiap pekerjaan diusahakan untuk selesai dengan rencana agar tidak mengganggu pada pekerjaan yang lain.

3. Inisiatif (*Initiative*)

Kemampuan seseorang untuk menghasilkan sesuatu yang baru atau menghasilkan suatu pemecahan masalah

4. Kemampuan (*Capability*)

Modal utama khususnya pegawai untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.

5. Komunikasi (*Communication*)

Komunikasi akan selalu terjadi dalam setiap kegiatan organisasi dengan tujuan untuk menciptakan saling pengertian dan kerjasama pada setiap anggota organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

C. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif yang bersifat asosiatif dengan metode penelitian untuk mengkaji populasi yang besar maupun yang kecil dengan meyeleksi dan menggambarkan variabel penelitian, antara lain dengan melihat standar deviasi dan variannya, arahnya adalah membuat taksiran yang akurat mengenai karakteristik keseluruhan populasi sehingga dimungkinkan tercapainya deskriptif masing-masing variabel.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data penelitian ini adalah data primer yang bersumber dari 31 responden penelitian yakni pegawai pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan dan sumber data dalam penelitian ini diperoleh melalui penyebaran angket tentang analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan.

Metode Analisis Data

Untuk menganalisis pengaruh kemampuan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Camat Kecamatan Aramo Kabupaten Nias Selatan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda, menggunakan alat bantu perangkat lunak program *SPSS 16.0 For Windows*, maka persamaan yang di gunakan adalah sebagai berikut Suliyanto (2011:53):

$$Y = f (X_1, X_2, X_3)$$

Atau

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Keterangan :

Y	= Kinerja pegawai
α	= Koefisien konstanta
$\beta_1, \beta_2, \beta_3$	= Koefisien variabel bebas
X ₁	= Kemampuan
X ₂	= Motivasi kerja
X ₃	= Disiplin kerja
ϵ	= Nilai Residu

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Hipotesis

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai karena nilai t_{hitung} sebesar $6,567 > 1.703$ dan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0.05$, maka keputusannya adalah variabel kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan. Variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai karena nilai t_{hitung} sebesar $3,868 > 1.703$ dan tingkat signifikan sebesar $0,001 < 0.05$, maka keputusannya adalah variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan. Selanjutnya, variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai karena nilai t_{hitung} sebesar $2,946 > 1.703$ dan tingkat signifikan sebesar $0,007 < 0.05$, maka keputusannya adalah variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan.

Hasil uji F menunjukkan bahwa variabel kemampuan, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai, karena nilai F_{hitung} sebesar $51,481 >$ nilai F_{tabel} sebesar $3,354$ dan taraf signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya bahwa semua variabel bebas berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat. Dengan kata lain, secara bersama-sama variabel bebas (kemampuan, motivasi kerja dan disiplin kerja) mempengaruhi variabel terikat (kinerja pegawai) pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan.

Diperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar $0,851$ sehingga dapat ditunjukkan bahwa $85,1\%$ keragaman variabel terikat (kinerja pegawai) dapat dijelaskan oleh

variabel bebas (kemampuan, motivasi kerja dan disiplin) sedangkan sisanya 14,9% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model.

Analisis dan Pembahasan

Berdasarkan hasil persamaan regresi nilai koefisien regresi untuk β_1 sebesar 0,615 merupakan nilai koefisien dari variabel kemampuan. Artinya, setiap penurunan sebesar 1 pada kemampuan dengan asumsi variabel lainnya tetap, maka variabel kinerja pegawai akan mengalami penurunan sebesar 0,615 pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan. Nilai 0,337 merupakan nilai koefisien dari variabel motivasi kerja (β_2) artinya setiap penurunan sebesar 1 pada faktor motivasi kerja dengan asumsi variabel lainnya tetap, maka kinerja pegawai akan mengalami penurunan sebesar 0,337 pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan. Selanjutnya nilai 0,230 merupakan nilai koefisien dari variabel disiplin kerja (β_3) artinya setiap penurunan sebesar 1 pada faktor disiplin kerja dengan asumsi variabel lainnya tetap, maka kinerja pegawai akan mengalami penurunan sebesar 0,230 pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan.

Hasil penelitian ini yang menunjukkan bahwa kemampuan, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Kecamatan Aramo Kabupaten Nias Selatan, sebelumnya, juga telah diteliti oleh penelitian terdahulu yakni Iman Sudirman (2013) mengenai pengaruh kemampuan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Inspektorat Kabupaten Belitung. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Inspektorat Kabupaten Belitung. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan menggunakan teknik analisis regresi berganda. Berdasarkan hasil penelitiannya secara simultan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kemampuan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap variabel kinerja pegawai Inspektorat Kabupaten Belitung.

E. PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, dapat ditarik kesimpulan bahwa kemampuan, motivasi kerja dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Anggraeni, Nenny. 2012. Pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada sekolah tinggi seni indonesia (Stsi) Bandung. *Jurnal. Manajemen Produksi Jurusan Karawitan Sekolah Tinggi Seni Indonesia (STSI) Bandung*. ISSN 1412-565X.
- Aprilia, Lu'luwatin, rosdiana. 2018. Pengaruh kemampuan dan motivasi kerja Terhadap kinerja karyawan di hotel Isola Resort \$ Meeting dan services. *Tourism and Hospitality Essentials (THE) Journal, Vol. 8, No. 1, 2018-16*.
- Duha, Timotius. 2016. Perilaku organisasi. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Firdaus. Muhammad, Rio. 2016. Analisis Faktor- faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Pisangan . Skripsi. *Jurnal manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islad Negeri Syarif Hidayatullah, jakarta 1937H/2016*.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Krisnawati, WiJi, Rahayu. 2012. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada sekretaria Daerah Kabupaten Kutai Timur. *Vakultas Ekonomin Universitas 2017 Agustus 1945 Samarinda email, Aqilarahayukurniawan@gmail.com*.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Muhammad Taufiek, Rion Sanjaya. 2017. Pengaruh Displin kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Ros in yogyakarta. Skripsi. Program Studi Manajemen – Jurusan Manajem Vakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Priyono. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zifatama Publisier. Sidoarjo.
- Rika, widayaningtyas. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Macanan Jaya Cenerlang Klatem). Skripsi. Program Studi manajemen- Jurusan manajemen Vakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sudirman, Iman. 2013. *Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Belitung*. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Entrepreneurship*. Vol. 7, No. 1. STIA Pasundan Bandung.

Suliyanto. 2011. *Ekonometrika Terapan: Teori dan Aplikasi dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi Offset.

Yulius, Saka. 2014. Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Sekretariat Di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bengkulu. *sikripsi. Pegawai Ekstensi Manajemen*. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Bengkulu, 2014.