PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA APARATUR PEMERINTAH DI KANTOR CAMAT KELAM PERMAI KABUPATEN SINTANG

Oleh:
WAHYU SETIAWAN
NIM. E42011031

Program Studi Ilmu Pemerintahan Kerjasama Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Tanjungpura dengan Pemerintah Provinsi Kalimatan Barat, 2015

E-mail **:** *wahyusetiawansr@yahoo.co.id*

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh kemampuan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja aparatur pemerintah di Kantor Camat Kelam Permai Kabupaten Sintang. Penelitian ini dilakukan dengan uji statistik korelasi sederhana dan regresi linear berganda dengan menggunakan jumlah populasi yang ada yakni sebesar 20 orang. Berdasarkan analisis dan statistik, indikator-indikator dalam penelitian ini bersifat valid dan reliabel. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat koefisien korelasi (R) antara kemampuan kerja dengan kinerja adalah sebesar 0, 855 serta terdapat koefisien korelasi (R) antara lingkungan dengan kinerja adalah sebesar 0, 877 dengan arah hubungan positif dan menunjukkan hubungan yang sangat kuat. Persamaan regresi Y = 7,023 + 0,429X1 + 0,602X2. Selanjutnya dari perhitungan determinasi diperoleh R Square 84,6% yang menunjukkan besar pengaruh kemampuan kerja dan lingkungan kerja secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerja aparatur pemerintah di Kantor Camat Kelam Permai Kabupaten Sintang. Sehingga saran yang diberikan adalah Kantor Camat Kelam Permai Kabupaten Sintang untuk terus mengembangkan kemampuan kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang baik guna menunjang peningkatan kinerja aparatur pemerintah di Kantor Camat Kelam Permai Kabupaten Sintang.

Kata-kata Kunci : kemampuan kerja, lingkungan kerja, kinerja

THE INFLUENCE OF THE OF THE EMPLOYABILITY AND WORK ENVIRONMENT TOWARD GOVERMENT PERSONNEL PERFORMENCE AT KELAM PERMAI DISTRICT HEAD OFFICE IN SINTANG REGENCY

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine and analyze the influence of employability and waork environmenttoward goverment personnel performance at Kelam Permai District Head Office in Sintang Regency. This research was conducted with statistical test of simple correlation and multiple linear regression using the number of the existing population of 20 peoples. Based on the analysis and statistics, indicators in this study are valid and reliable. These results indicate that there is a correlation coefficient (R) between the ability to work with performance at 0,855 and there is a correlation coefficient (R) between the environment and the performance at 0,877 in the direction of a postive relationship and indicate a very strong relation ship. The regression equation Y = 7,023 + 0,429X1 + 0,602X2. Futhermore, from the calculation of determination obtained R Square of 84,6%, which shows the influence employability and work environment simultaneously or together on the performance of goverment officials at Kelam Permai District Head Office in Sintang Regency. So the advice to Kelam Permai District Head Office is to continue developing the ability to work and create a good working environment in order to support thhe improvement of the performance of goverment officials at Kelam Permai District Head Office in Sintang Regency.

Keywords : work ability, work environment, performance

A. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Penelitian

Dalam Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah, kecamatan tidak lagi merupakan satuan wilayah kekuasaan pemerintah, melainkan sebagai satuan wilayah kerja. Status kecamatan merupakan perangkat daerah kabupaten/kota. Hal ini dinyatakan di dalam Pasal 209 Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah yakni "Perangkat daerah kabupaten/kota terdiri atas sekretariat daerah, sekretariat DPRD, inspektorat, dinas, badan, dan kecamatan".

Dilihat secara umum kecamatan merupakan salah satu sistem pemerintahan daerah yang langsung berhadapan dengan masyarakat. *Images* dari sebuah instansi atau organisasi pemerintahan secara keseluruhan akan banyak ditentukan oleh kinerja para aparaturnya untuk mencapai kinerja organisasi yang baik. Dalam rangka meningkatkan kinerja instansi pemerintah menuju ke arah professionalisme dan menunjang terciptanya pemerintahan yang baik *(good governance*), perlu adanya penyatuan arah dan pandangan bagi segenap jajaran aparatur pemerintah yang dapat dipergunakan sebagai pedoman atau acuan dalam melaksanakan tugas baik manajerial maupun operasional diseluruh bidang tugas dan unit organisasi Instansi Pemerintah secara keseluruhan.

Dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara Pasal 4 bagian h yang berbunyi "setiap aparatur mempertanggungjawabkan tindakan dan kinerjanya kepada publik". Dasar permasalahan yang terjadi dilapangan secara umum, peneliti menduga bahwa karakteristik setiap aparatur cenderung bervariasi, baik ditinjau dari kemampuan kerja, tingkat pendidikan, dan faktor-faktor lain. Ini terlihat bahwa masih terdapat beberapa aparatur yang cenderung bersikap pasif terhadap perubahan, sehingga usaha untuk mengembangkan dan meningkatkan kemauan kerja masih kurang. Usaha untuk mewujudkan tujuan organisasi diperlukan aparatur yang berdaya guna dan berkualitas agar mampu memanfaatkan sumber daya yang ada dalam melaksanakan pekerjaannya. Kinerja aparatur mengarah kepada sesuatu yang terkait dengan kegiatan melakukan pekerjaan, dalam hal ini meliputi hasil yang dicapai kerja tersebut. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu soroton paling penting dalam pelaksanaan pemerintahan, menyangkut kesiapan, jumlah, pendidikan, dan kemampuan dalam bekerja. Sumber daya yang dimiliki oleh organisasi sangat mempengaruhi proses pelaksanaan sistem pemerintahan.

Kecamatan Kelam Permai adalah salah satu dari 14 (empat belas) kecamatan yang ada di Kabupaten Sintang. Waktu tempuh Kantor Camat Kelam Permai dari ibu kota Kabupaten Sintang adalah kurang lebih 1 (satu) jam melalui jalur darat. Berdasarkan hasil penelitian pendahuluan yang dilakukan, peneliti menemukan beberapa fenomena-fenomena yang menjadi permasalahan terkait mengenai kinerja aparatur pada Kantor Camat Kelam Permai Kabupaten Sintang yang dapat dilihat berdasarkan Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Kantor Camat Kelam Permai Kabupaten Sintang oleh Inspektorat Kabupaten Sintang, Nomor 700/98/ITKAB/2014. Laporan tersebut menyebutkan bahwa Kantor Camat Kelam Permai memperoleh penilaian sebesar 50,2% yang merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen manajemen kinerja yang dievaluasi di Lingkungan Kantor Camat Kelam Permai Kabupaten Sintang yang meliputi perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, dan evaluasi kinerja. Hasil yang diperoleh masih dinilai belum optimal dan perlu banyak perbaikan yang tidak mendasar.

Pada komponen pelaporan kinerja dinyatakan bahwa LAKIP Kecamatan Kelam Permai Tahun 2013 tidak disampaikan tepat waktu dan belum optimalnya kualitas dari hasil pekerjaan yang dibuktikan berdasarkan komponen perencanaan kinerja bahwa kualitas dari hasil renstra mendapatkan nilai 58,33 % dan dinyatakan kurang serta perlu banyak perbaikan termasuk perubahan yang mendasar. Kemudian terdapat beberapa komponen-komponen kinerja yang belum terpenuhi dan mendapatkan penilaian yang masih belum optimal dan perlu banyak perbaikan.

Permasalahan selanjutnya, kemampuan aparatur dalam bekerja terutama dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan merupakan salah satu kunci penting dalam proses mencapai kinerja yang baik dalam suatu organisasi atau instansi pemerintah. Hal ini dapat dilihat dari tingkat pendidikan dari para aparatur di Kantor Camat Kelam Permai.

Kantor Camat Kelam Permai itu sendiri mempunyai 1 orang aparatur yang berpendidikan strata II, 8 orang strata I, 1 orang Diploma III, 8 orang SLTA, dan 2 orang SLTP. Peneliti menduga bahwa jumlah tersebut masih dinilai belum optimal dalam meningkatkan pencapaian kinerja suatu organisasi, dikarenakan masih rendahnya tingkat pendidikan beberapa aparatur di Kantor Camat Kelam Permai Kabupaten Sintang.

Disisi lain lingkungan kerja yang ada di Kantor Camat Kelam Permai juga masih belum optimal. Hal ini dapat dilihat terbatasnya ketersediaan fasilitas kantor kecamatan seperti kondisi dan jumlah peralatan kerja yang ada. Terdapat sarana dan prasarana kantor yang terdiri dari fasilitas penunjang kerja dan fasilitas peralatan kantor yang masih terbatas

dan dalam kondisi rusak seperti AC yang sudah tidak dapat digunakan. Permasalahan berdampak langsung bagi para aparatur dalam bekerja untuk mencapai kinerja yang baik. Disamping itu, Kantor Camat Kelam Permai itu sendiri berada di kawasan wisata alam bukit kelam yang berjarak 4 km dari kantor kecamatan dan letak Kantor Camat Kelam Permai itu sendiri berada di tepi jalan provinsi yang menghubungkan Kabupaten Sintang dan Kabupaten Kapuas Hulu serta berada di daerah pusat perdagangan di ibu kota kecamatan. Kantor Camat Kelam Permai berada dalam kondisi lingkungan yang sangat ramai dan dilalui oleh banyak masyarakat dan kendaraan umum. Oleh Karena itu, peneliti menduga bahwa kondisi tersebut secara tidak langsung dapat berpengaruh bagi para aparatur dalam bekerja.

Berdasarkan fenomena dan permasalahan yang terjadi, peneliti ingin mengukur suatu kinerja melalui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja itu sendiri. Peneliti menduga bahwa kinerja aparatur di Kantor Camat Kelam Permai Kabupaten Sintang masih belum optimal dan dipengaruhi oleh faktor kemampuan kerja dan lingkungan kerja. Maka dari itu, berdasarkan permasalahan yang telah dijelaskan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **"Pengaruh Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Aparatur di Kantor Camat Kelam Permai Kabupaten Sintang".**

2. Rumusan Permasalahan

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut, maka rumusan permasalahan yang dapat diteliti adalah "Apakah ada pengaruh Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah di Kantor Camat Kelam Permai Kabupaten Sintang ?".

3. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah di Kantor Camat Kelam Permai Kabupaten Sintang.

4. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah:

1) Manfaat Teoritis

   Sebagai suatu bahan referensi untuk penelitian berikutnya serta sumbangan pemikiran bagi pengembangan ilmu pemerintahan, terutama yang berkaitan dengan manajemen pemerintahan.

2) Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan suatu bahan pertimbangan bagi camat dalam mengembangkan kemampuan kerja aparatur pemerintah dan menciptakan lingkungan kerja yang baik sehingga kualitas kinerja aparatur pemerintah di Kantor Camat Kelam Permai Kabupaten Sintang menjadi lebih baik.

B. KERANGKA TEORI DAN METODOLOGI

1. Kerangka Teori

Kusnadi (2003:64) menyatakan bahwa kinerja adalah setiap gerakan, perbuatan, pelaksanaan, kegiatan atau tindakan yang diarahkan untuk mencapai tujuan atau target tertentu. Sedangkan Hariandja (2002:195) mengemukakan kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai atau prilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi mencapai tujuannya, sehingga berbagai kegiatan harus dilakukan organisasi tersebut untuk meningkatkannya.

Menurut Agus Dharma (2004:24) untuk mengetahui tingkat keberhasilan yang dicapai pegawai maka perlu adanya pengukuran kinerja, bahwa hampir semua pengukuran kinerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

a. Kuantitas
b. Kualitas
c. Ketepatan waktu

Menurut Grifin (dalam Sule dan Saefullah, 2005:235), kinerja terbaik ditentukan oleh 3 faktor, yaitu:

1) Motivasi Kerja

Yaitu yang terkait dengan keinginan untuk melakukan pekerjaan.

2) Kemampuan Kerja

Yaitu kapabilitas dari tenaga kerja atau SDM untuk melakukan pekerjaan.

3) Lingkungan Kerja

Yaitu sumber daya dan situasi yang dibutuhkan untuk melakukan suatu pekerjaan tersebut..

Kemampuan berasal dari kata dasar mampu yang dalam hubungan dengan pekerjaan berarti dapat (kata sifat/keadaan) melakukan pekerjaan sehingga menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan yang diharapkan (dalam Moenir, 1998:166). Sedangkan menurut Thoha (dalam Hutajulu, 2009:22) kemampuan merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan atau keterampilan yang diperoleh dari pendidikan, pelatihan, dan suatu pengalaman.

Berdasarkan indikator-indikator kemampuan kerja yang dikemukakan oleh beberapa ahli di atas, peneliti menggunakan pendapat dari Hersey dan Blanchard (1986:68) dengan indikator sebagai berikut :

1) Kemampuan Teknis *(Technical Skill)*
2) Kemampuan Konseptual (*Conceptual Skill)*
3) Kemampuan Sosial *(Social Skill)*

Sihombing (2004:57) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi. Faktor fisik ini mencakup peralatan kerja, suhu tempat kerja, kesesakan dan kepadatan, kebisingan, luas ruang kerja sedangkan non fisik mencakup hubungan kerja yang terbentuk di instansi antara atasan dan bawahan serta antara sesama karyawan/pegawai.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan indikator-indikator lingkungan kerja menurut Darji Darmodiharjo (dalam Anoraga, 2005:44) yang mengemukakan bahwa lingkungan kerja yang baik terdiri dari 2 (dua) unsur, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis.

2. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanasi asosiatif/penelitian kausal. Penelitian ini dilakukan di Kantor Camat Kelam Permai Kabupaten Sintang. Pada penelitian ini populasi yang digunakan penulis berjumlah 20 orang pegawai di Kantor Camat Kelam Permai Kabupaten Sintang. Dalam penelitian ini, teknik sampling yang digunakan adalah Sampling Jenuh, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Maka populasi yang menjadi anggota sampel berjumlah 20 orang.

Instrumen yang dipakai dalam penelitian ini adalah angket dengan menggunakan skala likert, dan alat-alat yang mendukung dokumentasi. Uji validitas instrumen menggunakan

rumus *Product Moment* dengan bantuan SPSS 22 *for Windows.* Uji Reliabilitas instrumen menggunakan rumus *Cronbach's Alpha* dengan bantuan SPSS 22 *for Windows.*

Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu:

a. Penyebaran angket/kuesioner:

   Yaitu dengan membagikan angket berisi beberapa item pernyataan kepada responden. Item-item pernyataan tersebut sudah dilengkapi alternatif jawaban sehingga responden tinggal memilih salah satu alternatif jawaban yang dianggap paling tepat.

b. Dokumentasi:

   Yaitu dengan mengumpulkan bukti-bukti yang relevan dengan penelitian seperti dokumen Renstra, DPA SKPD, daftar urut kepangkatan, dan hal lain yang berkaitan dengan objek yang diteliti.

Teknik analisis yang digunakan yaitu dengan menggunakan Korelasi *Product Moment* dan Analisis Regresi Linier.

C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Deskripsi Variabel Kinerja

Hasil jawaban responden mengenai pertanyaan pada variabel kinerja yakni terdapat 12 orang (60%) dengan kategori cukup baik untuk rentan nilai >31,2 – 40,8 dan 8 orang (40%) dengan kategori baik untuk rentan nilai >40,8 – 50,4. Selebihnya, tidak terdapat responden yang berada dalam kategori tidak baik, kurang baik, dan sangat baik. Berdasarkan perhitungan rata-rata variabel kemampuan kerja diketahui sebesar 40,65 dan terletak pada interval >31,2 – 40,8. Dari data tersebut, dapat peneliti simpulkan bahwa kinerja di Kantor Camat Kelam Permai Kabupaten Sintang termasuk dalam kategori cukup baik.

2. Hasil Deskripsi Variabel Kemampuan Kerja

Hasil jawaban responden mengenai pertanyaan pada variabel kemampuan kerja yakni terdapat 10 orang (55%) dengan kategori cukup baik untuk rentan nilai >31,2 – 40,8 dan 10 orang (40%) dengan kategori baik untuk rentan nilai >40,8 – 50,4. Selebihnya, tidak terdapat responden yang berada dalam kategori tidak baik, kurang baik, dan sangat baik. Berdasarkan perhitungan rata-rata variabel kemampuan kerja diketahui sebesar 41,15 dan terletak pada

interval >40,8 – 50,4. Dari data tersebut, dapat peneliti simpulkan bahwa kemampuan kerja di Kantor Camat Kelam Permai Kabupaten Sintang termasuk dalam kategori baik.

3. Hasil Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja

Hasil jawaban responden mengenai pertanyaan pada variabel lingkungan kerja yakni terdapat 12 orang (60%) dengan kategori cukup baik untuk rentan nilai >20,8 – 27,2 dan 8 orang (40%) dengan kategori baik untuk rentan nilai >27,2 - 33,6. Selebihnya, tidak terdapat responden yang berada dalam kategori tidak baik, kurang baik, dan sangat baik. Berdasarkan perhitungan rata-rata variabel lingkungan kerja diketahui sebesar 26,55 dan terletak pada interval >20,8 – 27,2. Dari data tersebut, dapat peneliti simpulkan bahwa lingkungan kerja di Kantor Camat Kelam Permai Kabupaten Sintang termasuk dalam kategori cukup baik.

4. Analisis Korelasi

Berdasarkan analisis korelasi dengan menggunakan korelasi *Product Moment* diketahui bahwa terdapat hubungan antara variabel kemampuan kerja dan lingkungan kerja dengan kinerja aparatur pemerintah di Kantor Camat Kelam Permai Kabupaten Sintang. Kemampuan kerja dan lingkungan kerja memiliki hubungan positif terhadap kinerja aparatur pemerintah di Kantor Camat Kelam Permai Kabupaten Sintang yakni sebesar 0,855 dan 0,877. Koefisien korelasi tersebut menunjukkan bahwa antara kemampuan kerja dan lingkungan dengan kinerja aparatur pemerintah di Kantor Camat Kelam Permai Kabupaten Sintang mempunyai hubungan yang sangat kuat.

5. Analisis Regresi Linier Sederhana

Untuk menguji pengaruh kemampuan kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) digunakan analisis Regresi Linier sederhana, dan didapatkan persamaan regresi linier sederhana, yaitu Y = 7,023 + 0,429X1 + 0,602X2**.** Angka koefisien regresi sebesar 0,429 menunjukkan bahwa apabila terjadi kenaikan tingkat kemampuan kerja sebesar satu satuan, maka akan mengakibatkan kenaikan kinerja aparatur pemerintah sebesar 0,429 satuan. Kemudian Angka koefisien regresi sebesar 0,602 menunjukkan bahwa apabila terjadi kenaikan tingkat lingkungan kerja sebesar satu satuan, maka akan mengakibatkan kenaikan kinerja aparatur pemerintah sebesar 0,602 satuan Sedangkan angka koefisien konstanta sebesar 7,023 menunjukkan bahwa apabila tidak ada sama sekali pengaruh dari variabel kemampuan kerja dan lingkungan kerja, maka kinerja aparatur pemerintah akan tetap sebesar

7,023 poin. Kondisi ini terjadi dikarenakan adanya pengaruh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Besarnya pengaruh antara variabel kemampuan kerja, lingkungan kerja, dan kinerja aparatur pemerintah secara bersama-sama yakni sebesar 84,6% sedangkan sisanya 15,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

D. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Berdasarkan seluruh pembahasan yang terdapat pada penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

a. Kinerja aparatur pemerintah di Kantor Camat Kelam Permai Kabupaten Sintang dapat dikategorikan cukup baik. Hal ini terbukti dari analisis kerja indikator (kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu) yang menunjukkan kondisi yang cukup baik.
b. Kemampuan kerja aparatur pemerintah di Kantor Camat Kelam Permai Kabupaten Sintang dapat dikategorikan baik. Hal ini terbukti dari analisis kerja indikator (kemampuan teknis, kemampuan konseptual, dan kemampuan sosial) yang menunjukkan kondisi yang baik.
c. Lingkungan kerja aparatur pemerintah di Kantor Camat Kelam Permai Kabupaten Sintang dapat dikategorikan cukup baik. Hal ini terbukti dari analisis kerja indikator (lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis) yang menunjukkan kondisi yang cukup baik.
d. Berdasarkan hasil korelasi sederhana dan analisis regresi linear berganda yang telah dilakukan, diketahui bahwa koefisien dari persamaan regresi adalah positif dan dapat disimpulkan bahwa :
    1) Kemampuan kerja dan lingkungan kerja memiliki hubungan positif terhadap kinerja aparatur pemerintah di Kantor Camat Kelam Permai Kabupaten Sintang yakni sebesar 0,855 dan 0,877. Koefisien korelasi tersebut menunjukkan bahwa antara kemampuan kerja dan lingkungan dengan kinerja aparatur pemerintah di Kantor Camat Kelam Permai Kabupaten Sintang mempunyai hubungan yang sangat kuat.
    2) Kemampuan kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja aparatur pemerintah di Kantor Camat Kelam Permai Kabupaten Sintang sebesar 84,6%, sedangkan sisanya 15,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

WAHYU SETIAWAN, NIM. E42011031
Program Studi Ilmu Pemerintahan Kerjasama Fisip UNTAN dengan Pemerintah Provinsi Kalimatan Barat

2. Saran

Berdasarkan dari keseluruhan hasil penelitian dan simpulan yang ada, maka dapat dikemukakan beberapa saran sebagai berikut:

1) Penelitian ini menyatakan bahwa kemampuan kerja dan lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja aparatur pemerintah di Kantor Camat Kelam Permai Kabupaten Sintang. Maka dari itu, peneliti menyarankan kepada seluruh aparatur Kantor Camat Kelam Permai untuk terus berupaya mengembangkan kemampuan kerja serta menciptakan lingkungan kerja yang baik agar menunjang dan meningkatkan kinerja para aparatur pemerintah di Kantor Camat Kelam Permai Kabupaten Sintang.
2) Kemampuan kerja dapat dikembangkan dengan meningkatkan kemampuan teknis seperti penguasaan teknologi komputer dan meningkatan kemampuan sosial dengan meningkatkan kerjasama antar aparatur dalam melakukan pekerjaan. Kemudian menciptakan lingkungan kerja yang baik seperti peningkatan lingkungan fisik berupa penambahan peralatan kantor seperti komputer, kipas angin dan AC serta perlunya beberapa perbaikan kondisi sarana dan prasarana kantor agar menunjung para aparatur dalam bekerja. Selanjutnya memperbaiki lingkungan kerja psikis seperti menjalin hubungan yang harmonis antar aparatur agar terciptanya suasana kekeluargaan yang baik guna mencapai tujuan organisasi.
3) Untuk saat ini kemampuan kerja dan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja aparatur pemerintah di Kantor Camat Kelam Permai Kabupaten Sintang dapat dikategorikan cukup baik, diharapkan kepada Kantor Camat Kelam Permai Kabupaten Sintang dapat lebih meningkatkan lagi kinerja aparatur yang ada. Hal tersebut perlu dilakukan agar hasil capaian nilai kinerja pada LAKIP Kecamatan Kelam Permai Kabupaten Sintang untuk selanjutnya dapat menghasilkan nilai yang baik lagi untuk ke depannya.

3. Keterbatasan Penelitian

Adapun keterbatasan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Pada saat penyebaran angket, peneliti tidak dapat langsung bertemu kepada seluruh responden pada saat memberikan angket sehingga terdapat keterbatasan komunikasi antara peneliti dengan responden. Hal ini dikarenakan angket diberikan langsung kepada sekretaris kecamatan, sehingga sekretaris kecamatan yang memberikan angketnya kepada

setiap responden. Kemudian ada beberapa aparatur yang tidak berada di kantor. Sehingga peneliti harus kembali dihari berikutnya untuk menyerahkan dan mengambil angket yang sudah di isi oleh semua respoden.

2) Waktu penelitian hanya dilakukan selama 12 hari, sehingga peneliti mengalami kesulitan dalam mengumpulkan data. Khususnya data primer yang berupa angket serta data sekunder yang mendukung penelitian ini. Hal ini dikarenakan keterbatasan waktu peneltian yang ada serta banyaknya kendala-kendala yang tidak terduga terjadi di lapangan. Sehingga peneliti harus memberikan batas waktu pengisian angket kepada responden agar semua

angket bisa dapat diisi oleh semua responden.

E. DAFTAR PUSTAKA

Buku-buku :

Amins, Achmad. 2009. ***Manajemen Kinerja Pemerintah Daerah***. Yogyakarta : Laksbang Pressindo.

Anoraga, Pandji. 2005. ***Manajemen Bisnis***. Cetakan Ketiga. Jakarta: Rineka Cipta.

Dharma, Agus. 2004. ***Manajemen Supervisi***. Jakarta : PT Grafindo Persada.

Hariandja, Marihot T.E. 2002. ***Manajemen Sumber Daya Manusia*.** Jakarta: Grasindo.

Hasibuan, Malayu S. P. 2008. ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu. 2003. ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. Jakarta : PT. Bumi Aksara.

Hersey and Blanchard, 1986. ***Manajemen Perilaku Organisasi,Pendayagunaan Sumberdaya Manusia*** (terjemahan oleh Agus Dharma), Jakarta : Erlangga.

Komaruddin. 2001. ***Ensiklopedia Manajemen.*** Edisi ke-5**.** Jakarta : Bumi Aksara.

Kusnadi. 2003. ***Masalah, Kerjasama, Konflik, dan Kinerja***. Malang : Tanada.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. ***Sumber Daya Manusia Perusahaan***. Bandung : Remaja Rosdakary.

Moenir. 1998. ***Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*.** Jakarta : Bumi Aksara.

Nitisemito, Alex S. 1992. ***Manajemen Personalia***. Edisi Revisi. Jakarta : Ghalia.

Pasolong, Harbani. 2007. ***Teori Administrasi Publik***. Bandung : Alfabeta.

Robbins, Stephen P. 2008. ***Perilaku Organisasi***. Jakarta : PT. Indeks Kelompok Gramedia.

Sedarmayanti. 2001. ***Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja***. Bandung : Mandar Maju.

Siagian, Sondang P. 2001. ***Manajemen Sumber Daya Manusia.*** Jakarta : Bumi Aksara.

Sihombing. 2004. ***Pengaruh Keterlibatan dalam Pengambilan Keputusan, Penilaian pada Lingkungan Kerja dan Motivasi Berprestasi terhadap Kepuasan Kerja Pamong Praja***. http://www.depdiknas.go.id, diakses tanggal 5 Agustus 2008

Simamora, Henry. 2004. ***Manajemen Sumber Daya Manusi****a* Edisi III. Jakarta

Siregar, Syofian. 2010. ***Statistika Deskriptif Untuk Penelitian***. Jakarta : PT Rajagrafindo Persada.

Stephen P. Robbins. 1996. ***Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi dan Aplikasi***. Alih Bahasa : Hadyana Pujaatmaka. Edisi Keenam. Jakarta : PT.Bhuana Ilmu Populer.

Sugiyono. 2011. ***Metode Penelitian Kuantitatif kualitatif dan R&D***. Bandung: Alfabeta

----------.2011. ***Statistika Untuk Penelitian***. Bandung : Alfabeta

Sule, E., Saefullah, K. 2005. ***Perkenalan Dengan Konsep Manajemen***. Jakarta: Kencana.

Sutrisno , Edy. 2010. ***Budaya Organisasi***. Jakarta : Kencana.

Terry, George R. dan Rue, Leslie W. 2001. ***Dasar-dasar Manajemen***. Jakarta : PT. Bumi Aksara.

The Liang Gie, 2009. ***Administrasi Perkantoran Modern.*** Yogyakarta : Liberty Yogyakarta.

Tohardi, Ahmad. 2011. ***Pedoman Penulisan Skripsi Program Studi Ilmu Pemerintahan***. Pontianak : Prodi IP Fisip Untan.

Widodo, Abu Ahmadi. 2004. ***Psikologi Belajar***. Jakarta : Rineka Cipta.

Willson and Heyyel. 1987. ***Hand Book Of Modern Office Management and Administration Service.*** New Jersey : Mc Graw Hill Inc.

Wungu & Brotoharjo. 2003. ***Tingkatkan Kinerja Perusahaan Anda Dengan Merit Sistem.*** Jakarta: Raja Grafindo Pustaka.

Dokumen dan Sumber Peraturan/Undang-Undang :

Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kecamatan Kelam Permai Tahun 2013.

Laporan Hasil Evaluasi atas Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kecamatan Kelam Permai Tahun 2014.

Memori Kecamatan Kelam Permai Tahun 2014.

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah.

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.

Skripsi dan Tesis :

Wahyuningrum. 2008. ***Hubungan Kemampuan, Kepuasan, Dan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pegawai Di Kecamatan Tanggungharjo Kabupaten Grobogan***. Semarang : Universitas Diponegoro.

Wahyuningsih, Sri. 2014. ***Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tering Kabupaten Kutai Barat***. Samarinda : Universitas Mulawarman.

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS TANJUNGPURA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
PENGELOLA JURNAL MAHASISWA
Jalan A Yani Pontianak, KotakPos 78124
Homepage :http://jurnalmahasiswa.fisip.untan.ac.id
Email : jurnalmhs@fisip.untan.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH/PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK JURNAL ELEKTRONIK MAHASISWA

Sebagai sivitas Akademika Universitas Tanjungpura, yang bertandatangan di bawah ini, saya :

Nama Lengkap : Wahyu Setiawan

NIM / Periode Lulus : E42011031 / 2015

Fakultas / Jurusan : ISIP / ILMU ADMINISTRASI

Email address / HP : wahyusetiawansr@yahoo.co.id / 085280557877

Demi pengembangan ilmu pengetahuan dan memenuhi syarat administrasi kelulusan mahasiswa (S1), menyetujui untuk memberikan kepada Pengelola Jurnal Mahasiswa Ilmu Administrasi pada Program Studi Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura, Hak Bebas Royalty Non-Eksklusif (*Non-Exlusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul :

PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA APARATUR PEMERINTAH DI KANTOR CAMAT KELAM PERMAI KABUPATEN SINTANG

Beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalty Non-Eksklusif ini, Pengelola Jurnal berhak menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikanya di internet atau media lain :

☑ fulltext
☑ content artikel sesuai dengan standar penulisan jurnal yang berlaku.

Untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/ pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak pengelola jurnal, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran hak cipta dalam karya saya ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Mengetahui/disetujui
Pengelola Jurnal IP

Dr. H. WijayaKusuma, MA
NIP. 19620214 198603 1 001

Dibuat di : Pontianak
PadaTanggal: 26 Agustus 2015

(Wahyu Setiawan)