

PENGARUH KOMPETENSI, DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DAERAH KARANGANYAR

Diana Crystal Lukmawati¹⁾, PW Agung²⁾

¹⁾ Mahasiswa Progdi Manajemen Fakultas Ekonomi UNSA

²⁾ Dosen Progdi Manajemen Fakultas Ekonomi UNSA

Abstract

In this research the author has the purpose to know the influence of competence, discipline work and work environment on performance clerk at Karanganyar area Secretariat either partially or simultaneously. Hypothesis the research is : Allegedly, competence, discipline work and work environment on performance clerk at Karanganyar area Secretariat either partially or simultaneously. Data needful in this research is the primary data obtained from a questionnaire distributed to respondents. Analysis techniques used in this research using multiple linear regression test, test t test, F test, and the coefficient of determination. The results of data analysis in this research it can be concluded that competence, discipline, work and work environment on performance clerk at Karanganyar area Secretariat either partially or simultaneously.

Keywords: Competence, Discipline Work and Work Environment, and Performance Clerk

PENDAHULUAN

Salah satu faktor yang dapat mendorong meningkatnya kinerja adalah usaha-usaha peningkatan motivasi kerja yang memadai, seperti pemenuhan kebutuhan baik yang bersifat internal maupun eksternal.

PERUMUSAN MASALAH

1. Apakah kompetensi (X_1) berpengaruh dari segi kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Setda Karanganyar?
2. Apakah ada pengaruh disiplin kerja (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Setda Karanganyar?

LANDASAN TEORI

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat dikelompokkan sebagai berikut :

1. Variabel Terikat
Variabel dependen adalah variabel tidak

bebas yang dapat dipengaruhi oleh variabel independen. Dalam penelitian ini variabel dependennya adalah kinerja pegawai.

2. Variabel Bebas

Variabel independen yang terdapat dalam penelitian ini adalah kompetensi (X_1), disiplin kerja (X_2), dan lingkungan kerja (X_3).

Menurut Keller dalam Ferrinadewidalam Prasetya, dkk. (2014) citra merek yaitu persepsi tentang merek yang merupakan refleksi memori konsumen akan asosiasinya pada merek tersebut.

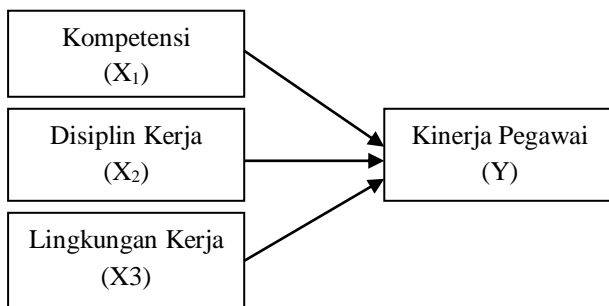
a. Kompetensi (X_1)

Menurut Spencer and Spencer dalam Supiyanto (2015), kompetensi yaitu sebagai karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya.

- b. Disiplin Kerja (X_2)
Menurut Almustofa dalam Purnama (2015), disiplin merupakan bentuk ketaatan atau kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis.
- c. Lingkungan Kerja (X_3)
Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan (Nitisemito dalam Almustofa, Resa, 2014).

KERANGKA PEMIKIRAN

Dari uraian tersebut di atas, maka kerangka pemikiran dalam penelitian dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 4.1
Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat diketahui bahwa dalam penelitian ini bermaksud menganalisis pengaruh variabel-variabel independen yang terdiri dari kompetensi (X_1), disiplin kerja (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun secara simultan.

HIPOTESIS

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

- a. Terdapat pengaruh yang positif dan

signifikan antara kompetensi dengan kinerja pegawai.

- b. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.
- c. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini mengambil lokasi di Sekretariat Daerah Karanganyar. Alasan pemilihan lokasi penelitian ini dikarenakan selain konsep kompetensi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawainya, pemilihan lokasi ini dikarenakan adanya jaminan ketersediaan data yang dibutuhkan dalam penelitian ini.

2. Obyek Penelitian

Obyek dalam penelitian ini adalah pegawai Sekretariat Daerah Karanganyar, terkait dengan penilaian responden terhadap kompetensi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

- 1. Dari hasil uji t maka dapat diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $p-value$ dalam penelitian ini, maka dapat diketahui bahwa :
 - a. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Setda Karanganyar.
Dari hasil perhitungan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,666 > 1,996$), berarti H_0 ditolak dan menerima H_a , artinya kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Skretariat Daerah (Setda) Karanganyar, sehingga hipotesis 1 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa “Diduga kompetensi berpengaruh

signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Karanganyar” terbukti kebenarannya.

- b. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Karanganyar.

Dari hasil perhitungan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,140 > 1,996$) berarti H_0 ditolak dan menerima H_a , berarti disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Karanganyar, sehingga hipotesis 2 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa : “Diduga disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Karanganyar” terbukti kebenarannya.

- c. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Karanganyar.

Dari hasil perhitungan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($14,071 > 1,996$) berarti H_0 ditolak dan menerima H_a , artinya lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Karanganyar, sehingga hipotesis 3 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa : “Diduga lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Karanganyar” terbukti kebenarannya.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian dan analisa yang telah penulis lakukan pada bab terdahulu maka dalam penelitian dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Karanganyar, hal ini dapat dilihat dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($0,468 > 1,996$) berarti H_0 ditolak dan menerima H_a . Dengan

demikian dari hipotesis tersebut penelitian ini terbukti kebenarannya.

2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Karanganyar, hal ini dapat dilihat dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,612 > 1,996$) berarti H_0 ditolak dan menerima H_a . Dengan demikian dari hipotesis tersebut penelitian ini terbukti kebenarannya.
3. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Karanganyar, hal ini dapat dilihat dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($0,748 > 1,996$) berarti H_0 ditolak menerima H_a . Dengan demikian dari hipotesis tersebut penelitian ini terbukti kebenarannya.
4. Kompetensi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Karanganyar, hal ini dapat dilihat dari nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu ($16,709 > 3,99$), berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian dari hipotesis tersebut penelitian ini terbukti kebenarannya.

REFERENSI

- Ambar, Teguh dan Rosidah. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- As'ad, Moh. 2004. Psikologi Industri, Seri Umum Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Liberty.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- Christian Katiandagho, Silvya L. Mandey, dan Lisbeth Mananeke (2014), “Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado,” Jurnal

- Ilmu dan Riset Manajemen, Vol. 5, No. 3, hal. 17-18.
- Diah Indriani Suwondo dan Eddy Madiono Sutanto (2015), "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol.17, No. 2, hal. 142.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ghozali, Imam. 2010. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hani, Handoko T. 2008. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. Manajemen Sumber Daya manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hiskia Jonest Runtunuwu, Joyce Lapijan, dan Lucky Dotulong (2015), "Pengaruh Disiplin, Penempatan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado," Jurnal EMBA, Vol.3, No.3, hal. 87.
- M. Syaiful Azwar dan Winarningsih (2016), "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen, Vol. 5, No. 3, hal. 17-18.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkuprawira, Sjafriz. 2007. Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Mathis, Robert L dan Jackson John H.. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sarwono, Jonathan. 2009. Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Novelisa P. Budiman, Ivonne S. Saerang, dan Greis M. Sendow (2016), "Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Hasjrat Abadi Tendeand Manado)," Jurnal EMBA, Vol. 4, No. 4, hal. 329-330.
- Siagian, Sondang P. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: YKPN.
- Sugiyono.2012. Metode Penelitian Pendidikan. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.