



ketrampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standart yang telah ditetapkan. Untuk itu karyawan perlu meningkatkan kualitas dan kemampuan diri dengan mengikuti berbagai pelatihan-pelatihan agar memperoleh pengetahuan dan wawasan sehingga dapat menjalankan tugas dan tanggung jawab dalam menjalankan pekerjaannya.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, yang merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan dan menentramkan.

Kondisi lingkungan kerja yang baik akan membuat pegawai merasa nyaman dalam bekerja (Meri Revita, 2015). Karena lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang – orang yang ada di dalam lingkungannya. Oleh karena itu, setiap organisasi wajib menyediakan lingkungan kerja yang baik bagi pegawai, sehingga mereka dapat bekerja sesuai dengan keinginan organisasi dalam upaya pencapaian tujuan organisasi Rinawati (2013). Untuk itu karyawan juga harus dapat menyesuaikan diri dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya..

Disiplin kerja untuk karyawan sangat dibutuhkan dalam organisasi atau perusahaan, hal ini menunjukkan bahwa dengan disiplin kerja yang baik maka tujuan organisasi akan tercapai, sehingga disiplin kerja perlu dijalankan dengan penuh tanggung oleh semua karyawan dan pimpinan dalam perusahaan. Selanjutnya kinerja pegawai merupakan ukuran bagaimana sumber daya manusia yang ada di suatu perusahaan sudah berperan atau tidak terhadap kemajuan instansi. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan

kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Untuk mencapai kinerja terbaik tentu perlunya pengelolaan sumber daya manusia yang terarah melalui berbagai kebijakan yang dapat menyesuaikan kepentingan bersama antara karyawan dan perusahaan Pramularso (2018). Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh antara kompetensi karyawan terhadap kinerja, pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Indikator Kompetensi Pegawai**

Kompetensi mempunyai peranan yang penting, karena berkaitan dengan kemampuan dasar seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Indikator variabel kompetensi pegawai menurut Miftahul *et al* (2017) menyebutkan bahwa indikator kompetensi karyawan terdiri dari: (1) Pengetahuan (*Knowledge*) adalah informasi yang telah dikombinasikan dengan pemahaman dan potensi untuk menindaki; yang kemudian tertanam dalam benak seseorang (2) Pemahaman (*Understanding*) pemahaman yaitu menguasai sesuatu dengan pikiran. Karena itu, belajar berarti harus mengerti secara mental makna dan filosofisnya, maksud dan implikasi serta aplikasi-aplikasinya, sehingga menyebabkan siswa dapat memahami sesuatu (3) Kemampuan/Ketrampilan (*Skill*) adalah kemampuan dalam tindakan dan memenuhi suatu tugas.(4) Nilai (*Value*) adalah sesuatu yang dapat ditawarkan kepada pasar untuk dimiliki, digunakan, dikonsumsi, ataupun dinikmati guna memenuhi suatu kebutuhan dan keinginan (5) Sikap (*Attitude*) kesiapan mental individu yang mempengaruhi,

mewarnai bahkan menentukan kegiatan individu yang bersangkutan dalam memberikan respon terhadap obyek atau situasi yang mempunyai arti baginya dan (6) Minat (*Interest*) merupakan suatu rasa lebih suka dan rasa keterikatan pada suatu hal atau aktivitas tanpa adanya yang menyuruh, minat selalu diikuti dengan perasaan senang yang akhirnya memperoleh kepuasan. Selanjutnya kompetensi menurut Ruky (2006) adalah sebagai berikut: (1) karakter pribadi (*traits*) (2) konsep diri (*self concept*) (3) Pengetahuan (*knowledge*) (4) ketrampilan (*skill*) (5) Motivasi kerja (*motives*)

### **Faktor Kompetensi Pegawai**

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kompetensi pegawai yaitu: (1) Keyakinan dan nilai-nilai perilaku seseorang (2) Karakteristik kepribadian (3) Motivasi (4) Isu emosional (5) Kemampuan intelektual dan (6) Budaya organisasi. Selanjutnya kompetensi juga dapat dikelompokkan atas sembilan (9) dimensi kompetensi menurut Aris Wijayanto *et al* (2011) yang dijabarkan dalam penjelasan sebagai berikut: (1) Manajerial kuantitatif, metode ilmiah yang merupakan alat bantu yang cukup baik bagi manajer dalam mengambil keputusan praktis yang diarahkan pada solusi terhadap persoalan-persoalan *business* yang luas dengan teknik-teknik khusus, dalam rangka mencari cara pemecahan yang optimal dari suatu sistem. (2) Etika, adalah nilai dan norma moral yang menjadi suatu acuan bagi umat manusia secara baik secara individual atau kelompok dalam mengatur semua tingkah lakunya (3) Kepemimpinan, kemampuan seseorang mempengaruhi dan memotivasi orang lain untuk melakukan sesuatu sesuai tujuan bersama. Kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut

untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya.(4) Analisis, adalah aktivitas yang terdiri dari serangkaian kegiatan seperti, mengurai, membedakan, memilah sesuatu untuk dikelompokkan kembali menurut kriteria tertentu dan kemudian dicari kaitannya lalu ditafsirkan maknanya.(5) Manajemen Kualitatif/Informasi, adalah pada prosesnya dan pemaknaan hasilnya. Manajemen kualitatif lebih tertuju pada elemen manusia, objek, dan institusi, serta hubungan atau interaksi di antara elemen-elemen tersebut, dalam upaya memahami suatu peristiwa, perilaku, atau fenomena.(6) Mutu Diri Pekerja, Individu adalah pemegang kendali penuh terhadap dirinya sendiri. Tidak mungkin seseorang menjadi lebih baik tanpa usaha dari dirinya sendiri. Tidak mungkin seorang pekerja dapat memenuhi kebutuhan kualitas dalam tempat kerjanya jika dia tidak mau meningkatkan kualitas dirinya (7) Penyesuaian Diri, atau sering disebut dengan adaptasi adalah suatu penyesuaian pribadi terhadap lingkungan, penyesuaian ini dapat berarti mengubah diri pribadi sesuai dengan keadaan lingkungan, juga dapat berarti mengubah lingkungan sesuai dengan keinginan pribadi (8) Belajar dan Memahami Sesuatu, suatu faktor perilaku yang dapat diukur dan/atau diobservasi untuk menunjukkan ketercapaian kompetensi dasar tertentu yang menjadi acuan penilaian kinerja dan (9) Pencapaian Hasil, adalah suatu objek yang dapat dinilai atas usaha suatu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah suatu kondisi dimana para pegawai bekerja dalam suatu perusahaan yang dapat mempengaruhi kondisi sosial, psikologi, dan fisik pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung

sehingga lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila pegawai dapat bekerja dengan optimal, tenang, dan memiliki produktivitas yang tinggi. Menurut H. Wijaya & Susanty (2017), lingkungan kerja dipengaruhi oleh faktor fisik dan non-fisik. Faktor fisik yang mempengaruhi lingkungan kerja, antara lain: (1) Kebersihan, lingkungan yang bersih dapat menimbulkan perasaan yang nyaman dan senang, sehingga dapat mempengaruhi semangat kerja seseorang (2) Pertukaran udara, pertukaran udara yang baik akan menyehatkan badan dan menimbulkan kesegaran, sehingga dapat mempengaruhi semangat kerja seseorang (3) Penerangan, penyediaan penerangan yang cukup tetapi tidak menyilaukan akan menjadi suatu pekerjaan dapat di selesaikan dengan lebih baik dan lebih teliti (4) Temperatur, menurut hasil penelitian untuk tingkat temperatur akan memberikan pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap pegawai karena kemampuan beradaptasi tiap pegawai berbeda, tergantung di daerah bagaimana pegawai dapat hidup (5) Kebisingan, kebisingan dalam sebuah ruangan harus dikurangi sebisamungkin, hal ini dikarenakan kebisingan dapat mengurangi kesehatan seseorang serta mengacaukan konsentrasi dalam berkerja.

Sedangkan menurut Rahmawanti (2014) lingkungan kerja fisik adalah kondisi fisik dalam perusahaan disekitar tempat kerja, seperti sirkulasi udara, warna tembok, keamanan, ruang gerak dan lain-lain. Dari beberapa pendapat di atas yang telah dijelaskan mengenai unsur-unsur lingkungan kerja fisik mencakup berikut ini adalah unsur-unsur dari lingkungan kerja fisik: (1) Warna merupakan faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai. (2) Kebersihan lingkungan kerja secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang

dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerja bersih maka pegawai akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya (3) Penerangan dalam hal ini bukan terbatas pada penerangan lampu saja, tetapi juga penerangan sinar matahari. (4) Pertukaran udara yang cukup dari ventilasi udara yang tersediakan meningkatkan kesegaran fisik para pegawai. (5) Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan. (6) Kebisingan merupakan suatu gangguan terhadap seseorang karena adanya kebisingan, maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu. Dengan terganggunya konsentrasi ini maka pekerjaan yang dilakukan akan banyak menimbulkan kesalahan atau kerusakan. (7) Tata ruang Merupakan penataan yang ada di dalam ruang kerja yang biasa memengaruhi kenyamanan pegawai dalam bekerja. Sedangkan lingkungan kerja non-fisik adalah keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja di dalam perusahaan tersebut. Bisa dari hubungan atasan dengan bawahan. Bisa juga hubungan sesama rekan kerja, serta hubungan sesama bawahan. Tentu saja lingkungan kerja non-fisik itu penting. Jika tidak ada lingkungan kerja non-fisik yang baik, maka akan berpengaruh terhadap hubungan antar pegawai. Efeknya bisa terjadi saling bermusuhan hingga menjatuhkan satu sama lain. Pekerjaan pun tidak bisa dilakukan secara optimal dan maksimal.

### **Disiplin Kerja**

Disiplin pegawai adalah perilaku yang ditunjukkan oleh seseorang dalam mematuhi peraturan dan prosedur kerja yang ditetapkan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak. Disiplin kerja yaitu kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus menerus dan bekerja sesuai aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah

ditetapkan, (Sinambela, 2012). Jadi dengan adanya aturan-aturan yang ditetapkan oleh pihak perusahaan atau organisasi maka diharapkan karyawan dapat mematuhi dan menjalankannya dengan baik sehingga akan tercipta faktor kedisiplinan dalam bekerja dan hal ini akan berdampak positif bagi perkembangan perusahaan di masa akan datang. Selain itu dengan disiplin kerja kerja memberikan manfaat yang besar bagi perusahaan maupun karyawan, bagi perusahaan, adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan keancaran pelaksanaan tugas sehingga diperoleh hasil yang optimal, sedangkan bagi karyawan, disiplin kerja akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan semangat kerja karyawan juga bertambah, ini membuat karyawan melaksanakan pekerjaannya dengan penuh kesadaran (Sutrisno, 2009).

Menurut Soejono (2000) di dalam Rozi Fadillah (2016), disiplin kerja dipengaruhi oleh faktor sekaligus indikator disiplin kerja yaitu: (1) Ketepatan waktu (2) Menggunakan peralatan kantor dengan baik (3) Tanggung jawab yang tinggi, dan (4) Ketaatan dalam aturan kantor. Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam sebuah organisasi. Disiplin kerja yang berlaku dalam organisasi akan membentuk ketaatan dan kepatuhan para pegawai ketika mereka melaksanakan pekerjaannya (Meri Revita, 2015). Selanjutnya indikator disiplin kerja menurut menurut Alfred R. Lateiner dalam Jundah Ayu Permatasari, Mochammad Al Musadieg dan Yuniadi Mayowan( 2015) adalah sebagai berikut: (a) Ketepatan waktu (b) Pemanfaatan sarana (3) Tanggung jawab yang tinggi (4) Ketaatan terhadap aturan kantor

### **Kinerja Pegawai**

Menurut Rivai (2005) kinerja karyawan merupakan perilaku nyata yang di tampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Selanjutnya kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan pada periode tertentu. Berkaitan dengan hal tersebut maka kinerja merupakan hal yang sangat penting dalam perusahaan atau organisasi karena karyawan dengan adanya kinerja yang tinggi maka kemampuan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya akan terlaksana dengan baik.

Menurut Sutedjo & Mangkunegara (2018) kinerja pegawai yang umum untuk sebagai besar pekerjaan meliputi elemen sebagai berikut: (1) Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.(2) Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing (3) Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan (4) Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Sedangkan penilaian kinerja pegawai menurut Asmono (2015) menyatakan bahwa ukuran yang perlu diperhatikan dalam penilaian kinerja antara lain: (1) Kualitas kerja, yaitu kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. (2) Kuantitas kerja, yaitu volume kerja yang dihasilkan dibawah kondisi normal. (3) Tanggung jawab, yaitu menunjukkan seberapa besar karyawan dapat mempertanggung jawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan serta perilaku kerjanya. (4)

Inisiatif, yaitu menunjukkan seberapa besar kemampuan karyawan untuk menganalisis, menilai, menciptakan dan membuat keputusan terhadap penyelesaian masalah yang dihadapinya. (5) Kerja sama, yaitu merupakan kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lain secara *vertical* atau *horizontal* didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan semakin baik. (6) Ketaatan, yaitu merupakan kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepada karyawan.

### **Pengembangan Hipotesis**

#### **Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai.**

Kompetensi merupakan suatu kemampuan yang dimiliki oleh karyawan dalam organisasi atau perusahaan dalam menjalankan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab yang didasari oleh pengetahuan serta wawasan, ketrampilan pegawai serta sikap atau attitude yang dimiliki oleh karyawan tersebut dalam perusahaan. Karyawan yang memiliki kompetensi tinggi memiliki karakter sikap, dan kemampuan kerja yang relatif stabil ketika menghadapi suatu situasi di tempat kerja yang terbentuk dari sinergi antara watak, konsep diri, motivasi internal, dan kapasitas pengetahuan kontekstualnya sehingga ia dengan cepat dapat mengatasi permasalahan kerja yang dihadapi, melakukan pekerjaan dengan tenang dan penuh dengan rasa percaya diri, memandang pekerjaan sebagai suatu kewajiban yang harus dilakukan secara ikhlas, dan secara terbuka meningkatkan kualitas diri melalui proses pembelajaran (Fitriansyah, 2020). Berkaitan dengan hal tersebut dengan adanya kompetensi yang dimiliki oleh karyawan sehingga dapat menjalankan semua tugas yang diberikan perusahaan

dengan penuh tanggung jawab maka akan mendorong kinerja karyawan semakin tinggi. Pernyataan tersebut senada dengan penelitian oleh Sholehatusya'diah (2017) dan Memed Erwansyah, Sulastini, Hereyanto (2019) serta Narlis (2018), maka hipotesisnya adalah:

#### **H1: Kompetensi pegawai berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai**

#### **Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan**

Disiplin kerja adalah suatu usaha yang dilakukan oleh suatu perusahaan atau organisasi agar karyawannya mematuhi segala aturan yang sudah ditetapkan, diharapkan dengan adanya aturan tersebut karyawan menjadi taat untuk menjalankannya sehingga akan berdampak pada kinerja karyawan. Sejalan dengan hal tersebut disiplin harus diterapkan dengan sungguh-sungguh dalam organisasi atau perusahaan dengan tujuan karyawan dapat menerima dan mematuhi semua aturan yang dibuat oleh perusahaan baik secara tertulis maupun tidak tertulis dengan penuh kesadaran dan keiklasan dan menjalankannya sehingga diharapkan apabila karyawan tersebut mempunyai tingkat kepedulian yang tinggi terhadap semua aturan dalam perusahaan maka karyawan akan efektif dan efisien dalam bekerja sehingga tujuan dari perusahaan akan tercapai dengan optimal. Hal ini sering dengan penelitian yang telah dilakukan oleh La Ode Hasan Idris, samdin La Ode Kalimin, 2019 dan Muhamad Riyanda, 2017. Hipotesisnya adalah:

#### **H2: Pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan**

#### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting bagi karyawan dalam perusahaan atau organisasi untuk terus meningkatkan kinerjanya. Lingkungan kerja dimana karyawan tersebut bekerja dengan kondisi yang menyenangkan maka akan berdampak pada karyawan tersebut akan betah untuk tetap menjalankan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan hal ini akan mempunyai pengaruh pada kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila mendukung semua aktivitas yang dijalankan oleh karyawan dalam perusahaan atau organisasi, sehingga karyawan tersebut merasa nyaman, aman dan menjalankannya dengan baik sehingga semua pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan tersebut dapat terselesaikan dengan baik. Lingkungan kerja yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan dan menentramkan bagi karyawan maka akan membuat menjadi betah dan mempunyai komitmen yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga akan mendorong kinerja karyawan. Hal ini seiring dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Meri Revita (2015) dan Aji & Budianto (2015). Hipotesisnya adalah:

**H3: Lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai.**

## METODE PENELITIAN

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Pembahasan Hasil Penelitian

#### *Uji Hipotesis Pertama*

**Tabel 1. Hasil Uji t variable X1 terhadap Y**

Varibel	R	B	t	Sig
X1 (Kompetensi)	0.825	2.784	12.044	0.000
Y (Kinerja Karyawan)				

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang terdaftar dan aktif bekerja di Dinas Kesehatan Kota Batu. Penentuan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan jenis *Non Probability Sampling*. Dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh atau sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dapat diambil simpulan dari pernyataan di atas adalah jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 70 orang, dimana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Sedangkan variabel bebas yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah: (1) Kompetensi (2) Disiplin kerja (3) Lingkungan kerja, sedangkan variable terikatnya adalah kinerja karyawan.

Metode pengumpulan datanya menggunakan kuesioner dengan tujuan agar diperoleh gambaran sesuai dengan apa yang terjadi melalui jawaban dari para responden secara jujur dan tidak ada paksaan. Selanjutnya metode analisis yang digunakan adalah Uji t (Parsial). Uji t test digunakan untuk melihat signifikansi variabel *independent* mempengaruhi variabel *dependent* secara individu Dermawan (2018). Pengujian ini dilakukan secara parsial atau individu dengan menggunakan uji t test statistik pada setiap variabel *independent*, dengan tingkat kepercayaan tertentu Dermawan (2018).

Nilai R menunjukkan bahwa kuat/tidaknya hubungan linier antar dua variabel.

Koefisien korelasi biasa dilambangkan dengan huruf R dimana nilai R dapat bervariasi dari -1 sampai +1. Nilai R yang mendekati -1 atau +1 menunjukkan hubungan yang kuat antara dua variabel tersebut dan nilai R yang mendekati 0 mengindikasikan lemahnya hubungan antara dua variabel tersebut. Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai Koefisien Korelasi “R” sebesar 0,828

**Uji Hipotesis Kedua**

**Tabel 2. Hasil Uji t varibael X2 terhadap Y**

Varibel	R	B	t	Sig
X2 (Disiplin Kerja)	0.690	3.714	7.870	0.000
Y (Kinerja Karyawan)				

Nilai R menunjukkan bahwa kuat/tidaknya hubungan linier antar dua variabel. Koefisien korelasi biasa dilambangkan dengan huruf R dimana nilai R dapat bervariasi dari -1 sampai +1. Nilai R yang mendekati -1 atau +1 menunjukkan hubungan yang kuat antara dua variabel tersebut dan nilai R yang mendekati 0 mengindikasikan lemahnya hubungan antara dua variabel tersebut. Berdasarkan tabel diatas diketahui

yang memiliki arti jika terdapat positif pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat. Sedangkan nilai sig sebesar 0.000 hal ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima karena ternyata variabel kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja pegawai.

nilai Koefisien Korelasi “R” sebesar 0,690 yang memiliki arti jika terdapat positif pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat. Sedangkan nilai sig sebesar 0.000 hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima karena ternyata variabel disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja pegawai.

**Uji Hipotesis Ketiga**

**Tabel 3. Hasil Uji t Variabel X3 terhadap Y**

Varibel	R	B	t	Sig
X1 (Kompetensi)	0.712	3.714	8.360	0.000
Y (Kinerja Karyawan)				

Nilai R menunjukkan bahwa kuat/tidaknya hubungan linier antar dua variabel. Koefisien korelasi biasa dilambangkan dengan huruf R dimana nilai R dapat bervariasi dari -1 sampai +1. Nilai R yang mendekati -1 atau +1 menunjukkan hubungan yang kuat antara dua variabel tersebut dan nilai R yang mendekati 0 mengindikasikan lemahnya hubungan antara dua variabel tersebut. Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai Koefisien Korelasi “R” sebesar 0,712 yang memiliki arti jika terdapat positif

pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat. Sedangkan nilai sig sebesar 0.000 hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima karena ternyata variabel lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja pegawai.

**Pembahasan  
Pengaruh Parsial Kompetensi karyawan terhadap Kinerja Pegawai.**

Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap aktifitas dalam instansi, hal ini termasuk dalam pelaksanaan kegiatan untuk instansi pemerintahan atau pelayanan public. Untuk itu diperlukan adanya dukungan tentang kualitas dari pegawai dalam instansi tersebut. Karena dengan adanya dukungan sumber daya manusia yang optimal maka aktifitas dari instansi akan berjalan dengan baik dan sesuai yang diharapkan. Pegawai harus mempunyai kemampuan dapat menyesuaikan diri di mana bekerja serta adanya kemauan yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga memenuhi standar kompetensi sesuai dengan bidangnya. Adanya unsur-unsur seperti ketrampilan, kecakapan, dan sikap perlu dikembangkan oleh pegawai dalam instansi tersebut dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Untuk mencapai kinerja yang baik juga dibutuhkan adanya kompetensi dari sumber daya manusia tersebut sehingga tujuan dari instansi dapat tercapai. Selain itu kompetensi pegawai akan baik dengan adanya kesadaran dan kesungguhan pegawai sebagai individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Hasil penelitian ini seiring dengan penelitian yang telah dilakukan .....

### **Pengaruh Parsial Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Disiplin kerja bagi pegawai merupakan salah satu faktor penting dalam suatu instansi, dengan adanya disiplin yang tinggi maka karyawan akan melaksanakan pekerjaan dengan tepat waktu serta penuh tanggung jawab. Diharapkan dengan disiplin kerja yang tinggi maka akan berdampak pada kinerja karyawan yang semakin tinggi pula. Melalui pegawai yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang baik, perusahaan dapat lebih mudah mencapai tujuan instansi dengan kinerja para pegawai secara sukarela

bekerja dengan tingkat usaha yang maksimal, walau tanpa pengawasan dari atasan. Jadi dengan Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para karyawan mematuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut dengan kata lain pendisiplinan karyawan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan sikap dan perilaku para karyawan sehingga karyawan tersebut secara suka rela kooperatif dengan karyawan yang lain meningkatkan prestasi kerja (Prastika Meilany & Mariaty Ibrahim, 2015). Selanjutnya pegawai yang dapat menempatkan diri dengan baik yaitu mengikuti aturan-aturan yang sudah ditetapkan oleh instansi, mempunyai kebiasaan-kebiasaan yang baik untuk menjalankan usahanya maka diharapkan semua tugas dapat diselesaikan dengan baik dan tepat waktu dan selanjutnya hal ini akan berdampak positif terhadap kinerja karyawan dalam instansi tersebut.

Hal ini seiring dengan penelitian yang telah dilakukan oleh La Ode Hasan Idris, Samdin, La Ode Kalimin (2019) dan Prastika Meilany & Mariaty Ibrahim (2015) yang menyatakan bahwa ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

### **Pengaruh Parsial Lingkungan terhadap Kinerja Pegawai**

Lingkungan kerja akan menentukan kenyamanan seseorang dalam bekerja. Semakin baiknya lingkungan kerja akan mengakibatkan pencapaian kinerja organisasi secara maksimal. Kondisi lingkungan yang nyaman, kondusif maka akan memberikan dampak positif pada kinerja karyawan dalam organisasi. Jadi lingkungan kerja mempunyai kontribusi yang cukup besar dalam peningkatan kinerja. Lingkungan kerja yang baik dan memuaskan para pegawai tentu akan meningkatkan kinerja dari para pegawai.

Untuk itu perusahaan atau instansi perlu memperhatikan masalah lingkungan kerja yang dapat membuat karyawan tersebut menjadi nyaman dan betah untuk bekerja sehingga diharapkan adanya peningkatan kinerja karyawan. Hal ini seiring dengan penelitian yang telah dilakukan oleh dan A.Aji Tri Budianto, Amelia Katini (2015) dan Nela Pima Rahmawanti, Bambang Swasto, Arik Prasetya (2014) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai

## KESIMPULAN

Kesimpulan dari hasil penelitian bahwa pengumpulan data dilaksanakan dengan penyebaran kuisioner kepada seluruh populasi pegawai Dinas Kesehatan Kota Batu sejumlah 70 responden. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh secara parsial bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan saran dalam penelitian ini adalah para pegawai dapat lebih mengembangkan keahlian baik *hard skill* maupun *soft skill*. Selanjutnya juga dapat dibuat aturan-aturan lagi yang dapat diterapkan agar pegawai lebih termotivasi lagi dalam menyelesaikan pekerjaannya.

## DAFTAR PUSTAKA

Aji, O. A., & Budianto, T. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Perusahaan Gas Negara ( PERSERO ) Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta. 3(1).  
A.Aji Tri Budianto dan Amelia Katini, 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Perusahaan Gas Negara Tbk (PERSERO) SBU Distribusi Wilayah I Jakarta, Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas

Pamulang , Vol. 3, No.1, Oktober 2015  
Asmono, O. (2015). Pengertian Kinerja. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>  
Dermawan, P. (2018). Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel *Intervening* ( Studi Pada PT Anugerah Sinergi Raya ). 60(2), 95–104.  
Jundah Ayu Permatasari Mochammad Al Musadieq Yuniadi Mayowan, 2015. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada PT BPR Gunung Ringgit Malang) Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 25 No. 1 Agustus 2015|  
Kusumawati, R. (2008). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan  
La Ode Hasan Idris, KAsmir, La Ode Kalimin , 2019 . Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, Jumbo Vol. 3, No.1, April 2019  
Memed Erwanyah, Hj. Sulastini, Hereyanto, 2018. Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (survei Pada PT Bank Negara Indobesia (PERSERO) Tbk Kantor Cabang Muara Teweh KAb Barito Utara) Jurnal Bisnis dan Pembangunan, Edisi Januari- Juni 2018. Vol 7, No. 1, ISSN 2541-187X  
Meri Revita, 2015. Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Pegawai Pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Kab Sigi .e *Jurnal Katalogis, Volume 3 Nomor 9, September 2015 hlm 159-170 ` ISSN: 2302-201*  
Miftahul, A. N. B., Wawan, P., & Daenulhay. (2017). Pengaruh Kompetensi Karyawan Dan

- Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel *Intervening* (Studi Pada PT. Krakatau Bandar Samudera). *Jurnal Riset Bisnis Manajemen Tirtayasa*, 1(November), 2.
- Muhammad Riyanda. (2017). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perizinan Kota Yogyakarta.
- Narlis. 2018. Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan Daerah Kabupaten Konawe Selatan. Tesis. Program Magister Manajemen Universitas Halu Oleo Kendari.
- Prastika Meilany & Mariaty Ibrahim, 2015. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Kasus Bagian Operasional PT. Indah Logistik Cargo Cabang Pekanbaru). *Jom FISIP Vol. 2 No. 2 Oktober 2015*
- Pramularso, E. Y. (2018). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta. *Jurnal Widya Cipta*, 2(1), 40–46.
- Rahmawanti, N. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 8(2), 80175.
- Rinawati, S. I. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel *Intervening* Pada Satuan Kerja Non Vertikal Tertentu (SNVT) Kementerian Pekerjaan Umum Di Semarang.
- Ruky, A. 2006. *Sumber Daya Manusia Berkualitas Mengubah Visi Menjadi Realitas*. Cetakan Kedua. Jakarta: PT.Gramedia Pustaka Utama.
- Rivai, Veithzal, 2005, *Performance Appraisal*. Edisi Kedua. Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Rozi Fadillah, Sulastini, Noor Hidayati, 2017. Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Bank Kalsel Cabang Pembantu di Banjarmasin, *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*, Edisi Januari-Juni 2017
- Sinambela, Poltak, Lijan, 2012, *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*, Yogyakarta, Graha Ilmu.
- Sholehatusya'diah. (2017). Pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor PT. Kitadin Tenggara Seberang Sholehatusya'diah1. *EJournal Administrasi Negara*, 5(2), 1–14. <http://ejournal.upi.edu/index.php/Boga/article/view/6286>
- Sutedjo, A. S., & Mangkunegara, A. P. (2018). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Inti Kebun Sejahtera. *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)*, 5(2), 120. <https://doi.org/10.26740/bisma.v5n2.p120-129>
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama Cetakan Pertama, Penerbit Kencana, Jakarta.