

PENGARUH KOMPETENSI, DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA LEMBAGA KURSUS DAN PELATIHAN JUWITA DI KABUPATEN LEBAK

Alfin Nugraha¹, Noviarti²

Universitas Satya Negara Indonesia

*E-mail: Alfinnugrahaskom@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini terkait dengan bagaimana pengaruh dari kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Kursus dan Pelatihan Juwita di Kabupaten Lebak. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi secara parsial terhadap kinerja pegawai, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai. Responden didalam penelitian ini sebanyak 100 orang responden peserta didik Lembaga Kursus dan Pelatihan Juwita. Metode pengumpulan data menggunakan penyebaran kuesioner. Pada design penelitian ini menggunakan penelitian Kausal Kuantitatif, yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara satu atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengolahan data dilaksanakan dengan memakai Model Analisis Regresi Linier Berganda dengan dibantu program SPSS.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar (0,009), variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar (0,018), variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar (0,010).

Kata Kunci : Kompetensi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai

Abstract

This research is related to how the influence of competence, work discipline and work environment on employee performance at the Juwita Course and Training Institute in Lebak Regency. The purpose of this study is to identify and analyze the effect of competence, work discipline and work environment simultaneously on employee performance, to identify and analyze the effect of competence partially on employee performance, to determine and analyze the effect of work discipline partially on employee performance, to determine and analyze the effect of the work environment partially on employee performance. Respondents in this study were 100 respondents from Juwita Course and Training Institute students. Methods of data collection using questionnaires. In this research design using Quantitative Causal research, which aims to determine the effect of one or more independent variables on the dependent variable. Data processing is carried out using the Multiple Linear Regression Analysis Model with the help of the SPSS program.

The results of this study indicate that the competency variable has a positive and significant influence on employee performance by (0,009), the work discipline variable has a positive and significant effect on employee performance by (0,018), the work environment variable has a positive and significant effect on employee performance by (0,010).

Keywords: Competence, Work Discipline, Work Environment, Employee Performance

Pendahuluan

Aktivitas suatu lembaga tidak hanya memakai sumber daya manusia yang telah tersedia, adapun beberapa faktor yang menentukan suatu organisasi tersebut dapat beroperasi dengan efektif adalah yang memiliki sumber daya manusia yang bermutu yang berfungsi merencanakan, melaksanakan dan mengatur. Patokan untuk mengukur sumber daya manusia yang memiliki mutu adalah mempunyai kinerja didalam pekerjaannya, sebab kinerja yang bagus dikamalkan kinerja pegawai merupakan aspek yang menentukan pada suatu organisasi.

Mengenai hal tersebut menyatakan bahwa kinerja pegawai salah satu penentu tercapainya tujuan suatu organisasi. Di dalam mewujudkan hasil kerja seorang pegawai didalam mengerjakan tugas dan tanggungjawabnya yang diberikan dan gambaran prestasi didalam bekerja dengan adanya peranan dari suatu organisasi. Kinerja merupakan suatu aspek terpenting baik dalam organisasi ataupun dalam industri serta dari dalam pegawai tersebut. Perhal-perihal yang harus diperhatikan didalam tercapainya tujuan suatu organisasi adalah bagaimana suatu organisasi dapat beroperasi dengan optimal terfokus pada kinerja keahlian pegawai. Keahlian pada pegawai sering kita kenal dengan sebutan kompetensi. Dalam melaksanakan suatu pekerjaan tertentu dibutuhkan seorang pegawai yang mempunyai keahlian ataupun kompetensi, oleh karena itu instansi diharap dapat meningkatkan kualitas kinerja pegawai secara efektif, dengan cara memperhatikan aspek-aspek penting seperti kompetensi, disiplin, serta kenyamanan lingkungan kerja.

Menurut pendapat dari Busro (2018:188). kinerja merupakan perbedaan pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang atau standard yang telah disetujui apabila hal tersebut melampaui standard dan tujuan yang telah disepakati, maka dengan itu kinerja dapat dikatakan sudah baik.

Kajian Teori

Kompetensi

Kompetensi adalah kata yang dipakai sehari-hari untuk menunjukan kepada kemampuan ataupun kapasitas seseorang dalam mengerjakan tugas tertentu. Menurut pendapat dalam bukunya yang disampaikan oleh Busro (2018: 221). Kompetensi merupakan suatu kemampuan dalam mengerjakan suatu pekerjaan dengan baik dan benar. Serta mempunyai kelebihan yang bersumber pada hal-hal yang terkait dengan keahlian, pengetahuan dan sikap. Inti dari definisi ini dapat diartikan mengenai keahlian individu untuk meraih tujuan yang diharapkan. Menurut pendapat dalam bukunya yang diutarakan oleh Imas, Emron Dan Yohny (2017: 140).

Menurut Santoso (2018:2) membagi dimensi kompetensi menjadi tiga yakni : Dimensi pengetahuan dengan indikatornya yaitu Konsep Diri : Merupakan gambaran yang dimiliki seseorang tentang dirinya sendiri dalam pengertian konsep diri dan Keterampilan untuk melakukan tugas tertentu baik secara fisik maupun mental. Dimensi pemahaman dengan indikatornya sikap hubungan berupa perasaan senang, suka dan tidak suka atau reaksi terhadap reaksi yang datang dari luar dan Nilai Merupakan standar perilaku yang telah diterapkan, suatu psikologi yang diperkenalkan kepada seseorang, suatu standar perilaku bagi pegawai dalam pelaksanaan tugas seperti kejujuran, keterbukaan dan demokrasi. Selanjutnya dimensi kemampuan/keterampilan dengan indikatornya Watak : Menanggapi sesuatu dengan cara tertentu dan motif : Sesuatu yang terus-menerus diinginkan seseorang, yang memotivasi tindakan, motif kerja, petunjuk dan promosi tingkah laku ke arah tertentu kegiatan/tujuan.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah kekuatan yang terbentuk dalam tubuh karyawan dan secara sukarela menyesuaikan karyawan dengan keputusan peraturan dan nilai-nilai kerja dan perilaku yang tinggi. Menurut pendapat dalam buku Arif Yusuf Hambali (2018:214). Disiplin kerja merupakan suatu alat pelaporan pegawai. Supaya setiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar oleh karena itu diusahakan setiap pekerja dapat disiplin dengan baik. Menurut pendapat dalam bukunya yang diutarakan oleh Terry dalam Singodimejho dalam Hamidah (2018).

Menurut Bejo Siswanto dalam Lijan Poltak Sinambela (2018:356) membagi dimensi disiplin kerja ada empat yakni : Frekuensi Kehadiran dengan indikatornya Kehadiran pegawai tepat waktu di tempat kerja dan Absensi dilakukan baik melalui finger print maupun isi absen manual secara rutin setiap masuk dan pulang kerja. Selanjutnya dimensi tingkat kewaspadaan pegawai dengan indikatornya ketelitian dalam melakukan pekerjaan dengan cermat sehingga tidak terjadi kesalahan yang merugikan dan perhitungan dari segi waktu kerja, kehadiran, maupun anggaran setiap pekerjaan segala sesuatunya diperhitungkan dengan baik dan tepat

sehingga terhindar dari kesalahan maupun kecurangan. Selanjutnya dimensi ketaatan pada standar kerja dengan indikatornya menaati peraturan dan pedoman kerja, disiplin dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan peraturan dan pedoman kerja yang telah ditetapkan dan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan sesuai Standar Kerja yang ditetapkan sehingga pekerjaan selesai dengan baik dan tepat waktu. Selanjutnya dimensi ketaatan pada peraturan kerja dengan indikatornya kepatuhan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sesuai prosedur yang ada dan kelancaran dalam pelaksanaan pekerjaan karena mengikuti prosedur yang telah ditetapkan organisasi. Selanjutnya dimensi etika kerja dengan indikatornya suasana harmonis diciptakan dilingkungan kerja dengan sesama rekan kerja dan atasan dan saling menghargai atas prestasi dan beban kerja rekan kerja.

Lingkungan Kerja

lingkungan kerja ialah suatu lingkungan di pada saat bekerja, bekerja dalam kerja secara individu maupun bekerja secara tim. Menurut pendapat yang diutarakan oleh Busro (2017:301). Lingkungan kerja memiliki arti suatu keadaan lingkungan kerja wajib dikendalikan supaya mengakibatkan suatu pekerjaan yang di laksanakan pegawai dapat meningkatkan produktifitas. Menurut pendapat yang diutarakan oleh Ahyari (2019).

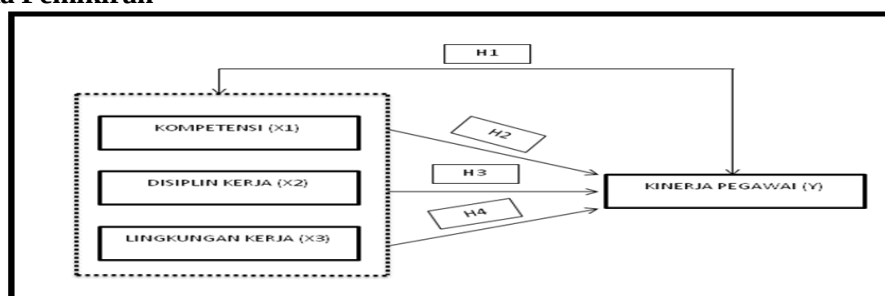
Menurut Sudarmayanti dalam Fachrezi (2020:11) membagi dimensi lingkungan kerja ada dua yakni : Lingkungan kerja fisik dengan indikatornya penerangan, siklus udara, kearifan pada lokasi didalam bekerja, keselamatan pada lokasi didalam bekerja dan ketentuan warna pada lokasi didalam bekerja. Selanjutnya dimensi lingkungan kerja non fisik dengan indikatornya kerjasama antar direktur dengan pegawainya dan kerjasama antar pekerja.

Kinerja Pegawai

Kinerja seorang karyawan adalah perbedaan kinerja seseorang atau standar yang disetujui. Jika melebihi kriteria dan tujuan yang telah disepakati, maka dapat dikatakan baik. Menurut pendapatnya Muhammad Busro (2018:188). kinerja adalah hasil yang telah dicapai seseorang sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya pada waktu tertentu, yang mungkin terkait dengan nilai atau standar tertentu dari organisasi tempat orang tersebut bekerja. Menurut pendapat Umam (2018:189).

Menurut pendapat dari Busro (2018) membagi dimensi kinerja pegawai ada tiga yakni : Dimensi hasil kerja dengan indikatornya kualitas hasil kerja Yang dimaksud dengan hasil, yaitu dapat diprediksi kelayakan dan keefektifan tugas yang dapat diprediksi oleh sumber daya manusia untuk mencapai tujuan atau sasaran organisasi dengan baik. kuantitas hasil kerja Jumlah yang dinyatakan dengan kata-kata, misalnya jumlah unit, jumlah pekerjaan di tempat kerja dan jumlah kegiatan yang dilakukan. dan Efisiensi Dalam melaksanakan tugas ketelitian dan keberhasilan adalah kemampuan untuk melakukan pekerjaan dengan benar dan tepat tanpa membuang-buang uang, waktu dan tenaga. Dimensi perilaku kerja dengan indikatornya disiplin kerja sikap seseorang individu yang menggambarkan loyalitas, ketaatan, kewajiban, ketertiban dan kepatuhan kepada pedoman peraturan organisasi seperti norma sosial yang ada dan inisiatif jenis suatu perhatian maksimal dari individu yang membayangkan bahwa wajib memenuhi kebutuhan dan memenuhi persyaratannya. Dimensi sifat pribadi dengan indikatornya kejujuran : perilaku atau pernyataan yang benar-benar ada atau nyata apa adanya dengan sesungguhnya-sungguhnya, sesuai tanpa melebihi ataupun mengurangi, dan tanpa adanya kebohongan dan kreatifitas : mempunyai arti keahlian seorang individu didalam menghasilkan ide atau gagasan, dan sebelumnya belum pernah dikenalkan sebelumnya.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka pemikiran konseptual

Hipotesis

Berdasarkan landasan teori dan kerangka berpikir di atas, maka Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

- H₁ : Diduga terdapat pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Kursus dan Pelatihan Juwita di Kab.Lebak,
- H₂ : Diduga terdapat pengaruh kompetensi secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Kursus dan Pelatihan Juwita di Kab.Lebak,
- H₃ : Diduga terdapat pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Kursus dan Pelatihan Juwita di Kab.Lebak,
- H₄ : Diduga terdapat pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Kursus dan Pelatihan Juwita di Kab.Lebak,

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis pendekatan kuantitatif . Menurut Sugiyono (2018:15) pendekatan kuantitatif merupakan data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini termasuk penelitian yang menggunakan metode deskriptif bertujuan untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang di teliti melalui data atau sampel yang telah terkumpul. Pemilihan metode deskriptif dalam penelitian ini didasarkan atas pertimbangan untuk mendeskripsikan objek penelitian ataupun hasil penelitian.

Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai lembaga kursus dan pelatihan juwita yang berjumlah 45 pegawai. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh sebanyak 45 pegawai. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh langsung dari sumber aslinya. Peneliti memberikan kuesioner kepada responden. Responden diminta untuk menyatakan derajat persetujuan mereka atas pernyataan yang adadi kuesioner dengan menggunakan Skala Likert. Data dianalisis dengan menggunakan Uji asumsi klasik yang terdiri dari Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, serta Uji Heteroskedastisitas. Alat uji yang digunakan untuk menganalisa hipotesis dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda, Uji t (Uji parsial), Uji F (Uji Simultan), dan Koefisien Determinansi (r^2). Untuk mempermudah dalam menganalisis data maka peneliti menggunakan program SPSS versi 21.0

Hasil Dan Pembahasan

1. Hasil Penelitian Profil Responden

Tabel 1. Profil Responden

Profil	Kategori	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin	Pria	0 responden	0,00%
	Wanita	100 responden	100,0%
	Total	100 responden	100%
Usia	15-25 tahun	74 responden	74,0%
	26-36 tahun	26 responden	26,0%
	>37 tahun	0 responden	0,00%
	Total	100 responden	100%
Pendidikan	SMP	25 responden	25,0%
	SMU	67 responden	67,0%
	Diploma	2 responden	2%
	Sarjana	6 responden	6%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2022

2. Statistik Deskriptif

1. Rekapitulasi Variabel Kompetensi

Dari 15 pernyataan yang diberikan kepada responden, jawaban yang terpilih sangat tidak setuju ada 10 kali atau 0,67%. Jawaban tidak setuju ada 135 kali atau 9%, jawaban cukup setuju ada 479 kali atau 31,93%, jawaban setuju ada 488 kali atau 32,53% dan jawaban sangat setuju ada 387 kali atau 25,80%. Sehingga dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab setuju pada variabel kompetensi (X₁) yang artinya kompetensi pegawai di LKP Juwita adalah tinggi.

2. Rekapitulasi Variabel Disiplin Kerja

Dari 15 pernyataan dan 100 responden penelitian dengan rincian sebagai berikut: dari 15 pernyataan yang diberikan kepada 100 responden, dipilih jawaban kurang cocok, yaitu 5 kali atau 0,33%. 110 tanggapan atau 7,33% tidak setuju, 291 tanggapan atau 19,40% agak setuju, 643 atau 42,87% dan 451 sangat setuju atau 30,07%. Terlihat bahwa sebagian besar responden setuju dengan disiplin kerja fleksibel (X₂) yang berarti kompetensi pegawai LKP Juwita tergolong tinggi.

3. Rekapitulasi Variabel Lingkungan Kerja

Dari 15 pernyataan yang diberikan kepada responden, jawabannya yang dipilih tidak cocok sama sekali, ada yang 0 kali atau 0,0%. 90 tanggapan atau 6,0% tidak setuju, 367 tanggapan atau 24,47% cenderung setuju, 620 tanggapan atau 41,33% setuju, dan 423 sangat setuju atau 28,20%. Dengan demikian dapat diketahui bahwa sebagian besar responden setuju dengan lingkungan kerja yang beragam (X₃) yang berarti lingkungan kerja pegawai di LKP Juwita tergolong tinggi.

4. Rekapitulasi Variabel Kinerja Pegawai

Dari 15 pernyataan yang diberikan kepada responden, jawaban yang dipilih adalah 14 Sangat tidak setuju atau 0,9%. Jawaban “tidak” sebanyak 167 kali atau 11,1%, jawaban “cenderung setuju” sebanyak 625 kali atau 41,7%, jawaban “setuju” sebanyak 408 kali atau 27,2%, dan jawaban “sangat setuju” sebanyak 286 kali atau 19,1%. Jadi, terlihat bahwa sebagian besar responden setuju dengan perubahan efisiensi pegawai (Y) yang artinya kinerja pegawai di LKP Juwita sangat tinggi.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 2 . Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	19.539	7.175		2.723	.008
1 Kompetensi	.171	.100	.188	1.706	.009
Disiplin Kerja	.150	.095	.151	1.779	.018
Lingkungan Kerja	.243	.092	.279	2.636	.010

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah dengan SPSS 21, 2022

Berdasarkan hasil yang telah diperoleh dari koefisien regresi di atas, maka dapat dibuat suatu persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 2,492 + 0.599X_1 + 0.206X_2 - 0,237X_3$$

$$Y = 19,539 + 0.171X_1 + 0.150X_2 + 0,243X_3$$

Interpretasi dari persamaan tersebut adalah sebagai berikut:

Nilai konstanta (a) sebesar 19,539 artinya jika variabel kompetensi (X₁), disiplin kerja (X₂), dan lingkungan kerja (X₃) bernilai 0 (nol) maka kinerja pegawai nilainya 19,539 atau 19,539%. Nilai koefisien regresi variabel kompetensi (β₁) diperoleh sebesar 0,171. Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan kompetensi naik 1 satuan, maka variabel (Y) / kinerja pegawai akan naik sebesar 0,171. Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja (β₂) diperoleh sebesar 0,150. Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan disiplin kerja naik 1 satuan, maka variabel (Y) atau kinerja pegawai akan naik sebesar 0,150. Nilai koefisien regresi

variabel lingkungan kerja (β_3) diperoleh sebesar 0,234. Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan lingkungan kerja naik 1 satuan, maka variabel (Y) atau kinerja pegawai akan turun sebesar 0,243.

4. Uji t (Parsial)

Tabel 3. Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	19.539	7.175		2.723	.008
1 Kompetensi	.171	.100	.188	1.706	.009
Disiplin Kerja	.150	.095	.151	1.779	.018
Lingkungan Kerja	.243	.092	.279	2.636	.010

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah dengan SPSS 21, 2022

Dari hasil uji tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa:

Dari hasil uji t pada tabel 4.16 diperoleh nilai t hitung variabel kompetensi (X_1) sebesar 1,706 sedangkan nilai t tabel sebesar 1,706. Maka dapat diketahui t hitung > t tabel, dengan nilai sig 0,009 < 0,05. Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian terdapat pengaruh positif antara kompetensi dan kinerja pegawai pada lembaga kursus dan pelatihan juwita di kabupaten lebak. Nilai t hitung variabel disiplin kerja (X_2) sebesar 1,779 sedangkan nilai t tabel sebesar 1,779. Maka dapat diketahui t hitung < t tabel, dengan nilai sig 0,018 > 0,05. Sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak, dengan demikian dengan demikian tidak terdapat pengaruh antara disiplin kerja dan kinerja pegawai pada lembaga kursus dan pelatihan juwita di kabupaten lebak. Nilai t hitung variabel lingkungan kerja (X_3) sebesar 2,363 dengan nilai mutlak 2,363 sedangkan nilai t tabel sebesar 2,363. Maka dapat diketahui t hitung > t tabel. dengan nilai sig 0,010 < 0,05. Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian terdapat pengaruh negatif antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai pada lembaga kursus dan pelatihan Juwita di kabupaten lebak.

5. Uji F (Uji Simultan)

Tabel 4. Hasil Uji F ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1748.764	3	582.921	8.370	.000 ^b
Residual	6685.986	96	69.646		
Total	8434.750	99			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kompetensi

Sumber : Data diolah dengan SPSS 21, 2022

Berdasarkan tabel di atas, nilai F hitung yang diperoleh adalah 8,370 sedangkan nilai F tabel sebesar 3. Maka dapat diketahui nilai F hitung 8,370 > F tabel 3 dengan tingkat signifikan 0,00 < 0,05. Maka model regresi ini dapat dipakai untuk variabel kinerja pegawai pada lembaga kursus dan pelatihan

juwita di kabupaten lebak. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel kompetensi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari hasil di atas diketahui bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja sehingga apabila suatu lembaga ingin meningkatkan kinerja maka lembaga harus mengelola kompetensi dan disiplin kerja para pegawai serta lingkungan kerja yang optimal.

6. Koefisien Determinansi

Tabel 5. Hasil Uji Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.455 ^a	.207	.183	8.345

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel di atas Nilai *R square* dalam penelitian ini adalah sebesar 0,207 memiliki arti bahwa 3 variabel independen yaitu kompetensi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh pada meningkatnya kinerja pegawai sebagai variabel dependen atau kemampuan variabel independen untuk menjelaskan besarnya variasi dalam variabel dependen. Secara bersama – sama variabel kompetensi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja mempengaruhi terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 0,183% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel penelitian ini.

Pembahasan

1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian mengindikasikan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja dari pegawai pada lembaga kursus dan pelatihan Juwita. Apabila pegawai mampu meningkatkan kompetensi yang dimilikinya maka kinerja pegawai akan meningkat. Hal ini dapat dilihat dari pegawai memahami prosedur tugas, wewenang dan tanggung jawab pekerjaan yang telah diberikan oleh instansi, pegawai juga mampu menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan secara praktis dan rapih, pegawai memiliki pengetahuan dan keterampilan yang cukup mengenai prosedur pelaksanaan tugas yang diberikan instansi. Serta pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat ketelitian yang baik. Hal tersebut tentunya dapat mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat kompetensi yang dimiliki maka semakin baik kinerja yang dilakukan oleh pegawai tersebut. Melalui kompetensi yang mumpuni pegawai akan lebih menguasai melaksanakan tugas yang diberikan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian mengindikasikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja dari pegawai pada lembaga kursus dan pelatihan Juwita. hal tersebut mengindikasikan bahwa terdapat cukup bukti untuk menyatakan bahwa disiplin kerja sepenuhnya berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dapat dilihat dari fenomena secara langsung bahwa terlihat adanya penurunan tingkat kedisiplinan pegawai sehingga hal ini berdampak terhadap kinerja pegawai. Seperti masih terdapat pegawai datang ke lembaga tidak tepat waktu sesuai dengan jadwal, pegawai memanfaatkan jam istirahat dengan kepentingan pribadi dengan menambahkan jam istirahat, masih terdapat pula pegawai pulang kerja lebihdulu dan tidak sesuai dengan jam pulang kantor. Hal tersebut tentunya dapat memberikan dampak kurang baik bagi kinerja pegawai.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian mengindikasikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada lembaga kursus dan pelatihan Juwita. Artinya diharapkan memperhatikan kondisi lingkungan kerja baik secara fisik maupun non-fisik. Hal ini dapat dilihat dari fenomena langsung bahwatata ruang (layout) kantor terasa sempit, pertukaran udara serta pencahayaan di ruang kelas yang kurang baik diakibatkan adanya merger. Sehingga menyebabkan pegawai kurangbersemangat dalam bekerja dan dapat menurunkan kinerja mereka yang dapat memberikan dampak kurang baik dalam kemajuan lembaga.

4. Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian mengindikasikan bahwa ketiga variabel independen yaitu kompetensi (X_1), disiplinkerja (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif terhadap variabel dependen kinerja pegawai (Y) pada lembaga kursus dan pelatihan Juwita. Hal ini dapat dilihat dari pegawai selalu berusaha meningkatkan kinerja dengan beberapa hal seperti, bersungguh- sungguh dalam melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan, pegawai berusaha teliti dalam melaksanakan pekerjaan, serta pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan instansi. Hal ini dapat dikatakan bahwa

kinerja pegawai berjalan dengan baik.

Daftar Pustaka

- Ahyari, A. 1987. Pengendalian produksi. BPFE. Yogyakarta.
- Arif Yusuf Hamali. 2018. Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia Yogyakarta: CAPS.
- Busro, M. (2018). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Busro, Muhammad. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia : Cetakan I, Expert, Yogyakarta
- Edison Emron, Yohny Anwar, Imas Komariyah. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Alfabeta, Bandung.
- Fachrezi, Hakim dan Khair H. 2020. Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen. ISSN. 2623-2634. Vol: 3, No: 1
- Hamidah, N. (2018). Kecerdasan Visual Spasial Siswa Ditinjau dari Tipe Kepribadian Hippocrates-Galenus.
- Santoso, Singgih, Menguasai Statistik dengan SPSS 25, Jakarta: PT Gramedia, 2018.
- Sedarmayanti. (2017). Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. PT Refika Aditama. Bandung.
- Sinambela, L. P. (2018). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Singodimejo dalam (Sutrisno, Edy. 2017). Manajemen Sumber Daya Berbasis
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods). Bandung: CV Alfabeta
- Umam, Khaerul. 2018. Perilaku Organisasi. Bandung: CV. Pustaka Setia.