

**PENGARUH KOMPETENSI, DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENGENDALIAN PENDUDUK DAN KELUARGA BERENCANA KOTA SORONG PAPUA BARAT**

*THE EFFECT OF COMPETENCE, WORK DISCIPLINE, AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE POPULATION CONTROL SERVICE AND FAMILY PLANNING FOR THE CITY OF SORONG WEST PAPUA*

Oleh:

**Marten Wakdomi<sup>1</sup>**  
**Lucky O.H. Dotulong<sup>2</sup>**  
**Merinda H. Ch. Pandowo<sup>3</sup>**

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Sam Ratulangi

E-mail

[14061102174@student.unsrat.ac.id](mailto:14061102174@student.unsrat.ac.id)

[2deandotulong@gmail.com](mailto:deandotulong@gmail.com)

[3iinpan@yahoo.com](mailto:iinpan@yahoo.com)

**Abstrak:** Permasalahan yang dikaji dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai yang kurang baik yang ditandai dari target kerja yang tidak tercapai karena pegawai sering menunda pekerjaan dan terjadi penumpukan kegiatan. Fenomena tersebut harus segera ditanggulangi agar tidak mengganggu pada proses pencapaian tujuan organisasi dengan melalui kompetensi yang sesuai, disiplin yang tinggi dan lingkungan kerja yang baik. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi, disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada DPPKB Kota Sorong Papua Barat. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan menggunakan data primer melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai DPPKB. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 31 responden. Data diproses melalui Axcel 2010 dan program spss versi 22 dengan teknis analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada DPPKB Kota Sorong. Dari hasil uji t membuktikan bahwa secara parsial variabel kompetensi, Disiplin Kerja dan lingkungan kerja berpengaruh Positif tapi tidak Signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemudian dari hasil uji F membuktikan bahwa kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada KPPKB Kota Sorong F-hitung lebih besar dari pada F-tabel yaitu ( $14,600 > 2,96$ ) dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Berdasarkan hasil analisis tersebut maka dapat diambil suatu kesimpulan bahwa secara simultan kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada KPPKB Kota Sorong Papua Barat.

**Kata Kunci:** Kinerja pegawai, kompetensi, disiplin kerja lingkungan kerja

**Abstract:** The problem studied in this study is the poor performance of employees which is marked by work targets that are not achieved because employees often delay work and there is a buildup of activities. This phenomenon must be addressed immediately so as not to interfere with the process of achieving organizational goals through appropriate competencies, high discipline and a good work environment. The purpose of this study was to determine the effect of competence, discipline and work environment on employee performance at DPPKB Sorong City, West Papua. This study uses a quantitative approach and uses primary data by distributing questionnaires to DPPKB employees. The population in this study were 31 respondents. The data is processed through Axcel 2010 and the SPSS version 22 program with multiple linear regression analysis techniques. The results showed that Competence, Work Discipline and Work Environment had a positive and significant effect on employee performance at DPPKB Sorong City. From the results of the t-test proves that partially the variables of competence, work discipline and work environment have a positive but not significant effect on employee performance. Then the results of the F test prove that competence, work discipline and work environment simultaneously have a significant effect on employee performance at the Sorong City KPPKB F-count is greater than the F-table ( $14.600 > 2.96$ ) with a significance value of  $0.000 < 0, 05$ . Based on the results of the analysis, it can be concluded that simultaneously competence, work discipline and work environment have a significant influence on employee performance at KPPKB, Sorong City, West Papua.

**Keywords:** Employee performance, competence, work discipline work environment

### Latar Belakang Penelitian

Dalam menghadapi arus globalisasi, sumber daya manusia memegang peranan yang sangat dominan dalam aktifitas organisasi. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai suatu tujuan tergantung pada kemampuan sumber daya manusia dalam menjalankan tugas yang di berikan. Setiap organisasi di tuntut untuk dapat mengelola dan mengoptimalkan sumber daya manusia, pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari factor pegawai yang di harapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan dan harapan organisasi. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu sumber daya terpenting di setiap organisasi atau institusi. Memiliki sumber daya manusia yang mempunyai produktivitas dan kinerja tinggi merupakan impian dari setiap perusahaan atau instansi pemerintah. Sumber daya manusia yang baik serta mempunyai kompetensi yang tinggi, disiplin kerja yang tinggi serta lingkungan kerja yang mendukung akan dapat menunjang kemampuan baik individu maupun perusahaan atau instansi untuk berkembang dan mempertahankan eksistensinya untuk dapat menghadapi persaingan. Menurut Noe, Hollendbeck, Gerhart, Wright (2008:4), SDM adalah kebijakan praktek, dan sistem – sistem yang mempengaruhi perilaku, sikap dan kinerja karyawan. Pada dasarnya manajemen sumber daya manusia berfungsi dalam menghadapi berbagai tantangan organisasi di bidang pengelolaan sumber daya manusia, yaitu bagaimana merancang, mengorganisasikan dan mengalokasikan pekerjaan kepada karyawan sesuai kompetensi yang di miliki atau kemampuan berupa pengetahuan, keterampilan dan perilaku bagaimana menciptakan kondisi dan lingkungan kerja yang dapat memuaskan berbagai kebutuhan karyawan. Selain itu, SDM adalah asset organisasi atau instansi yang sangat penting dan membuat sumber daya lainnya bekerja tanpa sumber daya manusia, sumber daya lainnya tidak dapat bekerja dengan baik serta kurang bermanfaat untuk mencapai tujuan instansi, karena itu sumber daya manusia harus di kelola dengan baik.

Manajemen meliputi proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan serta penggunaan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi atau instansi yang telah di tetapkan. Sangat diperlukan peran manajemen mencapai tujuan yang dibebankan kepada organisasi atau instansi tersebut. Pemahaman terhadap kompetensi, lingkungan kerja dan disiplin kerja diperlukan untuk meningkatkan kinerja pegawai yang diharapkan akan mencapai tujuan organisasi atau instansi. Permasalahan terkait kinerja karyawan yang dirasakan belum efektif dan kurang profesional dirasakan pada bidang pelayanan publik pemerintah kepada masyarakat yakni di Kantor Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Sorong. Kinerja pegawai terkait faktor kompetensi pegawai pemerintah dilihat belum memadai dikarenakan belum semua pegawai memiliki kompetensi yang dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan. Permasalahan seperti disiplin kerja yang masih sangat kurang karena masih banyak dijumpai pegawai yang tidak mengikuti apel pagi, membolos, istirahat dan pulang mendahului jam tertentu, kembali dari jam istirahat mendekati jam pulang kantor, masih ada pegawai yang masuk kantor yang masih dalam pengaruh alkohol (minuman keras) dan juga mabuk-mabukan dengan menggunakan pakaian dinas. bahkan tidak masuk kantor tanpa keterangan yang menyebabkan penyelesaian pekerjaan yang lamban. Begitupun faktor lingkungan kerja yang dinilai masih belum optimal dilihat dari kurangnya kebersihan dan lingkungan kerja disekitar pegawai seperti kenyamanan, fasilitas yang belum memadai, hubungan komunikasi dengan pegawai lain dan atasan yang perlu ditingkatkan karena dilihat masih sangat rendah, peralatan kantor yang digunakan untuk kepentingan pribadi, penggunaan pakaian dinas di tempat-tempat umum pada saat jam kerja, kurangnya perawatan atas peralatan kantor yang mengakibatkan cepat rusak, penggunaan fasilitas kantor layaknya milik pribadi seperti kendaraan roda dua (motor) dan roda empat (mobil). Fenomena-fenomena diatas merupakan penyebab menurunnya kinerja pegawai sehingga kinerja pegawai dirasakan kurang optimal. Berdasarkan uraian penjelasan latar belakang maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan judul penelitian: "Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Sorong Papua Barat.

### Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang ada maka dapat diperoleh rumusan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah Kompetensi, Disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai?
2. Apakah Kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai?
3. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai?
4. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai?

## **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan Rumusan masalah, maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi, Disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai
2. Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi terhadap kinerja pegawai
3. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai
4. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Handoko (2012:4) mendefinisikan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan individu maupun organisasi. MSDM adalah kebijakan dan praktek di dalam menggerakkan sumber daya manusia atau aspek aspek terkait posisi manajemen di dalam sumber daya manusia yang mencakup kegiatan perekrutan, penyingkiran, pelatihan, pemberian penghargaan dan penilaian (Dessler, 2011:4). Peran sumber daya manusia merupakan modal dasar dalam penentuan tujuan perusahaan. MSDM adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peran sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu (Bintoro dan Daryanto, 2017:15).

### **Kinerja Pegawai**

Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung tingkat pengguna sumber daya manusia dalam organisasi dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam pengguna sumber daya manusia. Menurut Husnawati (2006), kinerja dari setiap pekerja harus mempunyai nilai tambah bagi suatu organisasi atas penggunaan sumber daya manusia yang telah di keluarkan. Mangkunegara (2009:67) mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang di capai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya.

### **Kompetensi**

Istilah kompetensi, competence dan competent yang dalam bahasa Indonesia di terjemahkan sebagai kompetensi, kecakapan dan keberdayaan yang menunjuk pada keadaan kualitas mampu dan sesuai. Kamus bahasa inggris menjelaskan kata competence sebagai keadaan yang sesuai, memadai, atau cocok. Definisi di tempat kerja merujuk pada pengertian kecocokan seseorang dengan pekerjaannya. Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, ketrampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang di tetapkan.

### **Disiplin Kerja**

Berbagai definisi mengenai disiplin kerja. Disiplin adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan (Fahmi, 2015). Disiplin adalah ketepatan dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas sesuai jadwal yang di tentukan (Fahmi, 2016). Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku, semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat di capainya (Hasibuan, 2014:193 dalam Kumanjas, Lengkon, dan Wenas, 2016). Jadi seorang akan akan bersedia mematuhi semua peraturan serta melakukan tugas-tugasnya, baik secara sukarela maupun karena terpaksa.

### **Lingkungan Kerja**

Menurut Kasmir (2016), lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat kerja, lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Menurut Supardi, (2003), lingkungan kerja merupakan suatu keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik atau non fisik dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan kesan betah bekerja. Susilaningih (2013:6) mengatakan bahwa kondisi lingkungan kerja yang baik akan membuat pegawai merasa nyaman dalam bekerja kenyamanan tersebut tentunya akan berdampak pada peningkatan pada kinerja pegawai. Sebaliknya ketidaknyamanan dari lingkungan kerja yang dialami oleh pegawai bisa berakibat fatal yaitu menurunnya kinerja dari pegawai itu sendiri. Menurut Sutrisno (2009) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana

dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaannya yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaannya.

### Penelitian Terdahulu

Dono Wirotomo dan Popy Novita Pasaribu (2015) Penelitian ini dilakukan pada Kantor Direktorat Jendral Perimbangan Keuangan Kota Bogor. Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh kompetensi, pengembangan karir dan diklat terhadap kinerja pegawai Direktorat Jenderal Perimbangan Keuangan Kementerian Keuangan. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif. Data yang digunakan adalah data primer melalui kuesioner serta data sekunder. Populasi dalam penelitian adalah seluruh pegawai sebanyak 387 orang. Teknik pengambilan sampel secara acak sederhana (simplerandom sampling), dengan menggunakan rumus Slovin maka diambil 80 sampel. Variabel penelitian terdiri dari kompetensi, pengembangan karir dan diklat, dan . kinerja pegawai. Hasil penelitian disimpulkan bahwa; 1) secara parsial kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, 2) secara parsial pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, 3) secara parsial diklat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, 4) secara simultan kompetensi, pengembangan karir dan diklat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompetensi merupakan variabel yang paling besar pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.

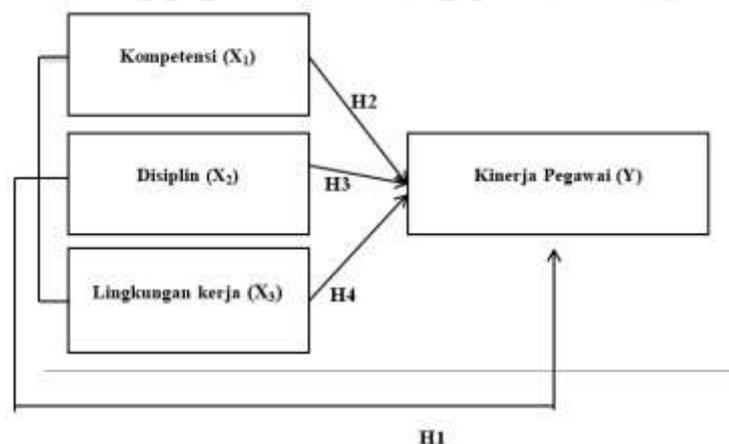
Andi Juned, LCA., Robin Jonathan dan Elfreda Alponia lau (2016) Penelitian ini dilakukan pada Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda, jenis penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan teknis analisis data yaitu analisis regresi linier berganda dengan sampel sebanyak 100 responden. Adapun tujuan dari penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh antara Disiplin, Kompetensi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai, hasil penelitian ini menyatakan bahwa disiplin, kompetensi dan kepemimpinan berpengaruh secara simultan maupun parsial terhadap kinerja pegawai.

Muhammad Riyanda (2017) Penelitian ini di lakukan pada Pegawai Dinas Perizinan Kota Yogyakarta, jenis penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan teknis analisis data yaitu regresi linier berganda dengan sampel sebanyak 125 responden. Tujuan dari penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh Kompetensi dan Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompetensi dan Disiplin kerja berpengaruh secara simultan maupun parsial terhadap kinerja pegawai.

### Model Penelitian Teoritis

Model Penelitian menggambarkan pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana. Model penelitian yang baik akan menjelaskan secara teoritis hubungan antara variabel yang akan diteliti.

Berikut ini adalah Model Penelitian dalam penelitian ini:



**Gambar 1. Model Penelitian**

*Sumber: Kajian Teori (2021)*

### Hipotesis Penelitian

H1: Diduga Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan kerja berpengaruh Secara Simultan terhadap Kinerja Pegawai.

H2: Diduga Kompetensi berpengaruh Secara Parsial terhadap kinerja pegawai.

H3: Diduga Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai.

H4: Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai.

## METODE PENELITIAN

### Pendekatan Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:55), jenis penelitian asosiatif adalah penelitian yang bersifat mencari hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih. Efferin, Sujoko dkk (2008) Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang menekankan pada pengujian variabel-variabel penelitian dalam angka dan melakukan analisis data dengan prosedur statis dan permodelan sistematis.

### Populasi, Besaran Sampel dan Teknik Sampling

Sugiyono (2017:115), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek / subjek yang mempunyai kualitas dan Karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian di tarik kesimpulanya. Teknik pengambilan sampel yang di gunakan dalam penelitian ini adalah melalui pendekatan non probability sampling yaitu purposive sampling. Purposive sampling adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Menurut Sugiyono (2017: 122), peneliti menggunakan metode sampling ini karena telah memahami bahwa informasi yang di butuhkan dapat di peroleh dari satu kelompok sasaran tertentu yang mampu memberikan informasi dan di kehendaki di karenakan mereka memang memiliki informasi yang di harapkan dan memenuhi syarat atas kriteria yang di tentukan oleh peneliti. Syarat sampel pada penelitian ini adalah pegawai tetap yang bekerja pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga berencana kota Sorong, Papua Barat yang berjumlah 31 orang.

### Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang di gunakan dalam penelitian ini, menggunakan metode kuisioner dan kepustakaan. Kuisioner merupakan teknik pengumpulan data yang di lakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawabnya. Kuisioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tau apa yang bisa di harapkan dari responden. Menurut Sugiyono,(2017:130) penggunaan kuisioner dimaksudkan untuk mendapatkan data primer atau data inti dari responden. Pernyataan-pernyataan dalam kuisioner dibuat dengan menggunakan skala likert yang mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif. Kepustakaan untuk melengkapi data, penulis melakukan penelitian keperpustakaan melalui buku-buku menyangkut masalah yang berhubungan dengan penelitian ini.

### Metode Analisis Data

#### Uji Validitas

Uji validitas di gunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner. Sesuatu kuisioner dikatakan valid jika pertanyaan dan kuisioner mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan di ukur oleh kuisioner tersebut. Jika pada tingkat signifikan 5% nilai  $r$  hitung  $> r$  tabel maka di simpulkan bahwa butir instrument valid.

#### Uji Reliabilitas

Reabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari suatu variabel, suatu kuisioner di katakana reliabel atau handal jika jawaban pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Disini pengukuran hanya sekali dan kemudian hasilnya di bandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur reliabilitas dengan uji statistic Cronbach Alpha ( $\alpha$ )  $> 0,6$ .

#### Uji Normalitas

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, Cara termudah untuk melihat normalitas yaitu analisis grafik. Analisis grafik digunakan untuk melihat normalitas data dilakukan dengan melihat grafik histogram dan kurva normal probability plot. Pada grafik histogram, suatu data dikatakan normal jika bentuk kurva memiliki kemiringan yang cenderung seimbang baik pada sisi kiri maupun pada sisi kanan atau berbentuk lonceng. Pada kurva normal probability plot, data dikatakan normal apabila titik-titik data menyebar di sekitar garis diagonal atau mengikuti arah garis diagonal.

### Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas.

### Uji Heterokedastisitas

Uji hesterokedastitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastitas dan jika berbeda disebut heteroskedastitas.

### Uji Hipotesis

Sebuah model regresi sudah memenuhi syarat asumsi klasik, maka akan digunakan untuk menganalisis melalui pengujian hipotesis yaitu:

### Uji Parsial (Uji t)

Uji ini adalah untuk mengetahui secara masing – masing atausecara parsial apakah ada pengaruh yang signifikan atau tidak antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian ini dilakukandengan membandingkan antara nilai t-hitung masing – masing variabel bebas dengan nilai t-tabel dalam tingkat error/signifikansi5% ( $\alpha = 0,05$ ). Dengan kriteria pengambilan keputusan yaitu:

- 1) Jika t-hitung < t-tabel pada  $\alpha = 5\%$ , maka H0 diterima
- 2) Jika t-hitung > t-tabel pada  $\alpha = 5\%$ , maka H1 diterima

### Uji Simultan (Uji F)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel bebas (kompetensi, disiplin dan lingkungan kerja) secara bersama –sama atau secara simultan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel terikat (kinerja pegawai). Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai F-hitung dengan F-tabel pada tingkat error/signifikansi sebesar 5% ( $\alpha = 0,05$ ).

Dengan kriteria pengambilan keputusan yaitu:

- a. Jika F-hitung < F-tabel pada  $\alpha = 5\%$ , maka H0 diterima
- b. Jika F-hitung > F-tabel pada  $\alpha = 5\%$ , maka H1 diterima

## HASIL DAN PEMBAHASAN

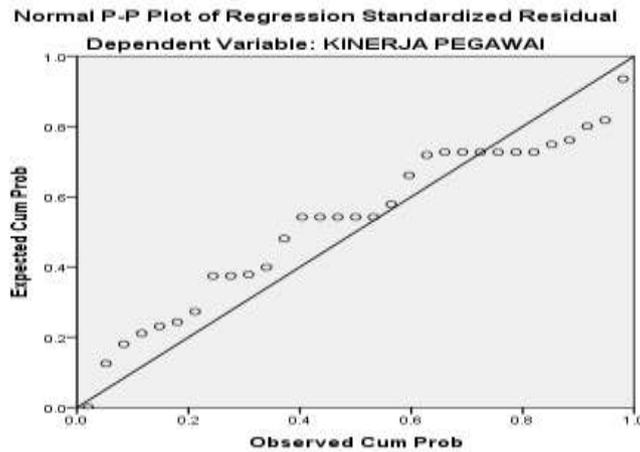
### Hasil Penelitian

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas**

Variabel	Item	Sig	Status	Cronbachs Alpha	Status
Kompetensi (X1)	X1.1	0,000	Valid	0,924	Reliabel
	X1.2	0,000	Valid		
	X1.3	0,001	Valid		
	X1.4	0,002	Valid		
	X1.5	0,001	Valid		
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0,000	Valid	0,917	Reliabel
	X2.2	0,003	Valid		
	X2.3	0,345	Valid		
Lingkungan Kerja (X3)	X3.1	0,001	Valid	0,919	Reliabel
	X3.2	0,004	Valid		
	X3.3	0,398	Valid		
	X3.4	0,002	Valid		
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0,042	Valid	0,918	Reliabel
	Y.2	0,000	Valid		
	Y.3	0,002	Valid		
	Y.4	0,000	Valid		
	Y.5	0,004	Valid		

Sumber: Output SPSS (2021)

Tabel diatas terlihat bahwa nilai signifikan untuk setiap pernyataan adalah < alpha 0,05. Dan hal ini dapat di simpulkan bahwa setiap pernyataan di katakana valid. Selanjut nilai Cronbach's alpha untuk setiap variabel > 0,6 maka dapat di sumpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan reliabel.



**Gambar 2. Uji Normalitas**  
*Sumber: Output SPSS (2021)*

Normal Probability Plot terlihat bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal meskipun titik-titik terlihat keluar dari garis diagonal akan tetapi kembali mengikuti arah garis diagonal. Menunjukkan pola distribusi normal, sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas.

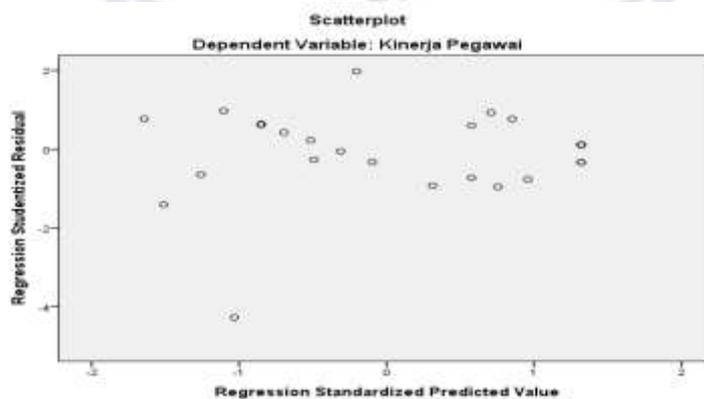
**Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas**

	Model	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kompetensi	.344	2.910
	Disiplin Kerja	.461	2.170
	Lingkungan Kerja	.436	2.292

*Sumber: Output SPSS (2021)*

Berdasarkan hasil pada Tabel 2 di atas, dapat di ketahui nilai VIF dari Variabel bebas= X1 (2.910), X2 (2.170) dan X3 (2.292) di mana nilai ini lebih kecil dari 10,00 dan nilai Tolerance dari variabel bebas X1 (0,344), X2 (0,461) dan X3 (0,436) di mana nilai tersebut lebih dari 0,10. Sehingga dapat di simpulkan bebas dari multikolinieritas.

**Uji Heteroskedasitas**



**Gambar 2. Scatterplot**  
*Sumber: Output SPSS (2021)*

Scatterplot di atas terlihat titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0. Hal ini menunjukkan tidak terjadi gejala heteroskedasitas.

Tabel 3. Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	-6.110	4.520			-1.352	.188
X1	.444	.342	.263		1.296	.206
X2	.546	.360	.266		1.518	.141
X3	.579	.296	.352		1.959	.061

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Output SPSS (2021)

Berdasarkan tabel di atas, maka persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = -6,110 + 0,444 X_1 + 0,546 X_2 + 0,579 X_3 + e$$

Tabel 4. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.787 <sup>a</sup>	.619	.576	2.353	2.152

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X3), Disiplin Kerja(X2) Kompetensi (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber : Output SPSS (2021)

Berdasarkan table model *summary* di atas di ketahui nilai koefisien Determinasi ( $R^2$ ) adalah sebesar 0,619. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel independen yaitu Kompetensi (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) secara simultan(bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel dependen (Y) adalah sebesar 61,9 % siasahnya 38,1% di pengaruhi oleh variabel lain di luar model yang di gunakan dalam penelitian ini.

Tabel 5. Hipotesis Parsial dan Uji T

Model	T	Sig.
1 (Constant)	-1.352	.188
Kompetensi	1.296	.206
Disiplin	1.518	.001
Lingkungan Kerja	1.959	.021

Sumber: Output SPSS (2021)

Untuk kompetensi, nilai uji  $t_{hitung}$  1,296 dengan probabilitas (sig) sebesar 0,206. Karena nilai Sig > 5% (0,206 > 0,05) maka secara parsial variabel kompetensi (X<sub>1</sub>) berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Dengan demikian hipotesis H2 yang di duga berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) ditolak atau tidak terbukti. Untuk disiplin kerja, nilai uji  $t_{hitung}$  sebesar 1,518 dengan probabilitas (sig) sebesar 0,001 karena nilai (sig) < 5% (0,001 < 0,05) maka secara parsial variabel Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Pegawai (Y). Dengan demikian hipotesis H3 menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai diterima atau terbukti. Untuk lingkungan kerja, nilai uji  $t_{hitung}$  sebesar 1,959 dengan probabilitas (sig) sebesar 0,021 karena nilai (sig) < 5% (0,021 < 0,05) maka secara parsial variabel lingkungan kerja (X<sub>3</sub>) berpengaruh positif signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Dengan demikian hipotesis H4 yang menyatakan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai (Y) diterima atau terbukti.

**Tabel 6. Output Hasil Simultan (Uji F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	242.506	3	80.835	14.600	.000 <sup>b</sup>
	Residual	149.494	27	5.537		
	Total	392.000	30			

a. *Dependent Variable: Y*

b. *Predictors: (Constant), X3, X2, X1*

*Sumber: Output SPSS (2021)*

Hasil Uji F Secara simultan menunjukkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 14.600 sedangkan  $F_{tabel}$  2,96  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dengan tingkat signifikansi  $0,05(0,000 < 0,05)$ . Maka  $H_0$  di tolak dan  $H_1$  di terima. Hal ini berarti bahwa Kompetensi ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai ( $Y$ ).

### **Pembahasan**

Berdasarkan hasil penelitian di temukan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara variabel independen (Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja) terhadap variabel dependen (Kinerja Pegawai).

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

Hasil analisis data memperlihatkan Kompetensi berpengaruh positif dan tapi tidak signifikan terhadap Kinerja pegawai. Hal ini berarti Kompetensi tidak berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pengendalian penduduk dan Keluarga Berencana Kota Sorong Papua Barat. Penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian Dono Wiratomo dan Popy Novita pasaribu (2015) yang hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja Pegawai. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang di lakukan oleh Daddy Pandaleke (2016) yang hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Kompetensi tidak berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

#### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil analisis data memperlihatkan Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja pegawai. Hal ini berarti Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pengendalian Penduduk dan keluarga Berencana Kota Sorong. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang di lakukan oleh Aan Subhan (2017) yang penelitiannya menunjukkan Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Sejalan juga dengan hasil penelitian yang di lakukan oleh Muhammad Riyanda (2017) dan Juga Penelitian yang di lakukan oleh Zuhria Husnia Hasibuan (2018).

#### **Pengaruh lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil analisis data memperlihatkan Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini berarti Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Pengendalian Penduduk dan keluarga Berencana Kota Sorong. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang di lakukan oleh Faiza Nurmazitha Dkk (2012) penelitiannya menunjukkan lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai dan juga penelitian dari Meri revita (2015), Abdul & Raheela (2015) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Dari hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka dapat di Tarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara Simultan Kompetensi ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai ( $Y$ ).
2. Secara Parsial Kompetensi berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Sorong Papua Barat.
3. Secara Parsial Disiplin Kerja berpengaruh Positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai KPPKB Kota Sorong.

4. Secara Parsial Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai KPPKB Kota sorong.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas maka saran yang dapat di berikan sebagai berikut: Kompetensi yang di miliki oleh pegawai KPPKB Kota Sorong Papua barat harus lebih di tingkatkan dan sesuai dengan bidang dan keahliannya masing-masing. Instansi dapat melakukan peningkatan Kompetensi melalui pelatihan atau training, workshop atau seminar yang guna untuk meningkatkan

### DAFTAR PUSTAKA

- Abdul, Raziq., & Raheela Maulabakhsh. (2015). Impact of Working Environment on Job Satisfaction. *Procedia Economics and Finance*. 23 (2015) 717 – 725.
- Andi, J. LCA. Robin, J., Elfreda A. L. (2016). Pengaruh Disiplin Kompetensi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda. *Jurnal EKONOMIA*.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media.
- Dessler, Gary, 2011. *Manajemen sumber daya manusia*. Penerbit Indeks, Jakarta.
- Dono Wirotomo dan Popy Novita Pasaribu (2015) "Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karir, Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Jendral Perimbangan keuangan". *Jurnal Mix*, Volume V, No.3, Universitas Jember dan Universitas Ibnu Khaldun Bogor.
- Efferin, Sujoko dkk.2008.*Metode Penelitian Akuntansi: Mengungkap Fenomena dengan pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif*, GRAHA ILMU, Yogyakarta
- Fahmi, Irham. 2015. *Pengantar Manajemen Keuangan Teori dan Soal Jawab*. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2009. "Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS ". Semarang: UNDIP.
- Ghozali, Imam. 2012. "Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20". Semarang: UNDIP
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPFE
- Hasibuan, Husnia, Z. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Padang Lawas. *Skripsi Thesis*. Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan
- Hollenbeck, J.R., Gerhart, B. and Wright, P.M. (2008). *Human Resource Management: Gaining a competitive advantage*, New York: McGraw Hill.
- Husnawati, A. (2006). Analisis Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen dan Kepuasan Kerja Sebagai Intervening Variabel (Studi pada PERUM Pegadaian Kanwil VI Semarang), Tesis Program Studi Magister Manajemen: Universitas Diponegoro Semarang
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, 2009. *Manajemen sumber daya manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Moekijat, 2007. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. CV. Mandar Maju. Bandung.
- Nurmasitha, F., Hakim, A., Dan Prasetyo, W.Y. (2012). *Pengaruh Kompetensi Pegawai dan Lingkungan Kerja*

Terhadap Kualitas Pelayanan (Studi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sidoarjo). *Jurnal Adiministrasi Publik (JAP)*. Vol. 1, No. 6.

- Revita, M. (2015). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Sigi. *Ejournal Katalogis*. Vol. 3, No. 9
- Riyanda, M. (2017) . Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perisizinan Kota Yogyakarta. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Siswanto Sastrohadiwiryono. 2003. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional. Jakarta: Bumi Aksara.
- Subhan, A. (2017). Pengaruh Kompetensi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru (Studi pada SMK Negeri di Kota Tasikmalaya). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pascasarjana Administrasi Pendidikan*. Vol. 5, No. 1. <https://jurnal.unigal.ac.id>. Diakses pada 5 Oktober 2021
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Supardi. 2003. Lingkungan Hidup dan Kelestariannya. Bandung: PT. Alumni.
- Susilaningsih, Nur. 2013. Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin, Motivasi, Pengawasan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Wonogiri). *Jurnal EXCELLENT* Vol.1 No.2 September 2013. STIE AUB Surakarta.
- Sutrisno, Edi. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Wibowo. 2012. Manajemen Kinerja (Edisi Ke 3). Jakarta: Rajawali Pers

