

BAB V

HASIL PENELITIAN

Berdasarkan analisis dan hasil pengujian yang telah dilakukan dengan menggunakan SPSS 16.0, maka dalam pembahasan ini akan dijelaskan tentang pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada UPT Pelatihan Kerja Tulungagung, yaitu sebagai berikut:

A. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada UPT Pelatihan Kerja Tulungagung.

Berdasarkan hasil analisis regresi secara parsial atau hasil uji t yang telah dilakukan, diketahui bahwa nilai *Sig* kurang dari nilai α dan nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} , maka dapat disimpulkan untuk menolak H_0 dan menerima H_1 , artinya bahwa variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai UPT Pelatihan Kerja Tulungagung. Pengaruhnya bersifat positif yaitu berbanding lurus, artinya apabila X_1 (kompetensi) naik maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Dan sebaliknya, jika atribut kompetensi turun, maka kinerja pegawai juga akan turun, dengan anggapan X_2 tetap.

Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai diatas, berarti sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yunus⁶⁵. Hasil penelitian yang dilakukan Yunus menunjukkan kompetensi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai.

⁶⁵ Nabila Mutiasari Yunus. 2014. "Pengaruh Kompetensi, Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Umum dan Perlengkapan Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Hasanuddin. Makasar.

Hasil penelitian ini juga di dukung oleh penelitian terdahulu yang di lakukan oleh Jeffrey dkk⁶⁶, Vertasari dkk⁶⁷ dan Fadillah dkk.⁶⁸. Hasil penelitian mereka menunjukkan kompetensi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Menurut teori dalam buku Wibowo yang berjudul “*Manajemen Kinerja edisi 5*” menyatakan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang di landasi atas keterampilan dan pengetahuan serta di dukung oleh sikap kerja yang di tuntutan oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi menjelaskan apa yang di lakukan orang di tempat kerja pada berbagai tingkatan, dan memperinci standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik, pengetahuan dan keterampilan yang di perlukan oleh individual yang memungkinkan menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga mencapai standar kualitas profesional dalam bekerja.

Kompetensi merupakan karakteristik individu yang mendasari kinerja atau perilaku pegawai di tempat kerja. Kinerja di pekerjaan dipengaruhi oleh pengetahuan, kemampuan, kepribadian dan sikap. Dengan demikian, seorang pegawai yang unggul adalah mereka yang menunjukkan kompetensi pada skala tingkat lebih tinggi, dengan frekuensi lebih tinggi dan dengan hasil baik. Oleh

⁶⁶Ignatius Jeffrey, Ruliyanto. “The Effect of Competence, Training and Work Discipline towards Employees’ Performance (A Case Study at PT. Krakatau Argo Logistics)”. *International Journal of Business and Management Invention*. Vol. 6 No. 7. Jakarta. 2017.

⁶⁷ Oktriana Vertasari, Zunaidah, “ Pengaruh Kompensasi, Kompetensi & Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Penganggulangan Bencana Provinsi Sumatra Selatan”, *Jurnal Manajemen & Bisnis Sriwijaya*, Vol 12 No 4 2014,

⁶⁸ Rozi Fadillah, Sulastini, Noor Hidayati, “ Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Bank Kalsel Cabang Pembantu di Banjarmasin”, *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*, Vol 6 No. 1, Banjarmasin , 2017

karena itu, kompetensi merupakan karakteristik yang mendasar pada setiap individu yang di hubungkan dengan kriteria yang direferensikan terhadap kinerja yang unggul atau efektif dalam sebuah pekerjaan atau situasi.⁶⁹

B. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada UPT Pelatihan Kerja Tulungagung.

Berdasarkan hasil analisis regresi secara parsial atau hasil uji t yang telah dilakukan, diketahui bahwa nilai *Sig* kurang dari nilai α dan nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} , maka dapat disimpulkan untuk menolak H_0 dan menerima H_1 , artinya bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai UPT Pelatihan Kerja Tulungagung. Pengaruhnya bersifat positif yaitu berbanding lurus, artinya apabila X_2 (lingkungan kerja) naik maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Dan sebaliknya, jika atribut lingkungan kerja turun, maka kinerja pegawai juga akan turun, dengan anggapan X_1 tetap.

Hasil penelitian ini berbanding lurus dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Melindasari⁷⁰ dan Yunus⁷¹. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Menurut Nitisemito lingkungan kerja adalah segala segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebankan. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan

⁶⁹ Wibowo, *Manajemen Kinerja edisi ke 5*, (Jakarta : Rajawali Pers, 2016), hlm 272

⁷⁰ Iin Melindasari. 2015. "Pengaruh Lingkungan Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Federal International Finance (FIF) Gresik, Fakultas Ekonomi. Universitas Wijaya Putra. Surabaya

⁷¹ Nabila Mutiasari Yunus. 2014. "Pengaruh Kompetensi, Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Umum dan Perlengkapan Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Hasanuddin. Makasar.

sangat penting untuk di perhatikan meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Lingkungan kerja yang memuaskan bagi karyawan dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan.⁷²

Tetapi hasil penelitian ini tidak sama dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Jerry dkk⁷³, Fadillah dkk⁷⁴ dan Vertasari dkk⁷⁵. Hasil dalam penelitian mereka menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan.

C. Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai UPT Pelatihan Kerja Tulungagung

Berdasarkan hasil output ANOVA diperoleh nilai F_{hitung} yang lebih besar dari F_{tabel} , serta nilai signifikansi yang lebih kecil dari nilai α , maka model regresi bisa digunakan untuk kinerja pegawai. Dari hasil tersebut maka dapat diketahui bahwa variabel kompetensi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai UPT Pelatihan Kerja Tulungagung.

⁷² Nitisemito, *Manajemen Personalia :Manajemen Sumber Daya Manusia, Ed 3.* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2000). Hlm .107

⁷³ Jerry M. Logahan. 2012. “Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan CV Mum Indonesia”. *Journal BINUS BUSINESS*, Vol. 3 No. 1 2012 . Jakarta.

⁷⁴ Rozi Fadillah, Sulastini, Noor Hidayati, “ Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Bank Kalsel Cabang Pembantu di Banjarmasin”, *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*, Vol 6 No. 1, Banjarmasin , 2017

⁷⁵ Oktriana Vertasari, Zunaidah, “ Pengaruh Kompensasi, Kompetensi & Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Penganggulangan Bencana Provinsi Sumatra Selatan”, *Jurnal Manajemen & Bisnis Sriwijaya*, Vol 12 No 4 2014,

Sedangkan hasil penelitian dengan menggunakan uji koefisien determinasi (*R Square*) menunjukkan bahwa tujuh belas koma lima persen kinerja pegawai di pengaruhi oleh kompetensi dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya di pengaruhi variabel lain di luar penelitian.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang di lakukan oleh Yunus⁷⁶. Hasil penelitian Nabila menunjukkan bahwa kompetensi, disiplin, dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai biro umum dan perlengkapan sekretariat daerah provinsi sulawesi selatan sebesar empat puluh tujuh koma lima persen, sedangkan sisanya di pengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

⁷⁶ Nabila Mutiasari Yunus. 2014. "Pengaruh Kompetensi, Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Umum dan Perlengkapan Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Hasanuddin. Makasar.