

**PENGARUH KETERAMPILAN KERJA DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMUDA DAN OLAHRAGA
(DISPORA) MANADO**

***EFFECT OF JOB SKILLS, DISCIPLINE OF WORK AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE
PERFORMANCE AT THE DEPARTMENT OF YOUTH AND SPORTS (DISPORA) MANADO***

Oleh :
Indri Tolo¹
Jantje L. Sepang²
Lucky O.H Dotulong³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Ekonomi
Universitas Sam Ratulung Manado

email :

1indritolo@gmail.com

2jantjesevang@yahoo.com

3luckydotulong@gamal.com

Abstrak: Kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan sebagai hasil kerja dari individu maupun organisasi yang dicapai untuk keberhasilan organisasi. Keterampilan kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan pada Dinas Pemuda dan Olahraga (Dispora) Manado, penelitian ini dilakukan selama enam bulan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh keterampilan kerja, Disiplin kerja, dan Lingkungan kerja secara simultan atau parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga (Dispora) Manado. Populasi penelitian berjumlah 40 responden. Metode penelitian asosiatif, jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif dan sumber data adalah data primer dan sekunder. Alat ukur yang digunakan untuk menguji instrument dalam penelitian ini adalah uji validitas dan uji rehabilitas. Uji hipotesis yang digunakan adalah uji f dan uji t. Sedangkan untuk menganalisis data menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Perhitungan statistic dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS 20. Hasil penelitian menunjukkan secara simultan keterampilan kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian secara parsial keterampilan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci : Keterampilan kerja, Disiplin kerja, Lingkungan kerja, Kinerja pegawai

Abstract : Performance is a real behavior that is displayed as a result of the work of individuals and organizations that reached to the success of the organization. Job skills, work discipline and the working environment is one of the factors that can improve the performance of employees. This research was conducted at the Department of youth and sports (Dispora), research was carried out over six months. The purpose of this research is to know the influence of job skills, work Discipline, and simultaneously working environment or partial on the performance of the Office employees of youth and sports (Dispora) in Manado. The total Population in this research are 40 respondents. Associative research methods, data types used are quantitative data and data sources are primary and secondary data. This method assessment used to test the instrument in this study is to test the validity and rehabilitee test. To test the hypothesis are f-test and t-test. While for analyzing data using multiple linear regression technique. Statistics calculation is done using the SPSS 20 program. The simultaneous results of this study show job skills, work discipline, and work environment had a significant influence on performance of the employees. The partially results of this research are job skills and work discipline effect significantly to the performance of the employees, while the working environment do not affect significantly to the performance of the employees.

Keywords: Job Skills, Discipline Of Work, Work Environment, Employee Performance

PENDAHULUAN**Latar Belakang**

Dinas Pemuda dan Olahraga merencanakan dan mengorganisasikan begitu banyak kegiatan dalam bidang olahraga tentunya harus memiliki keterampilan kerja dari setiap pegawai karena untuk menyelenggarakan setiap program yang direncanakan dibutuhkan pegawai yang memiliki keahlian, kemampuan dan kreatifitas, serta ketaatan dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan dan dapat bekerja sama untuk menyusun perencanaan kegiatan-kegiatan yang akan dilakukan agar sesuai dengan tujuan yang direncanakan. Selain memiliki keterampilan kerja, disiplin kerja juga merupakan peranan yang sangat penting dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai. Disiplin yang tinggi akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi sedangkan disiplin kerja yang rendah akan menjadi penghalang dan memperlambat tujuan pencapaian organisasi. Kegiatan kedisiplinan yang dilaksanakan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti berbagai standard dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong pegawai datang ke kantor tepat waktu dan melaksanakan tugas sesuai dengan yang diembannya dan taat pada peraturan. Pegawai yang mempunyai kedisiplinan akan mentaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa ada rasa paksaan, pada akhirnya pegawai yang mempunyai kedisiplinan kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang baik karena waktu kerja dimanfaatkannya sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Lingkungan kerja juga merupakan bagian yang terpenting dalam organisasi. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai yang melaksanakan pekerjaannya di kantor. Lingkungan kerja yang aman dan nyaman akan membuat pegawai merasa bersemangat melaksanakan pekerjaannya. Kenyamanan, keamanan pada tempat kerja juga adalah salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja dari setiap pegawai, karena dalam bekerja kalau tidak didukung dengan tempat kerja yang bersih, bebas dari bau-bauan, kebisingan, dan memiliki peralatan atau fasilitas kantor yang mendukung setiap pekerjaannya dengan baik. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman akan mempengaruhi pegawai untuk bekerja lebih giat dan konsentrasi dalam menyelesaikan tugas-tugasnya dengan tepat.

Tujuan penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh keterampilan kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

TINJAUAN PUSTAKA**Kinerja Pegawai**

Rivai dan Sagala (2009 : 269-272) menyatakan bahwa kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi. Mangkunegara (2010 : 67) menyatakan kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Robbins (2007 : 34) mendefinisikan kinerja adalah sebagai fungsi dan interaksi antar kemampuan dan motivasi yaitu prestasi kerja. Disamping motivasi perlu juga dipertimbangkan (kecerdasan dan keterampilan) untuk menjelaskan dan menilai kinerja pegawai.

Keterampilan Kerja

Lian (2013) menyatakan keterampilan adalah merupakan kemampuan seseorang untuk melakukan suatu aktivitas atau pekerjaan. Lebih lanjut tentang keterampilan, Dunnett's (dikutip oleh Lian Arcynthia, 2013), skill adalah sebagai kapasitas yang dibutuhkan untuk melaksanakan suatu rangkaian tugas yang berkembang dari hasil pelatihan dan pengalaman. Keahlian seseorang tercemin dengan seberapa baik seseorang dalam melaksanakan suatu kegiatan yang spesifik, seperti mengoperasikan suatu peralatan, berkomunikasi efektif atau mengimplementasikan suatu strategi bisnis. Wahyudi (2002:33) mengartikan keterampilan kerja sebagai kecakapan atau keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan yang hanya diperoleh oleh praktek. Irianto (2001:76) menyatakan keterampilan tidak hanya berkaitan dengan keahlian seseorang untuk mengerjakan sesuatu yang

bersifat tangible. Selain physical, makna Skill juga mengacu pada persoalan mental, manual, motoric, perceptual dan bahkan social abilities seseorang.

Disiplin Kerja

Handoko (2011 : 208), menyatakan disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Disiplin adalah sesuatu kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti berbagai standar dan aturan sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri pada pegawai. Hasibuan (2009 : 129) menyatakan disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan-peraturan dan norma-norma social yang berlaku. (Sutrisno, 2009 : 120)

Lingkungan Kerja

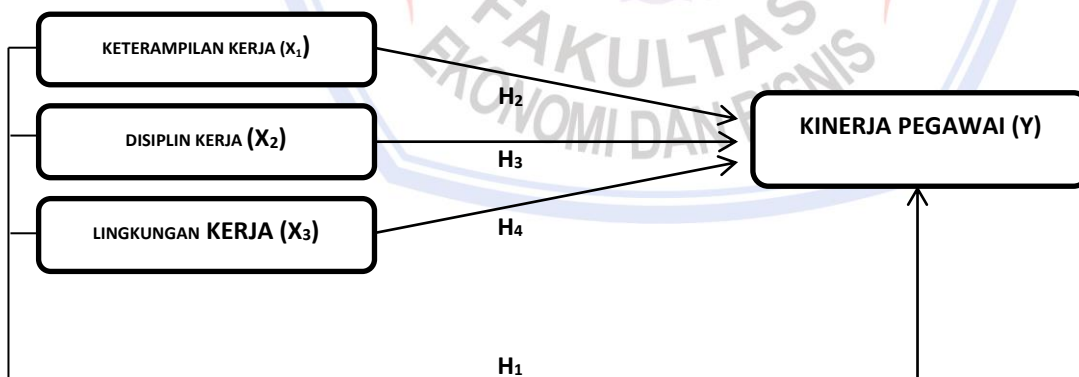
Nitisemito (2008 : 183) mendefinisikan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Supardi (2003 : 37), menyatakan lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan yang menyenangkan, mengamankan menentramkan dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya.

Penelitian Terdahulu

Kandou, Yunita Lidya (2016) dalam penelitiannya berjudul Pengaruh knowledge management, skill, dan attitude terhadap kinerja karyawan studi pada PT. Bank Sulutgo kantor pusat di Manado. Hasil penelitiannya ditemukan bahwa knowledge management, skill, dan attitude memiliki pengaruh yang signifikan dan positif secara parsial terhadap kinerja pegawai PT. Sulutgo Manado.

Suparno dan sudarwati (2014) dalam penelitiannya berjudul Pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen. Hasil penelitiannya ditemukan bahwa motivasi, disiplin kerja, dan kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen.

Kerangka Konseptual



Hipotesis

Hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

H₁: Keterampilan kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja diduga secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

H₂ : Keterampilan kerja diduga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

H₃ : Disiplin kerja diduga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

H₄ : Lingkungan kerja diduga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

METODE PENELITIAN**Jenis penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antar dua variabel atau lebih. (Sugiyono 2003 : 11). Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh variabel satu terhadap variabel lainnya. Oleh karena itu penelitian ini ingin mengkaji pengaruh atau hubungan antara keterampilan kerja, disiplin Kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Pemuda dan Olahraga (Dispora) Manado Jl. Stadion (Ranotana Lingkungan.VI, Manado, North Sulawesi 95116, Indonesia. Waktu Penelitian ini dilakukan selama 6 bulan dari bulan februari-agustus.

Populasi dan Sampel

Populasi bukan hanya orang, tetapi objek dan benda-benda alam lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek atau subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik / sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek tersebut (Sugiyono, 2013 : 148).

Populasi yang digunakan peneliti sebagai objek penelitian adalah seluruh pegawai yang bekerja di Dinas Pemuda dan Olahraga (Dispora) Manado, dengan total pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga (Dispora) Manado yaitu sebanyak PNS 27 orang dan Honorer 13 orang. Sugiyono (2014 : 149) Sampel ialah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel yang dilakukan untuk penelitian yaitu Sampling Jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Sampel jenuh juga sering diartikan sampel yang sudah maksimum, ditambah berapapun tidak akan merubah keterwakilan. Sampel dalam penelitian ini adalah jumlah keseluruhan populasi yaitu 40 pegawai.

Metode Pengumpulan Data**Jenis data**

Jenis data pada penelitian ini adalah Kuantitatif adalah Penelitian dengan memperoleh data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan (Sugiyono, 2003 : 14). Karena jenis data yang digunakan bersifat kuantitatif maka data yang diperoleh dari responden lewat kuesioner kemudian ditabulasi dengan menggunakan analisis statistik dengan program SPSS.

Sumber Data

Data dalam penelitian ini diperoleh melalui dua cara :

1. Data primer
Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari objek yang diteliti (tidak melalui perantara), dalam penelitian ini diperoleh melalui penyebaran Angket, wawancara, atau Tanya jawab dari sumbernya, yaitu dari karyawan.
2. Data sekunder
Data sekunder adalah data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara yaitu melalui hasil-hasil penelitian, buku-buku, artikel, dan berbagai publikasi serta instansi terkait yang relevan dengan masalah yang diangkat.

Devinisi Oprasional Variabel

1. Kinerja Karyawan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2003) Indikator : kualitas (mutu) pekerjaan, kuantitas (jumlah) pekerjaan, ketepatan waktu dalam pekerjaan, efektivitas, kemandirian. (Robbins 2006 : 260)
2. Keterampilan kerja adalah kemampuan seseorang dalam melakukan pekerjaan dengan mudah yang didapat dari hasil pelatihan atau pengalaman pribadi. Indikator : keterampilan mental, keterampilan fisik, keterampilan sosial. (wahyudi 2002 : 33)

3. Disiplin kerja adalah sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan yang tertulis maupun tidak. Hasibuan (2003 : 147) Indikator : tepat waktu dalam bekerja, menggunakan alat kantor dengan baik, tanggung jawab yang tinggi, ketaatan terhadap araturan kantor. (Soejono 2000 : 233)
4. Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada disekita para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2002) Indikator : penerangan atau cahaya tempat kerja, sirkulasi udara ditempat kerja, kebisingan di tempat kerja, bau tidak sedap di tempat, keamanan ditempat kerja.(Sedarmayanti 2009 : 28)

Metode Analisis Data

Uji validitas merupakan derajat kecepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data “yang tidak berbeda” antara data yang dilaporkan peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian (Sugiyono 2010 : 455).

Menurut Sugiyono (2012 : 121) instrumen yang reliabel adalah instrumen bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama

Uji Asumsi Klasik

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah hasil analisis yang digunakan terbebas dari penyimpang asumsi klasik yang meliputi :

1. Uji Multikolinearitas
2. Uji Heterokedastisitas
3. Uji Normalitas

Analisi Regresi Linier Berganda

Analisis data yang diteliti dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Menurut Sugiyono (2010:407), bentuk umum dari regresi linier berganda secara matematis adalah sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3$$

Keterangan	:
Y	: Kinerja Pegawai
X1	: Keterampilan kerja
X2	: Disiplin kerja
X3	: Lingkungan kerja
β_0	: Konstanta
$\beta_1, \beta_2, \beta_3$: Koefisien regresi untuk variabel bebas

Pengujian Hipotesis

1. Uji F menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas mempunyai pengaruh secara serentak terhadap variabel dependen atau terikat (Ghozali, 2009).
2. Uji t atau uji secara parsial untuk melihat apakah variabel Keterampilan kerja, Disiplin kerja, dan Lingkungan kerja, berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Pernyataan	Pearson Correlation	r tabel	Sig	Alpha	Status
Keterampilan Kerja (X ₁)	X _{1.1}	0,811	0,3120	0,000	0,05	Valid
	X _{1.2}	0,581	0,3120	0,000	0,05	Valid
	X _{1.3}	0,748	0,3120	0,000	0,05	Valid
	X _{1.4}	0,803	0,3120	0,000	0,05	Valid
Disiplin Kerja (X ₂)	X _{2.1}	0,857	0,3120	0,000	0,05	Valid
	X _{2.2}	0,854	0,3120	0,000	0,05	Valid
	X _{2.3}	0,769	0,3120	0,000	0,05	Valid
	X _{2.4}	0,676	0,3120	0,000	0,05	Valid
Lingkungan Kerja (X ₃)	X _{3.1}	0,751	0,3120	0,000	0,05	Valid
	X _{3.2}	0,572	0,3120	0,000	0,05	Valid
	X _{3.3}	0,719	0,3120	0,000	0,05	Valid
	X _{3.4}	0,720	0,3120	0,000	0,05	Valid
	X _{3.5}	0,772	0,3120	0,000	0,05	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y ₁	0,694	0,3120	0,000	0,05	Valid
	Y ₂	0,852	0,3120	0,000	0,05	Valid
	Y ₃	0,741	0,3120	0,000	0,05	Valid
	Y ₄	0,729	0,3120	0,000	0,05	Valid
	Y ₅	0,803	0,3120	0,000	0,05	Valid

Sumber : Olah data SPSS 20, Tahun 2016

Hasil perhitungan berdasarkan Tabel 4.5 memberikan penjelasan secara terperinci tentang valid atau tidaknya kuesioner penelitian penulis. Validitas dapat dilihat dengan melihat besaran probability dari hasil pengolahan data. Jika nilai probability (sig) lebih kecil dari 0,05 (Alpha) artinya pernyataan kuesioner valid, jika lebih besar berarti pernyataan kuesioner tidak valid. Selain melihat besarnya nilai probability (sig), nilai validitas juga bisa dilihat dengan cara membandingkan nilai koefisien korelasi hitung pearson (person correlation) terhadap nilai r tabel. Jika melihat nilai r tabel dengan jumlah sampel 40 atau n=40, maka akan mendapatkan nilai r tabel sebesar 0,3120 (lihat tabel r), ini berarti jika nilai koefisien r hitung (pearson correlation) lebih besar dari r tabel, hal ini berarti bahwa item-item pertanyaan terbukti valid sehingga item dapat digunakan untuk penelitian. Dari Tabel 4.4 Berdasarkan hasil uji Pearson Correlation, semua pernyataan pada variabel Keterampilan kerja, Disiplin kerja, Lingkungan kerja, dan Kinerja dinyatakan Valid karena nilai sig < alpha yaitu 0,05.

Tabel 2. Uji Reabilitas**Nilai Cronbach Alpha Tiap Vaeriable**

Variabel	Cronbach Aplha	Status
Keterampilan Kerja (X ₁)	0,722	Reliabel
Disiplin Kerja (X ₂)	0,802	Reliabel
Lingkungan Kerja (X ₃)	0,736	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,822	Reliabel

Sumber : Olah Data SPSS 20, Tahun 2016

Hasil perhitungan pada tabel 4.5, maka dapat ketahui bahwa variabel yang digunakan peneliti adalah reliable, hal ini dapat dilihat pada Tabel 4.7 diatas yang menunjukkan bahwa nilai Alpha Cronbach's dari masing-masing variabel bebas memiliki nilai rata-rata yang reliabel yakni di atas 0,60. Jadi dapat dikatakan seluruh variabel valid dan reliabel sehingga dapat diterima dan digunakan untuk analisis statistik lebih lanjut.

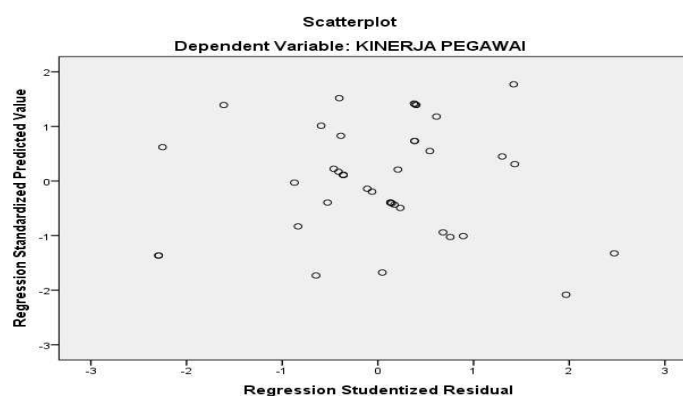
Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah ada korelasi di antara variabel independen yang satu dengan yang lainnya. Multikolinearitas diuji dengan menghitung nilai VIF (Variance Inflation Factor) dan nilai Tolerance. Bila nilai VIF lebih kecil dari 10 maka tidak terjadi Multikolinearitas atau Non Multikolinearitas. Bila nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 maka tidak terjadi Multikolinearitas atau Non Multikolinearitas. Hasil pengujian ditunjukkan pada Tabel 3 berikut ini:

Tabel 3. Uji Multikolinearitas

Variabel	VIF	Tolerance	Keterangan
Keterampilan kerja (X ₁)	1,262	0,792	Non multikolinieritas
Disiplin kerja (X ₂)	1,342	0,745	Non multikolinieritas
Lingkungan kerja (X ₁)	1,120	0,893	Non multikolinieritas

Sumber : Olah Data SPSS 20, Tahun 2016

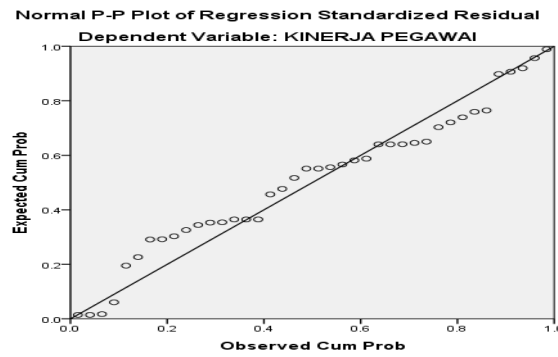
Uji Heterokedastisitas**Gambar1.**

Sumber : Olah Data SPSS 20, Tahun 2016

Pada gambar 1 di atas grafik Scatterplot yang ditampilkan untuk uji heterokedastisitas menampakan titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut mengidentifikasi tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel Kinerja Pegawai (Y).

Uji Normalitas

Gambar 2. Normal P-Plot Regression Standardized Residual



Sumber : Olah Data SPSS 20 Tahun 2016

Pada gambar 4.1 diatas menunjukan bahwa grafik uji normalitas menggambarkan penyebaran data disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis secara Simultan (uji f)

Secara bersama-sama atau simultan variabel Keterampilan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Pemuda dan Olahraga (DIPORA) Manado, maka dilakukan uji hipotesis. Uji hipotesis berpengaruh secara bersama-sama atau simultan menggunakan Uji F.

Tabel 3. Uji f

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	Df	Mean Squa	F	Sig.	
			Re			
1	Regression	3.310	3	1.103	11.463	.000 ^b
	Residual	3.465	36	.096		
	Total	6.775	39			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, KETERAMPILAN KERJA, DISIPLIN KERJA

Sumber : Olah Data SPSS Tahun 2016

Tabel 3 uji F digunakan untuk mengetahui signifikan dari model regresi yang digunakan. Cara yang umum digunakan adalah dengan membandingkan Fhitung dengan Ftabel pada tingkat signifikan 0,05. Hasil uji

signifikansi F (sig. F) secara simultan dari variabel X1, X2 dan X3 terhadap Y yaitu Kinerja pegawai sebesar 0,000. Hal ini berarti koefisien variabel X1 atau Keterampilan Kerja, variabel X2 atau Disiplin Kerja dan variabel X3 atau Lingkungan Kerja, berpengaruh secara bersama-sama terhadap Y atau Kinerja Pegawai, dimana dalam nilai signifikan kurang dari 5% ($< 0,05$). Hal ini berarti bahwa hipotesis 1 (H1) yang menyatakan bahwa variabel Keterampilan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Pemuda dan Olahraga (DISPORA) Manado secara simultan, dapat diterima atau terbukti.

Uji Hipotesis secara Parsial (uji t)

Ada atau tidaknya pengaruh secara parsial antara Variabel Keterampilan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Pemuda dan Olahraga (DispORA) Manado, dapat menggunakan kriteria uji hipotesis sebagai berikut :

$t_{hitung} \leq t_{tabel}$ ($\alpha = 0,05$), maka H_0 diterima sehingga H_a ditolak.

$t_{hitung} > t_{tabel}$ ($\alpha = 0,05$), maka H_0 ditolak sehingga H_a diterima.

Tabel 4. Uji t

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Toleran	VIF
(Constant)	1.127	.608		1.856	.072		
KETERAMPILAN KERJA	.410	.145	.379	2.833	.008	.792	1.262
DISIPLIN KERJA	.279	.089	.431	3.122	.004	.745	1.342
LINGKUNGAN KERJA	.020	.098	.025	.201	.842	.893	1.120

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : Olah Data SPSS 20 Tahun 2016

Berdasarkan hasil perhitungan tabel 4.8, maka diperoleh :

1. Nilai thitung untuk variabel Keterampilan Kerja (X1) sebesar 2,833 lebih besar dari nilai ttabel sebesar 1.68 dengan tingkat signifikan $0,008 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima artinya Keterampilan Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), dengan demikian hipotesis dapat diterima
2. Nilai thitung untuk variabel Disiplin Kerja (X2) sebesar 3,122 lebih besar dari nilai ttabel sebesar 1.68 dengan tingkat signifikan $0,004 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima artinya Disiplin Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), dengan demikian hipotesis dapat diterima.
3. Nilai thitung untuk variabel Lingkungan Kerja (X3) sebesar 0,201 lebih kecil dari nilai ttabel sebesar 1.68 dengan tingkat signifikan $0,842 > 0,05$, sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak dan artinya Lingkungan kerja (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y),

Pembahasan**Pengaruh Keterampilan Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai**

Hasil uji hipotesis serta hasil analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa variabel keterampilan kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama (Simultan) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda dan Olahraga (Dispora) Manado.

Keterampilan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya apabila dari setiap pegawai memiliki keterampilan dan keahlian dalam bekerja, maka kinerja pegawai akan meningkat. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya apabila dari setiap pegawai memiliki disiplin kerja yang tinggi dalam bekerja, maka kinerja pegawai akan meningkat. Lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Keterampilan kerja terhadap Kinerja pegawai

Hasil uji hipotesis maka didapatkan keterampilan kerja (X_1) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) Dinas Pemuda dan Olahraga (Dispora) Manado. Hasil penelitian ini terlihat bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan Keterampilan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai dapat diterima. Dapat ditarik kesimpulan bahwa dengan memiliki keahlian atau keterampilan dalam bekerja akan meningkatkan kinerja pegawai yang ada pada Dinas Pemuda dan Olahraga (Dispora) Manado, karena dengan memiliki keterampilan mental yang baik, keterampilan secara fisik, dan keterampilan sosial (komunikasi antara pegawai dalam bekerja, dan kerja sama yang baik). Dalam bekerja selalu ada pemikiran yang positif ditunjang dengan kecerdasan yang tinggi serta ide-ide yang kreatif maka dalam melakukan pekerjaan tidak akan menunda-nunda sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan waktu yang tepat dan sesuai dengan yang diharapkan. Hasil ini sesuai dengan penelitian sebelumnya, yaitu penelitian dari Rachmawati (2014), Togas (2015) dan Kadou (2016) yang menemukan bahwa keterampilan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja pegawai

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel Disiplin kerja dalam penelitian ini berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga (Dispora) Manado. Semakin tinggi Disiplin kerja para pegawai maka semakin tinggi pula kinerja yang akan dicapai. Kedisiplinan kerja yang ditunjukkan pegawai sangat mempengaruhi kinerjanya. Karena dengan cara mengikuti aturan-aturan kantor pegawai dapat mengerjakan tugasnya dengan tepat waktu dan tidak menghambat bidang kerja lain di dalam kantor. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian sebelumnya, yaitu penelitian dari Katiandago (2014), Yudiningsih (2016), dan Sudarwati (2014) yaitu ketiga penelitian tersebut menemukan bahwa Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai.

Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja pegawai

Hasil uji hipotesis ditemukan bahwa variabel lingkungan kerja dalam penelitian ini tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji t (secara parsial) dengan nilai t hitung untuk variabel lingkungan kerja lebih kecil dari nilai t tabel dengan tingkat signifikan lebih besar dari α sehingga H_0 ditolak H_a diterima dan artinya lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Kesimpulan yang bisa diambil dari hasil uji parsial ini adalah bahwa lingkungan kerja pegawai pada Dinas pemuda dan Olahraga (Dispora) Manado berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya, yaitu penelitian Yudiningsih (2016), Togas (2015), dan Rachmawati (2014) yang menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

PENUTUP**Kesimpulan**

Kesimpulan dari penelitian ini adalah

1. Keterampilan Kerja, Disiplin kerja, dan Lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Dinas pemuda dan Olahraga (Dispora) Manado.
2. Keterampilan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga (Disopora) Manado.
3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga (Disopora) Manado.
4. Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga (Disopora) Manado.

Saran

Hasil pembahasan dalam penelitian ini, maka penulis memberikan saran sebagai masukan :

1. Bagi Dinas Pemuda dan Olahraga (Dispora) Manado agar harus lebih memperhatikan suasana di tempat kerja seperti penerangan, kebersihan, sirkulasi udara, ketersediaan perlatan kantor agar para pegawai lebih bersemangat dalam bekerja sehingga setiap pekerjaan yang akan dilakukan dapat dikerjakan sesuai dengan tujuan kantor. Walaupun tidak berdampak secara langsung pada kesehatan para pegawai namun pada waktu jangka panjang akan mempengaruhi kesehatan para pegawai.
2. Bagi penelitian lainnya, hendaknya perlu dilakukan pengkajian dengan memperdalam atau mengembangkan variabel penelitian yang baru, sehingga dapat diperoleh temuan-temuan lain yang berguna bagi pengembangan ilmu pengetahuan.

DAFTAR PUSTAKA

- Handoko T Hani, 2011. *Manajemen (Edisi Kedua)*. BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke tujuh, Edisi revisi, PT. Bumi Aksana. Jakarta.
- Hasibuan, S. P Malayu (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Cetakan Keenam. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta.
- Irianto, J 2001. *Tema-Tema Pokok Manajemen Sumber Daya Manusia*. Insan Cendekia, Surabaya.
- Kandou (2016). *Pengaruh knowledge management, skill dan attitude terhadap kinerja karyawan PT. Bank Slutgo Kantor Pusat di Manado*. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi* Vol 16 No. 01 Hal 147-158
- Katiandago (2014). *Pengaruh disiplin kerja, kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai PT. PLN (persero) wilayah Suluttenggo area Manado*. *Jurnal EMBA* Vol. 2 No. 3 Hal 1592-1602
- Lian Arcynthia M. (2013). *Analisis Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Bukopin, Tbk*. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Hasanuddin. Makassar.
- Mangkunegara.(2010). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Nitisemito, s Alex. (2008). *Manajemen Personalialia : Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 3. Ghalian Indonesia. Jakarta.
- Supardi.(2003). *Kinerja Karyawan PT Ghalia*. Jakarta.

- Sugiyono. (2003). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung .Pusat bahasa Depdiknas.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sunaryo, (2004). *Psikologi Untuk Keperawatan*. Jakarta:EGC.
- Sugiyono.(2010). *Statistika Untuk Penelitian*. Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono.(2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Sutrisno Edy.(2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Kedua. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Sudarwati (2014).Pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen. *Jurnal Paradigma* Vol 12, No 01
- Soejono.(2000), *Strategi Sumber Daya Manusia*, Vol. 4, No. 4, hal 233-256.
- Rivai dan Sagala (2009).*Perencanaan dan Pengembangan SDM*.Bandung : Alfabeta. November 2014. Halaman 269 & 272
- Robbins, Stephen, (2007). *Perilaku Organisasi (Organizational Behaviour)*, PT. Prehalindo, Jakarta.
- Rachmawati (2014).Pengaruh lingkungan kerja, keterampilan kerja dan jenjang karir terhadap kinerja karyawan PT Gastronomi Jasa Interbuana. *Jurnal ilmu & Riset Manajemen* vol. 3 No. 8 Hal 1-18
- Robbins. (2006). *Perilaku Organisasi*.Edisi kesepuluh. Jakarta: PT. indeks Kelompok Gramedia.
- Togas (2015).Pengaruh lingkungan kerja motivasi dan keterampilan terhadap prestasi kerja karyawan pada Bank BRI Cabang Manado. *Jurnal EMBA* Vol. 3 No. 3 Hal 1162-1173
- Wahyudi.(2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Sulita Bandung.
- Yudiningsih (2016).Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Distanak kabupaten Buleleng. *E-journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen* Vol. 4