

PENGARUH KOMPETENSI, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS ENERGI DAN SUMBER DAYA MINERAL KABUPATEN SIGI

Meri Revita

Mahasiswa Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas tadulako

Abstract

The type of the study is causal descriptive that shows relationship between variables studied by involving 31 respondents who are selected through sensus method. The Result based on multiple linear regressions analysis tests show that: 1) competency, work discipline, and work environment simultaneously have significant influence on the performance of employess in The Department of Energy and Mineral Resources, Sigi District; 2) competency has significant influence on the perfomance of employees in The Department of Energy and Mineral Resources of Sigi District; 3) work competency has significant influence on the perfomance of employees in The Department of Energy and Mineral Resources, Sigi District; 4) work environment has significant influence on the performance of employees in The Department of Energy and Mineral Resources, Sigi District.

Keywords: *competency, work discipline, work environment, and performance*

Sumber Daya Manusia (SDM) menempati posisi penting dalam usaha untuk mencapai tujuan organisasi yang telah direncanakan. Oleh karena itu, usaha yang dilakukan organisasi untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya atau pertumbuhannya semakin tergantung pada pengelolaan sumber daya manusianya. Setiap organisasi atau instansi dalam melaksanakan program yang diarahkan selalu berdaya guna untuk mencapai tujuan instansi. Salah satu caranya adalah meningkatkan kinerja karyawan. Masalah kinerja tentu tidak terlepas dari proses hasil dan daya guna, dalam hal ini kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sumber daya manusia yaitu sumber daya yang digunakan untuk menggerakkan, dan mensinergikan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi (Wirawan, 2009). Sejalan dengan itu Simamora (2006) mendefinisikan bahwa sumber daya manusia merupakan asset organisasi yang paling penting, dan membuat sumber daya organisasi lainnya menjadi bekerja. Dengan demikian, tanpa sumber daya manusia

sumberdaya lainnya akan mengganggu dan kurang bermanfaat dalam mencapai tujuan organisasi. Untuk itu sumber daya manusia sebagai asset organisasi perlu dilakukan pengelolaan (manajemen) dengan baik. Menurut Stoner (1996) manajemen merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi, serta penggunaan sumber daya manusia, dan sumberdaya lainnya agar tercapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Gibson,(1995) menjelaskan bahwa kinerja organisasi tergantung pada kinerja pegawainya, atau dengan kata lain kinerja pegawai akan memberikan kontribusi pada kinerja organisasi. Apa yang dikemukakan Gibson tersebut dapat diartikan bahwa perilaku anggota organisasi baik secara individu ataupun kelompok dapat memberikan kekuatan atau pengaruh atas kinerja organisasinya. Kinerja pegawai adalah hal yang penting untuk diperhatikan organisasi, karena dapat mempengaruhi tercapainya tujuan dan kemajuan organisasi untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan global yang sering berubah atau tidak stabil. Rivai (2005) mengemukakan kinerja ialah

hasil kerja seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang, dan tanggung jawabnya. Lalu Seymour (dalam Cahyono dan Suharto, 2005) menjelaskan bahwa kinerja merupakan tindakan-tindakan atau pelaksanaan-pelaksanaan tugas yang dapat diukur atau dinilai. Dengan demikian, kinerja pegawai dalam suatu organisasi.

Dalam suatu instansi seringkali hanya menuntut kinerja yang tinggi pada para pegawai, tanpa melihat faktor-faktor yang mempengaruhi. Padahal faktor-faktor mendasar dalam menunjang kinerja, seperti Kompetensi, disiplin kerjadan lingkungan kerja harus diperhatikan juga demi meningkatnya produktivitas pegawai.

Kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. kompetensi merupakan kombinasi dari keterampilan (*skill*), pengetahuan (*knowledge*), dan perilaku (*attitude*) yang dapat diamati dan diterapkan secara kritis untuk suksesnya sebuah organisasi dan prestasi kerja serta kontribusi pribadi karyawan terhadap organisasinya (Watson Wyatt dalam Ruky, 2003).

Disiplin kerja para pegawai sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan organisasi akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil kerja yang optimal (Sedarmayanti, 2007:15).

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam sebuah organisasi. Disiplin kerja yang berlaku dalam organisasi akan membentuk ketaatan dan kepatuhan para pegawai ketika mereka melaksanakan pekerjaannya. Pegawai yang selalu

menerapkan kedisiplinan dalam diri mereka terutama pada saat bekerja, akan memiliki kualitas yang lebih baik dibandingkan dengan pegawai lainnya. Misalnya, pegawai akan lebih cermat dan fokus dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya, sehingga secara tidak langsung akan meningkatkan kinerja pegawai yang bersangkutan. Adapun pegawai yang kurang memperhatikan disiplin ketika bekerja akan memiliki kinerja yang rendah dalam organisasi.

Lingkungan kerja juga adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan dan menentramkan. Kondisi lingkungan kerja yang baik akan membuat pegawai merasa nyaman dalam bekerja. Kenyamanan tersebut tentunya akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Sebaliknya, ketidaknyamanan dari lingkungan kerja yang dialami oleh pegawai bisa berakibat fatal yaitu menurunnya kinerja dari pegawai itu sendiri (Susilaningih, 2013:6).

METODE

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan tipe penelitian deskriptif dan kausal dalam menjelaskan pengaruh antar variabel kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja. Tipe penelitian deskriptif bertujuan untuk menggambarkan sifat sesuatu yang tengah berlangsung pada saat riset dilakukan dan memeriksa sebab-sebab dari suatu gejala tertentu (Travers dalam Umar, 2003).

Lokasi dan Sampel Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral (ESDM) Kabupaten Sigi. Pemilihan lokasi dilakukan dengan pertimbangan bahwa Dinas Energi

dan Sumber Daya Mineral (ESDM) Kabupaten Sigi karena institusi ini memiliki tugas dan tanggung jawab yang cukup besar mengatur dan mengelola energi dan sumber daya mineral di Kabupaten Sigi sesuai dengan visinya yaitu terkelolanya energi dan sumber daya mineral yang berkualitas melalui pengembangan sumber daya manusia”. Berdasarkan visi dan tanggung jawab yang besar tersebutlah sehingga sangat dibutuhkan aparatur yang memiliki kinerja yang cukup tinggi dan berkompeten. Waktu penelitian dilakukan dari bulan Desember 2015 sampai dengan bulan Februari 2016.

Populasi dan Sampel Penelitian

Menurut Istijanto (2006: 109) populasi merupakan jumlah keseluruhan yang mencakup semua anggota yang diteliti. Sementara menurut Sugiyono (2006: 90) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek-objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sehingga populasi penelitian mencakup keseluruhan pegawai Dinas ESDM Kabupaten Sigi. Dimana berdasarkan data pada Dinas ESDM Kabupaten Sigi., bahwa data pegawai berjumlah 31 pegawai. Seperti terlihat pada tabel berikut:

Tabel Jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pada Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Sigi

No.	Unit Kerja	Jumlah Populasi
1	SEKRETARIAT	11
2	BID. PERTAMBANGAN UMUM	7
3	BID. KELISTRIKAN	7
4	BID. GEOLOGI	6
	Jumlah	31

Sumber : Kepegawaian Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Sigi, Tahun 2015

Sampel adalah bagian dari populasi yang di teliti (Arikunto, 1998:130). Jika jumlah anggota subyek dalam populasi hanya meliputi kurang dari 100 orang dan dalam pengumpulan data peneliti menggunakan angket/kuesioner, sebaiknya subyek sejumlah itu diambil seluruhnya atau melakukan sensus (Sekaran, 2003).

Definisi Operasional Variabel

Variabel-variabel yang akan dianalisis dalam penelitian ini diklasifikasikan sebagai berikut:

1. Kompetensi (*Independen Variabel*) dengan symbol X_1
 Definisi kompetensi dalam penelitian ini adalah kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang disyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai hasil yang diharapkan. Adapun indikator kompetensi dalam penelitian ini yaitu: 1) kompetensi intelektual, 2) kompetensi emosional, dan 3) kompetensi sosial.
2. Disiplin Kerja (*Independen Variabel*) dengan symbol X_2
 Disiplin yang dimaksud dalam penelitian ini adalah suatu bentuk ketaatan dari aturan, mengesampingkan kepentingan pribadi, pengendalian diri yang rasional, tidak emosional dan melaksanakan tugas dengan baik serta penuh tanggung jawab, sehingga tetap konsisten dan efektif dalam mencapai tujuan organisasi. Tiga bentuk indikator disiplin yang diukur dalam penelitian ini yaitu: (1) Disiplin waktu, (2) Rela menegakkan aturan, dan (3) Komitmen dan loyalitas (Handoko, 2001)
3. Lingkungan Kerja (*Independen Variabel*) dengan symbol X_3
 Lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaan sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Indikator lingkungan kerja

dalam penelitian ini adalah: (1) Kondisi kerja, (2) Fasilitas kerja dan (3) Peraturan kerja (Akhyari dalam Susilo; 2006)

4. Kinerja Pegawai (*Dependen Variabel*) dengan symbol Y

Kinerja adalah hasil yang dicapai terhadap pokok dan fungsi dari pegawai dalam kurun waktu tertentu. Penilaian kinerja pada penelitian ini dilakukan dengan cara persepsi diri, dimana setiap pegawai akan menilai diri sendiri berdasarkan pernyataan yang diberikan. Dimensi kinerja pegawai yang diukur dalam penelitian ini mengacu dengan pendapat Byars dalam Syahir, 2004 yaitu: (1) Usaha, (2) Kemampuan dan (3) Persepsi kerja.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini, adalah data kualitatif dan kuantitatif yang bersumber dari data primer dan data skunder.

Jenis Data

a. Data Kualitatif

Data Kualitatif diperoleh melalui berbagai macam teknik pengumpulan data misalnya wawancara, analisis dokumen, diskusi terfokus, atau observasi. Data kualitatif berfungsi untuk mengetahui kualitas dari sebuah objek yang akan diteliti.

b. Data Kuantitatif

Data Kuantitatif dapat diolah atau dianalisis menggunakan teknik perhitungan matematika atau statistik. Data kuantitatif berfungsi untuk mengetahui jumlah atau besaran dari sebuah objek yang akan diteliti. Data ini bersifat nyata atau dapat diterima oleh panca indera sehingga peneliti harus benar-benar jeli dan teliti untuk mendapatkan keakuratan data dari objek yang akan diteliti.

Sumber Data

a. Data Primer

Data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu ataupun kelompok terhadap responden terpilih. Dalam pelaksanaan di lapangan, data

primer ini biasanya diperoleh melalui penyebaran kuesioner, wawancara dan observasi. Penyebaran kuesioner disini merupakan metode pengumpulan data dengan menyampaikan pertanyaan kepada responden secara tertulis yang berisikan data tentang disiplin kerja dan lingkungan serta kinerja pegawai Pada Dinas ESDM kabupaten Sigi.

b. Data Sekunder

Didalam pencarian data sebagai kelengkapan sebelum dilakukan penelitian adalah dengan mengumpulkan data sebanyak mungkin melalui berbagai sumber yang relevan. Sumber data diperoleh dari studi pustaka, artikel-artikel dan lainnya.

Analisis Regresi Berganda

Untuk proses pembuktian hipotesis akan digunakan regresi linear berganda (*multiple regression analysis*). Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (X_1, X_2, X_3) terhadap variabel terikat (Y). Adapun formulasi regresi linear berganda mengacu dengan formulasi yang diajukan oleh Sugiyono (2006:251) sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_n X_n + e$$

Dimana:

Y = Variabel terikat

X_1, \dots, X_n = Variabel bebas

e = Error

β_0 = Konstanta

β_1, \dots, β_n = Koefisien regresi

Jika formulasi tersebut diaplikasikan dalam model penelitian ini, akan menghasilkan persamaan sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja Pegawai

X_1 = Kompetensi Pegawai

X_2 = Disiplin Kerja

X_3 = Lingkungan Kerja

e = Error

β_0 = Konstanta

β_1, \dots, β_n = Koefisien regresi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dapat dilihat dari uji hipotesis pada uji simultan (uji-F) kompetensi, secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Sigi.

Hasil pengumpulan tanggapan responden terhadap kuesioner yang dibagikan juga membuktikan adanya hubungan antara kompetensi dengan kinerja pegawai yang ditunjukkan dengan perolehan nilai rata-rata *mean* 4,08 dalam kriteria tinggi. Dari ketiga variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai, berdasarkan hasil tanggapan responden menunjukkan bahwa variabel kompetensi memperoleh nilai skor tertinggi yaitu sebesar 4,02. Hasil ini memberikan makna bahwa semakin baik kompetensi pegawai maka kinerja pegawai juga akan semakin meningkat.

Kompetensi merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan dari pegawai karena menyangkut bagaimana pegawai tersebut menjalankan tugasnya sehingga tujuan organisasi tersebut tercapai. Hal tersebut sesuai dengan yang dikemukakan oleh Boyatzis dalam Hutapea dan Nurianna Thoha (2008) kompetensi adalah kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang disyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai hasil yang diharapkan.

Webster.s Ninth NewCollegiate Dictionary dalam Lastanti (2005) mendefinisikan kompetensi adalah ketrampilan dari seorang ahli. Di mana ahli didefinisikan sebagai seseorang yang memiliki tingkat keterampilan tertentu atau pengetahuan yang tinggi dalam subyek tertentu yang diperoleh dari pelatihan dan pengalaman..

Tuntutan terhadap pegawai untuk memiliki kompetensi yang baik sudah lama

di dengungkan, oleh karena itu pemerintah daerah terus berupaya untuk dapat meningkatkan kompetensi pegawainya. Upaya yang dilakukan adalah dengan memberikan program pelatihan kepada pegawai secara berkala sesuai dengan perubahan-perubahan regulasi yang terus berkembang. Pengetahuan yang luas, keterampilan dalam menyelesaikan tugas dan sikap yang baik dalam memberikan pelayanan harus dimiliki oleh seluruh pegawai karena tujuan utama pemerintah daerah adalah memberikan pelayanan yang terbaik.

Hasil penelitian pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai ini juga mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rosmaeni Rachmad (2011) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dapat dilihat dari uji hipotesis pada uji simultan (uji-F) disiplin kerja, secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Sigi.

Hasil pengumpulan tanggapan responden terhadap kuesioner yang dibagikan juga membuktikan adanya hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai yang ditunjukkan dengan perolehan nilai rata-rata *mean* 3,97 dalam kriteria tinggi.

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal. Di samping itu perlunya kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Disiplin adalah suatu bentuk ketaatan dari aturan, mengesampingkan kepentingan pribadi, pengendalian diri yang rasional, tidak emosional dan melaksanakan tugas dengan baik serta penuh tanggung jawab, sehingga tetap konsisten dan efektif dalam mencapai tujuan organisasi. Tiga bentuk indikator disiplin yang diukur dalam penelitian ini yaitu: (1) Disiplin waktu, (2) Rela menegakkan aturan, dan (3) Komitmen dan loyalitas (Handoko, 2001).

Hasil penelitian pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai ini juga mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Suprayitno (2007) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dapat dilihat dari uji hipotesis pada uji simultan (uji-F) disiplin kerja, secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Sigi.

Hasil pengumpulan tanggapan responden terhadap kuesioner yang dibagikan juga membuktikan adanya hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai yang ditunjukkan dengan perolehan nilai rata-rata *mean* 3,96 dalam kriteria tinggi.

Lingkungan kerja memiliki peranan penting dalam pelaksanaan tugas bagi para karyawan di lingkungan perusahaan swasta ataupun instansi pemerintahan, dengan lingkungan kerja yang nyaman dan representatif akan mendukung dan memotivasi semua karyawan melaksanakan tugas secara optimal.

Lingkungan kerja sangatlah perlu untuk diperhatikan karena merupakan salah satu faktor yang penting dalam menentukan kinerja karyawan. Dengan lingkungan kerja yang baik, para karyawan dapat terpacu untuk melaksanakannya dengan baik.

Mereka akan merasa lebih senang dan lebih mudah untuk berkonsentrasi dalam bekerja sehingga kinerjanya tinggi. Sedangkan jika lingkungan kerja buruk, dapat berdampak buruk juga pada kinerja parakaryawan. Hal ini dikarenakan mereka merasa tidak nyaman dalam bekerja sehingga kinerja menjadi rendah.

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Indikator lingkungan kerja dalam penelitian ini adalah: (1) Kondisi kerja, (2) Fasilitas kerja dan (3) Peraturan kerja (Akhyari dalam Susilo; 2006)

Hasil penelitian pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai ini juga mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Aminah (2011) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dapat dilihat dari uji hipotesis pada uji simultan (uji-F) kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Sigi.

Kompetensi yang dimiliki oleh pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Sigi adalah salah satu faktor yang menunjang pegawai untuk dapat bekerja dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari kompetensi yang berkaitan dengan intelektual dan emosional pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Sigi yang tergolong baik. Pegawai merasa mampu untuk mengerjakan setiap tugas ataupun pekerjaan yang diberikan dengan tingkat pengetahuan yang mereka miliki. Selain itu, pegawai juga memiliki kemampuan yang baik dalam menyampaikan

ide ataupun gagasan berkaitan dengan pekerjaan yang mereka lakukan.

Pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Sigi juga mampu mengendalikan emosi mereka dengan baik ketika mereka bekerja. Tentunya, hal ini akan membantu pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya dengan maksimal karena pegawai yang mampu mengendalikan emosinya dengan baik, memiliki semangat untuk tetap bekerja sesuai tugas dan tanggung jawabnya tanpa mempedulikan masalah yang ia hadapi. Pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Sigi juga dapat dikatakan mampu meyakinkan dan mempengaruhi rekan kerja mereka untuk memberikan gagasan-gagasannya dalam setiap pengambilan keputusan berkaitan dengan pekerjaan.

Disiplin kerja sangat berhubungan erat dengan ketertiban, yang mana ketertiban itu tercipta dari adanya aturan yang berlaku. Hal ini dapat dilihat dari disiplin waktu dan sikap untuk menegakkan aturan yang melekat pada pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Sigi yang tergolong baik. Ketaatan terhadap waktu bekerja merupakan salah satu indikator untuk mengetahui apakah pegawai berkinerja baik atau tidak. Pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Sigi dalam hal ini, selalu hadir dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Sebagian besar pegawai mengatakan bahwa kehadiran dan ketaatan terhadap waktu untuk pulang bekerja merupakan hal yang pertama dalam menjalankan kewajiban serta tanggung jawab sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Sigi juga selalu berusaha untuk mengerjakan dan menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya dengan baik. Sebagian besar pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Sigi mengatakan bahwa mereka akan selalu berusaha dan bekerja dengan baik ketika mereka diberikan tugas

dan tanggung jawab oleh atasan, baik itu tugas yang melibatkan tim kerja atau tugas yang diberikan per individu.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai agar menjadi lebih baik perlu ditunjang adanya lingkungan kerja yang mendukung. Pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Sigi merasa bahwa lingkungan kerja, dimana mereka melaksanakan pekerjaannya dan berinteraksi antara sesama rekan kerja dapat dikatakan tergolong baik. Hal ini dapat dilihat dari kondisi kerja dan fasilitas kerja yang mendukung mereka untuk bekerja dengan baik. Pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Sigi merasa bahwa bangunan dan ruangan tempat bekerja telah sesuai dengan apa yang mereka harapkan. Selain itu, prasarana yang tersedia di kantor juga sangat membantu mereka dalam bekerja, seperti ketersediaan toilet kantor yang cukup memadai bagi penggunaanya

Adapun aspek yang berkaitan dengan fasilitas kerja pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Sigi juga dapat dikatakan mampu menunjang kebutuhan penggunaanya. Pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Sigi merasa bahwa fasilitas kerja, baik yang bergerak (kendaraan operasional) maupun tidak bergerak (komputer, mesin printer, AC, dan lain-lain) telah mampu mendukung kelancaran dalam pelaksanaan pekerjaan sehari-hari, sehingga pegawai tidak mengalami kendala operasional dalam bekerja. Begitupun dengan fasilitas pelengkap (misalnya, internet) yang memudahkan pegawai dalam mengirim berbagai *file* laporan dan surat-surat kerja, baik ke pusat maupun provinsi.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa ketiga variabel di atas, adalah hal penting yang harus dimiliki oleh setiap pegawai karena akan berdampak pada proses pelaksanaan tugas dan penyelenggaraan pelayanan publik. Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian

yang dilakukan oleh Suprayitno (2007), yang menemukan hasil bahwa Disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Sigi.
2. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Sigi.
3. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Sigi.
4. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Sigi.

Rekomendasi

Bertitik tolak dari kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka dapat direkomendasikan sebagai berikut:

1. Kompetensi pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Sigi yang terdiri dari kompetensi intelektual, kompetensi emosional dan kompetensi social perlu lebih ditingkatkan lagi salah satunya dengan memberikan pelatihan dan pendidikan kepada para pegawai, sehingga pegawai akan mampu lebih meningkatkan kinerjanya.
2. Disiplin kerja yang ada di Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Sigi harus lebih ditingkatkan lagi, perlu adanya peraturan dan sanksi yang tegas terhadap

pemberian ijin kerja, mangkir dan terlambat sehingga kinerja yang dicapai pegawai dapat maksimal dan tentu akan semakin meningkatkan kinerja pegawai. Perlu dilakukan pembinaan terhadap pegawai yang melakukan tindakan disiplin sehingga ada rasa tanggung jawab dan bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan.

3. Dalam lingkungan kerja yang perlu ditingkatkan adalah meliputi fasilitas kerja dan peraturan kerja. Dengan demikian peraturan kerja yang berupa aturan-aturan tertulis mengenai penerapan aturan, standarisasi pekerjaan dan program kerja dapat terealisasi secara maksimal dan akan berpengaruh terhadap kinerja Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Sigi. Hubungan kerja dalam instansi sebaiknya tidak hanya dalam pekerjaan tetapi juga dari segi pribadi, sehingga dalam instansi tidak terjadi adanya *poor communication*. Dengan terpenuhinya kebutuhan tersebut diharapkan pegawai dapat lebih meningkatkan kinerjanya.

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji dan syukur penulis Panjatkan kehadirat Allah S.W.T atas limpahan rahmat dan karunianya, sehingga penyusunan tesis ini dapat diselesaikan. Penyelesaian artikel ini banyak mendapatkan bantuan dan bimbingan serta motivasi dari berbagai pihak, utamanya kepada Ketua Tim Pembimbing Dr. Bakri Hasanuddin, SE.,M.Si dan Anggota Tim Pembimbing H. Chalil, S.E.,M.Sc.,D.BA. Semoga artikel ini dapat bermanfaat bagi kita sekalian, terutama bagi diri penulis.

DAFTAR RUJUKAN

Akhyari, Agus. 2007. *Manajemen Produksi dan Operasi*. Edisi Revisi. Jakarta: Erlangga.

- Aminah. 2011. Pengaruh Motivasi, Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Balai Karantina Pertanian Palu. *Tesis* Program Pascasarjana Universitas Tadulako.
- Arikunto, Suharsini. 1998. *Prosedur Penelitian*. Edisi Revisi Keenam. Jakarta. PT Rineka Cipta.
- Cahyono, Budi dan Suharto, 2005. Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia, di Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah, *JRBI*. Vol. 1, No. 1, hal 13-30.
- Gibson, 1995, *Organisasi dan Manajemen*, Edisi ke empat, Erlangga, Jakarta.
- Handoko, T. Hani. (2000) *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi II*. BPFE Yogyakarta.
- Hutapea, Parulian dan Thoha. Nurianna. 2008. *Kompetensi Plus*. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Istijanto (2006) *Riset Sumber Daya Manusia: Cara Praktis Mendeteksi Dimensi-Dimensi Kerja Karyawan*. PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Lastanti, Hexana Sri. 2005. Tinjauan terhadap Kompetensi dan Independensi Akuntan Publik: Refleksi Atas Skandal Keuangan. *Media Riset Akuntansi, Auditing dan Informasi* Vol. 5 No. 1 April 2005. Hal 85-97.
- Rachmad, Rosmaeni. 2011. Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Lingkungan Hidup Kota Palu. *Tesis*, Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Tadulako, Palu.
- Ruky, A. 2006. *Sumber Daya Manusia Berkualitas Mengubah Visi Menjadi Realitas*. Cetakan Kedua. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Sedarmayanti, Putri. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sekaran, Uma. 2003. *Research Methods for Business : A Skill Building Approach* 2nd Edition, John Wiley and Son. New York
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN, Yogyakarta
- Stoner, A.F. James, 1996, *Manajemen, Edisi Bahasa Indonesia*, Penerbit PT. Prenhallindo, Jakarta.
- Sugiyono (2006) *Metode Penelitian Bisnis*. CV. Alfabeta, Bandung.
- Suprayitno, 2007. Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sub Dinas Kebersihan dan Tata Kota DPU dan LLAJ Kabupaten Karanganyar. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi* Vol.8 No. 1 Agustus 2007
- Susilaningih, 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.
- Umar, Husein (2003) *Metode Penelitian untuk Tesis Bisnis*. PT. Raja Grafindo, Jakarta.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kerja Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta