

Pengaruh Kompetensi Pegawai, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Cabang Pelayanan Dinas Pendapatan Provinsi Wilayah Kabupaten Tasikmalaya)

Ading Rahman Sukmara¹ Fajar Firmansyah² Ferey Herman³

^{1,2,3} Universitas Galuh, Indonesia

Korespondensi Penulis : ading_rahman34@unigal.ac.id

Abstract This research was motivated by the performance of employees in the Provincial Revenue Service Office of the Tasikmalaya District who were less likely to experience good improvement. Therefore research is needed in order to find the factors that influence employee performance. Variables that are thought to influence employee performance are employee competence, employee work discipline and work environment. The purpose of this study is to analyze the influence of employee competencies partially on employee performance, work discipline partially on employee performance, work environment partially on employee performance and employee competencies, work discipline and work environment simultaneously on employee performance. The subject of this study was the Provincial Revenue Service of the Tasikmalaya Regency Region with a population of all employees in the scope of the Provincial Revenue Office of the Tasikmalaya Regency. sampling from the population using a random sampling system or random sample with 35 respondents. Analysis of the data used is multiple regression analysis with the help of the SPSS program ver. 20. The results of this study indicate that employee competence partially has a significant effect on employee performance, work discipline partially has no significant effect on employee performance, the work environment partially has a significant effect on employee performance, and employee competence, work discipline and work environment simultaneously have a significant effect on performance of Tasikmalaya Regency Provincial Revenue Service staff employees.

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

Abstrak Penelitian ini dilatarbelakangi karena kinerja pegawai pada kantor Dinas Pendapatan Provinsi Wilayah Kabupaten Tasikmalaya yang cenderung tidak mengalami peningkatan yang baik. Oleh karena itu dibutuhkan penelitian agar menemukan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Variabel yang diduga berpengaruh terhadap kinerja pegawai yaitu kompetensi pegawai, disiplin kerja pegawai dan lingkungan kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kompetensi pegawai secara parsial terhadap kinerja pegawai, disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai serta kompetensi pegawai, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai. Subjek penelitian ini adalah Dinas Pendapatan Provinsi Wilayah Kabupaten Tasikmalaya dengan Populasi adalah seluruh pegawai di lingkup Dinas Pendapatan Provinsi Wilayah Kabupaten Tasikmalaya. pengambilan sampel dari populasi menggunakan sistem *random sampling* atau sampel acak dengan jumlah responden sebanyak 35 orang. Analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi berganda dengan bantuan program SPSS ver. 20. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi pegawai secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, serta kompetensi pegawai, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Provinsi Wilayah Kabupaten Tasikmalaya.

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

1. PENDAHULUAN

Tujuan utama suatu organisasi adalah tercapainya tujuan yang telah ditetapkan terlebih dahulu dengan hasil yang optimal. Hal tersebut bisa tercapai apabila seluruh pegawai yang berada di organisasi tersebut dapat menjalankan tugas pokok dan fungsinya secara optimal. Dalam artian, kinerja para pegawai dalam sebuah lembaga, baik organisasi pemerintah maupun swasta, adalah salah satu syarat mutlak majunya sebuah organisasi. Dengan memiliki para pegawai yang kinerjanya tinggi, akan terbentuk suatu potensi yang besar yang akan bergerak

untuk mencapai tujuan bersama. Dalam hal ini, kinerja pegawai memiliki peranan yang sangat besar guna kemajuan sebuah organisasi. Pengaturan kualitas kerja akan berdampak terhadap peningkatan kinerja mereka, baik secara kuantitas maupun secara kualitas. Kinerja yang optimal dari para pegawai adalah syarat mutlaknya lancarnya implementasi seluruh program yang telah dirancang oleh sebuah organisasi. Dengan kinerja para pegawai yang tinggi, sebuah organisasi akan senantiasa bergerak dinamis, aktif dan penuh totalitas dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai situasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi. Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya organisasi untuk mencapai tujuannya. Namun, kinerja para pegawai tentunya bukanlah hal yang mudah untuk diwujudkan. Hal ini akan muncul jika pihak pimpinan mampu mengelola organisasinya dengan baik. Kepemimpinan dalam hal ini sangat menentukan sampai sejauhmana sebuah organisasi dapat mencapai tujuannya. Kepemimpinan yang kuat dan efektif akan membuat organisasi terkelola dengan baik dan tentunya akan menghasilkan pegawai yang merasa puas dengan hasil kerja mereka karena kepemimpinan yang efektif akan mampu menciptakan kondisi pekerjaan yang nyaman dan menyenangkan, baik dari segi kesejahteraan maupun dari segi kenyamanan dalam pekerjaan.

Salah satu cara yang dapat digunakan untuk melihat perkembangan organisasi adalah dengan cara melihat hasil penilaian kinerja. Sasaran yang menjadi objek penilaian kinerja adalah kecakapan, kemampuan pegawai dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dievaluasi dengan menggunakan tolok ukur tertentu secara objektif dan dilakukan secara berkala. Hasil penilaian dapat dilihat kinerja organisasi yang dicerminkan kinerja pegawai, atau dengan kata lain, kinerja merupakan hasil kerja konkret yang dapat diamati dan dapat diukur.

Penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran. Dengan demikian, penilaian prestasi adalah merupakan hasil kerja pegawai dalam lingkup tanggung jawabnya. Di tengah persaingan global yang semakin ketat, organisasi memerlukan kinerja tinggi. Pada saat yang bersamaan, pegawai memerlukan umpan balik atas hasil kerja mereka sebagai panduan bagi perilaku mereka di masa yang akan datang. Para pegawai ingin mendapatkan umpan balik

positif atas berbagai hal yang mereka lakukan dengan baik, walaupun kenyataannya hasil penilaian prestasi tersebut masih lebih banyak berupa koreksi dan kritik.

Oleh karena itu kinerja pegawai tentunya menjadi faktor yang sangat penting dalam rangka memajukan organisasi terutama pada organisasi pemerintahan. Salah satu organisasi pemerintahan yang ada di Kabupaten Tasikmalaya yaitu Kantor Cabang Dinas Pendapatan Provinsi Kabupaten Tasikmalaya. Dalam rangka memajukan roda organisasinya, Kantor Cabang Dinas Pendapatan Provinsi Kabupaten Tasikmalaya senantiasa memperhatikan kinerja pegawainya meskipun pada kenyataannya selalu mengalami banyak kendala. Hal ini terjadi karena seperti pada organisasi pemerintahan lainnya bahwa sumber daya manusia adalah faktor yang sangat sulit untuk dikendalikan. Sehingga menjadi masalah yang tidak pernah terselesaikan. Oleh karena itu perlu ditemukan faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja para pegawai tersebut. Diantara faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah kompetensi, disiplin kerja para pegawainya serta lingkungan kerjanya.

Kompetensi para pegawai akan memberikan kontribusi besar bagi organisasi karena dengan segala kemampuan yang dimilikinya akan membawa roda organisasi kepada tujuan yang diinginkan. Begitupun terhadap kerjanya secara pribadi, akan mampu mempermudah pekerjaannya sehingga kinerja pribadi akan lebih baik dibandingkan dengan para pegawai lainnya yang memiliki kompetensi yang rendah. Kompetensi yang dimaksud adalah semua potensi yang dimiliki setiap pegawai untuk melaksanakan tugas yang dibebankan berdasarkan pengetahuan, sikap, pengalaman, dan pendidikan yang dimiliki oleh pegawai. Peran kinerja sangat menentukan bagi terwujudnya tujuan pemerintah, tetapi untuk memimpin manusia merupakan hal yang cukup sulit. Tenaga kerja selain diharapkan mampu, cakap dan terampil, juga hendaknya berkemauan dan mempunyai kesungguhan untuk bekerja efektif dan efisien. Karena kemampuan dan kecakapan yang baik akan turut menentukan kerjanya seperti pada penelitian Marsana (2008), Solehatusya'diyah (2017), Novianthi (2015), Ataunur dan Ariyanto (2015) dan Ismail dan Abidin (2010) yang menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja.

Sementara itu faktor kedua yang mempengaruhi rendahnya kinerja pegawai adalah disiplin kerja para pegawainya. Seorang pegawai yang memiliki kedisiplinan yang tinggi, dipastikan akan mampu menunjukkan kerjanya dengan baik. Sebaliknya, seorang pegawai yang disiplin kerjanya rendah, akan memiliki kinerja yang rendah pula, karena tidak mungkin dia dapat melaksanakan tugas pokok dan fungsinya secara optimal jika dia tidak menaati peraturan yang berlaku di tempatnya bekerja. Hasil penelitian Rohimah (2013), Liyas dan

Primadi (2017), Meilany dan Ibrahim (2015), Untari (2018) dan Novianthi (2015) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Faktor ketiga yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang harmonis akan membuat para pegawai betah berada di tempat kerja mereka. Dengan memiliki lingkungan kerja yang kondusif, dinamis dan terhindar dari berbagai konflik, baik konflik internal maupun konflik eksternal, para pegawai akan merasa tenang dan senang dalam bekerja. Para pegawai akan lebih mudah untuk terhindar dari stress atau tekanan saat bekerja. Hal ini akan mempengaruhi kualitas dan kuantitas hasil kerja para pegawai karena keadaan psikis mereka akan mampu mengatasi berbagai persoalan dalam pekerjaan. Hasil penelitian Putra (2013), Nurmasitha (2015), Rahmawanti dkk (2014), Budianto dan Katini (2015) dan Syihabudin (2015) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Namun demikian ketiga faktor tersebut perlu diteliti aplikasinya pada Kantor Cabang Dinas Pendapatan Provinsi Kabupaten Tasikmalaya untuk dapat dipastikan pengaruh yang sebenarnya.

2. KAJIAN PUSTAKA

Kompetensi

Kompetensi dapat didefinisikan sebagai karakteristik dasar seseorang yang memiliki hubungan kausal dengan kriteria referensi efektivitas dan/atau keunggulan dalam pekerjaan atau situasi tertentu. Kompetensi merupakan karakter dasar orang yang mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, yang berlaku dalam cakupan situasi yang sangat luas dan bertahan untuk waktu yang lama. Kompetensi merujuk kepada karakteristik yang mendasari perilaku yang menggambarkan motif, karakteristik pribadi (ciri khas), konsep diri, nilai-nilai, pengetahuan atau keahlian yang dibawa seseorang yang berkinerja unggul di tempat kerja.

Sementara itu, menurut Spencer dalam Moehariono (2009:4) kompetensi terletak pada bagian dalam setiap manusia dan selamanya ada pada kepribadian seseorang yang dapat memprediksikan tingkah laku dan performansi secara luas pada semua situasi dan tugas pekerjaan atau *jobs task*. Wibowo (2007:324) menyatakan kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Disiplin Kerja

Disiplin merupakan suatu sikap untuk bertindak sesuai dengan ketentuan atau norma yang berlaku di lingkungan organisasi. Hal tersebut sejalan dengan pengertian disiplin yang

dikemukakan oleh Siswanto (2003: 291), menjelaskan pengertian disiplin kerja adalah sebagai suatu sikap menghormati, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikannya kepadanya. Berdasarkan pengertian tersebut, dapat dikatakan bahwa disiplin merupakan suatu sikap kewajiban yang dimiliki oleh seseorang untuk mengikuti atau mematuhi peraturan-peraturan standar yang berlaku dalam lingkungan organisasi.

Dari paparan di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan suatu hal yang sangat penting bagi suatu organisasi atau organisasi dan mempertahankan atau melangsungkan kehidupannya. Hal ini disebabkan hanya dengan disiplin yang tinggi suatu organisasi dapat berprestasi tinggi.

Dari uraian tersebut, dapat dikemukakan disiplin adalah suatu alat atau sarana bagi suatu organisasi untuk mempertahankan eksistensinya. Hal ini dikarenakan dengan disiplin yang tinggi, maka para pegawai atau bawahan akan mentaati semua peraturan-peraturan yang ada sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan.

Disiplin dapat meningkatkan pegawai di dalam organisasi /perusahaan karena disiplin memiliki potensi untuk mempengaruhi perilaku pegawai, mau bekerja dengan disiplin yaitu suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat atas segala apa yang menjadi ketentuan dalam organisasi dalam baik tertulis maupun tidak tertulis tanpa memakai perasaan, maka segala apa yang menjadi tujuan organisasi tidak akan tercapai didasari atas adanya pengintegrasian orang – orang dalam suatu situasi kerja yang menggiatkan mereka untuk bekerja bersama – sama serta dengan rasa puas baik kepuasan ekonomi, psikologis maupun kepuasan sosial. Oleh karena itu, disiplin dapat dijadikan sebagai alat untuk meningkatkan kinerja pegawai. Usaha dalam meningkatkan kinerja seseorang, terlebih dahulu harus diciptakan suatu kondisi organisasi dalam bentuk penetapan sebagai kebijakan dan penyediaan fasilitas serta kesejahteraan pegawai. Dari kondisi tersebut, diharapkan pegawai akan selalu mentaati peraturan yang berlaku untuk bekerja dan memiliki kinerja yang cukup tinggi guna menjamin kelangsungan hidup organisasi organisasi. Jadi, meningkatnya kinerja pegawai akan berarti merupakan salah satu faktor yang memberikan kontribusi terhadap terwujudnya tujuan organisasi. Sebaliknya, tidak ada peningkatan kinerja pegawai akan berarti merupakan salah satu faktor yang mengurangi kemampuan organisasi untuk menjamin kelangsungan hidup organisasi kerja tersebut.

Menurut Sedarmayanti (2001 : 72), terdapat pula berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, di antaranya adalah sikap mental, berupa motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja.

Dengan mengacu pada pendapat yang dikemukakan di atas, dengan demikian dapat dikatakan ada kaitan erat antara disiplin dengan kinerja pegawai, di mana keduanya saling mempengaruhi satu sama lain.

Lingkungan Kerja

Organisasi perlu menciptakan dan memelihara lingkungan kerja yang baik karena lingkungan kerja yang baik akan dapat menimbulkan suasana kerja yang dapat membuat pegawai bekerja lebih giat dan secara otomatis juga dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai yang berdampak langsung terhadap kepuasan kerja pegawai. Manfaat lingkungan kerja yang aman dan sehat dan mampu meningkatkan kualitas kehidupan kerja para pegawainya adalah dapat meningkatkan produktivitas kerja, meningkatkan efisiensi dan kualitas pegawai yang lebih berkomitmen, fleksibilitas dan adaptabilitas yang lebih besar sebagai akibat dari meningkatnya partisipasi dan rasa kepemilikan.

Dan kerugian lingkungan kerja yang tidak aman dan tidak sehat, yang berkaitan dengan psikologis, perasaan-perasaan pegawai yang menganggap dirinya tidak berarti dan rendahnya keterlibatannya dalam pekerjaan, barangkali lebih sulit dihitung secara kuantitatif, seperti juga gejala-gejala stres dan kehidupan kerja yang bermutu rendah (Rivai, 2009:793).

Manajemen yang baik tentunya akan memperhatikan aspek lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan, karena sangat dibutuhkan oleh tenaga kerjanya. Secara umum lingkungan kerja dalam suatu organisasi merupakan lingkungan dimana para karyawan melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

Menurut Supardi dalam Subroto, (2005) “lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan yang menyenangkan, mengamankan, menentramkan, dan betah kerja. Lingkungan kerja dalam suatu organisasi mempunyai peranan penting terhadap kelancaran pelaksanaan pekerjaan, karena lingkungan kerja yang baik bukan saja dapat memuaskan karyawan dalam melaksanakan tugas, tetapi berpengaruh juga dalam meningkatkan semangat kerja dan produktivitas.

Lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting untuk diperhatikan oleh pimpinan organisasi, karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang bekerja. Lingkungan kerja yang memuaskan karyawan akan dapat meningkatkan semangat kerja, dan sebaliknya lingkungan kerja yang sangat tidak memuaskan dapat menurunkan semangat kerja dan akhirnya menurunkan produktivitas kerja karyawan.

Lingkungan kerja adalah kondisi fisik dalam perusahaan yang dipersiapkan oleh manajemen perusahaan, yang meliputi penerangan yang cukup, suhu udara yang tepat, suara bising yang dapat dikendalikan, penggunaan warna, ruang gerak yang diperlukan, serta keamanan kerja karyawan. Menurut Sedamayanti (2011: 117), beberapa faktor yang dapat menentukan terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan semangat kerja karyawan adalah: penerangan atau cahaya, temperatur atau suhu udara, kelembaban, sirkulasi udara, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, tata warna, dekorasi, musik, dan keamanan di tempat kerja. Secara fisik yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah bangunan tempat kerja, tata ruang kerja, peralatan kerja, sarana untuk melakukan kegiatan berkumpul, halaman kantor, tempat istirahat. Tempat kerja harus cukup luas untuk bergerak dan bersih dengan udara segar serta bebas dari gangguan. Oleh karena begitu pentingnya lingkungan kerja untuk menciptakan suasana kerja yang penuh semangat, maka menjadi kewajiban pimpinan organisasi untuk memperhatikan lingkungan kerja karyawan dengan baik dan berkelanjutan. Variabel lingkungan kerja dalam penelitian ini dilihat dari indikator yang meliputi : keleluasaan ruang gerak, penataan peralatan kantor, kebisingan, penerangan, kebersihan, kenyamanan, sirkulasi udara, dan keamanan kerja.

Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan sebuah istilah terjemahan yang berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Banyak sekali pendapat para ahli tentang definisi kinerja. Berikut penulis sajikan pendapat dari beberapa ahli mengenai definisi kinerja :

Mangkunegara (2008:67) mengemukakan pendapatnya mengenai kinerja bahwa “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Sedangkan menurut Bernadin Russel yang dikutip oleh Gomes (2003:135), mengemukakan bahwa :“Kinerja adalah *outcome* yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama satu periode tertentu.”

Senada dengan hal tersebut, August W. Smith dalam Sedarmayanti (2011:50) mengemukakan bahwa : “Kinerja adalah hasil atau keluaran dari suatu proses”.

Selanjutnya pengertian kinerja yang dirumuskan oleh beberapa ahli manajemen yang dikutip oleh Tika (2008:121) adalah sebagai berikut :

1. Stoner, 1978 dalam bukunya *management* mengemukakan bahwa kinerja adalah fungsi dari motivasi, kecakapan, dan persepsi perananan.

2. Bernardin dan Russel 1993 mendefinisikan kinerja sebagai pencatatan hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu selama kurun waktu tertentu.
3. Prawiro Suntoro, 1999 mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Berdasarkan berbagai definisi di atas, penulis dapat menyimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja seseorang/kelompok dalam suatu organisasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya yang dipengaruhi oleh berbagai faktor dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Kerangka Pemikiran

Kinerja organisasi merupakan cerminan dari kinerja pegawai yang ada di dalamnya. Hal ini sesuai dengan pendapat Rivai (2005:309) bahwa “Dari hasil penilaian dapat dilihat kinerja organisasi yang dicerminkan oleh kinerja pegawai”. Maka dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai berhubungan erat dengan kinerja organisasi.

Mangkunegara (2007: 16), menjelaskan bahwa faktor-faktor penentu kinerja terdiri dari faktor individu seperti kecerdasan pikiran (Inteligensi Quotient (IQ)) dan kecerdasan emosi/Emotional Quotient (EQ), serta konsentrasi yang baik dalam bekerja, dan juga faktor lingkungan kerja organisasi seperti uraian jabatan yang jelas, pola komunikasi kerja yang efektif, budaya organisasi yang kuat, target kerja yang menantang, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarier dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

Menurut Gomes (2003:142) terdapat delapan kriteria yang dapat dijadikan ukuran dalam menilai atau mengevaluasi kinerja pegawai berdasarkan deskripsi perilaku yang spesifik, yaitu :

1. *Quantity of Work*
2. *Quality of Work*
3. *Job Knowledge*
4. *Creativeness*
5. *Cooperation.*
6. *Dependability*
7. *Initiative*
8. *Personal Qualities*

Untuk mencapai kinerja pegawai yang unggul, banyak faktor yang mempengaruhinya. Di antara faktor tersebut yakni kompetensi dan disiplin kerja pegawai itu sendiri. Kompetensi dan disiplin kerja pegawai yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula. Untuk

mencapai itu semua tidaklah mudah. Banyak kendala yang menyebabkan semuanya tidak berjalan sesuai dengan harapan. Kompetensi pegawai merupakan karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar yang memiliki hubungan kasual atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu.

Menurut Sedarmayanti (2011:112) kompetensi pegawai yaitu sifat yang dibawa lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang yang dapat menyelesaikan pekerjaannya, baik secara mental ataupun fisik. Selain itu, Spencer dalam Moeheriono (2009:4) menyebutkan bahwa kompetensi terletak pada bagian dalam setiap manusia dan selamanya ada pada kepribadian seseorang yang dapat memprediksikan tingkah laku dan performansi secara luas pada semua situasi dan tugas pekerjaan atau *jobs task*.

Kompetensi sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam mencapai kinerja yang baik. Dengan sumber daya manusia yang berkompeten akan menghasilkan hasil yang positif yang sangat besar terhadap peningkatan kinerja. Tanpa adanya kompetensi sumber daya manusia maka kinerja seorang pegawai akan sulit tercapai. Selain kompetensi pegawai, disiplin merupakan suatu hal yang sangat penting bagi suatu organisasi atau perusahaan dan mempertahankan atau melangsungkan kehidupannya. Hal ini disebabkan hanya dengan disiplin yang tinggi suatu organisasi dapat berprestasi tinggi.

Dari uraian tersebut, dapat dikemukakan bahwa disiplin adalah suatu alat atau sarana bagi suatu organisasi untuk mempertahankan eksistensinya. Hal ini dikarenakan dengan disiplin yang tinggi, maka para pegawai atau bawahan akan mentaati semua peraturan-peraturan yang ada sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu lingkungan kerja. Seperti yang disampaikan oleh Simanjuntak (2005:12) bahwa kinerja setiap orang juga tergantung pada dukungan organisasi dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, pemilihan teknologi, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja. Dengan demikian lingkungan kerja pegawai yang baik akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula.

Dari paparan di atas, jelas sekali bahwa kompetensi pegawai, disiplin kerja pegawai dan lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Sebagaimana dikemukakan oleh Wirawan (2001:13) menyebutkan "kinerja sering juga disebut dengan kinetika kerja atau *performance*", kinerja juga merupakan suatu fungsi dari hasil atau apa yang dicapai seorang pegawai dan kompetensi yang dapat menjelaskan bagaimana pegawai dapat mencapai hasil tersebut.

Pengukuran kinerja seharusnya mencerminkan masa lalu, bukan tujuan yang harus dicapai, melainkan sarana untuk memasuki masa depan yang lebih produktif. Agar penilaian kinerja mencapai potensinya, tidak cukup hanya melakukannya, melainkan pegawai harus bertindak menurut penilaiannya itu. Biasanya atasan mempunyai tanggung jawab mengkomunikasikan hasil-hasil penilaian kepada bawahannya dan membantu bawahan memperbaiki diri di masa mendatang. Sebaliknya bawahan biasanya mempunyai tanggung jawab mencari umpan balik yang jujur dan memanfaatkannya untuk meningkatkan kinerjanya.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan organisasi, meliputi adanya sasaran/target, kuantitas, kualitas, efektifitas dan efisiensi.

Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Kompetensi pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
2. Disiplin kerja pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
3. Lingkungan kerja pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
4. Kompetensi pegawai, disiplin kerja pegawai dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

3. METODE PENELITIAN

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di lingkup pegawai di lingkup Cabang Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Kabupaten Tasikmalaya, yang rinciannya tampak pada tabel berikut.

Tabel 1
Populasi Penelitian

Bagian/Sub Bagian	Jumlah Pegawai		
	L	P	Total
Kepala Kantor Cabang	1	-	1
Kepala Seksi	2	-	2
Kepala Sub Bagian TU	1	-	1
Bendahara	2	-	2
Tenaga Teknis	12	-	12
Non ASN	15	2	17
Jumlah Total	33	2	35

Sumber : Cabang Dinas Pendapatan Daerah Prov. Kab. Tasikmalaya

Sampel

Dari populasi yang ada, penulis akan menjadikannya sebagai responden atau sampel. Adapun teknik pengambilan sampel di atas, didasarkan pada pendapat Arikunto (2010:178), bahwa jika jumlah populasi 100 orang atau kurang maka pengambilan sampel bisa dilakukan dengan teknik *total sampling* atau mengambil seluruh populasi yang ada untuk dijadikan sampel.

Dengan demikian, karena jumlah populasi di kantor pegawai di lingkup Cabang Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Kabupaten Tasikmalaya hanya 35 orang, maka peneliti memutuskan untuk mengambil seluruh populasi tersebut menjadi subjek penelitian atau menjadi sampel.

Metode Penelitian

Mengacu pada karakteristik penelitian, metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *survey* dan *explanatory*, sebab penelitian ini termasuk pada penelitian *survey* dengan menggunakan kerangka pendekatan kuantitatif. Pendekatan ini bertujuan untuk mengumpulkan data dari sejumlah kasus dan mengukur gejala-gejala yang ada.

Dalam penelitian ini, informasi dikumpulkan dari responden melalui penggunaan angket dengan unit analisis adalah individu yaitu pegawai di lingkup Cabang Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Kabupaten Tasikmalaya.

Variabel

Secara operasional variabel perlu didefinisikan yang bertujuan untuk menjelaskan makna variabel penelitian. Singarimbun (2003:23) memberikan pengertian tentang definisi operasional adalah unsur penelitian yang memberikan petunjuk bagaimana variabel itu diukur.

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas (*independent variable*) yaitu kompetensi pegawai (X_1), disiplin kerja pegawai (X_2) dan lingkungan kerja (X_3). Variabel terikat (*dependent variable*) adalah kinerja pegawai (Y).

Teknik Analisis Data dan Uji Hipotesis

Untuk mengukur besarnya pengaruh kompetensi pegawai dan disiplin kerja pegawai terhadap kinerja pegawai, digunakan regresi linier berganda dengan rumus:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 \quad \text{Riduwan (2008:152)}$$

Keterangan:

Y = kinerja pegawai

a = konstanta

b_1 = koefisien regresi berganda antara X_1 dan Y

b_2 = koefisien regresi berganda antara X_2 dan Y

b3 = koefisien regresi berganda antara X3 dan Y

X1 = kompetensi pegawai

X2 = disiplin kerja pegawai

X3 = lingkungan kerja pegawai

Untuk mempermudah dan menghemat waktu, maka dalam penghitungannya, penelitian ini dibantu dengan program komputer *SPSS 20 for windows*.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan alat pengukur dapat mengungkapkan konsep gejala/kejadian yang diukur. Item kuesioner dinyatakan valid apabila nilai r hitung $>$ r tabel ($n-2$). Pengujian validitas selengkapnya dapat dilihat pada tabel Berikut ini:

Tabel 2. Hasil Pengujian Validitas

NO.	Variabel/Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
	Kompetensi Pegawai			
1	X11	,585	0,333	VALID
2	X12	,819	0,333	VALID
3	X13	,550	0,333	VALID
4	X14	,712	0,333	VALID
5	X15	,601	0,333	VALID
6	X16	,601	0,333	VALID
7	X17	,650	0,333	VALID
8	X18	,491	0,333	VALID
9	X19	,532	0,333	VALID
	Disiplin Kerja Pegawai			
10	X21	,631	0,333	VALID
11	X22	,492	0,333	VALID
12	X23	,484	0,333	VALID
13	X24	,640	0,333	VALID
14	X25	,452	0,333	VALID
15	X26	,514	0,333	VALID
	Lingkungan Kerja			
16	X31	,581	0,333	VALID
17	X32	,489	0,333	VALID
18	X33	,511	0,333	VALID
19	X34	,662	0,333	VALID

20	X35	,446	0,333	VALID
21	X36	,489	0,333	VALID
22	X37	,502	0,333	VALID
23	X38	,472	0,333	VALID
24	X39	,662	0,333	VALID
25	X310	,548	0,333	VALID
	X311	,496	0,333	VALID
	Kinerja Pegawai			
26	Y11	,635	0,333	VALID
27	Y12	,850	0,333	VALID
28	Y13	,610	0,333	VALID
29	Y14	,759	0,333	VALID
30	Y15	,630	0,333	VALID
31	Y16	,680	0,333	VALID
32	Y17	,695	0,333	VALID
33	Y18	,527	0,333	VALID
34	Y19	,576	0,333	VALID
35	Y110	,559	0,333	VALID
36	Y111	,771	0,333	VALID
37	Y112	,555	0,333	VALID
38	Y113	,681	0,333	VALID
39	Y114	,542	0,333	VALID
40	Y115	,590	0,333	VALID
41	Y116	,641	0,333	VALID
42	Y117	,612	0,333	VALID
43	Y118	,570	0,333	VALID

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS

Tabel di atas terlihat bahwa korelasi antara masing-masing indikator terhadap total skor konstruk dari setiap variabel menunjukkan hasil yang signifikan, dan menunjukkan bahwa r hitung $>$ r tabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dinyatakan valid.

Analisis Regresi

Setelah dilakukan uji validitas kuesioner, maka langkah selanjutnya yaitu menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Oleh karena itu untuk melihat pengaruh kompetensi pegawai dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dapat dilihat dari indikator-indikator yang mempengaruhinya.

a. Analisis regresi berganda

Model yang digunakan yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Berdasarkan hasil analisis program SPSS ver. 20 maka dapat dibentuk suatu persamaan regresi yang diambil dari output yang disajikan pada tabel 4.44 pada kolom *Unstandardized Coefficients* bagian B, yaitu sebagai berikut:

$$a = 0,350$$

$b_1 = 1,719$ merupakan besarnya koefisien variabel kompetensi pegawai

$b_2 = 0,046$ merupakan besarnya koefisien variabel disiplin kerja

$b_3 = 0,200$ merupakan besarnya koefisien variabel lingkungan kerja

sehingga persamaan regresi dibentuk menjadi berikut:

$$Y = 0,350 + 1,719 X_1 + 0,046 X_2 + 0,200 X_3 + e$$

Dari persamaan di atas dapat dijelaskan sebagai berikut: Jika kompetensi pegawai, disiplin kerja dan lingkungan kerja adalah 0 (nol) maka kinerja pegawai bernilai 0,350. Kemudian jika kompetensi pegawai sebesar 1 dan yang lainnya dianggap nol maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 1,79. Begitupun jika disiplin kerja pegawai sebesar 1 dan yang lainnya dianggap nol maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,046. Kemudian jika lingkungan kerja sebesar 1 dan yang lainnya dianggap nol maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,200.

b. Analisis Korelasi

Untuk mengetahui besarnya derajat atau kekuatan korelasi antara variabel independen dengan variabel dependen, berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS. 20.0 yang terdapat dalam tabel *correlations*, diketahui nilai koefisien korelasi sebesar 0,998. (lihat tabel 4.43). Hal ini menunjukkan bahwa tingkat keeratan hubungan yang disebabkan oleh variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebesar 0,998 dan angka tersebut menunjukkan terjadi korelasi sangat kuat. Korelasi atau disebut juga hubungan diantara variabel, bukan berarti menunjukkan adanya pengaruh diantara variabel yang diteliti akan tetapi sekedar hubungan yang terpisah yang tidak bisa dideskripsikan adanya keterkaitan. Sehingga untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen maka dilihat pada analisis lainnya.

Tabel 3. Output Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,998 ^a	,995	,995	,42414

c. Analisis koefisien determinasi

Untuk mengetahui berapa besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen maka rumus yang digunakan adalah :

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Berdasarkan program SPSS. 20.0 yang terdapat dalam tabel summary diketahui bahwa nilai koefisien determinasi sebesar 0,995 maka besarnya pengaruh kompetensi pegawai, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 99,5%. Dalam hal ini kinerja pegawai dipengaruhi oleh kompetensi pegawai, disiplin kerja dan lingkungan kerja sebesar 99,5%, sisanya sebesar 0,5 % merupakan pengaruh faktor lain yang tidak diteliti.

d. Pengujian hipotesis

Selanjutnya untuk menguji pengaruh kompetensi pegawai dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, maka dapat digunakan uji F dan uji t. Hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini berkaitan dengan ada tidaknya pengaruh antara kompetensi pegawai dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu dengan analisis regresi berganda dengan bantuan SPSS ver. 20. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan variabel independen (kompetensi pegawai, disiplin kerja dan lingkungan kerja) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai) maka dilakukan uji F. selain itu uji F juga digunakan untuk mengetahui ketepatan model penelitian. Hasil analisis uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 2210,581 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 (lihat tabel 4.44). Nilai ini lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam rangka untuk menjelaskan kinerja pegawai maka variabel kompetensi pegawai, disiplin kerja dan lingkungan kerja dapat digunakan secara bersama-sama atau dapat dikatakan variabel kompetensi pegawai, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu hipotesis yang menyatakan bahwa kompetensi pegawai, disiplin kerja pegawai dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dapat diterima.

Tabel 4. Output Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1192,995	3	397,665	2210,581	,000 ^b
	Residual	5,577	31	,180		
	Total	1198,571	34			

Sumber: Output SPSS

Selanjutnya untuk melakukan pengujian parsial dilakukan dengan menggunakan uji t. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial

berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan alat analisis regresi berganda diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 5. Rekapitulasi Hasil Analisis Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,350	,934		,375	,710
KOMPETENSI PEGAWAI	1,719	,149	,854	11,551	,000
DISIPLIN KERJA	,046	,141	,015	,324	,748
LINGKUNGAN KERJA	,200	,084	,123	2,387	,023

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan hasil analisis mengenai pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen maka diperoleh ringkasan hasil yang disajikan pada tabel 4. pengujian mengenai pengaruh kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 11,551 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 2,042 maka jika dibandingkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($11,551 > 2,042$) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, atau dengan melihat tingkat signifikansi yaitu sebesar 0,000, maka kompetensi pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Cabang Dinas Pendapatan Provinsi Kabupaten Tasikmalaya. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan kompetensi pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai dapat diterima.

Selanjutnya hasil analisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 0,324 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 2,042 maka jika dibandingkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,775 < 2,042$) sehingga H_a ditolak dan H_0 diterima, atau dengan melihat tingkat signifikansi yaitu sebesar 0,748, maka Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Cabang Dinas Pendapatan Provinsi Kabupaten Tasikmalaya. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai ditolak.

Kemudian hasil analisis mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,387 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 2,042 maka jika dibandingkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,387 > 2,042$) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, atau dengan melihat tingkat signifikansi yaitu sebesar 0,023, maka Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Cabang Dinas Pendapatan Provinsi Kabupaten

Tasikmalaya. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai diterima.

Pembahasan

Berikut ini dijelaskan hasil analisis uji hipotesis parsial (uji t) masing-masing variabel:

1. Kompetensi Pegawai dan Disiplin Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi Pegawai, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa Kompetensi Pegawai, disiplin kerja dan lingkungan kerja dapat menjelaskan kinerja pegawai sehingga penelitian dapat dilanjutkan dengan menganalisis uji parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

2. Kompetensi Pegawai

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kompetensi pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sehingga hasil ini mendukung penelitian sebelumnya yang telah dilaksanakan oleh Marsana (2008) yang menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja. Oleh karena itu hasil penelitian ini membuktikan bahwa suatu organisasi atau lembaga harus senantiasa memperhatikan kompetensi para pekerjanya karena telah terbukti bahwa kinerja pegawai ditentukan pula oleh kompetensi yang dimiliki tiap individunya. Kompetensi itulah yang menjadikan modal awal bagi sebuah organisasi dalam menjalankan roda operasinya agar berjalan dengan lancar dan tentunya pada akhirnya akan meningkatkan pula kinerja organisasi. Dalam perjalanan operasinya, Kantor Cabang Dinas Pendapatan Provinsi Kabupaten Tasikmalaya berusaha untuk menempatkan orang sesuai dengan keahliannya agar masing-masing job deskripsinya dapat dijalankan dengan baik. Selain itu pimpinan membukakan pintu jika para pegawainya ada yang merasa kesulitan atau tidak mengerti mengenai pekerjaannya saat itu. Sikap yang diambil oleh pimpinan ini adalah dalam rangka meningkatkan kualitas pekerjaan para pegawai menuju kompetensi yang terasah sehingga harapan terakhirnya adalah meningkatkan kinerja para pegawainya.

3. Disiplin Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa kedisiplinan yang dilakukan oleh para pegawai terutama disiplin dalam waktu, maupun disiplin dalam menyelesaikan tugas harus belum mampu membuktikan bahwa kedisiplinan ini dapat mempengaruhi kinerjanya. Hasil ini tidak sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yaitu Triyatno (2008) dan Rohimah (2013) bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Artinya jika kinerja pegawai ingin meningkat maka disiplin kerja para pegawai bukanlah salah satu faktor yang dapat

mempengaruhi secara signifikan. Kedisiplinan yang terjadi seharusnya ditunjang dengan pengawasan internal lembaga mengingat terkadang manusia melakukan disiplin jika ditunjang dengan pengawasan yang baik. Begitupun Kantor Cabang Dinas Pendapatan Provinsi Kabupaten Tasikmalaya harus mengawasi para pegawainya guna menjaga kedisiplinan yang dilakukan. Jam kerja yang selalu dicek agar para pekerja bekerja sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, bukanlah satu-satunya faktor yang harus dilakukan karena yang lebih penting adalah memaksimalkan waktu yang ada untuk bekerja sebaik-baiknya karena jika disiplin kerja yang dilakukan hanya dilihat dari waktu pada saat pengisian absen bukanlah hal yang penting dalam melakukan pekerjaan. Bahkan teguran dan hukuman yang sesuai dengan kesalahan selalu dilayangkan karena ini merupakan bentuk tanggungjawab dari seorang pimpinan kepada para pegawainya dalam rangka mempertahankan dan meningkatkan kedisiplinan yang dilakukan para pegawainya. Hasil akhir yang ingin dicapai adalah kinerja para pegawai akan menjadi meningkat.

4. Lingkungan Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sehingga hipotesis diterima. Artinya bahwa lingkungan kerja yang baik akan memberikan pengaruh terhadap kinerja para pegawainya. Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yaitu Tjatur (2005) dan Arnami (2009) bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kinerja pegawai pada Kantor Cabang Dinas Pendapatan Provinsi Kabupaten Tasikmalaya tidak hanya dipengaruhi oleh kompetensi yang baik namun dipengaruhi pula oleh kondisi lingkungan kerja yang nyaman. Biasanya suatu kantor akan menjaga lingkungan kerja agar tetap nyaman. Karena rasa nyaman di lingkungan kerja akan membantu para pekerjanya untuk lebih fokus dan konsentrasi dalam menyelesaikan segala tugas-tugasnya. Oleh karena itu jelas bahwa lingkungan kerja akan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kantor Cabang Dinas Pendapatan Provinsi Kabupaten Tasikmalaya telah menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman dan sehat. Kenyamanan tersebut tidak hanya nyaman dalam lingkungan fisik ruangan atau kebersihan lingkungan yang mendukung kesehatan para pegawai yang ada di Kantor Cabang Dinas Pendapatan Provinsi Kabupaten Tasikmalaya, namun kenyamanan lingkungan kerja secara keseluruhan menyangkut hati dan perasaan para pegawai sehingga setiap pegawai akan terfokus kepada pekerjaannya. Dampaknya adalah semangat pegawai menjadi terus meningkat dan akan meningkatkan pula kinerjanya.

5. SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan sebelumnya maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Kompetensi pegawai secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya kompetensi yang dimiliki para pegawai Kantor Cabang Dinas Pendapatan Provinsi Kabupaten Tasikmalaya akan meningkatkan pula kinerjanya masing-masing.
2. Disiplin kerja pegawai secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya disiplin kerja yang dilakukan oleh pegawai Kantor Cabang Dinas Pendapatan Provinsi Kabupaten Tasikmalaya belum mampu meningkatkan pula kinerjanya masing-masing.
3. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya lingkungan kerja yang ada di Kantor Cabang Dinas Pendapatan Provinsi Kabupaten Tasikmalaya mampu mendorong kondisi untuk meningkatkan kinerja para pegawai.
4. Kompetensi pegawai, disiplin kerja pegawai dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Artinya jika kompetensi pegawai, disiplin kerja dan lingkungan kerja Kantor Cabang Dinas Pendapatan Provinsi Kabupaten Tasikmalaya ditingkatkan maka akan meningkatkan pula kinerja para pegawainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ataunur, I., & Ariyanto, E. (2015). Pengaruh kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT Adaro Energy Tbk. *Telaah Bisnis*, 16(2).
- Budianto, A. A. T., & Katini, A. (2015). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta. *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 3(1).
- Gomes, F. C. (2003). *Manajemen sumber daya manusia*. Andi Offset.
- Ismail, R., & Zainal Abidin, S. (2010). Impact of worker's competence on their performance in the Malaysian private service sector. *Business and Economic Horizon*, 2(2).
- Liyas, J. N., & Primadi, R. (2017). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada bank perkreditan rakyat. *Al Masraf*, 2(1).
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2006). *Evaluasi kinerja manajemen sumber daya manusia organisasi*. Rafika Aditama.
- Marsana. (2008). Pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kepuasan serta implikasinya pada kinerja guru (studi kasus pada SMA Negeri se Sub Rayon 1 Semarang). Universitas Diponegoro.
- Meilany, P., & Ibrahim, M. (2015). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (kasus bagian operasional PT Indah Logistik Cargo Cabang Pekanbaru). *JOM FISIP*, 2(2).
- Moehariono. (2009). *Pengukuran kinerja berbasis kompetensi*. Ghalia Indonesia.

- Novianthi, F. (2015). Pengaruh kompetensi pegawai dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai (Tesis, Universitas Galuh, Ciamis).
- Nurmasita, F., Hakim, A., & Prasetyo, W. Y. (2015). Pengaruh kompetensi pegawai dan lingkungan kerja terhadap kualitas pelayanan. *Jurnal Administrasi Publik*, 1(6).
- Putra, F. R. (2013). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja (studi pada karyawan PT Naraya Telematika Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(1).
- Rahmawanti, N. P., Swasto, B., & Prasetya, A. (2014). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 8(2).
- Riduwan. (2008). *Metode dan teknik menyusun tesis*. Alfabeta.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2009). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. PT RajaGrafindo Persada.
- Rohimah, S. (2013). Pengaruh kompetensi, kompensasi, disiplin kerja terhadap kinerja dan kepuasan kerja guru SMA Islamic Village Karawaci Tangerang (Tesis, Universitas Esa Unggul, Jakarta).
- Sedarmayanti. (2011). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Mandar Maju.
- Simanjuntak, P. J. (2005). *Manajemen evaluasi kinerja*. Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Singarimbun. (2003). *Metode penelitian survei* (Cetakan IX). LP3ES.
- Siswanto. (2003). *Sistem manajemen kinerja: Panduan praktis untuk merancang dan meraih kinerja prima*. PT Gramedia Utama.
- Solehatasya'diyah. (2017). Pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan di kantor PT Kitadin Tenggara Seberang. *eJournal Administrasi Negara*, 5(2).
- Subroto, N. (2005). Pengaruh pelatihan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Semarang (Tesis, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Syihabudin, B. (2015). Pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai (Tesis, Universitas Galuh, Ciamis).
- Tika, A. P. (2008). Analisis pengaruh faktor-faktor terhadap kinerja perpustakaan di Kotamadya Surabaya (Tesis, Universitas Airlangga, Surabaya).
- Untari, D. (2018). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT KIE Indonesia. *Cano Ekonomos*, 7(1).
- Wibowo. (2009). *Manajemen kinerja*. PT RajaGrafindo Persada.