

**KOMPETENSI, KEDISIPLINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI PT PLN PERSERO UNIT PENDIDIKAN DAN LATIHAN  
TUNTUNGAN**

**Nanda Joevanka<sup>1</sup>, Sukarsih<sup>2</sup>, M.Umar Maya Putra<sup>3</sup>**

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Al-Azhar, Jl. Pintu Air IV No. 214  
Kwala Bekala, Padang Bulan, Kota Medan, Sumatera Utara 20142. (061) 8366679  
Email : nandajoevanka@gmail.com

---

**ABSTRAK**

Penelitian ini membahas tentang Kompetensi dan Kedisiplinan Serta Lingkungan Kerja apakah berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Unit Pendidikan dan Latihan Tuntungan. Sampel penelitian ini adalah Pegawai PT PLN Persero Unit Pendidikan dan Latihan Tuntungan dengan 53 sampel responden. Data yang digunakan adalah data primer. Penelitian ini menganalisis hubungan antara Kompetensi dan Kedisiplinan serta Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT PLN Persero Unit Pendidikan dan Latihan Tuntungan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial Kompetensi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), secara parsial Kedisiplinan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), secara parsial Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), Sedangkan secara simultan baik Kompetensi (X1) dan Kedisiplinan (X2) serta Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada PT PLN Persero Unit Pendidikan dan Latihan Tuntungan. Dengan nilai F hitung koefisien sebesar 44,159 dengan signifikansi sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0,05.

**Kata kunci :** Kompetensi, Kedisiplinan, Pendidikan dan Latihan

**Diterima : 15 Februari 2022    Direvisi : 16 Februari 2022    Disetujui : 17 Februari 2022**

### **1. Pendahuluan**

Sumber Daya Manusia merupakan posisi penting dalam usaha untuk mencapai tujuan organisasi yang telah direncanakan. Usaha yang dilakukan organisasi untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya atau pertumbuhannya semakin tergantung pada pengelolaan sumber daya manusianya. Jika PT. PLN (Persero) UPDL Tuntungan tidak bisa menyikapi hal tersebut, maka kelangsungan kegiatan organisasi akan menjadi terhambat. Untuk itu diperlukan adanya sistem yang baik dalam suatu organisasi. Hal ini, seorang pemimpin dituntut untuk mengambil keputusan bagi perusahaan. Salah satunya adalah dengan meningkatkan sumber daya manusia yang cakap dan tangguh. Organisasi atau instansi dalam melaksanakan program yang diarahkan selalu berdaya guna untuk mencapai tujuan instansi. Caranya adalah dengan meningkatkan kinerja karyawan. Masalah kinerja tidak terlepas dari proses hasil dan daya guna, dalam hal ini kinerja atau prestasi

kerja merupakan hasil kerja merupakan kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

## 2. Kajian Pustaka

### 2.1 Pengertian Kinerja Pegawai

kinerja itu adalah terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja atau prestasi kerja. Dan dalam pengertian yang sederhana kinerja adalah hasil dari pekerjaan organisasi, yang dikerjakan oleh karyawan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan petunjuk (manual), arahan yang diberikan oleh pimpinan (*manajer*), kompetensi dan kemampuan karyawan mengembangkan nalarnya dalam bekerja.

faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

1. Faktor personal atau individu meliputi pengetahuan keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
2. Faktor kepemimpinan yang meliputi kualitas dalam memberi dorongan, semangat, arahan dan dukungan, yang diberi manajer.
3. faktor tim meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
4. Faktor sistem meliputi sistem kerja, fasilitas kerja dan infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
5. Konsep konstektual (situasional) meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

### 2.2 Kompetensi

Pengertian kompetensi mengandung bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang dengan perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Prediksi siapa yang berkinerja baik dan kurang baik dapat diukur dari kriteria atau standar yang digunakan.

Indikator yang mempengaruhi kompetensi pegawai perusahaan antara lain :

1. Pengetahuan (*knowledge*)
2. Pemahaman (*understanding*)
3. Kemampuan/Keterampilan (*skill*)
4. Nilai (*value*)

### 2.3 Kedisiplinan

Disiplin juga bermanfaat untuk mendidik pegawai dalam mematuhi dan menaati peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik merupakan hal yang cukup sulit karena banyak faktor yang mempengaruhinya. Terkadang kekurangtahuan karyawan tentang peraturan, prosedur, dan kebijakan yang ada merupakan penyebab terbanyak tindakan indisipliner. Indikator yang

mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi maupun instansi, diantaranya sebagai berikut :

1. Tujuan dan kemampuan
2. Teladanan pimpinan
3. Keadilan
4. Pengawasan melekat (waskat)

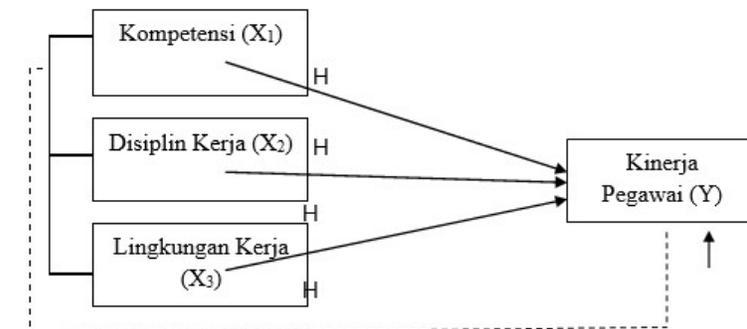
## 2.4 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja, lingkungan kerja dapat berupa ruangan, *layout*, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Berikut ini beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan pegawai diantaranya adalah :

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja
2. Temperatur di tempat kerja
3. Kelembaban di tempat kerja
4. Sirkulasi udara

## 2.5 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual memberikan gambaran mengarahkan asumsi mengenai variabel- variabel yang akan diteliti. Kerangka konseptual memberikan petunjuk kepada peneliti di dalam merumuskan masalah penelitian. Berdasarkan tinjauan pustaka dan penelitian terdahulu, maka kerangka konseptual antara kompetensi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja pegawai dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar.1 Kerangka konseptual

## 3 Metode Penelitian

sebanyak 53 Pegawai. Adapun teknik pengambilan sampel adalah dengan menggunakan teknik sampel jenuh dimana seluruh populasi dijadikan sampel yang berjumlah 53 orang.

Teknik Analisis data

Bentuk persamaan dari regresi linear berganda ini yaitu:

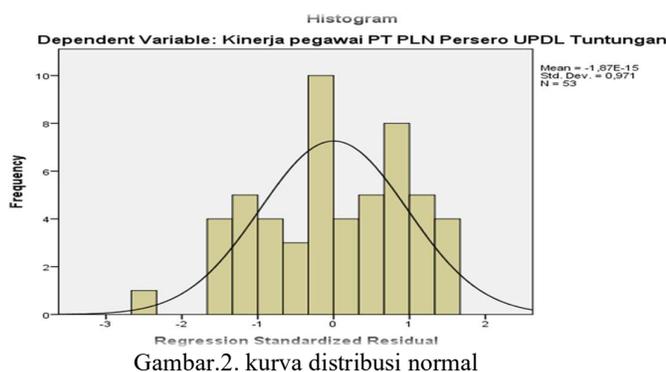
$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

- Y = Kinerja  
a = Konstanta  
 $X_1$  = Kompetensi  
 $X_2$  = Kedisiplinan  
 $X_3$  = Lingkungan Kerja  
 $b_1$  = Koefisien regresi berganda  $X_1$  terhadap variabel terikat Y  
 $b_2$  = Koefisien regresi berganda  $X_2$  terhadap variabel terikat Y  
 $b_3$  = Koefisien regresi berganda  $X_3$  terhadap variabel terikat Y

## 4 Hasil Pembahasan

### 4.1 Uji Normalitas



Gambar.2. kurva distribusi normal

Pada gambar diatas menunjukkan bahwa grafik histogram berdistribusi normal, hal ini dapat dilihat dari bentuk kurva yang menyerupai bentuk lonceng yaitu memiliki kemiringan yang cenderung seimbang, baik itu tidak miring ke kiri atau ke kanan

### 4.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini digunakan analisis regresi linear berganda dengan tujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Perhitungan statistik dalam penelitian ini dengan menggunakan bantuan program komputer *SPSS for windows versi 22*. Berikut ini adalah hasil uji regresinya seperti pada tabel

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7,678	2,803		2,739	,009
Kompetensi	,314	,141	,220	2,218	,031
Kedisiplinan	,523	,106	,451	4,952	,000
Lingkungan Kerja	,515	,129	,364	3,979	,000

Berdasarkan hasil tersebut apabila ditulis ke dalam persamaan regresi sederhana adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e \quad Y = 7,678 + 0,314 X_1 + 0,523 X_2 + 0,515 X_3 + e$$

Persamaan regresi pada tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Pada model regresi ini, nilai konstanta yang tercantum sebesar 7,678 dapat diartikan jika variabel bebas dalam model diasumsikan sama dengan nol, secara rata-rata variabel diluar model tetap akan meningkatkan kinerja sebesar 7,678 satuan.
- Nilai besaran koefisien regresi  $\beta_1$  sebesar 0,314 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel kompetensi ( $X_1$ ) berpengaruh positif terhadap Kinerja ( $Y$ ). Hal ini menunjukkan bahwa ketika kompetensi mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka kinerja juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,314 satuan.
- Nilai besaran koefisien regresi  $\beta_2$  sebesar 0,523 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel kedisiplinan ( $X_2$ ) berpengaruh positif terhadap kinerja ( $Y$ ). Hal ini menunjukkan bahwa ketika kedisiplinan mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka kinerja juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,523 satuan.
- Nilai besaran koefisien regresi  $\beta_3$  sebesar 0,515 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel lingkungan kerja ( $X_3$ ) berpengaruh positif terhadap kinerja ( $Y$ ). Hal ini menunjukkan bahwa ketika lingkungan kerja mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka kinerja juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,515 satuan

## 5 Kesimpulan

Secara parsial menunjukkan bahwa Kompetensi dengan nilai koefisien ( $\beta$ ) yang bernilai positif sebesar 2,218 dan nilai signifikansi sebesar 0,031, Kedisiplinan, nilai koefisien ( $\beta$ ) yang bernilai positif sebesar 4,952 dan nilai signifikansi sebesar 0,000, Lingkungan Kerja, nilai koefisien ( $\beta$ ) yang bernilai positif sebesar 3,979 dan nilai signifikansi sebesar 0,000, dimana Kompetensi, Kedisiplinan, Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. PLN Persero UPDL Tuntungan. Dari hasil pengujian secara simultan menunjukkan dimana Kompetensi, Kedisiplinan, Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN Persero UPDL Tuntungan terlihat dari nilai koefisien sebesar 44,159 dengan signifikansi sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0,05.

## Referensi :

- [1] Abdullah. (2013). *Manajemen dan evaluasi Kinerja*. Yogyakarta: Aswaja. Pressindo
- [2] Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja Edisi Ketiga*. Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada.
- [3] Carter, L.( 2011). The relationship between interpersonal relational competence and employeeperformance: *Adevelomental* model. *International Journal of Interdisciplinery Social sciences*.
- [4] Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta.
- [5] Sinambela, Lijan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- [6] Hasibuan, Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: PT Bumi Aksara. Jakarta.
- [7] Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- [8] Sedarmayanti. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negri Sipil*. PT Refka Aditama, Bandung.