

Pengaruh Kompetensi SDM, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Bagian Umum dan Perlengkapan Sekretariat Daerah Kabupaten Batubara

Normansyah¹, Hadi Suriono², Nisfu Fhatri³, M. Saleh Melawat⁴, Dian Wahyuni⁵, Rumondang⁶, Darma syahputra⁷

¹²³⁴⁵⁶⁷ Universitas Asahan; Indonesia

correspondence e-mail*, unafenormansyah@gmail.com; hadi.suriono0468@gmail.com; nisfufiriuna@gmail.com; salehmalawat0508@gmail.com; rumondang1802@gmail.com; dwahyuni793@gmail.com; darmasyahputra824@gmail.com

Submitted: Revised: 2024/01/21 Accepted: 2024/01/21 Published: 2024/01/17

Abstract

The background underlying this research is that there are indications that the work performance of employees in the General and Equipment Section of the Regional Secretariat of Batubara Regency is not as optimal as expected. The theory used in this writing is organizational and human resource management theory with a greater focus on HR competency factors, work discipline, work environment and work performance which are the variables in this research. The method used in this research is a survey approach. the type of research is quantitative descriptive and the nature of the research is explanation. The results of the research show that simultaneously there is a significant influence between HR competency, work discipline and work environment factors on employee work performance in the General and Equipment Section of the Regional Secretariat of Batubara Regency and partially it shows that there is a significant influence between HR competency, work discipline and work environment on employee work performance in the General and Equipment Section of the Regional Secretariat of Batubara Regency and partially the most dominant influence on employee work performance is work discipline.

Keywords

HR Competency, Work Discipline, Work Environment, Work Performance



© 2024 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License (CC BY NC) license (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>).

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang paling menentukan berhasil tidaknya suatu organisasi . Untuk kelangsungan hidup dan kemajuan organisasi maka organisasi memerlukan pengelolaan sumber daya manusia yang baik, sehingga keberhasilan proses operasional organisasi sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusianya (Jumady et al., 2021). Untuk mendorong kinerja pegawai, organisasi memerlukan sumber daya manusia yang

memiliki keterampilan dan kemampuan unik yang sesuai dengan visi dan misi organisasi (Firman, 2017).

Sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang baik pada akhirnya akan menghasilkan kinerja pegawai yang baik pula . Oleh karena itu, perlu dikembangkan standar kerja yang dapat dijadikan referensi perbandingan Hal ini telah tercapai sebagaimana dimaksud (Gasmadia, Firman , & Hamzah, 2022). Kompetensi mengacu pada kemampuan untuk melakukan atau menjalankan suatu pekerjaan atau tugas tertentu berdasarkan keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang diperlukan untuk pekerjaan tersebut. Tingkat kebutuhan kompetensi ditentukan untuk memahami tingkat pencapaian yang diharapkan untuk suatu pekerjaan atau tugas. Kategori baik atau sedang. Penentuan kompetensi yang dibutuhkan tentunya akan menjadi dasar penilaian prestasi kerja. Dalam kapasitas ini, sumber daya manusia dipandang sebagai manusia dengan kualitas unik yang perlu dikembangkan. Kapabilitas sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting, di satu sisi merupakan sumber daya manusia , penggerak aktif pengembangan organisasi, dan penentu kapabilitas pengelolaan sumber daya organisasi dunia. Artinya peran utama guru sangat penting dalam meningkatkan kinerja siswa, dan pengalaman kerja juga menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai , Pengalaman kerja merupakan ilmu yang diperoleh seseorang secara langsung melalui proses kerja sehari-hari sesuai dengan jenis pekerjaannya (Muslim et al., 2020).

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan survey. Jenis penelitian deskriptif kuantitatif dan sifat penelitian adalah. Metode pengumpulan data adalah dengan wawancara, kuesioner dan studi dokumentasi. Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai pada Bagian Umum dan Perlengkapan Sekretariat Daerah Kabupaten Batubara yang berjumlah 73 pegawai. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi pegawai pada Bagian Umum dan Perlengkapan Sekretariat Daerah Kabupaten Batubara yaitu sejumlah 73 pegawai. Metode analisis penelitian ini adalah regresi linear berganda dengan program Statistical Product Software Solution (SPSS).¹

Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai pada Bagian Umum dan Perlengkapan Sekretariat Daerah Kabupaten Batubara yang berjumlah 73 pegawai. Penentuan jumlah sampel

¹ Muslim, M., Nurwanah, A., Sari, R., & Arsyad, M. (2020). *Pengaruh Pengalaman Kerja, Independensi, Integritas, Kompetensi Dan Etika Auditor Kualitas Audit*. Wacana Equilibrium (Jurnal Pemikiran Penelitian Ekonomi), 8(2), 100-112.

dalam penelitian ini adalah seluruh populasi pegawai pada Bagian Umum dan Perlengkapan Sekretariat Daerah Kabupaten Batubara yaitu sejumlah 73 pegawai.

Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah :

- a. Data Primer, yaitu diperoleh dengan memberikan daftar pertanyaan (*questionnaire*) kepada pegawai yang kompeten dan diperoleh langsung dari hasil wawancara (*interview*) kepada Kepala Bagian Umum dan Perlengkapan Sekretariat Daerah Kabupaten Batubara.
- b. Data Sekunder, yaitu diperoleh melalui dokumen-dokumen dari Bagian Umum dan Perlengkapan Sekretariat Daerah Kabupaten Batubara.

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- a. Daftar pertanyaan (*questionnaire*), yang diberikan kepada para pegawai dari Bagian Umum dan Perlengkapan Sekretariat Daerah Kabupaten Batubara yang menjadi responden dalam penelitian ini.
- b. Wawancara (*interview*), yang dilakukan kepada pihak pimpinan atau yang berwenang untuk memberikan informasi dan keterangan sesuai yang dibutuhkan peneliti.
- c. Studi dokumentasi, dilakukan dengan mengumpulkan dan mempelajari dokumen-dokumen yang diperoleh dari Bagian Umum dan Perlengkapan Sekretariat Daerah Kabupaten Batubara berupa sejarah singkat berdirinya lembaga, struktur organisasi lembaga dan jumlah pegawai yang bekerja di kantor tersebut.

Metode Analisis Data

Metode analisis data yang dipergunakan untuk menjawab hipotesis ini adalah analisis regresi linier berganda, dengan formulasi sebagai berikut:

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

Dimana :

Y = Prestasi Kerja

X₁ = Kompetensi SDM

X₂ = Disiplin Kerja

X₃ = Lingkungan Kerja

a = Konstanta

b₁ = Koefisien regresi variabel Kompetensi SDM

b_2 = Koefisien regresi variabel Disiplin Kerja

b_3 = Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja

e = *Term of error*

Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen diuji dengan tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 5\%$.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

| Usia (tahun) | Jumlah (orang) | (%) |
|--------------|----------------|--------------|
| ≤ 30 | 33 | 45.2 |
| 31 - 40 | 20 | 27.4 |
| 41 - 50 | 18 | 24.7 |
| ≥ 51 | 2 | 2.7 |
| Total | 73 | 100.0 |

Sumber : Hasil Penelitian, 2023 (Data Diolah)

Berdasarkan Tabel 1. yang ada menunjukkan bahwa usia responden yang lebih dominan adalah yang berusia 31 tahun sampai dengan 40 tahun yaitu 20 orang (27.4%). Responden yang berusia ≥ 51 tahun berjumlah 2 orang (2.7%), responden yang berusia ≤ 30 tahun berjumlah 33 orang (45.2%) dan yang berusia 41 tahun sampai dengan 50 tahun yaitu sejumlah 18 orang (24.7%). Sesuai usia responden tersebut memberikan gambaran bahwa mayoritas pegawai yang berada pada Bagian Umum dan Perlengkapan Sekretariat Daerah Kabupaten Batubara merupakan pegawai yang memiliki usia ≤ 30 tahun dengan persentase keseluruhan 45.2%.

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| Jenis Kelamin | Jumlah (orang) | (%) |
|---------------|----------------|--------------|
| Laki-laki | 48 | 65.8 |
| Perempuan | 25 | 34.2 |
| Total | 73 | 100.0 |

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data Diolah)

Berdasarkan Tabel 2. yang ada menunjukkan bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 48 orang (65.8%) dan yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 25 orang (34.2%).

Hal ini menunjukkan, pegawai yang bekerja pada Bagian Umum dan Perlengkapan ²Sekretariat Daerah Kabupaten Batubara lebih dominan yang berjenis kelamin laki-laki. Secara umum laki-laki memiliki kodrat untuk memenuhi kebutuhan keluarga, selain itu laki-laki masih dinilai lebih mampu untuk bekerja keras dan lebih berani menghadapi tantangan dalam pekerjaan, walaupun tidak menutup kemungkinan instansi merekrut perempuan berdasarkan potensi yang lebih baik dari laki-laki.

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

| Masa Kerja (tahun) | Jumlah (orang) | (%) |
|--------------------|----------------|--------------|
| ≤ 5 | 24 | 32.8 |
| 6 - 10 | 31 | 42.5 |
| ≥ 11 | 18 | 24.7 |
| Total | 73 | 100.0 |

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data Diolah)

Berdasarkan Tabel 3. yang ada menunjukkan bahwa responden yang memiliki masa kerja lebih dominan adalah yang memiliki masa kerja ≤ 5 tahun yang berjumlah 24 orang (32.8%). Responden yang memiliki masa kerja 6 - 10 tahun berjumlah 31 orang (42.5%) dan responden yang memiliki masa kerja ≥ 11 tahun berjumlah 18 orang (24.7%). Berdasarkan masa kerja responden tersebut diatas memberikan gambaran bahwa pegawai yang bekerja pada Bagian Umum dan Perlengkapan Sekretariat Daerah Kabupaten Batubara didominasi oleh pegawai yang memiliki masa kerja 6 sampai 10 tahun.

Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

| Tingkat Pendidikan | Jumlah (orang) | (%) |
|--------------------|----------------|--------------|
| SMU | 29 | 39.7 |
| D-3 | 20 | 27.4 |
| S-1 | 23 | 31.5 |
| S-2 | 1 | 1.4 |
| Total | 73 | 100.0 |

² Muslim, M., Nurwanah, A., Sari, R., & Arsyad, M. (2020). *Pengaruh Pengalaman Kerja, Independensi, Integritas, Kompetensi Dan Etika Auditor Kualitas Audit*. Wacana Equilibrium (Jurnal Pemikiran Penelitian Ekonomi), 8(2), 100-112.

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data Diolah)

Berdasarkan tabel 4. yang ada menunjukkan bahwa tingkat pendidikan responden pada Bagian Umum dan Perlengkapan Sekretariat Daerah Kabupaten Batubara yang memiliki tingkat pendidikan S-2 sebanyak 1 orang (1.4%), responden yang memiliki tingkat pendidikan S-1 sebanyak 23 orang (31.5%), responden yang memiliki tingkat pendidikan D-3 sebanyak 20 orang (27.4%) dan responden yang memiliki tingkat pendidikan SMU sebanyak 29 orang (39.7%). Hal ini mengindikasikan bahwa pada Bagian Umum dan Perlengkapan Sekretariat Daerah Kabupaten Batubara banyak pegawai yang memiliki latar belakang pendidikan setingkat SMU.

Uji Validitas dan Reliabilitas**Uji Validitas****Uji Validitas Variabel Kompetensi SDM**

Hasil uji validitas instrumen variabel kompetensi SDM dapat dilihat pada Tabel 5. berikut :

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi SDM

| Pertanyaan | <i>Corrected Item Total Correlation</i> | <i>Sig. (1 - tailed)</i> | Keterangan |
|---|--|---------------------------------|-------------------|
| Keterampilan menjalankan tugas (<i>Task Skill</i>) merupakan bagian dari kompetensi SDM. | 0.798 | 0.000 | Valid |
| Keterampilan mengelola tugas (<i>Task management skill</i>) merupakan bagian dari kompetensi SDM. | 0.774 | 0.000 | Valid |
| Keterampilan mengambil tindakan (<i>Contingency management skill</i>) merupakan bagian dari kompetensi SDM. | 0.882 | 0.000 | Valid |
| Keterampilan bekerjasama (<i>Job role environment skills</i>) merupakan bagian dari kompetensi SDM | 0.842 | 0.000 | Valid |
| Keterampilan beradaptasi (<i>Transfer skills</i>) merupakan bagian dari kompetensi SDM | 0.764 | 0.000 | Valid |

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data Diolah)

Berdasarkan tabel 5. diperoleh bahwa hasil pengujian instrumen dari variabel kompetensi SDM memiliki nilai yang lebih besar dari 0,361. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen pertanyaan dari variabel kompetensi SDM yang digunakan adalah valid dan

dapat digunakan dalam penelitian. Kesimpulan ini diperkuat dengan nilai signifikansi (*1-tailed*)³ seluruh instrumen yang lebih kecil dari nilai α sebesar 5 %.⁴

Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Hasil uji validitas instrumen variabel disiplin kerja dapat dilihat pada tabel 6 berikut :

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

| Pertanyaan | Corrected Item Total Correlation | Sig. (1 - tailed) | Keterangan |
|---|----------------------------------|-------------------|------------|
| Kehadiran merupakan bagian dari disiplin kerja | 0.789 | 0.000 | Valid |
| Tata cara kerja merupakan bagian dari disiplin kerja | 0.883 | 0.000 | Valid |
| Kesadaran bekerja merupakan bagian dari disiplin kerja | 0.788 | 0.000 | Valid |
| Ketaatan pada atasan merupakan bagian dari disiplin kerja | 0.825 | 0.000 | Valid |
| Rasa tanggung jawab merupakan bagian dari disiplin kerja | 0.865 | 0.000 | Valid |

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data Diolah)

Berdasarkan tabel 6. diperoleh bahwa hasil pengujian instrumen dari variabel disiplin kerja memiliki nilai yang lebih besar dari 0,361. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen pertanyaan dari variabel disiplin kerja yang digunakan adalah valid dan dapat digunakan dalam penelitian. Kesimpulan ini diperkuat dengan nilai signifikansi (*1-tailed*) seluruh instrumen yang lebih kecil dari nilai α sebesar 5 %.

Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Hasil uji validitas instrumen variabel lingkungan kerja dapat dilihat pada tabel 7 berikut :

Tabel 7. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja⁵

| Pertanyaan | Corrected Item Total | Sig. (1 - | Keterangan |
|------------|----------------------|-----------|------------|
|------------|----------------------|-----------|------------|

³ Muslim, M., Nurwanah, A., Sari, R., & Arsyad, M. (2020). *Pengaruh Pengalaman Kerja, Independensi, Integritas, Kompetensi Dan Etika Auditor Kualitas Audit*. Wacana Equilibrium (Jurnal Pemikiran Penelitian Ekonomi), 8(2), 100-112.

⁴ Muslim, M., Nurwanah, A., Sari, R., & Arsyad, M. (2020). *Pengaruh Pengalaman Kerja, Independensi, Integritas, Kompetensi Dan Etika Auditor Kualitas Audit*. Wacana Equilibrium (Jurnal Pemikiran Penelitian Ekonomi), 8(2), 100-112

| | <i>Correlation</i> | <i>tailed)</i> | |
|--|--------------------|----------------|-------|
| Penerangan yang baik merupakan ciri lingkungan kerja yang kondusif | 0.830 | 0.000 | Valid |
| Suhu udara yang sejuk merupakan ciri lingkungan kerja yang kondusif | 0.852 | 0.000 | Valid |
| Bau ruangan yang minimal merupakan ciri lingkungan kerja yang kondusif | 0.774 | 0.000 | Valid |
| Keamanan yang terjaga merupakan ciri lingkungan kerja yang kondusif | 0.751 | 0.000 | Valid |
| Kenyamanan yang terjaga merupakan ciri lingkungan kerja yang kondusif | 0.722 | 0.000 | Valid |

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data Diolah)

Berdasarkan tabel 7. diperoleh bahwa hasil pengujian instrumen dari variabel lingkungan kerja memiliki nilai yang lebih besar dari 0,361. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen pertanyaan dari variabel lingkungan kerja yang digunakan adalah valid dan dapat digunakan dalam penelitian. Kesimpulan ini diperkuat dengan nilai signifikansi (*1-tailed*) seluruh instrumen yang lebih kecil dari nilai α sebesar 5 %.

Uji Validitas Variabel Prestasi Kerja

Hasil uji validitas instrumen variabel prestasi kerja dapat dilihat pada tabel 8 berikut :

Tabel 8. Hasil Uji Validitas Variabel Prestasi Kerja

| Pertanyaan | <i>Corrected Item Total Correlation</i> | <i>Sig. (1 - tailed)</i> | Keterangan |
|--|---|--------------------------|-------------------|
| Kualitas kerja merupakan bagian dari penilaian prestasi kerja | 0.768 | 0.000 | Valid |
| Kuantitas kerja merupakan bagian dari penilaian prestasi kerja | 0.796 | 0.000 | Valid |
| Kehandalan merupakan bagian dari penilaian prestasi kerja | 0.826 | 0.000 | Valid |
| Sikap kerja merupakan bagian dari penilaian prestasi kerja | 0.812 | 0.000 | Valid |

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data Diolah)⁶

Berdasarkan tabel 8. diperoleh bahwa hasil pengujian instrumen dari variabel prestasi kerja⁷

⁵ Muslim, M., Nurwanah, A., Sari, R., & Arsyad, M. (2020). *Pengaruh Pengalaman Kerja, Independensi, Integritas, Kompetensi Dan Etika Auditor Kualitas Audit*. *Wacana Equilibrium (Jurnal Pemikiran Penelitian Ekonomi)*, 8(2), 100-112

memiliki nilai yang lebih besar dari 0,361. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen pertanyaan dari variabel prestasi kerja yang digunakan adalah valid dan dapat digunakan dalam penelitian. Kesimpulan ini diperkuat dengan nilai signifikansi (*1-tailed*) seluruh instrumen yang lebih kecil dari nilai α sebesar 5 %.

Uji Reliabilitas

Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel

| Variabel | Cronbach's Alpha | N Of Items | Keterangan |
|---------------------------|------------------|---------------|------------|
| Variabel Kompetensi SDM | 0,832 | 5 | Reliabel |
| Variabel Disiplin Kerja | 0,879 | 5 | Reliabel |
| Variabel Lingkungan Kerja | 0,815 | 5 | Reliabel |
| Variabel Prestasi Kerja | 0,846 | 4 | Reliabel |

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data Diolah)

Reliabilitas yang kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan reliabilitas dengan *Cronbach's Alpha* 0,8 atau di atasnya adalah baik. Berdasarkan output yang diperoleh pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien reliabilitas pada variabel kompetensi SDM, disiplin kerja, lingkungan kerja dan prestasi kerja lebih besar dari 0,8 ($>0,8$) adalah baik sedangkan variabel yang lain dapat diterima. Dengan demikian variabel-variabel yang digunakan pada instrumen tersebut adalah *reliabel* untuk digunakan dalam penelitian.

Hasil Uji Hipotesis dengan Metode Regresi Linier Berganda

Hasil Uji Regresi

Pengujian hipotesis analisis regresi linear berganda menyatakan bahwa kompetensi SDM, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Bagian Umum dan Perlengkapan Sekretariat Daerah Kabupaten Batubara.

Tabel 10. Hasil Uji Regresi Hipotesis⁸

⁷ Muslim, M., Nurwanah, A., Sari, R., & Arsyad, M. (2020). *Pengaruh Pengalaman Kerja, Independensi, Integritas, Kompetensi Dan Etika Auditor Kualitas Audit*. *Wacana Equilibrium (Jurnal Pemikiran Penelitian Ekonomi)*, 8(2), 100-112

| Model | Variabel | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients |
|-------|------------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|
| | | B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 4.645 | 4.007 | |
| 2 | Kompetensi SDM (X ₁) | .685 | .131 | .282 |
| 3 | Disiplin Kerja (X ₂) | .786 | .089 | .232 |
| 4 | Lingkungan Kerja (X ₃) | .658 | .157 | .246 |

a Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data Diolah)

Berdasarkan pada tabel 10. yang ada diperoleh persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$\hat{Y} = 4.645 + 0,685 X_1 + 0,786 X_2 + 0,658 X_3$$

Pada persamaan tersebut dapat dilihat bahwa kompetensi SDM (X₁), disiplin kerja (X₂) dan lingkungan kerja (X₃) mempunyai koefisien regresi positif yang membuktikan kontibusinya terhadap prestasi kerja pegawai (Y) pada Bagian Umum dan Perlengkapan Sekretariat Daerah Kabupaten Batubara pada model regresi ini, nilai konstanta yang tercantum sebesar 4,645 dapat diartikan jika variabel bebas dalam model diasumsikan sama dengan nol, secara rata-rata variabel di luar model tetap akan meningkatkan prestasi kerja pegawai sebesar 4,645 satuan.

Pengujian Hipotesis

Hasil Uji F (Uji Serempak)

Hasil pengujian secara serempak atau uji F dapat dilihat pada tabel 11 sebagai berikut:

Tabel 11. Hasil Uji Serempak (Uji F) Hipotesis

| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Regression | 61.253 | 3 | 25.121 | 16.687 | .000 ^a |
| Residual | 246.435 | 69 | 4.042 | | |
| Total | 307.688 | 72 | | | |

a Predictors: (Constant), Kompetensi_SDM (X₁), Disiplin_Kerja (X₂), Lingkungan_Kerja (X₃)

b Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data Diolah)

Berdasarkan Tabel 11. yang ada diperoleh bahwa nilai F_{hitung} (16.687) lebih besar dibandingkan dengan nilai F_{tabel} (2,76), dan sig. α (0,000^a) lebih kecil dari alpha 5% (0,05). Hal ini

mengindikasikan bahwa hasil penelitian menolak H_0 dan menerima H_1 yaitu kompetensi SDM, disiplin kerja dan⁹ lingkungan kerja secara serempak berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Bagian Umum dan Perlengkapan Sekretariat Daerah Kabupaten Batubara.

Hasil Uji t (Uji Parsial)

Hasil pengujian secara parsial atau uji t dapat dilihat pada tabel 12 sebagai berikut :

Tabel 12. Hasil Uji Parsial (Uji t) Hipotesis

| Model | | T | Sig. |
|-------|----------------------------|-------|------|
| 1 | (Constant) | 1.056 | .000 |
| | Kompetensi SDM (X_1) | 6.685 | .014 |
| | Disiplin Kerja (X_2) | 7.786 | .019 |
| | Lingkungan Kerja (X_3) | 6.658 | .018 |

a Dependent Variable: Prestasi_Kerja (Y)

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data Diolah)

Berdasarkan tabel 12 diatas, diperoleh hasil pengujian secara parsial sebagai berikut :

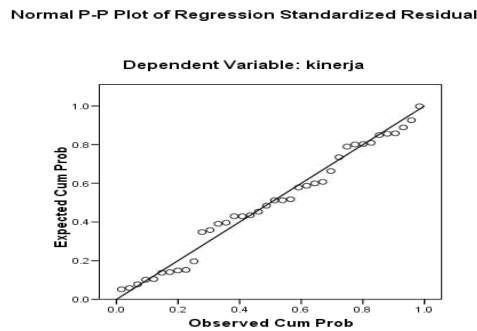
- Nilai t_{hitung} untuk kompetensi SDM (6,685) dengan nilai t_{tabel} (1,67), sehingga didapat nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $6,685 > 1,67$, sedangkan nilai $sig. t$ untuk variabel kompetensi SDM (0,014) lebih kecil dari alpha (5%) yaitu $0,014 < 0,05$.
- Nilai t_{hitung} untuk variabel disiplin kerja (7,786) dengan nilai t_{tabel} (1,67), sehingga didapat nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $7,786 > 1,67$, sedangkan nilai $sig. t$ untuk variabel disiplin kerja (0,019) lebih kecil dari alpha (5%) yaitu $0,19 < 0,05$.
- Nilai t_{hitung} untuk variabel lingkungan kerja (6,658) dengan nilai t_{tabel} (1,67), sehingga didapat nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $6,658 > 1,67$, sedangkan nilai $sig. t$ untuk variabel lingkungan kerja (0,018) lebih kecil dari alpha (5%) yaitu $0,19 < 0,05$.

⁸ Muslim, M., Nurwanah, A., Sari, R., & Arsyad, M. (2020). Pengaruh Pengalaman Kerja, Independensi, Integritas, Kompetensi Dan Etika Auditor Kualitas Audit. Wacana Equilibrium (Jurnal Pemikiran Penelitian Ekonomi), 8(2), 100-112

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Jika nilai p lebih besar dari 0.1 maka kesimpulan yang diambil adalah hipotesis nol gagal ditolak atau dengan kata lain sebaran data yang kita uji mengikuti distribusi normal. Kesimpulan yang sama juga bisa diperoleh dengan melihat kurva normal berikut ini ;



Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data Diolah)

Gambar 1. Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Uji Multikolinearitas

Tabel 13. Hasil Uji Multikolinearitas

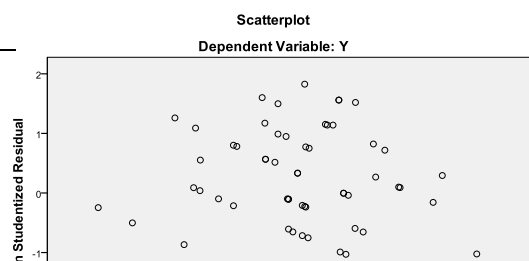
| Model | Variabel | Collinearity Statistics | |
|-------|------------------------------------|-------------------------|-------|
| | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | | |
| | Kompetensi SDM (X ₁) | .810 | 1.022 |
| | Disiplin Kerja (X ₂) | .829 | 1.043 |
| | Lingkungan Kerja (X ₃) | .845 | 1.038 |

a Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data Diolah)

Berdasarkan pada Tabel 13. yang ada terlihat bahwa ketiga variabel bebas yaitu: variabel kompetensi SDM (X₁), disiplin kerja (X₂) dan lingkungan kerja (X₃) memiliki nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10 ($VIF < 10$), sedangkan nilai *Tolerance* $> 0,1$. Dengan demikian dapat¹⁰ disimpulkan bahwa pada model persamaan regresi dengan ketiga variabel tersebut terbebas dari asumsi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas
Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data Diolah)

Berdasarkan gambar 2 yang ada terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak (*random*) di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi ini terbebas dari asumsi heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai.

KESIMPULAN

Secara serempak variabel kompetensi SDM, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Bagian Umum dan Perlengkapan Sekretariat Daerah Kabupaten Batubara dengan tingkat pengaruh yang sangat signifikan. Ini memberikan arti bahwa kompetensi SDM, disiplin kerja dan lingkungan kerja sangat menentukan dalam peningkatan prestasi kerja pegawai Bagian Umum dan Perlengkapan Sekretariat Daerah Kabupaten Batubara, artinya pimpinan Bagian Umum dan Perlengkapan Sekretariat Daerah Kabupaten Batubara harus senantiasa mempertimbangkan kompetensi SDM, disiplin kerja dan lingkungan kerja dalam peningkatan prestasi kerja pegawai pada Bagian Umum dan Perlengkapan Sekretariat Daerah Kabupaten Batubara. Secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh lebih dominan dari pada kompetensi SDM dan lingkungan kerja. Hal ini berarti bahwa variabel disiplin kerja lebih menentukan dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai, atau dengan kata lain pimpinan Bagian Umum dan Perlengkapan Sekretariat Daerah Kabupaten Batubara harus selalu berupaya memperhatikan kedisiplinan kerja pegawainya agar dapat mencapai prestasi kerja yang diharapkan.

REFERENSI

Bernardin dan Russel, *Pintar Manajer, Aneka Pandangan Kontemporer*, Alih Bahasa Agus Maulana,

Penerbit Bina Rupa Aksara, Jakarta, 2006.

Ghozali, Imam, *Aplikasi Multivariate Dengan SPSS*, Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang, 2005.

Gomes, Faustino, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Andi Offset, Yogyakarta, 2003.

Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi dengan Metode R & D*, Penerbit CV. Alfabeta, Bandung, 2008.

Sutrisno, Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Kencana, Jakarta, 2010.

Moehariono. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Penerbit Ghalia Indonesia. Bogor, 2009.

Nitisemito, Alex.S, *Manajemen Personalialia: Manajemen sumber Daya Manusia*, Edisi Keempat, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2000.

Muslim, M., Nurwanah, A., Sari, R., & Arsyad, M. (2020). *Pengaruh Pengalaman Kerja, Independensi, Integritas, Kompetensi Dan Etika Auditor Kualitas Audit*. *Wacana Equilibrium (Jurnal Pemikiran Penelitian Ekonomi)*, 8(2), 100-112.

Jumady, E., Sugiarto, S., & Latief, F. (2021). *Management performance analysis based on total quality management principles*. *Point Of View Research Management*, 2(1), 10-18.

Firman, A. (2017). *Pengaruh Total Quality Management (TQM) Terhadap Keunggulan Bersaing Pada PT Toyota Kalla Cabang Alauddin Makassar*. *Jurnal BISNIS & KEWIRAUSAHAAN*, 6(1).

Gasmadia, G., Firman, A., & Hamzah, M. (2022). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Tinambung Kabupaten Polewali Mandar*. *Jurnal BISNIS & KEWIRAUSAHAAN*, 11(2), 188-195.