

# PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DINAS KEPEMUDAAN DAN OLAHRAGA PROVINSI JAWA TIMUR

**Frisca Aulia Putri**  
*friscaulia21@gmail.com*  
**Firdaus Marsahala Sitohang**

**Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya**

## ABSTRACT

*This research aimed to find out the effect of work environment, work discipline, and competency on the employees' performance at the Youth and Sports Office in East Java Province. The research was quantitative. Moreover, the population was all employees in the secretariat department of the Youth and Sports Office in East Java Province. The data collection technique used a saturated sample or a whole amount of the population was observed. In line with that, 40 respondents fulfilled the criteria as a sample. Furthermore, the instruments in the data collection technique were surveys and questionnaires. The data analysis technique with multiple linear regression with the SPSS 26 version. The result indicated that work environment had a positive and significant effect on the employees' performance at the Youth and Sports Office in East Java Province. Likewise, work discipline had a positive and significant on the employees' performance of the Youth and Sports Department in East Java Province. Similarly, competency had a positive and significant effect on the employees' performance of the Youth and Sports Department in East Java Province.*

*Keywords: Work Environment, Work Discipline, Competency, Employees' Performance.*

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi Jawa Timur. Jenis penelitian adalah menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan alat analisis statistik regresi linier berganda. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan pada bagian sekretariat Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi Jawa Timur ini berjumlah sebanyak 40 karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan sampel jenuh atau seluruh jumlah populasi diteliti. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode survey dengan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan alat bantu software SPSS versi 26. Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi Jawa Timur, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi Jawa Timur, dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi Jawa Timur.

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

## PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan bidang studi yang bertujuan untuk mengelola hubungan dan peran tenaga kerja individu dengan cara yang efisien dan efektif, dengan tujuan mencapai kesuksesan bersama (Hasibuan, 2009:10). Ini melibatkan serangkaian proses yang dirancang untuk menangani berbagai isu yang berkaitan dengan karyawan dan tenaga kerja lainnya, dengan tujuan mendukung aktivitas organisasi atau perusahaan agar mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia adalah salah satu faktor penting bagi sebuah organisasi, instansi atau perusahaan. Sumber daya manusia adalah kunci untuk menentukan kemajuan dan perkembangan perusahaan. Dalam ruang lingkup perusahaan dapat dinilai bahwa perusahaan atau organisasi dapat berkembang dan maju dikarenakan adanya sumber daya manusia yang berkualitas dan

unggul dalam menggerakkan suatu perusahaan atau organisasi. Agar mendapatkan karyawan yang berkualitas maka perusahaan atau organisasi perlu melakukan pengelolaan sumber daya manusia dengan efektif. Karyawan bukan sebagai sumber daya belaka, melainkan lebih berupa modal atau aset bagi institusi atau organisasi. Karena itu kemudian muncul istilah baru di luar sumber daya manusia (*human resources*), yaitu modal manusia (*human capital*).

Salah satu instansi pemerintahan yang berada pada kota Surabaya yaitu Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi Jawa Timur yang memiliki fungsi sebagai penyusunan dan pelaksanaan program kerja di bidang olahraga, pelaksanaan pembinaan olahraga, penyelenggaraan kegiatan olahraga dan lainnya. Manajemen Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi Jawa Timur memahami bahwa pentingnya pengelolaan yang optimal terhadap sumber daya manusia sebagai aset, karena hal ini dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam pertumbuhan dan kemajuan organisasi. Mereka berupaya untuk memperoleh tenaga kerja yang berkompoten dan dapat berkontribusi secara positif untuk mencapai tujuan, karena kemajuan instansi sangat bergantung pada kinerja individu yang berkualitas didalamnya. Namun pada saat ini Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi Jawa Timur dihadapi dengan permasalahan kinerja karyawan yaitu yang pertama mengenai kurangnya fasilitas yang disediakan seperti komputer, printer serta mesin lainnya sehingga karyawan merasa kurang efisien dan efektif dalam bekerja. Permasalahan yang kedua yaitu masih ada karyawan yang kurang menaati peraturan, ada beberapa karyawan yang datang tidak sesuai jam kerja dan juga tidak masuk kerja tanpa memberikan keterangan, hal ini diduga karena kurangnya kesadaran dari karyawan mengenai disiplin dalam menaati peraturan perusahaan. Permasalahan berikutnya mengenai etos kerja beberapa karyawan yang masih rendah, hal ini dapat dilihat dari adanya karyawan yang kurang memahami tugas dan fungsinya sebagai karyawan, serta kurang meratanya pembagian tugas kerja sehingga ada yang mendapatkan pekerjaan banyak dan ada yang mendapatkan pekerjaan sedikit dari pimpinan karena dilihat dari kemampuan kinerja karyawannya.

Kinerja memiliki peran yang sangat penting dalam konteks setiap instansi, termasuk Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi Jawa Timur, karena kinerja merupakan cerminan dari kemampuan instansi tersebut dalam mengelola para karyawannya. Signifikansinya kinerja karyawan sangat memengaruhi bagaimana instansi dapat melaksanakan dan mencapai tujuan-tujuannya, terutama dalam meningkatkan pelayanan kepada masyarakat, khususnya dalam aspek pengawasan dan pembinaan terkait informasi mengenai kegiatan olahraga. Menurut Rivai dan Basri (2005:14-15), kinerja merupakan evaluasi terhadap hasil atau tingkat pencapaian kesuksesan seseorang dalam menjalankan tugasnya selama periode tertentu, yang dibandingkan dengan standar hasil kerja, target, atau kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya dan disepakati bersama. Kinerja dapat dijadikan sebagai evaluasi bagi pimpinan untuk mengetahui bagaimana kinerja setiap karyawan pada perusahaan. Kinerja sebagai dasar perusahaan untuk menunjang kegiatan operasional dalam menjalankan proses kerja secara keseluruhan dan mempengaruhi tingkat keberhasilan pencapaian perusahaan. Menurut Moehariono (2012:95), kinerja merujuk pada hasil kerja seorang karyawan di dalam suatu organisasi, yang didasarkan pada kemampuan dan pengetahuan yang dimilikinya. Evaluasi kinerja melibatkan penilaian terhadap bagaimana individu menjalankan tugasnya dengan tingkat kemandirian, kemampuan berinovasi, komitmen terhadap pekerjaan, tanggung jawab yang kuat, dan kepercayaan diri saat melaksanakan tugas-tugasnya. Dengan meningkatnya kinerja karyawan, tujuan perusahaan dapat lebih mudah dicapai dengan hasil yang optimal. Kinerja Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi Jawa Timur dapat tercapai dengan baik apabila para karyawan dapat memberikan rasa puas kepada masyarakat dalam hal pelayanan publik. Diharapkan kinerja karyawan ini akan mencerminkan profesionalisme yang terbaik dalam melayani

masyarakat. Namun, sampai saat ini hasil yang optimal dan respon positif dari masyarakat belum sepenuhnya terwujud.

Lingkungan kerja sebagai salah satu faktor utama yang memicu karyawan untuk dapat bekerja secara optimal. Lingkungan kerja yang tidak kondusif akan membuat karyawan kesulitan melakukan pekerjaannya, karyawan mudah jatuh sakit, mudah stress, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja (Suparman, 2020). Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi Jawa Timur yaitu lingkungan kerja. Menurut Nitisemito (2001:183), lingkungan kerja merujuk pada semua faktor yang terkait dengan aktivitas karyawan di dalam kantor yang memengaruhi cara mereka menjalankan tugas yang diberikan. Lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan kondisi yang memberikan motivasi bagi karyawan untuk bekerja dengan semangat yang tinggi, sehingga berdampak positif pada produktivitas dan kinerja mereka. Lingkungan kerja meliputi tempat kerja, karyawan kerja, penerangan dan juga peralatan pekerjaan. Kondisi lingkungan kerja yang tidak mendukung, seperti ketidaktertiban fisik di instansi dan ruang kerja yang kurang kondusif, dianggap sebagai hambatan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Tata letak dan ukuran ruang kerja yang tidak sesuai dapat menyebabkan tumpukan tugas yang mengganggu rekan kerja, menciptakan suasana kerja yang tidak nyaman, serta menghadapi masalah pencahayaan dan sirkulasi udara yang kurang optimal. Dalam situasi seperti ini, menurunnya kinerja karyawan dianggap sebagai dampaknya. Dalam variabel lingkungan kerja, beberapa penelitian terdahulu menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Lestary dan Harmon (2017) serta Ahmad *et al.*, (2022) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan hasil penelitian Wulan (2019) dan Sabilalo *et al.*, (2020) menerangkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Disiplin kerja juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Hasibuan (2008: 32) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggungjawabnya. Disiplin merupakan manifestasi dari pengendalian diri karyawan serta implementasi yang teratur dalam menunjukkan tingkat komitmen tim kerja dalam suatu organisasi. Karyawan yang kurang memperhatikan disiplin cenderung memiliki kinerja yang rendah. Disiplin merupakan fungsi yang sangat penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik akan sulit untuk dapat mewujudkan tujuan yang maksimal. Disiplin adalah perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercayai merupakan tanggung jawabnya, seperti tugas-tugas di kantor dan kehadiran karyawan pada jam yang sudah disesuaikan di instansi tersebut. Pada variabel disiplin kerja, beberapa penelitian terdahulu menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian Ariesni dan Asnur (2021) serta Ningsih *et al.*, (2022) di dalam penelitian tersebut dihasilkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian Muna dan Isnawati (2022) serta Tannady *et al.*, (2022) menyatakan disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kompetensi atau kemampuan menurut Heri dan Andayani (2020:20) merupakan salah satu unsur yang penting dalam menunjang kinerja karyawan dalam sebuah organisasi. Karyawan yang memiliki kemampuan yang baik dapat menunjang tercapainya visi dan misi organisasi untuk segera maju dan berkembang pesat guna menghadapi kompetisi global yang semakin maju. Di dalam suatu instansi pemerintahan, kompetensi kerja sangat diperlukan sebagai salah satu syarat untuk masuk ke instansi pemerintah. Kompetensi kerja adalah nilai utama sebuah instansi dalam menciptakan keahlian dan kapabilitas para karyawannya. Seseorang disebut kompeten jika mereka memiliki kecakapan kerja dalam

bidang tertentu. Artinya kompetensi kerja adalah suatu hal yang menggambarkan kualifikasi atau kemampuan seseorang. Beberapa cara dalam melihat kompetensi seorang karyawan adalah dari tingkat pendidikan serta pengalaman kerja pada suatu bidang seseorang tersebut. Penelitian yang berkaitan dengan kompetensi kerja telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya. Penelitian yang dilakukan oleh Krisnawati dan Bagia (2021) serta Muslimat (2020) menjelaskan bahwa bahwa kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut penelitian Nurlindah dan Rahim (2018) serta Hidayat (2021) kompetensi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **TINJAUAN TEORITIS**

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja merupakan wujud nyata dari kemampuan seseorang atau merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan dalam menjalankan tugas dan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Pengertian kinerja menurut Mangkunegara (2000:164) kinerja diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Sugiono (dalam Antika et al 2021:101), indikator kinerja karyawan meliputi: (a). Kualitas, (b). Kuantitas, (c). Ketepatan Waktu, dan (d). Efektivitas.

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan rasa nyaman dan karyawan bisa bekerja dengan optimal, sehingga waktu kerja dapat dipergunakan secara efektif. Menurut Nitisemito (2008:183) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. Lingkungan kerja menurut Simanjuntak (2003:39) dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan menurut Mardiana (2005:78) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari. Beberapa indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2011:46) yaitu: (a). Penerangan (b). Suhu Udara (c). Suara Bising (d). Penggunaan Warna (e). Ruang Gerak yang Diperlukan (f). Kemampuan Bekerja (g). Hubungan Antar Pegawai.

### **Disiplin Kerja**

Disiplin kerja merupakan kewajiban bagi setiap kantor atau instansi tempat bekerja untuk memastikan kedisiplinan karyawan, sehingga produktivitas kerja dapat meningkat. Hal ini bertujuan agar karyawan tidak melakukan kegiatan yang tidak relevan selama jam kerja dan tetap berfokus pada tugas-tugas yang diberikan. Disiplin kerja merupakan konsep dalam manajemen yang mengharuskan karyawan untuk berperilaku teratur dan menciptakan kondisi di mana karyawan secara konsisten beroperasi sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan. Disiplin kerja menurut Hasibuan (2017:193) adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi segala peraturan perusahaan dan norma yang berlaku. Menurut Singodimejo (dalam Sutrisno, 2016:94), terdapat beberapa indikator disiplin kerja, antara lain: (a). Taat terhadap aturan waktu (b). Taat terhadap peraturan perusahaan (c). Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan: Ditunjukkan dengan cara melaksanakan tugas sesuai dengan jabatan, tanggung jawab, dan cara berinteraksi dengan unit kerja lainnya. (d). Taat terhadap peraturan lainnya:

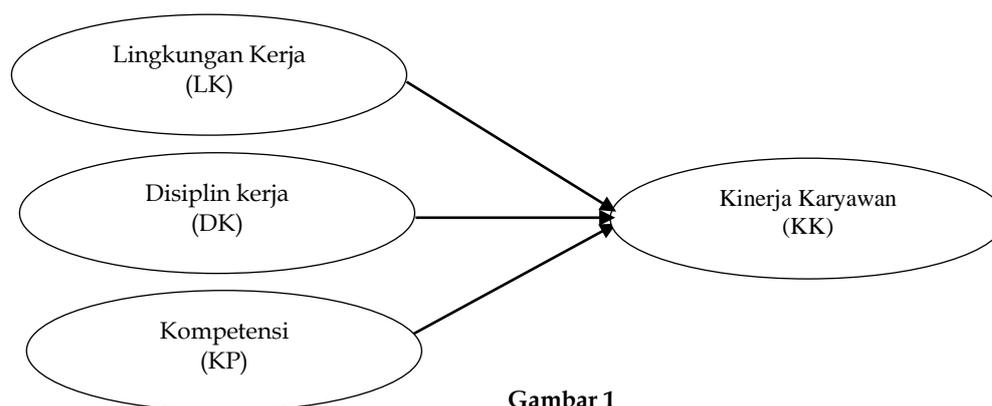
## Kompetensi

Menurut Sedarmayanti (2017:211) menyatakan bahwa kompetensi lebih dekat pada kemampuan atau kapabilitas yang diterapkan dan menghasilkan pegawai, pemimpin, pejabat yang menunjukkan kinerja yang tinggi disebut mempunyai kompetensi. Kompetensi sebagai kemampuan dari seorang individual yang ditunjukkan dengan kinerja baik dalam jabatan atau pekerjaannya. Kompetensi yaitu kumpulan dari pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang digunakan untuk meningkatkan kinerja atau kualitas yang memadai serta kemampuan untuk menampilkan peran tertentu. Menurut Ruky (2006:103), indikator kompetensi karyawan meliputi: (a). Karakter Pribadi (*Traits*) (b). Konsep Diri (*Self Concept*) (c). Pengetahuan (*Knowledge*) (d). Keterampilan (*Skill*) dan (e). Motivasi Kerja (*Motives*).

## Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Nisa *et al.* (2017), Lestary dan Harmon (2017), Erwansyah *et al.* (2018), Ahmad *et al.* (2022) dan Vernandes *et al.* (2022) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan hasil penelitian Wulan (2019) dan Sabilalo *et al.* (2020) menerangkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Asnur (2021), Pambudi *et al.*, (2022), Zuhaena dan Cahyo (2022), Ningsih *et al.*, (2022) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan hasil penelitian Muna dan Isnowati (2022) serta Tannady *et al.*, (2022) menerangkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Erwansyah *et al.*, (2018), Muslimat (2020), Krisnawati dan Bagia (2021), Rahayu *et al.*, (2022) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan hasil penelitian Rahim (2018) dan Hidayat (2021) menerangkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## Rerangka Konseptual



Gambar 1  
Rerangka Konseptual

## Pengembangan Hipotesis

### Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam suatu instansi karena dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Menurut Sutrisno (2012:118), lingkungan kerja memiliki peran yang sangat signifikan dalam sebuah organisasi karena dapat berdampak pada kinerja karyawan dalam menjalankan tugasnya. Lingkungan kerja yang baik, baik secara fisik maupun non-fisik, memiliki dampak besar terhadap produktivitas karyawan. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi dan nyaman, perusahaan dapat meningkatkan semangat dan kinerja karyawan secara keseluruhan. Hal ini di dukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Nisa *et al.* (2017),

Lestary dan Harmon (2017), Erwansyah *et al.* (2018), Ahmad *et al.* (2022) dan Vernandes *et al.* (2022) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan hasil penelitian Wulan (2019) dan Sabilalo *et al.* (2020) menerangkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian dan penelitian terdahulu tersebut, maka hipotesis pada penelitian ini adalah:

H1: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

### **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan sangat penting bagi suatu perusahaan atau instansi pemerintah dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Disiplin kerja menurut Sastrohadiwiryono (2005:291) adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak, serta sanggup menjalankannya. Disiplin kerja adalah suatu kemauan dan kemampuan karyawan untuk dapat mengikuti dan menaati semua peraturan dan standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan karena dengan adanya disiplin kerja yang baik akan menunjang tercapainya tujuan dan keberhasilan bagi suatu instansi. Hal ini di dukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Asnur (2021), Pambudi *et al.*, (2022), Zuhaena dan Cahyo (2022), Ningsih *et al.*, (2022) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan hasil penelitian Muna dan Isnowati (2022) serta Tannady *et al.*, (2022) menerangkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian dan penelitian terdahulu tersebut, maka hipotesis pada penelitian ini adalah:

H2: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

### **Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan**

Kompetensi dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena kompetensi merupakan pengetahuan, keterampilan dan perilaku untuk meningkatkan kinerja. Menurut Wibowo (2016:271), kompetensi adalah kemampuan untuk melakukan pekerjaan atau tugas tertentu yang dibangun atas dasar pengetahuan dan keterampilan, serta diperkuat oleh sikap kerja yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. Kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, termasuk di antaranya kemampuan seseorang untuk mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi yang baru. Kompetensi juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh setiap individu yang memungkinkan mereka untuk melakukan tugas dan tanggung jawab secara efektif dan meningkatkan standar kualitas dalam pekerjaan. Hal ini di dukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Erwansyah *et al.*, (2018), Muslimat (2020), Krisnawati dan Bagia (2021), Rahayu *et al.*, (2022) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan hasil penelitian Rahim (2018) dan Hidayat (2021) menerangkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian dan penelitian terdahulu tersebut, maka hipotesis pada penelitian ini adalah:

H3: Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian dan Gambaran Populasi Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Data kuantitatif menurut Sugiyono (2018:13) merupakan metode penelitian yang berlandaskan positivistic (data konkrit), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan. Penelitian yang dilakukan adalah dengan mengedarkan kuesioner

kepada karyawan Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi Jawa Timur dengan tujuan mendapatkan data ilmiah yang sesuai dengan kebutuhan peneliti. Penelitian ini menetapkan populasi pada karyawan Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi Jawa Timur pada Bidang Sekretariat yang berjumlah 40 orang karyawan.

### **Teknik Pengambilan Sampel**

Dalam penelitian ini, digunakan teknik sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2012:122), teknik sampling jenuh adalah metode yang diterapkan ketika seluruh anggota populasi menjadi sampel penelitian. Arikunto (2017:104) menjelaskan bahwa sampling jenuh digunakan ketika jumlah populasi kurang dari 100 orang. Oleh karena itu, penelitian ini melibatkan seluruh karyawan di Bidang Sekretariat Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi Jawa Timur, yang berjumlah 40 orang, sebagai sampel penelitian.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Penelitian ini menggunakan metode survei dengan menggunakan kuisisioner sebagai teknik pengumpulan data. Menurut Sanusi (2014:105), metode survei memungkinkan peneliti untuk mengajukan pertanyaan kepada responden secara lisan atau tertulis. Kuisisioner, seperti yang dijelaskan oleh Sugiyono (2010:199), merupakan alat pengumpulan data yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang harus dijawab oleh responden. Dalam penelitian ini, skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi responden terhadap fenomena sosial yang terukur (Sugiyono, 2018:93).

### **Jenis dan Sumber Data**

Dalam penelitian ini, digunakan data primer yang diperoleh melalui pengamatan langsung terhadap objek penelitian. Data ini dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarkan kepada seluruh karyawan Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi Jawa Timur. Sumber data yang digunakan oleh peneliti diperoleh langsung dari karyawan Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi Jawa Timur melalui kuesioner yang disebarkan tentang pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan.

### **Definisi Operasional Variabel**

#### **Lingkungan Kerja (LK)**

Lingkungan kerja adalah dimana karyawan Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi Jawa Timur melakukan tugas dan tanggung jawabnya. Indikator lingkungan kerja pada penelitian ini menurut Sedarmayanti (2011:46) yaitu: a) Penerangan, b) Suhu udara, c) Suara bising, d) Penggunaan warna, e) Ruang gerak yang diperlukan, f) Kemampuan bekerja, dan g) Hubungan antar pegawai.

#### **Disiplin Kerja (DK)**

Disiplin kerja merupakan suatu sikap pada karyawan Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi Jawa Timur untuk dapat menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Indikator disiplin kerja pada penelitian ini menurut Singodimejo (dalam Sutrisno 2016:94) yaitu: a). Taat terhadap aturan waktu, b). Taat terhadap peraturan perusahaan, c). Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, d). Taat terhadap peraturan lainnya.

#### **Kompetensi (KP)**

Kompetensi adalah kemampuan, keahlian dan sikap karyawan Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi Jawa Timur untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas. Indikator disiplin kerja pada penelitian ini menurut Ruky (2006:103) yaitu: a). Karakter pribadi (*traits*),

b). Konsep diri (*self concept*), c). Pengetahuan (*knowledge*), d). Keterampilan (*skill*), dan e). Motivasi kerja (*motives*).

### Kinerja Karyawan (KK)

Kinerja diartikan sebagai suatu hasil kerja yang dicapai karyawan Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi Jawa Timur dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan. Indikator kinerja karyawan pada penelitian ini menurut Sugiono (dalam Antika *et al.* 2021:101) yaitu: a). Kualitas, b). Kuantitas, c). Ketepatan waktu, dan d). Efektivitas.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji Instrumen Penelitian

#### Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2016:63), validitas mencerminkan sejauh mana data yang dilaporkan oleh peneliti mencerminkan keadaan sebenarnya dari objek penelitian. Validitas kuesioner dapat ditentukan dengan melihat korelasi antara skor item dengan total skor variabelnya. Uji validitas dilakukan untuk menilai keabsahan atau validitas sebuah kuesioner yang akan dipergunakan dalam penelitian. Nilai kritis (*r* tabel) yang diacu dalam uji validitas ini adalah sebesar 0,304 ( $n=40$ ). Hasil uji validitas yaitu sebagai berikut :

**Tabel 1**  
Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja (LK)	LK1	0,892	0,304	Valid
	LK2	0,795	0,304	Valid
	LK3	0,833	0,304	Valid
	LK4	0,728	0,304	Valid
	LK5	0,822	0,304	Valid
	LK6	0,857	0,304	Valid
	LK7	0,759	0,304	Valid
Disiplin Kerja (DK)	DK1	0,819	0,304	Valid
	DK2	0,889	0,304	Valid
	DK3	0,928	0,304	Valid
	DK4	0,887	0,304	Valid
Kompetensi (KP)	KP1	0,861	0,304	Valid
	KP2	0,896	0,304	Valid
	KP3	0,866	0,304	Valid
	KP4	0,867	0,304	Valid
	KP5	0,882	0,304	Valid
Kinerja Karyawan (KK)	KK1	0,860	0,304	Valid
	KK2	0,794	0,304	Valid
	KK3	0,838	0,304	Valid
	KK4	0,794	0,304	Valid

Sumber : Data Primer, diolah 2024

Dalam Tabel 1, disampaikan bahwa semua item pernyataan variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, kompetensi, dan kinerja karyawan. Hasil ini mengindikasikan bahwa kuesioner valid yang didukung oleh nilai *r* hitung lebih besar daripada nilai *r* tabel.

#### Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2017:47), reliabilitas adalah suatu angka yang menggambarkan konsistensi suatu alat ukur dalam menghasilkan data atau informasi yang relatif sama.

Dalam hasil uji reliabilitas, analisis didasarkan nilai *Cronbach Alpha*. Untuk dianggap reliabel, nilai *Cronbach Alpha* harus melebihi 0,60. Berikut hasilnya:

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Kritis	Keterangan
Lingkungan Kerja (LK)	0,915	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (DK)	0,902	0,60	Reliabel
Kompetensi (KP)	0,923	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (KK)	0,835	0,60	Reliabel

Sumber : Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan Tabel 2, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa setiap item pernyataan dalam variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, kompetensi, dan kinerja karyawan memperoleh nilai *Cronbach Alpha*  $\geq 0,60$ . Hal ini mengindikasikan bahwa semua variabel tersebut dianggap reliabel dan dapat dipercaya untuk digunakan dalam penelitian.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Ghozali (2017:95), analisis regresi linier berganda digunakan untuk menentukan arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda yang diproses menggunakan perangkat lunak komputer bernama IBM SPSS Statistics versi 26, akan dapat diketahui dampak lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan dan hasilnya ditampilkan dalam tabel berikut ini:

**Tabel 3**  
**Analisis Regresi Linier Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1.	(Constant)	2,252	0,975	
	Lingkungan Kerja	0,275	0,043	0,535
	Disiplin Kerja	0,176	0,085	0,226
	Kompetensi	0,179	0,062	0,297

Sumber : Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan Tabel 3 dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda berikut :

$$KK = 2,252 + 0,275LK + 0,176DK + 0,179KP + e$$

Dari hasil analisis regresi linier berganda tersebut, dapat disimpulkan berikut: (a). Dari persamaan regresi linier berganda diperoleh nilai konstanta sebesar 2,252 mengindikasikan bahwa tanpa memperhitungkan faktor lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompetensi, maka kinerja karyawan diestimasi memiliki nilai sebesar 2,252. (b). Koefisien regresi untuk variabel Lingkungan Kerja (LK) sebesar 0,275 mengindikasikan adanya hubungan positif antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi Jawa Timur. Dengan meningkatnya kualitas lingkungan kerja, maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan. (c). Koefisien regresi untuk variabel Disiplin Kerja (DK) sebesar 0,176 mengindikasikan adanya hubungan positif antara disiplin kerja dan kinerja karyawan pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi Jawa Timur. Dengan meningkatnya disiplin kerja, maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan. (d). Koefisien regresi untuk variabel Kompetensi (KP) sebesar 0,179 mengindikasikan adanya hubungan positif antara kompetensi dan kinerja karyawan pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi Jawa Timur. Dengan meningkatnya kompetensi, maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan.

## Uji Asumsi Klasik

### Uji Normalitas

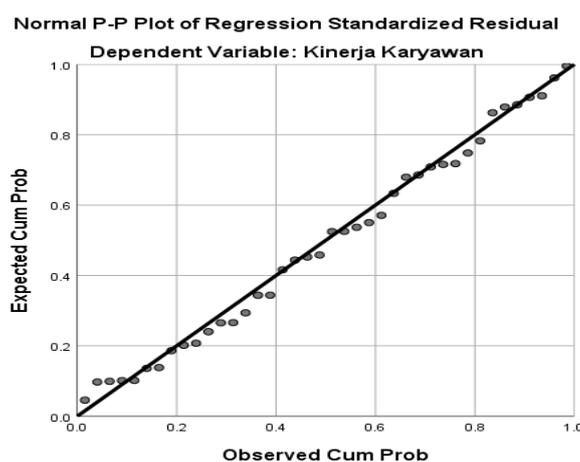
Menurut Ghozali (2018:161), uji normalitas bertujuan untuk mengevaluasi apakah data dalam model regresi memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan untuk menentukan apakah data sampel memenuhi asumsi distribusi normal atau tidak, sehingga dapat dipelajari lebih lanjut. Dibawah ini tersaji hasil pengujian normalitas yang diterapkan dalam penelitian ini:

**Tabel 4**  
Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	0,89104711
Most Extreme Differences	Absolute	0,067
	Positive	0,067
	Negative	-0,063
Test Statistic		0,067
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,200 <sup>c,d</sup>

Sumber : Data Primer, diolah 2024

Dari hasil pengujian normalitas dalam Tabel 4 menggunakan pendekatan *Kolmogorov Smirnov*, diperoleh nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200. Dengan mengikuti kriteria keputusan, jika nilai *Asymp. Sig (2-tailed)*  $\geq 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa data yang diujikan dalam penelitian ini termasuk dalam distribusi normal.



Sumber: Data Primer, diolah 2024

**Gambar 2**  
Hasil Uji Normalitas dengan Grafik Normal P-P Plot

Berdasarkan Gambar 2, titik-titik tersebar mengikuti arah diagonal pada grafik *Normal Probability Plot*. Hal ini mengindikasikan bahwa data meluas ke sekitar diagonal dan mengikuti garis diagonal, yang menurut kriteria pengambilan keputusan menunjukkan bahwa model regresi memenuhi syarat normalitas.

### Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2016:103), uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara variabel independen. Uji ini hanya dilakukan ketika terdapat lebih dari satu variabel independen. Sebuah model regresi dianggap baik jika tidak ada hubungan antara variabel independennya. Pendekatan yang digunakan untuk menguji

multikolinearitas dalam penelitian ini adalah dengan memeriksa nilai *Tolerance* dan VIF. Berikut adalah hasil analisisnya:

**Tabel 5**  
**Uji Multikolinieritas**

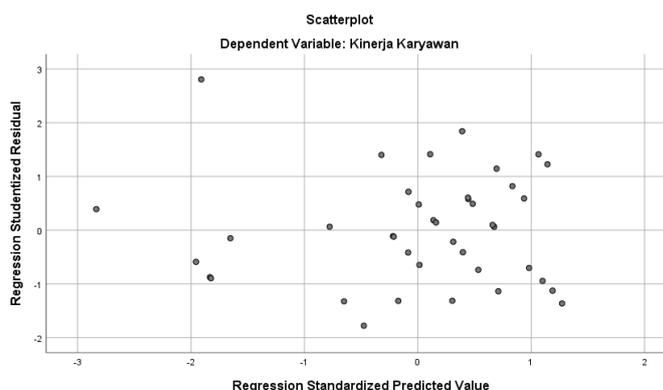
Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,621	1,610	Tidak terjadi Multikolinearitas
Disiplin Kerja	0,368	2,721	Tidak terjadi Multikolinearitas
Kompetensi	0,414	2,413	Tidak terjadi Multikolinearitas

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Dari Tabel 5, terlihat bahwa variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompetensi menunjukkan nilai tolerance yang lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF yang kurang dari 10. Temuan ini menunjukkan bahwa tidak ada korelasi yang signifikan antara variabel-variabel tersebut. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah multikolinearitas dalam penelitian ini.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menemukan ketidaksamaan dalam varians residual dari satu observasi ke observasi lain dalam model regresi (Ghozali, 2016:134). Sebuah model regresi dianggap baik jika residu datanya tidak menunjukkan heteroskedastisitas. Berikut ini merupakan hasil analisis yang ditampilkan pada gambar berikut:



Sumber : Data Primer, diolah 2024

**Gambar 3**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Dari gambar 3 di atas, dapat dilihat bahwa variasi residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain tidak menunjukkan pola yang konsisten. Terdapat variasi yang tidak seragam antara residual, dengan titik-titik yang tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Berdasarkan hasil ini, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat tanda-tanda heteroskedastisitas dalam persamaan regresi tersebut.

### Uji Kelayakan Model

#### Uji F

Menurut Ghozali (2018:98), Uji F-statistik digunakan untuk menunjukkan bahwa variabel independen yang dimasukkan dalam model memiliki pengaruh agregat yang sama dengan variabel dependen. Pengujian F dilakukan untuk mengevaluasi kecocokan atau kesesuaian model regresi dalam konteks penelitian. Hasil pengujian statistik F diperoleh berikut:

**Tabel 6**  
**Hasil Uji F**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	166,935	3	55,645	64,694	0,000 <sup>b</sup>
	Residual	30,965	36	0,860		
	Total	197,900	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja

Sumber : Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan analisis uji statistik F yang dilakukan terhadap Tabel 6 menggunakan perangkat lunak SPSS, ditemukan bahwa nilai signifikansi adalah 0,000, yang menunjukkan bahwa nilai tersebut jauh lebih rendah dari taraf signifikansi yang ditetapkan sebesar 0,05. Dengan demikian, model penelitian yang digunakan dianggap valid dan dapat diterima, serta layak untuk digunakan dalam penelitian selanjutnya.

### Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Menurut Ghozali (2016:95), koefisien determinasi berganda merupakan alat yang dapat digunakan untuk mengetahui persentase variabel bebas dibandingkan dengan variabel terikat dimana nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 sampai dengan 1. Berikut ditampilkan hasil uji R<sup>2</sup> berikut:

**Tabel 7**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,918 <sup>a</sup>	0,844	0,830	0,927

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan tabel 7 di atas, nilai *R Square* mencapai 0,844, yang setara dengan 84,4%. Hal ini mengindikasikan bahwa sebesar 84,4% dari variasi yang terdapat pada variabel lingkungan kerja (LK), disiplin kerja (DK), dan kompetensi (KP) dapat menjelaskan variasi pada variabel kinerja karyawan (KK). Sisanya, 15,6%, dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

### Uji Hipotesis (Uji t)

Uji hipotesis atau uji t merupakan prosedur statistik yang digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen). Uji t digunakan untuk menentukan apakah variabel bebas secara individu memengaruhi variabel terikat. Hasil uji t dalam penelitian ini yaitu berikut:

**Tabel 8**  
**Hasil Uji Hipotesis (Uji t)**

Variabel	Sig.	Keterangan
Lingkungan Kerja→Kinerja Karyawan	0,000	Signifikan
Disiplin Kerja→Kinerja Karyawan	0,045	Signifikan
Kompetensi→Kinerja Karyawan	0,006	Signifikan

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan tabel 8 di atas diketahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan dapat dijabarkan sebagai berikut: (a). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi Jawa Timur, temuan dari uji hipotesis tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel lingkungan kerja

adalah 0,000 ( $\leq 0,05$ ). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis penelitian (H1) diterima. (b). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi Jawa Timur, temuan dari uji hipotesis tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel disiplin kerja yaitu 0,045 ( $\leq 0,05$ ). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis penelitian (H2) diterima. (c). Pengaruh Kompetensi terhadap kinerja karyawan Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi Jawa Timur, temuan uji hipotesis menunjukkan nilai signifikansi yaitu 0,006 ( $\leq 0,05$ ). Dengan demikian, dapat disimpulkan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga (H3) diterima.

## **Pembahasan**

### **Lingkungan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan pengujian pada penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi Jawa Timur. Hal ini dibuktikan dengan hasil dari pengujian uji hipotesis (uji t) dengan nilai signifikan yaitu sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan hipotesis pertama penelitian ini dapat diterima. Dari hasil pengujian dapat diartikan bahwa semakin baik lingkungan kerja pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi Jawa Timur maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi Jawa Timur, sebagaimana terindikasi dari hasil survei di mana indikator LK2 (Suhu Udara) memperoleh nilai rata-rata tertinggi sebesar 3,95. Suhu udara yang nyaman dan sesuai dengan preferensi individu mungkin memungkinkan karyawan untuk bekerja dengan optimal, meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja mereka. Dalam kondisi suhu udara yang nyaman, karyawan cenderung lebih fokus, terhindar dari gangguan fisik seperti kebingungan atau kepanasan yang dapat mengganggu konsentrasi dan kenyamanan dalam bekerja. Di sisi lain, indikator LK6 (Kemampuan Bekerja) menunjukkan nilai rata-rata terendah sebesar 3,77. Hal ini dapat menandakan adanya kebutuhan untuk meningkatkan kemampuan kerja karyawan, baik melalui pelatihan, pengembangan keterampilan, atau peningkatan infrastruktur dan dukungan dalam lingkungan kerja. Dengan demikian, hasil penelitian ini memberikan pemahaman yang mendalam mengenai bagaimana aspek-aspek lingkungan kerja seperti suhu udara dan kemampuan bekerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara positif. Hasil penelitian ini didukung dengan teori yang diutarakan oleh Sutrisno (2012:118) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar karyawan yang mampu mempengaruhi pelaksanaan pekerjaannya, dimana berdasar pendapat tersebut maka lingkungan kerja akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menguatkan pandangan bahwa lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Nisa *et al.* (2017), Lestary dan Harmon (2017), Erwansyah *et al.* (2018), Ahmad *et al.* (2022) dan Vernandes *et al.* (2022) menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Wulan (2019) dan Sabilalo *et al.* (2020) bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **Disiplin Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan pengujian pada penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi Jawa Timur. Hal ini dibuktikan dengan hasil dari pengujian uji hipotesis (uji t) dengan nilai signifikan yaitu sebesar 0,045 lebih kecil dari 0,05 maka disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan hipotesis kedua penelitian ini dapat

diterima. Dari hasil pengujian dapat diartikan bahwa disiplin kerja yang tinggi pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi Jawa Timur dapat berdampak pada peningkatan kontribusi kinerja karyawan. Disiplin kerja memainkan peran yang signifikan dalam menentukan kinerja karyawan Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi Jawa Timur. Hal ini terbukti dari analisis data yang menunjukkan bahwa nilai rata-rata tertinggi dalam tanggapan responden terdapat pada indikator DK4 (Taah Terhadap Peraturan Lainnya), mencapai angka 3,63. Indikator ini menegaskan bahwa tingkat ketaatan terhadap peraturan-peraturan yang berlaku di luar kebijakan perusahaan memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan. Kesadaran dan ketaatan terhadap regulasi yang bersifat umum atau eksternal dapat mencerminkan komitmen dan integritas yang tinggi dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Sementara itu, nilai rata-rata terendah tercatat pada indikator DK2 (Taah Terhadap Peraturan Perusahaan), dengan nilai sebesar 3,53. Dalam konteks ini, disiplin kerja yang berfokus pada peraturan internal organisasi juga merupakan aspek yang tidak boleh diabaikan. Kesimpulannya, hasil ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi, baik terhadap peraturan eksternal maupun internal, cenderung memiliki kinerja yang lebih baik dalam menjalankan tugas-tugas mereka di Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi Jawa Timur. Oleh karena itu, peningkatan disiplin kerja melalui pembinaan dan pengawasan yang lebih baik dapat menjadi strategi efektif dalam meningkatkan kinerja organisasi tersebut. Hasil penelitian ini didukung dengan teori yang diutarakan oleh Sastrohadiwiryo (2005:291) yang menyatakan bahwa disiplin adalah sikap menghargai, menghormati, patuh dan taat terhadap aturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak, serta sanggup menjalankannya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Hal ini menguatkan pandangan bahwa disiplin kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Pambudi *et al.*, (2022) mengungkapkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Tetapi hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian Muna dan Isnawati (2022) bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan pengujian ini, kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi Jawa Timur. Hal ini dibuktikan dengan hasil dari pengujian uji hipotesis (uji t) dengan nilai signifikan yaitu sebesar 0,006 lebih kecil dari 0,05, maka kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan hipotesis ketiga penelitian ini dapat diterima. Dari hasil pengujian dapat diartikan bahwa karyawan yang berkompoten akan lebih mudah menyelesaikan pekerjaan sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Kompetensi berperan penting dalam kinerja karyawan Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi Jawa Timur, seperti yang terlihat dari nilai tertinggi pada indikator KP4 (Keterampilan) dalam hasil penelitian dengan skor 3,93. Keterampilan ini berdampak langsung pada kinerja keseluruhan, memungkinkan karyawan untuk memberikan kontribusi yang signifikan terhadap tujuan organisasi. Meskipun karakter pribadi, yang memiliki nilai terendah pada indikator KP1 (dengan nilai 3,55), juga penting dalam pengaruhnya terhadap sikap dan perilaku karyawan di tempat kerja. Meskipun nilai karakter pribadi lebih rendah, peningkatan aspek ini juga dapat berkontribusi positif pada kinerja keseluruhan. Ini menegaskan bahwa kompetensi, terutama dalam keterampilan, sangat berpengaruh pada kinerja karyawan, namun karakter pribadi juga memiliki peran penting yang tidak boleh diabaikan. Dalam penelitian ini menunjukkan hasil sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Wibowo (2016:271) yang menerangkan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan. Sehingga apabila

karyawan memiliki kompetensi yang tinggi maka akan mampu dalam meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Erwansyah *et al.*, (2018) yang mengungkapkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Tetapi berbeda dengan hasil penelitian Sani (2018) yang mengungkapkan kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Berdasarkan penelitian ini sesuai hasil analisis serta pembahasan yang telah dilakukan pada karyawan sekretariat Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi Jawa Timur sehingga didapatkan kesimpulan: (1). Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sekretariat Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi Jawa Timur. Artinya semakin baik lingkungan kerja maka semakin optimal kinerja karyawan. (2). Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sekretariat Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi Jawa Timur. Artinya semakin meningkatnya disiplin karyawan maka mampu meningkatkan kinerja karyawan secara optimal. (3). Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sekretariat Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi Jawa Timur. Artinya semakin tinggi kompetensi yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi juga tingkat kinerja karyawan.

### **Saran**

Berdasarkan hasil analisis pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh dari penelitian ini, terdapat beberapa saran yang dapat diajukan yaitu antara lain sebagai berikut: (1). Dalam meningkatkan kinerja karyawan, penting untuk memperhatikan lingkungan kerja dan memperbaiki aspek-aspek lingkungan yang memfasilitasi kemampuan bekerja karyawan. Ini bisa melibatkan penyediaan sumber daya yang lebih baik, pelatihan tambahan untuk meningkatkan keterampilan kerja, serta menciptakan atmosfer yang mendukung kolaborasi dan komunikasi yang efektif di tempat kerja. Dengan memperbaiki lingkungan kerja dalam hal ini, diharapkan karyawan dapat meningkatkan kinerja mereka secara keseluruhan. (2). Untuk meningkatkan kinerja karyawan, penting untuk meningkatkan pemahaman karyawan tentang pentingnya ketaatan terhadap peraturan perusahaan melalui pelatihan dan komunikasi yang efektif. Selain itu, penerapan sistem insentif dan sanksi yang jelas dan konsisten juga dapat membantu mendorong kepatuhan terhadap peraturan-peraturan yang ada. Dengan demikian, fokus pada disiplin kerja dapat menjadi kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan. (3). Dalam meningkatkan kinerja karyawan, perlu diberikan penekanan yang lebih besar pada pengembangan kompetensi, khususnya dalam hal karakter pribadi, hal ini menunjukkan bahwa ada potensi untuk peningkatan dalam aspek-aspek seperti integritas, etika kerja, dan motivasi. Oleh karena itu, disarankan untuk mengimplementasikan program adanya tes psikotes agar dapat mengetahui karakter pribadi calon karyawan yang akan diterima dan pengembangan yang fokus pada peningkatan karakter pribadi karyawan, yang dapat secara langsung meningkatkan kualitas kinerja mereka. (4). Untuk penelitian selanjutnya, agar peneliti memperhatikan cakupan dalam memasukkan variabel-variabel bebas lainnya seperti motivasi kerja dan loyalitas kerja. Penambahan variabel-variabel ini dapat memberikan wawasan dan pengetahuan yang lebih komprehensif terkait faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

Ahmad. A. J. Mappamiring. dan Nuryanti. M. 2022. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba. *Journal Unismuh*. 3(1): 287-298.

- Alfiah, D. P. Dan S. Nawatmi. 2022. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan BLU UPTD Trans Semarang. *SEIKO : Journal of Management & Business*. 5(2): 109-128.
- Antika, N. D. 2021. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*. 12(2): 99-108.
- Ariesni, S. dan L. Asnur. 2021. Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Sains dan Humaniora*. 5(3): 363-369.
- Arikunto, S. 2017. *Pengembangan Instrumen Penelitian dan Penilaian Program*. Pustaka Pelajar: Yogyakarta.
- Erwansyah, M. 2018. Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Survey Pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Muara Teweh Kabupaten Barito Utara). *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*. 7(1): 32-40.
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan IBM SPSS 25. Edisi 2*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Handoko, T. H. 2014. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE: Yogyakarta.
- Hasibuan, M. S. P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara: Jakarta.
- \_\_\_\_\_. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara: Jakarta.
- Heri dan Andayani. 2023. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bidang Kepemudaan Dinas Pemuda Dan Olahraga Kota Bandung. *Jurnal Ilmiah "Neo Politea" FISIP Universitas Al-Ghifari*. 1(2): 23-26.
- Hidayat, R. 2021. Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen*. 5(1): 16-23.
- Krisnawati K. D dan I.W.Bagia. 2021. Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*. 7(1): 29-38.
- Lestary, L. dan Harmon. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis & Investasi*. 3(2): 94-103.
- Mangkunegara, A.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Mansyur dan Sumarni. 2023. Kompetensi Rektor Institut Parahikma Indonesia Gowa Sulawesi Selatan. *el-Idarah : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*. 9(1): 23-36.
- Muslimat, A. 2020. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Gramedia Di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*. 2(4): 586-592.
- Ningsih, S. M, I. M. Haeruddin dan T. S.P Dipotmodjo. 2022. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor kelurahan. *KINERJA: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*. 19(4): 774-778.
- Nurlindah dan A. R. Rahim. 2018. Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Competitiveness Universitas Muhammadiyah Makassar*. 7(2): 121-135.
- Pambudi, D. R. A. 2022. Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pada Pegawai Kantor Kelurahan Burengan. *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen dan Bisnis (JEKOMBIS)*. 1(4): 63-71.
- Sabilo, M, U. Kalsum, M. Nur dan A. R. Makkulau. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. *SEIKO : Journal of Management & Business*. 3(2): 151-169.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. Rafika Aditama: Bandung.
- Sholikhah, A. 2016. *Statistik Deskriptif Dalam Penelitian Kualitatif*. IAIN Purwokerto: Purwokerto.

- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta: Bandung.
- \_\_\_\_\_. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta: Bandung.
- Suparman. H. D. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengetahuan Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Cv. Perdana Mulia Desa Caringin Kulon Kecamatan Caringin Kabupaten Sukabumi. *Jurnal Ekonomedia*. 09(02): 21-36.
- Sutrisno. E. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 1. Cetakan Keempat*. Prenada Media Group: Jakarta.
- Suwondo. S. 2015. Hubungan lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. 17(2): 135-144.
- Veithzal. R. dan A. F. M. Basri. 2005. *Performance Appraisal (Sistem yang Tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan)*. Rajawali Pers: Jakarta.
- Vernandes. M. A. 2022. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Antarana Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Di Kota Padang. *Jurnal Matua*. 4(1): 17-28.
- Zuhaena. F dan H. Cahyo. 2022. Pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *FORUM EKONOMI: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*. 24(4): 743-749.