



Jurnal Manajemen, Bisnis dan Organisasi (JUMBO)

<http://ojs.uho.ac.id/index.php/JUMBO>

PENGARUH KOMPETENSI, PENGALAMAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (*Effect of Competence, Work Experience and Work Environment on Employee Performance*)

Wahyu Fitriani Gunawan

wahyu_fg@gmail.com

Program Studi Ilmu Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Halu Oleo

Nurwati

nurwati.husin@yahoo.com

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Halu Oleo

Nasrul

nasrul_pdia@yahoo.com

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Halu Oleo

Info Jurnal	Abstract
<p><i>Sejarah Artikel:</i></p> <p>Diterima 04-05-2017</p> <p>Disetujui 12-07-2017</p> <p>Dipublikasikan 12-08-2017</p> <hr/> <p>Keywords: Competence, Work Experience, Work Environment, Employee Performance</p> <hr/> <p>Klasifikasi JEL: L97, H10, H11</p>	<p><i>This study aims to examine and explain how much influence Competence, Work Experience and work environment has on the performance of civil servants at the Regional Inspectorate Office in North Konawe district. The design of this research uses an explanatory research approach with data collection carried out in a cross-section through a questionnaire. The sample used in this study amounted to 39 respondents who were civil servants of the North Konawe District Inspectorate. The parametric tool used to answer the hypothesis in this study uses multiple linear regression through the SPSS version 20.0 program. The results of the study show that competence, work experience and work environment simultaneously have a positive and significant effect on employee performance.</i></p> <p><i>The results of the study also showed that Competence partially had a positive and significant effect on employee performance, Work Experience partially had a positive and significant effect on employee performance and the Work Environment partially had a positive and significant effect on the performance of the Regional Inspectorate staff of Konawe Utara Regency.</i></p>

I. PENDAHULUAN

Sumber daya organisasi secara garis besar terdiri dari sumber daya manusia dan sumber daya non manusia. Sumber daya manusia meliputi semua orang yang berstatus sebagai anggota dalam suatu organisasi yang masing-masing memiliki peran dan fungsi, ini merupakan modal utama pembangunan, karena manusia merupakan satu-satunya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Olehnya itu suatu organisasi harus senantiasa memperhatikan dan menjadikan sumber daya manusianya sebagai fokus utama, karena inilah yang menjadi kunci keberlangsungan organisasi. Ada berbagai tantangan yang senantiasa akan dihadapi suatu organisasi, dan sumber daya manusia dalam organisasi tersebut diharapkan mampu dan tanggap dalam menghadapinya. Suatu organisasi baik swasta maupun pemerintah dituntut agar melaksanakan tugas dan fungsi organisasi dilakukan dengan lancar, cepat dan terarah agar pelaksanaannya berjalan secara efektif dan efisien.

Menurut undang-undang kepegawaian nomor 8 tahun 1974, pegawai negeri adalah unsur Aparatur Negara, Abdi Negara dan Abdi Masyarakat yang dengan penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara dan Pemerintah menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan. Pembinaan pegawai diarahkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar memiliki sikap dan perilaku yang baik, berpengetahuan, dan bertanggung jawab guna meningkatkan kinerjanya sehingga pelaksanaan tugas pemerintahan dan pembangunan berjalan dengan sangat baik. Berdasarkan Peraturan Pemerintah nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil, kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada satuan organisasi sesuai dengan sasaran kerja pegawai (SKP) dan perilaku kerja. Organisasi pada umumnya percaya bahwa untuk mencapai keunggulan dan tujuan organisasi, maka dibutuhkan individu yang memiliki nilai kinerja yang sangat baik.

Kinerja adalah serangkaian perilaku karyawan yang memberikan kontribusi, baik secara positif maupun negatif terhadap penyelesaian tujuan organisasi (Colquitt, LePine, dan Wesson, 2011). Rivai dan Sagala (2013) menyatakan Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan oleh setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Sangat banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Untuk mendorong berkembangnya suatu organisasi serta meningkatkan kualitas organisasi tersebut maka sumber daya manusia dalam hal ini pegawai harus dikelola dengan sangat baik guna mendukung peningkatan kinerjanya. Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai antara lain tingkat pendidikan, keterampilan, kepemimpinan, motivasi, budaya organisasi, pengalaman kerja, perilaku organisasi, loyalitas, lingkungan kerja dan kompensasi. Dari sekian banyak faktor tersebut, Kompetensi, pengalaman kerja dan lingkungan kerja merupakan faktor yang bersentuhan langsung dengan kualitas sumber daya manusia tersebut.

Teori kompetensi sumber daya manusia yang dikemukakan oleh Beer dan Spector (2004:188) dikenal dengan teori "aset". Teori ini menjelaskan bahwa setiap karyawan dinilai memiliki aset bagi suatu organisasi, yang saling mempengaruhi untuk menghasilkan kompetensi. Kompetensi menyangkut kewenangan setiap individu untuk melakukan tugas atau mengambil keputusan sesuai dengan peranannya dalam organisasi yang relevan dengan keahlian, pengetahuan, dan kemampuan yang dimiliki. Rivai (2009:289) mengatakan kompetensi yang dimiliki karyawan secara individual harus mampu mendukung pelaksanaan strategi organisasi dan mampu mendukung setiap perubahan yang dilakukan manajemen. Kompetensi sebagai karakteristik seseorang berhubungan dengan kinerja yang efektif dalam suatu pekerjaan atau situasi.

Pengalaman kerja sangat mempengaruhi kemampuan seorang karyawan. Elaine B Johnson (2007: 228) menyatakan bahwa "pengalaman memunculkan potensi seseorang. Potensi penuh akan muncul bertahap seiring berjalannya waktu sebagai tanggapan terhadap bermacam pengalaman". Orang yang berpengalaman bekerja tentunya kemampuannya lebih dibanding orang yang baru saja memasuki dunia kerja, pengalaman kerja memberikan seseorang pelajaran penting tentang mengatasi masalah yang timbul dalam pekerjaan. Dengan adanya pengalaman kerja berarti ada proses penambahan pengetahuan, keterampilan serta kemampuan bekerja dan bersikap. Pengalaman seorang pegawai tidak hanya dilihat dari rentan waktu mulai dari pertama kali seseorang menjadi pegawai pada organisasi tertentu akan tetapi dilihat juga dari proses dalam menjalankan tugas-tugas dan fungsi dalam organisasi tersebut. Kinerja yang baik pada dasarnya dipengaruhi banyak faktor diantaranya adalah pengalaman kerja. Beberapa kemungkinan yang menyangkut pengalaman kerja adalah penguasaan tugas, kemampuan mengatasi masalah dan sebagainya. Dengan penempatan pegawai yang sesuai dengan tugas dan kemampuannya ditambah pengalaman kerja yang dimiliki maka organisasi akan dapat mencapai tujuan organisasinya. Sesuai dengan standar umum dalam standar profesional akuntan publik bahwa auditor disyaratkan memiliki pengalaman kerja yang cukup dalam profesi yang ditekuninya, serta dituntut untuk memenuhi

kualifikasi teknis dan berpengalaman dalam industri-industri yang mereka audit (Arens dkk, 2004). Pengalaman juga memiliki dampak penting dalam proses pengambilan keputusan saat audit dilaksanakan, sehingga hasil dari setiap keputusan yang diambil merupakan keputusan yang paling tepat.

Hal yang juga sangat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang dimaksud adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi di lingkungan tempat seseorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok (Sedarmayanti, 2007). Selama seseorang bekerja pada suatu organisasi, maka selama itu pula orang tersebut berinteraksi dengan lingkungan kerjanya. Lingkungan kerja fisik maupun nonfisik ini dapat mempengaruhi kinerja pegawai pada suatu organisasi, keadaan kantor yang bersih dan nyaman, sirkulasi udara yang baik, penerangan yang baik, harum, penataan yang baik dapat menciptakan perasaan nyaman para pegawai sehingga menimbulkan semangat kerja yang baik. Begitu pula dengan lingkungan kerja nonfisik, yaitu hubungan yang baik kepada atasan, sesama rekan kerja maupun bawahan, Sanjaya dan Indrawati (2014) menyebutkan bawa pembinaan hubungan antar karyawan dengan karyawan lain dan atasan dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik, yang nantinya akan dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan di perusahaan.

Inspektorat Daerah Kabupaten Konawe Utara adalah merupakan salah satu satuan kerja perangkat daerah Kabupaten Konawe Utara, yang melaksanakan tugas dan fungsi sebagai lembaga pengawas internal pemerintah daerah. Visi Inspektorat Daerah Kabupaten Konawe Utara yaitu : *“Dengan pengawasan yang profesional menjadi pendorong terselenggaranya pemerintahan daerah otonomi Kabupaten Konawe Utara yang baik, bersih dan bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme (KKN)” guna mewujudkan visi ini tentunya dibutuhkan kinerja yang baik dari para pegawainya.* Adapun faktor-faktor kunci keberhasilan untuk mencapai tujuan organisasi yaitu tersedianya sumber daya manusia yang professional baik dalam jumlah maupun kualitas serta adanya dukungan sarana dan prasarana serta anggaran yang memadai.

Pegawai negeri sipil pada Inspektorat Daerah Kabupaten Konawe Utara terdiri dari 35 orang, dengan latar belakang pendidikan yang berbeda. Adapun jumlah PNS berdasarkan tingkat pendidikannya yaitu : SMA berjumlah 3 orang, S1 berjumlah 29 Orang dari berbagai disiplin ilmu yang berbeda-beda dan S2 berjumlah 7 orang. Dari keseluruhan jumlah pegawai, hanya 20% yang memiliki latar belakang pendidikan yang menyangkut tentang ilmu audit atau pemeriksaan. Sementara Kompetensi dalam hal ini Kemampuan dan pengetahuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sangat berkaitan erat dengan kemampuan profesionalitas karyawan yang bersangkutan yang tercermin pada kualitas karyawan dalam menjalankan fungsi, peran dan tugasnya. Dari hasil pengamatan peneliti, pada Kantor Inspektorat daerah Kabupaten Konawe Utara fasilitas-fasilitas penunjang dalam kantor belum sepenuhnya memadai dan kurang menunjang kenyamanan kerja pegawai, sehingga mempengaruhi kinerja pegawai, jumlah computer tidak sesuai dengan jumlah pegawai sehingga, ada beberapa ruangan yang pencahayaannya kurang dan suhunya agak panas yang membuat pegawai tidak betah berlama-lama di dalam ruangan.

II. TINJAUAN LITERATUR

Konsep Kinerja

Sedarmayanti (2007:87) mengemukakan bahwa kinerja merupakan tema penting dalam pembicaraan tentang organisasi non profit. Arah pembicaraan mengenai kinerja menurut Sedarmayanti (2007:87) adalah memastikan bahwa Pegawai bekerja searah dengan tujuan organisasi. Pendapat tersebut menunjukkan bahwa di dalam konsep kinerja terkandung adanya kepastian mengenai dua hal, yaitu: tujuan organisasional, dan kesesuaian arah kerja Pegawai dengan tujuan organisasional tersebut. Menurut Mangkunegara (2009) dalam Norianggono, Hamid, & Ruhana (2014) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitatif dan kuantitatif yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja pegawai hendaknya merupakan hasil yang dapat diukur, untuk itu maka dilakukan penilaian kinerja guna mengetahuinya. Oleh karena itu, dibutuhkan ukuran kinerja yang bersifat kuantitatif atau dapat dihitung. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui kuantitas dan kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran dan kemampuan kerja sama (Wibowo, 2007, p.155; Abdullah, 2014, p.146). Beberapa Kriteria yang umum dinilai dari pegawai sebagaimana dikemukakan Martoyo (2000 : 97) sebagai berikut : *Quality* (kualitas), *dependability* (tanggung jawab),

Quantity of work (jumlah pekerjaan), *knowledge of job* (pengetahuan jabatan), *cooperation* (kerja sama), *initiative* (inisiatif), *adaptability* (penyesuaian diri), *judgement* (keadilan), *attendance* (kehadiran), dan *health* (kesehatan).

Kompetensi

Kompetensi mengeksplorasi lebih jauh suatu posisi dan dapat memberikan informasi tentang pengetahuan, keterampilan atau perilaku yang diperlukan untuk keberhasilan dalam posisi tertentu. Nawawi (2006:166), mengatakan Kompetensi adalah kemampuan yang harus dimiliki seorang atau setiap pekerja/karyawan (individu) untuk dapat melaksanakan suatu pekerjaan atau jabatan secara sukses (efektif, efisien, produktif dan berkualitas) sesuai dengan visi dan misi organisasi/ perusahaan. Kompetensi menurut Spencer dalam Pfeffer dkk (2003:109), yaitu karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau situasi tertentu. (*A competency is an underlying characteristic of an individual that is causally related to criterion referenced effective and or superior performance in a job or situation*). Kompetensi terkait dengan peran SDM dalam organisasi atau perusahaan mempunyai arti yang sama pentingnya dengan pekerjaan itu sendiri, mengingat pentingnya peran Sumber Daya Manusia dalam organisasi, SDM sebagai faktor penentu organisasi atau perusahaan maka kompetensi menjadi aspek yang menentukan keberhasilan organisasi atau perusahaan.

Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja karyawan dalam suatu pemerintahan atau organisasi akan berpengaruh terhadap kinerja pemerintahan atau organisasi tersebut. Menurut Wibowo (2007) bahwa Pengalaman merupakan salah satu faktor yang ikut mempengaruhi kinerja seseorang didalam melaksanakan tugas guna pencapaian tujuan organisasinya. Pengalaman kerja di definisikan oleh Manulang (2005:15), adalah proses pembentukan pengetahuan dan keterampilan tentang metode suatu pekerjaan bagi para pegawai karena keterlibatan tersebut dalam pelaksanaan pekerjaannya.

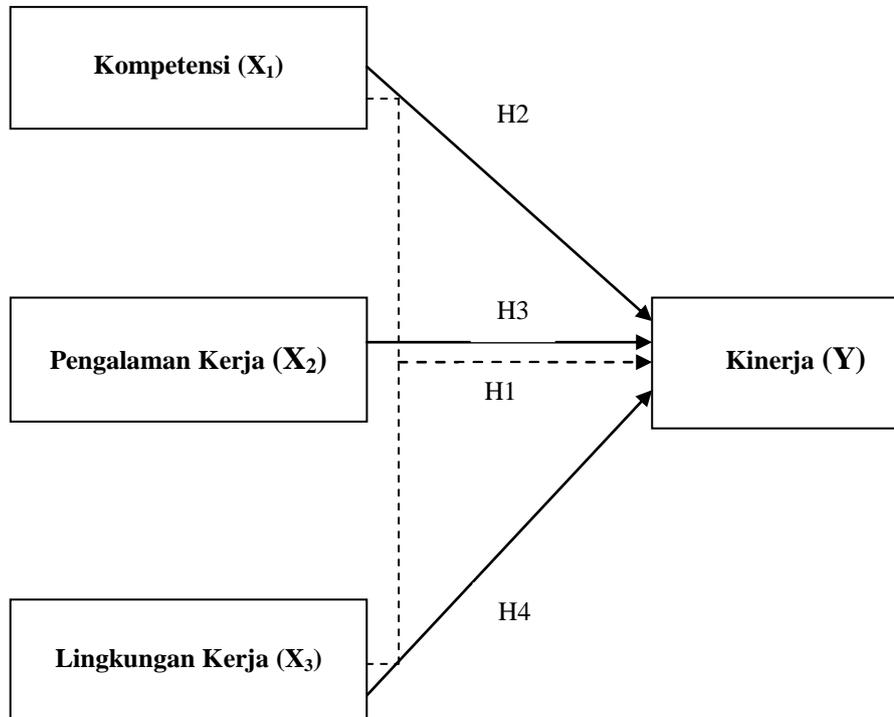
Menurut James F. Angel dalam teorinya, pengalaman penting artinya dalam proses seleksi pegawai atau calon pekerja. Pengalaman dapat menunjukkan apa yang dikerjakan oleh calon pegawai pada saat dia melamar. Keahlian dan pengalaman merupakan dua kualitas yang selalu diperhatikan dalam proses pemilihan pegawai atau calon pekerja. Pada umumnya perusahaan lebih condong memilih tenaga kerja yang berpengalaman. (Manullang; 1984: 54) Pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik (Ranupandojo, 1984 : 71). Selanjutnya Manullang (1984:15) mengungkapkan pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan

Lingkungan Kerja

Lingkungan adalah keseluruhan atau setiap aspek dan gejala fisik dan sosial kultural yang mempengaruhi individu. Kerja adalah aktivitas manusia baik fisik maupun mental yang didasarkan adalah bawaan dan mempunyai tujuan yaitu mendapat kepuasan (As'ad, 2002). Menurut Sutrisno (2011) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan (p.118). Nitisemito (2006) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan kondisi dari segala sesuatu yang terdapat di sekitar tempat bekerja karyawan yang mampu memberikan pengaruh bagi dirinya dalam melaksanakan pekerjaannya (dalam Yasa & Utama, 2014). Menurut Supardi dalam Subroto (2005), "lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan yang menyenangkan, mengamankan, menentramkan, dan betah kerja. Menurut Wursanto dalam Dharmawan (2001), lingkungan kerja terdiri atas dua jenis. Pertama, lingkungan kerja yang menyangkut segi fisik adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dalam lingkungan kerja. Kedua, lingkungan kerja yang menyangkut segi psikis adalah lingkungan kerja yang tidak dapat ditangkap dengan panca

indera. Robbins (1991) menyatakan bahwa “faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah: suhu, kebisingan, penerangan, dan mutu udara. Suhu adalah variabel dimana terdapat perbedaan individual yang besar.

Berdasarkan kajian teoritis dan hasil penelitian, selanjutnya dirumuskan kerangka konsep berikut ini:



Gambar 1. Kerangka Konseptual dan Hipotesis Penelitian

Kompetensi dapat digambarkan sebagai kemampuan untuk melaksanakan satu tugas, peran atau tugas, kemampuan mengintegrasikan pengetahuan, ketrampilan-ketrampilan, sikap-sikap dan nilai-nilai pribadi, dan kemampuan untuk membangun pengetahuan dan keterampilan yang didasarkan pada pengalaman dan pembelajaran yang dilakukan. Becker and Ulrich dalam Suparno (2005:24) menyatakan bahwa *competency refers to an individual's knowledge, skill, ability or personality characteristics that directly influence job performance*. Artinya, kompetensi mengandung aspek-aspek pengetahuan, ketrampilan (keahlian) dan kemampuan ataupun karakteristik kepribadian yang mempengaruhi kinerja. Hamlan Daly (2015) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengalaman merupakan salah satu faktor yang ikut mempengaruhi kinerja seseorang dalam melaksanakan tugas guna pencapaian tujuan organisasinya (wibowo,2007), hal ini berarti pengalaman sangatlah mendukung seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Budiastuti (2010) menyatakan bahwa untuk dapat membentuk pengalaman yang baik pada karyawan agar disiplin dalam bekerja maka diperlukan adanya pengalaman kerja. Dalam Penelitian yang dilakukan oleh Sartika (2015) telah membuktikan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Menurut Bambang (1991:122), Lingkungan Kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Seorang Pegawai yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seorang pegawai bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja pegawai tersebut akan rendah. Fahrul Bachmid (2015) menyimpulkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

H1. Kompetensi, Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Konawe Utara.

Kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap kinerja, atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik. (Sedarmayanti, 2008:126). Ini berarti kompetensi memegang peran penting yang sama pentingnya dengan pekerjaan itu sendiri yang mana diketahui bahwa penentu keberhasilan suatu organisasi adalah dari sumber daya manusianya. Dalam Penelitian yang dilakukan oleh Ni Luh Made Herawati, (2016) telah membuktikan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Guntur Aryo Tejo dan Machasin (2015). Dalam sistem kompetensi sumber daya manusia, individu dilihat sebagai manusia yang perlu dikembangkan sesuai dengan tujuan penilaian kinerja. Dengan demikian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

H2. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Konawe Utara.

Pengalaman merupakan salah satu faktor yang ikut mempengaruhi kinerja seseorang didalam melaksanakan tugas guna pencapaian tujuan organisasinya. Pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan (Manulang, 1984 : 15). Menurut Wibowo (2007) bahwa Pengalaman merupakan salah satu faktor yang ikut mempengaruhi kinerja seseorang didalam melaksanakan tugas guna pencapaian tujuan organisasinya. Hasil penelitian Nano Ismanto (2004) menyatakan pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas pegawai. Dalam penelitian Nuryani Ratnaningsih (2013), membuktikan pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya. Dengan melakukan pekerjaan secara berulang ulang, seseorang akan lebih mahir melaksanakan tugasnya dan terbuka peluang untuk memperoleh cara kerja yang lebih praktis, efisien, produktif. (Ambar Teguh : 2004). Dengan demikian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

H3. Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Konawe Utara.

Menurut Sutrisno (2009) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Sedarmayanti (2007) membagi lingkungan kerja menjadi dua jenis, yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja maupun hubungan dengan bawahan. Hasil penelitian Eddy Madioono Sutanto (2013) membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian empiris oleh Nadya Wahyuningtyas (2013) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

H4. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Konawe Utara.

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini bersifat *explanatory*, Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Konawe Utara yang berjumlah sebanyak 39 orang. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian dan pembuktian secara empiris pengaruh antara variabel penelitian ini selain menggunakan analisis statistka deskriptif juga digunakan statistika inferensial yaitu analisis regresi linear berganda untuk melakukan pengujian terhadap hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Hasil analisis menghasilkan model analisis berikut ini;

$$\mathbf{Kinerja = 0,448X_1 + 0,317X_2 + 0,302X_3}$$

Persamaan regresi tersebut mempunyai makna sebagai berikut :

1. Koefisien regresi (beta) untuk variabel Kompetensi (X_1) sebesar 0,448 menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dari perubahan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai. Dimana apabila Kompetensi baik, maka Kinerja akan menjadi baik.
2. Koefisien regresi (beta) untuk variabel Pengalaman Kerja (X_2) sebesar 0,317 menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dari perubahan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Dimana apabila Pengalaman Kerja baik, maka Kinerja akan menjadi baik.
3. Koefisien regresi (beta) untuk variabel Lingkungan Kerja (X_3) sebesar 0,302 menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dari perubahan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Dimana apabila Lingkungan Kerja baik, maka Kinerja akan menjadi baik.

Nilai *R square* (R^2) adalah 0,560 atau 56% dalam menjelaskan variable dependen artinya variable independen secara bersama-sama dapat menjelaskan variable dependen sebesar 56%. Hal ini menunjukkan bahwa Kompetensi, Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja adalah sebesar 56% sedangkan sisanya 44% ditentukan oleh factor lain diluar model yang tidak terdeteksi dalam penelitian ini.

Kompetensi, Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Konawe Utara dapat diterima/terbukti. Hasil pengujian membuktikan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($14,860 > 2,85$) dengan dengan nilai signifikansi $F(F_{sig}) = 0,000$ yang berarti lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$), maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi Kinerja Pegawai dengan mempertimbangkan variabel bebas Kompetensi, pengalaman kerja, dan Lingkungan Kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Inspektorat Daerah Kabupaten Konawe Utara.

Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Konawe Utara dapat diterima/terbukti. Hasil pengujian membuktikan bahwa variabel Kompetensi mempunyai nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,064 > 1,6848$) dengan nilai signifikansi $t(t_{sig}) = 0,004$ yang berarti lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,004 < 0,05$), maka hipotesisnya diterima, artinya Kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil Inspektorat Daerah Kabupaten Konawe Utara.

Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Konawe Utara dapat diterima/terbukti. Hasil pengujian membuktikan bahwa variabel Pengalaman kerja mempunyai nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,173 > 1,6848$) dengan nilai signifikansi $t(t_{sig}) = 0,037$ yang berarti lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,037 < 0,05$), maka hipotesisnya diterima, artinya Pengalaman Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil Inspektorat Daerah Kabupaten Konawe Utara.

Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Konawe Utara dapat diterima/terbukti. Hasil pengujian membuktikan bahwa variabel Lingkungan kerja (X_3) mempunyai nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,635 > 1,6848$) dengan nilai signifikansi $t(t_{sig}) = 0,012$ yang berarti lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,012 < 0,05$), maka hipotesisnya diterima, artinya Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil Inspektorat Daerah Kabupaten Konawe Utara.

Kompetensi, pengalaman kerja, lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai inspektorat daerah kabupaten konawe utara. Selanjutnya secara parsial kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian dari Herawati (2016), Guntur dan Machasin (2015), yang menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan Wibowo (2007) bahwa pengalaman merupakan salah satu

faktor yang ikut mempengaruhi kinerja seseorang didalam melaksanakan tugas guna pencapaian tujuan organisasinya. Hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian dari Nano (2004) dan Ratnaningsih (2013), yang menyatakan pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas pegawai.

Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Sutrisno (2009), bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian dari Eddy (2013) dan Nadya (2013), bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

V. KETERBATASAN DAN PENELITIAN SELANJUTNYA

Penelitian ini tidak mengkaji pengaruh kompetensi, pengalaman kerja, lingkungan kerja kinerja pegawai berdasarkan jenjang pendidikan. Oleh karena itu pada penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan jenjang pendidikan sebagai variabel kontrol.

VI. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompetensi, pengalaman kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Inspektorat Daerah Kabupaten Konawe Utara. Artinya bahwa secara bersama-sama Kompetensi yang baik kemudian didukung dengan pengalaman kerja dan lingkungan kerja yang juga baik maka akan memperbaiki dan meningkatkan kinerja pegawai.
2. Kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Konawe Utara. Artinya pengaruh perubahan Kompetensi kearah yang baik meliputi pengetahuan, keterampilan dan sikap dapat meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan.
3. Pengalaman Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Konawe Utara. Artinya bahwa setiap perbaikan pengalaman kerja kearah yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan.
4. Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Konawe Utara. Artinya bahwa setiap perbaikan Lingkungan kerja kearah yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad S. Ruky, 2002. *Sistem Manajemen Kinerja e(performance management system) Panduan Praktis untuk Merancang dan Meraih Kinerja Prima* Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Agus Mulyono & Indriyo Gito Sudarmo, (2001). *Prinsip Dasar Manajemen*, Yogyakarta. BPFE.
- Ahmadi, Djauzak, 2004. *Peningkatan Mutu Pendidikan Sebagai Sarana Pembangunan Bangsa*, Balai Pustaka, Jakarta.
- Ahyari, Agus, 1994. *Manajemen Produksi Perencanaan Sistem Produksi*, Grasindos, Jakarta.
- Anak Agung Ngurah, I Gde Adnyana, I Wayan Mudiarta, 2012. *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali*. Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan Vol.6 No.2
- As' ad. Moh. 2002. *Psikologi Industri*. Edisi Keempat, Liberty, Yogyakarta
- Arens, A. Alvin, Randal J.E dan Mark S.B., 2008. *Auditing and Assurance Services An Integrated Approach*. Edisi Keduabelas. Jakarta: Erlangga.

- Daly, Hamlan, 2015. Pengaruh Kompetensi, Disiplin dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. *e-Jurnal Katalogis, Volume 3 Nomor 1, Januari 2015 hlm 84-94*
- Dessler, Gerry, 1992. *Manajemen Personalialia, Teknik dan Konsep Modern*, Erlangga, Jakarta.
- Foster, Bill. 2001. *Pembinaan untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*. PPM : Jakarta
- Hani T. Handoko, 2001. *Manajemen Personalialia dan Sumberdaya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Heidjrachman Ranupandojo , Suad Husnan. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta
- Heizer, Jay and Barry Render, 2001. *Operation Management*, 6th edition, Prentice-Hall Inc, New Jersey.
- Irianto, Jusuf, 2001. *Isu-Isu Strategis Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Surabaya. Insan Cendikia
- Jamaluddin, 2014, *Pengaruh Pendidikan, Kemampuan, Pengalaman dan Kwahlian Terhadap Prestasi Kerja Satuan Polisi Pamong Praja Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Gowa*. Tesis Dipublikasikan
- Layaman, Nidak.Sofwatun, 2016. *Analisis Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BJB Syari'ah Cabang Cirebon*. Al-Amwal Jurnal, Vol. 8, No. 2.
- Lucia Nurbani Kartika, Agus Sugiarto. 2014. *Pengaruh Tingkat Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Perkantoran*". Jurnal Ekonomi dan Bisnis Volume XVII No.1
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2003. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, PT. Reflika Aditama, Jakarta.
- Manulang, M. 2005. *Dasar-dasar Manajemen*, Gajah Mada Univ. Press, Yogyakarta.
- Manulang. 1984. *Manajemen Personalialia*. Ghalia Indonesia : Jakarta.
- Mardiasmo, 2005. *Akuntansi Sektor Publik*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Nasution, Mulia, 2003. *Manajemen Personalialia*. Bandung: Djembatan
- Nawawi, Hadari. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Penerbit Gadjah Mada University Press. Jogjakarta
- Nawawi, Hadari. 2006. *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*. Cetakan Pertama. Penerbit: Gadjah Mada University Press. Jogjakarta
- Nitisemito, 2006, *Manajemen Personalialia*, Edisi kedua, Ghalia Indonesia
- Bambang Kussriyanto.1991. Peningkatan Produktivitas Karyawan. Jakarta : PT Gramedia
- Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor: 1 Tahun 2013. Tanggal 3 Januari 2013.
- Ranupandojo, H.dan Suad Husnan, 1984, *Manajemen Personalialia*, Edisi III, Yogyakarta: BPFE.
- Republik Indonesia, *Undang-undang No.20 Tahun 2003, Tentang Sistem Pendidikan Nasional*
- Riduwan. 2008. *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. Alfabeta. Bandung Penentuan Ukuran Sampel Memakai Rumus Slovin.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: RajaGrafindo Persada
- Robbins Stephen P., 1991. *Organizational Behavior*. Fift Edition. New Jersey: Prentice Hall Englewood Cliff.
- Sedarmayanti. 2007. *Manajemen sumber daya manusia reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bagian Penerbitan STIE YKPN, Jakarta.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi)*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Spencer, L.M. and Spencer, S.M. (1993). *Competence At Work*. John Wiley & Son. Canada
- Sutrisno, Edy 2011. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.
- Teguh, Ambar 2004. *Kemitraan dan Model-model Pembiayaan*. Yogyakarta :Gala Media
- Yasa, S. & Utama, M. 2014. Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada Karma Jimbaran. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 3(3), 609-623.