# ANALISIS FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT KOMISI PENYIARAN INDONESIA DAERAH SULAWESI SELATAN

**Samsul Rizal**
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar
Email : rizalsamsul09@yahoo.co.id
**Moh. Aris Pasigai**
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar
Email : arispasigai@ymail.com

**ABSTRAK**
Tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin, pendidikan dan pelatihan, dan kondisi kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai di Sekretariat Komisi Penyiaran Indonesia Sulawesi Selatan dan untuk mengetahui faktor-faktor yang paling dominan berpengaruh pada kinerja pegawai Sekretariat Komisi Penyiaran Indonesia Sulawesi Selatan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis regresi linier berganda, kemudian dilakukan analisis Fisher's exact test atau F untuk menguji apakah variabel X1, X2, dan X3, berpengaruh secara simultan terhadap Y. Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen kinerja karyawan. Sedangkan uji parsial menunjukkan bahwa faktor Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai, maka variabel disiplin dan pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya, faktor disiplin dan pendidikan dan pelatihan yang paling dominan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai Sekretariat Komisi Penyiaran Indonesia Sulawesi Selatan.
**Kata Kunci :** Kinerja, Disiplin, Pendidikan dan Pelatihan, Lingkungan Kerja

# ANALYSIS OF FACTORS AFFECTING EMPLOYEE PERFORMANCE ON THE SECRETARIAT OF THE INDONESIAN BROADCASTING COMMISSION OF SOUTH SULAWESI

**Samsul Rizal**
Faculty of Economics and Business University of Muhammadiyah Makassar
Email : rizalsamsul09@yahoo.co.id
**Moh. Aris Pasigai**
Faculty of Economics and Business University of Muhammadiyah Makassar
Email : arispasigai@ymail.com

**ABSTRACT**
The objectives to be achieved in this study was to determine the influence of discipline, education and training, and working conditions to increase the performance of employees in the Secretariat of the Indonesian Broadcasting Commission of South Sulawesi and to determine the factors most dominant influence on the performance of employees of the Secretariat of the Indonesian Broadcasting Commission of South Sulawesi. The method used in this research is multiple linear regression analysis method, then performed the analysis Fisher's exact test or F is for testing whether variable X1, X2, and X3, have influence simultaneously to Y. Based on the results of the study concluded that jointly independent variable significant effect on the dependent

variable employee performance. While the partial test showed that the Working Environment factors not significantly influence employee performance improvement, then the variable discipline and education and training and significant influence on employee performance improvement. Furthermore, the factors of discipline and education and training of the most dominant influence on employee performance improvement Secretariat of the Indonesian Broadcasting Commission of South Sulawesi.
**Key Words :** Performance, Discipline, Education and Training, Working Environment

## PENDAHULUAN

Upaya mengembangkan kualitas sumber daya manusia dimaksudkan untuk meningkatkan keterampilan atau kemampuan manusia dalam melakukan berbagai kegiatan pelayanan masyarakat. Pembinaan sumber daya manusia ini pada dasarnya dapat dimulai dalam lingkungan keluarga, kemudian ditingkatkan pada pendidikan dan latihan formal, dan akhirnya dikembangkan dalam masyarakat, khususnya dalam lingkungan pekerjaan.

Namun demikian, hasil pengamatan di lingkungan Sekretariat Komisi Penyiaran Indonesia Daerah Sulawesi Selatan yang sekaligus tempat bekerja penulis bahwa usaha peningkatan sumber daya aparatur terkadang belum dilakukan secara optimal, karena belum ada standar yang baku, sehingga tampak bahwa upaya peningkatan kualitas sumber daya aparatur yang telah dilakukan, masih sulit dideteksi keterkaitannya dengan naik turunnya kinerja aparatur. Pelatihan dan pengembangan yang sering dilakukan dalam rangka meningkatkan kecakapan, keterampilan, dan kemampuan aparatur dalam melaksanakan tugas-tugas pokoknya seringkali tidak memberikan hasil seperti yang diharapkan karena biasanya kegiatan pelatihan yang diadakan hanya merupakan formalitas, rutinitas dan seadanya saja.

Demikian pula dengan tingkat disiplin pegawai yang belum maksimal seringkali menjadi faktor penghambat dalam rangka peningkatan pelayanan kepada masyarakat sebagai tugas dan tanggungjawab yang harus dijalankan selaku aparatur pemerintahan. Padahal disiplin yang tinggi merupakan salah satu indikator yang dapat menunjang tercapainya kinerja yang tinggi.

### Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang dikemukakan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah faktor disiplin, pendidikan dan latihan, dan suasana kerja, berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai Sekretariat Komisi Penyiaran Indonesia Daerah Sulawesi Selatan?
2. Faktor apakah yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai Sekretariat Komisi Penyiaran Indonesia Daerah Sulawesi Selatan?

## KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

### Pengertian Kinerja dan Penilaian Kinerja

Gukguk, J. R., Pareke, J. S., & Nasution, N. (2014), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Dengan demikian, kinerja atau *performance* dapat diartikan sebagai prestasi yang dihasilkan dari suatu proses atau cara bertindak dalam suatu fungsi. Kinerja menempatkan suatu proses yang berkenaan dengan aktivitas sumberdaya manusia dalam melakukan pekerjaan yang ditugaskan, mengingat kinerja adalah aktivitas yang

berkaitan dengan unsur-unsur yang terlibat dalam suatu proses untuk menghasilkan sesuatu (output).

Terkait dengan kinerja pegawai, maka perlu dikaitkan dengan sistem dan standar yang dipergunakan organisasi dalam pencapaian tujuan. Muhadi, M. (2007), mendefinisikan kinerja adalah akumulasi tiga elemen yang saling berkaitan, antara lain :

1. Tingkat keterampilan, yaitu sejauh mana karyawan memiliki pengetahuan, kemampuan, kecakapan-kecakapan interpersonal serta kecakapan-kecakapan teknis, dan tenaga untuk menghasilkan kinerja.
2. Tingkat upaya, yaitu dapat digambarkan sebagai motivasi yang diperlihatkan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan. Meskipun karyawan memiliki tingkat keterampilan untuk melakukan pekerjaan mereka tidak akan bekerja dengan baik bila hanya sedikit berupaya atau tidak ada upaya sama sekali.
3. Kondisi-kondisi eksternal, elemen penentu kinerja adalah sejauh mana kondisi-kondisi eksternal mendukung produktivitas karyawan. Meskipun karyawan mempunyai tingkat keterampilan dan upaya yang diperlukan untuk berhasil, karyawan tersebut mungkin saja tidak berhasil. Hal ini diakibatkan oleh kondisi-kondisi yang tidak mendukung dan berada di luar kendali karyawan, misalnya keadaan ekonomi, sarana, dan pengembangan dan sebagainya.

Sementara penilaian kinerja menurut Purwadi, D., & Purnami, E. S. (2011), adalah proses dengannya organisasi mengevaluasi, pelaksanaan kerja individu. Dalam penilaian kinerja yang dinilai adalah kontribusi karyawan kepada organisasi selama periode waktu tertentu-umpan balik kinerja (*performance feedback*) memungkinkan karyawan mengetahui seberapa baik mereka bekerja jika dibandingkan dengan standar-standar organisasi. Apabila penilaian kinerja dilakukan secara benar, para karyawan penyelia-penyelia mereka, departemen sumber daya manusia, dan akhirnya organisasi bakal diuntungkan dengan kepastian bahwa upaya-upaya individu memberikan kontribusi kepada fokus strategik organisasi.

Dalam pandangan Anwar, D. S., & Amalia, D. (2010), penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang mengatur nilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran, dengan fokus seberapa produktif seorang karyawan dan apakah dia bisa berkinerja sama, atau lebih efektif pada masa yang akan datang sehingga karyawan, organisasi, dan masyarakat bisa memperoleh manfaat.

**Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Dalam upaya melakukan peningkatan kinerja pegawai, maka ada beberapa faktor yang memiliki pengaruh. Dalam penelitian ini, faktor-faktor tersebut diidentifikasi meliputi : disiplin, pendidikan dan latihan, suasana kerja, kompensasi, dan kepemimpinan. Faktor-faktor ini, selanjutnya akan diuraikan secara teoritis satu per satu berikut ini.

**1. Disiplin**

Disiplin merupakan ketaatan atas aturan yang ditetapkan pimpinan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis, yang keduanya lahir dari kebiasaan secara terus menerus dan berkesinambungan. Kebiasaan berdisiplin melahirkan sikap yang senantiasa menghargai waktu dan pekerjaannya dan wujud akhirnya adalah meningkatnya kinerja.

Sutriyanto, D. N. (2012), mengemukakan bahwa disiplin adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan (organisasi) baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Dengan demikian, maka penekanannya adalah bahwa disiplin merupakan aturan organisasi yang harus dipatuhi dan ditaati.

Selanjutnya Loana, S. I. (2014), berpendapat bahwa disiplin merupakan kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasi. Menurutnya, terdapat dua tipe pendisiplinan, yaitu preventif dan korektif. Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran lebih lanjut. Kemudian disiplin korektif (tindakan disipliner) bertujuan agar membantu karyawan supaya menjadi lebih produktif, sehingga menguntungkan secara pribadi dan organisasi dalam jangka panjang. Apabila tindakan disipliner diberlakukan secara tidak tepat, maka dapat menciptakan masalah-masalah seperti moral kerja yang rendah, kemarahan, stress, frustasi. Dalam kondisi seperti itu, dibutuhkan pendekatan moral, penyampaian masalah secara 4 (empat) mata tanpa diketahui bawahan/teman kerja lain. Pimpinan dalam posisi seperti ini harus mendisiplinkan kembali pegawai dalam jangka waktu yang tidak terlalu lama, karena bila berlarut akan menimbulkan ekses ketidakdisiplinan yang lebih luas sehingga akan mengganggu kinerja karyawan lainnya dan pada akhirnya merugikan organisasi.

**2. Pendidikan dan Latihan**

Untuk meningkatkan kualitas sumber daya aparatur, maka usaha yang dilakukan dapat dalam bentuk pendidikan dan pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan kepribadian, pengetahuan dan kemampuannya sesuai dengan syarat jabatan dan tugasnya sebagai sumber daya aparatur.

Sukoco, F. (2010), menjelaskan bahwa pelatihan sering dianggap sebagai aktivitas yang paling dapat dilihat dan paling umum dari semua aktivitas kepegawaian. Para majikan menyokong pelatihan karena melalui pelatihan para pegawai akan menjadi lebih terampil, dan karenanya lebih produktif, sekalipun manfaat-manfaat tersebut harus diperhitungkan dengan waktu yang tersita ketika para pegawai sedang berlatih. Para pekerja menyukai pelatihan karena pelatihan membebaskan dari pekerjaan atau meningkatkan kecakapan yang bisa digunakan untuk menguasai kedudukan yang sedang mereka duduki atau yang akan mereka duduki.

Menurut Muzahid, M. (2014), sasaran yang ingin diwujudkan melalui pendidikan dan pelatihan bagi sumber daya aparatur adalah diarahkan pada pengembangan dan peningkatan aspek-aspek, seperti :

a. Pengembangan dan kemampuan melaksanakan tugas dan peran sebagai aparatur pemerintah sehingga dapat melaksanakan tugas tertentu dan mampu mengambil keputusan secara mandiri dan profesional.
b. Peningkatan motivasi, disiplin, kejujuran, etos kerja dan rasa tanggung jawab dan yang dilandasi dengan semangat jiwa pengabdian.
c. Perubahan sikap yang lebih mengarah pada berkembangnya keterbukaan, sikap melayani dan mengayomi publik sebagai tugas dan tanggungjawab pokoknya.

Oleh sebab itu kunci utama peningkatan pelayanan tugas-tugas rutin dari tugas kedinasan adalah melalui proses peningkatan kualitas sumber daya aparatur melalui program pendidikan dan pelatihan.

Pentingnya peranan sumber daya aparatur dalam pembangunan nasional, maka sumber daya aparatur perlu lebih didayagunakan lagi secara optimal. Hal ini akan dicapai apabila kemampuan dan tanggungjawab dalam pelaksanaan tugas-tugas pemerintah maupun pembangunan yang diemban oleh sumber daya aparatur dapat dilaksanakan secara maksimal. Dalam rangka inilah diperlukan upaya pembinaan baik dalam karier maupun prestasi kerja sumber daya aparatur bersangkutan.

Sementara itu, Chandra, B. D., Kamaludin, K., & Nasution, N. (2014), berpendapat bahwa tujuan pendidikan dan latihan pada dasarnya meliputi :

a. Menyesuaikan kecakapan, pengetahuan dan kepribadian pegawai dengan pekerjaan yang harus dilakukan dalam jabatan-jabatannya untuk mendapatkan hasil dan efisien kerja yang sebaik-baiknya.
b. Untuk mempertinggi mutu pekerjaan yang luas dilakukan dan mendapatkan hasil sebagaimana yang diharapkan menurut bidangnya masing-masing.
c. Untuk mengetahui dan menciptakan serta mengembangkan metode kerja serta cara-cara kerja yang lebih baik.
d. Menciptakan pola berpikir yang sama.
e. Meningkatkan kecakapan, pengetahuan dan kepribadian, keahlian serta keterampilan ke arah pembinaan karier Pegawai Negeri Sipil yang sebaik-baiknya.

3. **Suasana Kerja**

Menurut Gukguk, J. R., Pareke, J. S., & Nasution, N. (2014), suasana kerja memegang peranan penting dalam rangka pelaksanaan tugas-tugas pegawai sehari-hari. Suasana kerja yang menyenangkan akan menghasilkan produktivitas kerja yang lebih baik. Suasana kerja yang dimaksudkan adalah kondisi tempat (ruangan kerja), ventilasi ruangan, penyinaran, dan fasilitas pendukung lainnya.

Seringkali seseorang tidak termotivasi untuk bekerja dan kadangkala bosan dengan rutinitas pekerjaan sehari-hari karena suasana kerja yang tidak mendukung seperti tidak tersedianya sarana dan fasilitas pendukung yang diperlukan dalam melancarkan pelaksanaan tugas dan tanggungjawab sebagai Pegawai Negeri Sipil. Semangat kerja dapat terpacu apabila setiap pegawai merasakan suasana kerja mereka mendukung peningkatan produktivitasnya.

Menurut Wibowo, M. (2014), perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri.

Septianto, D. & Lataruva, E. (2011), yang mengutip pernyataan Prof. Myon Woo Lee sang pencetus teori W dalam Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, bahwa pihak manajemen perusahaan hendaknya membangun suatu iklim dan suasana kerja yang bisa membangkitkan rasa kekeluargaan untuk mencapai tujuan bersama. Pihak manajemen perusahaan juga hendaknya mampu mendorong inisiatif dan kreativitas. Kondisi seperti inilah yang selanjutnya menciptakan antusiasme untuk bersatu dalam organisasi perusahaan untuk mencapai tujuan.

**Hipotesis**

1. Diduga bahwa faktor disiplin, pendidikan dan latihan, serta suasana kerja, berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Sekretariat Komisi Penyiaran Indonesia Daerah Sulawesi Selatan.
2. Diduga bahwa faktor pendidikan dan latihan paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai Sekretariat Komisi Penyiaran Indonesia Daerah Sulawesi Selatan.

## METODE PENELITIAN

### Tahapan Penelitian

Rancangan awal penelitian dimulai dengan survei pendahuluan dengan kegiatan utama menelusuri data-data sekunder terkait dengan lingkungan Sekretariat Komisi Penyiaran Indonesia Daerah Sulawesi Selatan. Selanjutnya observasi dilakukan melalui prawawancara dengan pihak-pihak terkait antara lain Pejabat Sekretariat Komisi Penyiaran Indonesia Daerah Sulawesi Selatan.

**Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di lingkungan Sekretariat Komisi Penyiaran Indonesia Daerah Sulawesi Selatan dengan maksud melihat beberapa variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai. Waktu penelitian adalah 5 (lima) bulan.

**Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh data yang relevan dan akurat dengan masalah yang dibahas. Metode pengumpulan data tersebut adalah sebagai berikut :

1. Observasi
   Metode ini dipergunakan sebagai salah satu piranti dengan melakukan pengumpulan data berdasarkan pengamatan secara langsung terhadap faktor-faktor yang berpengaruh terhadap peningkatan kualitas sumber daya pegawai.
2. Kuesioner
   Yaitu teknik pengumpulan data dengan mengajukan sejumlah pertanyaan secara tertulis yang diberikan kepada responden dengan maksud untuk memperoleh data yang akurat dan valid.
3. Dokumentasi
   Yaitu aktivitas untuk memperoleh sejumlah data melalui pencatatan-pencatatan dari dokumen-dokumen yang terdapat pada lokasi penelitian.

**Jenis dan Sumber Data**

Jenis dan sumber data yang dipergunakan dalam penelitian ini yaitu :

1. Data Primer
   Data primer adalah data yang diperoleh melalui hasil penelitian langsung terhadap obyek yang diteliti.
2. Data Sekunder
   Data sekunder adalah data yang diperoleh dari berbagai sumber, antara lain dari dokumentasi/tulisan.

**Populasi dan Sampel**

Populasi yang diteliti adalah jumlah pegawai yang bekerja pada Sekretariat Komisi Penyiaran Indonesia Daerah Sulawesi Selatan yang terdiri dari 30 orang. Mengingat jumlah populasi yang relatif dapat terjangkau maka dalam penelitian ini populasi sekaligus dijadikan sampel sebanyak 30 orang.

**Metode Analisis Data**

Teknik analisis data yang digunakan untuk melihat faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretariat Komisi Penyiaran Indonesia Daerah Sulawesi Selatan, maka dalam penelitian ini digunakan metode analisis regresi linear berganda Sugiono (2003; 251), dengan formulasi sebagai berikut :

$$\mathbf{Y = b0 + b1X1 + b2X2 + b3X3 + E}$$

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai
b0 = Konstanta
b1-b3 = Koefisien Regresi
X1 = Disiplin
X2 = Pendidikan dan Latihan
X3 = Suasana Kerja
E = Faktor Kesalahan

Analisis selanjutnya dilakukan uji Fisher atau F yang untuk menguji apakah variabel X1, X2, dan X3, mempunyai pengaruh secara serempak terhadap Y. Uji tersebut dilakukan dengan membandingkan nilai F ratio dengan nilai yang ada pada tabel, jika hasil dari nilai F ratio lebih besar dari pada F tabel maka variabel-variabel X

yang merupakan variabel independen (bebas) yang secara bersama dapat mempengaruhi Y atau variabel tidak bebas.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Model Signifikan

Untuk menguji hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa variabel-variabel motivasi, pendidikan dan pelatihan, suasana kerja, dan kompensasi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Sekretariat Komisi Penyiaran Indonesia Daerah Sulawesi Selatan, maka data hasil penelitian diolah dengan bantuan program SPSS for Windows 20.0 diperoleh hasil persamaan regresi berikut :

$$Y = 0{,}105 + 0{,}472\ X1 + 0{,}248\ X2 + 0{,}323\ X3$$

Berdasarkan persamaan regresi berganda seperti di atas, maka diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Nilai koefisien b0 sebesar 0,105 berarti apabila variabel-variabel Disiplin (X1), Pendidikan dan Pelatihan (X2), dan Suasana Kerja (X3) sama dengan nol, maka Kinerja Pegawai akan menurun 0,105 kali.
2. Nilai koefisien b1 = 0,472 berarti apabila terjadi peningkatan disiplin 1 satuan maka akan menyebabkan kenaikan Kinerja Pegawai sebesar 0,472 satuan, dengan asumsi faktor lain konstan.
3. Nilai koefisien b2 = 0,248 berarti jika terjadi peningkatan Pendidikan dan Pelatihan (X2) akan menyebabkan kenaikan Kinerja Pegawai sebesar 0,248 dengan asumsi faktor lain konstan.
4. Nilai koefisien b3 = 0,323 berarti jika Suasana Kerja meningkat 1 satuan maka akan mengakibatkan kenaikan Kinerja Pegawai sebesar 0,323 dengan asumsi faktor lain konstan.

Selanjutnya tabel Anova pada lampiran menunjukkan nilai F (Value) = 14.093 dengan nilai P (Prob > F) atau signifikansi 0,000a memberikan informasi tentang signifikansi model pada taraf signifikan 0,05 ( = 5 %), ini berarti model yang dipakai signifikan secara statistik karena P < (0,000 < 0,05). Karena model signifikan, maka penafsiran, peramalan atau inferensi yang lain dapat dilakukan dengan menggunakan model regresi tersebut.

### Pembahasan Hasil Penelitian

Dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai pada Sekretariat Komisi Penyiaran Indonesia Daerah Sulawesi Selatan, diperlukan strategi yang menyeluruh, terarah dan terukur. Beberapa faktor yang berdasarkan analisis statistik memiliki pengaruh signifikan harus pula menjadi bahan pengkajian untuk membuat perencanaan pengembangan sumber daya manusia.

Kinerja pada dasarnya merupakan gambaran hasil kerja/prestasi kerja seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya selaku pegawai negeri. Kinerja menempatkan suatu proses yang berkenaan dengan aktivitas sumber daya manusia dalam melakukan pekerjaan yang ditugaskan, mengingat kinerja adalah aktivitas yang berkaitan dengan unsur-unsur yang terlibat dalam suatu proses untuk menghasilkan sesuatu (output). Terkait dengan hasil penelitian yang dilakukan pada Sekretariat Komisi Penyiaran Indonesia Daerah Sulawesi Selatan, berikut ini penulis akan membahas masing-masing variabel yang memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

### Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja

Disiplin merupakan ketaatan atas aturan yang ditetapkan pimpinan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis, yang keduanya lahir dari kebiasaan secara terus menerus dan berkesinambungan. Kebiasaan berdisiplin melahirkan sikap yang senantiasa menghargai waktu dan pekerjaannya dan wujud akhirnya adalah meningkatnya kinerja.

Sebagaimana Loana, S. I. (2014), berpendapat bahwa disiplin merupakan kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasi. Menurutnya, terdapat dua tipe pendisiplinan, yaitu preventif dan korektif. Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggan terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran lebih lanjut.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin seorang pegawai memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai sekretariat Komisi Penyiaran Indonesia daerah Sulawesi Selatan.

**Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja**

Peningkatan kinerja sumber daya pegawai dapat diwujudkan dalam bentuk pendidikan dan pelatihan yang dilakukan untuk meningkatkan kepribadian, pengetahuan dan kemampuannya sesuai dengan syarat jabatan dan tugasnya sebagai sumber daya pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Peningkatan kinerja sumber daya pegawai dapat diwujudkan dalam bentuk pendidikan dan pelatihan yang dilakukan untuk meningkatkan kepribadian, pengetahuan dan kemampuannya sesuai dengan syarat jabatan dan tugasnya sebagai sumber daya pegawai.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Komisi Penyiaran Indonesia Daerah Sulawesi Selatan. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Muzahid, M. (2014), sasaran yang ingin diwujudkan melalui pendidikan dan pelatihan bagi sumber daya aparatur adalah diarahkan pada pengembangan dan peningkatan aspek-aspek, seperti :

1. Pengembangan dan kemampuan melaksanakan tugas dan peran sebagai aparatur pemerintah sehingga dapat melaksanakan tugas tertentu dan mampu mengambil keputusan secara mandiri dan profesional.
2. Peningkatan motivasi, disiplin, kejujuran, etos kerja dan rasa tanggung jawab dan yang dilandasi dengan semangat jiwa pengabdian.
3. Perubahan sikap yang lebih mengarah pada berkembangnya keterbukaan, sikap melayani dan mengayomi publik sebagai tugas dan tanggungjawab pokoknya. Oleh sebab itu kunci utama peningkatan pelayanan tugas-tugas rutin dari tugas kedinasan adalah melalui proses peningkatan kualitas sumber daya aparatur melalui program pendidikan dan pelatihan.

**Pengaruh Suasana Kerja terhadap Kinerja**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Suasana Kerja tidak signifikan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. Hal ini berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan Gukguk, J. R., Pareke, J. S., & Nasution, N. (2014), Suasana Kerja memegang peranan penting dalam rangka pelaksanaan tugas-tugas pegawai sehari-hari. Suasana kerja yang menyenangkan akan menghasilkan produktivitas kerja yang lebih baik. Suasana kerja yang dimaksudkan adalah kondisi tempat (ruangan kerja), ventilasi ruangan, penyinaran, dan fasilitas pendukung lainnya. Berdasarkan uraian-uraian tersebut di atas, maka strategi pengembangan sumber daya manusia harus diarahkan untuk peningkatan kinerja pegawai dengan memperhatikan berbagai faktor seperti melakukan perencanaan kegiatan pengembangan motivasi pegawai melalui pendidikan dan latihan baik struktural maupun fungsional, disamping terus melakukan perbaikan terhadap kondisi suasana kerja seperti terbinanya hubungan yang harmonis antara pimpinan dengan bawahan, antara sesama pegawai, dan yang juga penting adalah

tersedianya sarana dan prasarana kerja yang memadai ditunjang dengan kondisi lingkungan yang tenang, aman, dan nyaman untuk melakukan pekerjaan.

**KESIMPULAN**

Berdasarkan uraian-uraian dan hasil analisis yang ditunjukkan di muka, dapat disimpulkan hal-hal berikut ini :

1. Secara bersama-sama variabel bebas (X1, X2, dan X3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat Y (kinerja pegawai). Sedangkan uji parsial menunjukkan bahwa faktor Suasana Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai, kemudian variabel Disiplin dan Pendidikan dan Latihan berpengaruh dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai.
2. Faktor Disiplin dan Pendidikan dan Pelatihan paling dominan pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja pegawai Sekretariat Komisi Penyiaran Indonesia Daerah Sulawesi Selatan.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa persentase pengaruh yang ditunjukkan oleh R2 (R-Square) = 0,619 yang berarti model mempunyai daya ramal sebesar 61,9 % atau sekitar 62 % variasi naik turunnya variabel Y (kinerja pegawai) dapat dijelaskan oleh model sedang sisanya sebesar 38 % diakibatkan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model analisis.

**REFERENSI**

Adhani, R. A. 2013. *Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri dan Beban Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan*. Jurnal Ilmu Manajemen, 1 (4), 1223-1233.

Anwar, D. S., & Amalia, D. 2010. *Pengaruh Tindakan Supervisi, Budaya Organisasi, Kepribadian, dan Pelatihan terhadap Kelengkapan Laporan Keuangan Studi pada Kabupaten Karanganyar*. Journal of Accounting and Auditing, 7 (1), 17-32.

Ardiani, A., & Nugraheni, R. 2015. *Analisis Pengaruh Pemberian Insentif dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi pada BRI Kantor Cabang Pattimura)*, (Doctoral Dissertation, Fakultas Ekonomika dan Bisnis).

Brahmasari, I. A., & Siregar, P. 2009. *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Situasional dan Pola Komunikasi terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan pada P.T. Central Proteinaprima Tbk*. Jurnal Aplikasi Manajemen, 7(1), 238-250.

Chandra, B. D., Kamaludin, K., & Nasution, N. 2014. *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Keterlibatan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi Kasus: Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Bengkulu)*. The Manager Review Jurnal Ilmiah Manajemen, 13 (2), 108-193.

Dahir, A. S. M. 2013. *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kompetensi dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan Operasional P.T. Sinar Terang Logam Jaya* (Doctoral Dissertation, UNPAS).

Gukguk, J. R., Pareke, J. S., & Nasution, N. 2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Sekabupaten Seluma*. The Manager Review Jurnal Ilmiah Manajemen, 15 (4), 583-673.

Loana, S. I. 2014. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan P.T. AXA Financial Indonesia Sales Office Malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis, 7 (1).

Muhadi, M. 2007. *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional Dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi pada*

*Karyawan Administrasi Universitas Diponegoro)*, (Doctoral Dissertation, Program Pascasarjana Universitas Diponegoro).

Murty, W. A., & Hudiwinarsih, G. 2012. *Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus pada Perusahaan Manufaktur di Surabaya)*. The Indonesian Accounting Review, 2 (2), 215-228.

Muzahid, M. 2014. *Pengaruh Tingkat Pendidikan, Kualitas Pelatihan dan Lama Pengalaman Kerja Pegawai terhadap Kualitas Laporan Keuangan Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di Kabupaten Aceh Utara*. Jurnal Akuntansi (Media Riset Akuntansi & Keuangan), 2 (2), 179-196.

Septianto, D., & Lataruva, E. 2011. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan : Studi pada P.T. Pataya Raya Semarang* (Doctoral Dissertation, Universitas Diponegoro).

Sugiono. 2003. *Metode Statistik*. Bandung : Edisi Keenam, Tarsita.

Sukmawati, N. P. M. 2013. *Pengaruh Penempatan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebersihan, Pertamanan, Pemakaman dan Lingkungan Hidup di Kota Banjar* (Doctoral Dissertation, UNPAS).

Sukoco, F. 2010. *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Pembelajaran Organisasi terhadap Kinerja Dengan Kompetensi Sebagai Mediasi*. Jurnal Bisnis dan Ekonomi, 17 (1).

Sutiyono, A. 2010. *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Berbasis Kompetensi (Competence Base Education and Training) dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Petugas Satuan Polisi Pamong Praja (Studi Experimen pada Satuan Polisi Pamong Praja Pemerintah Daerah Khusus Ibukota Jakarta)*. Disertasi. Program Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta.

Sutriyanto, D. N. 2012. *Hubungan Antara Konsep Diri Dengan Disiplin Kerja Karyawan* (Doctoral Dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).

Tobing, D. S. K. 2009. *Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan P.T. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan (Journal of Management and Entrepreneurship), 11 (1), pp - 31.

Wibowo, M. 2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan P.T. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kandatel Malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis, 16 (1).