

## **PENGARUH KOMPETENSI, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI POLRES KABUPATEN WONOSOBO**

Frida Widyawati Triasningrum, Diva Reza Fahlefi  
Prodi Manajemen STIE SEMARANG

### **ABSTRACT**

*Human resources are one element of the organization and have an important role in organizational activities. Therefore, human resources have to be managed in such a way that they are efficient and effective in achieving the organization's mission and goals. An organization is a system, namely a series and relationships between parts of a component that work together as a whole*

*This research aims to analyze the influence of work competence, work discipline and work environment on the performance of employees at the Wonosobo District Police Station. This research uses three independent variables, namely work discipline competence and work environment, with one dependent variable, namely employee performance,*

*The data within this research were collected through questionnaires and implemented to 66 police officers in Wonosobo as research samples, data testing techniques use quantitative analysis, namely, multiple linear regression analysis, determination coefficient and t test and model F test.*

*Based on the result of data analysis, the research result shows that: competency variables have a positive and significant influence on employee performance, work discipline also has a significant influence and the greatest influence on employee performance. Work environment variables have a positive and significant influence on employee performance.*

*The results of this result proved Regression with a value of  $Y = 0.775 + 0.300X1 + 0.342X2 + 0.353X3$  and the results of the determination of  $R^2$  were 65.1% and (100% - 34.9%) explained by other variables.*

**Keywords:** *Work Competence, Work Environment and Employee Performance*

### **ABSTRAK**

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur dari organisasi dan mempunyai peranan yang penting dalam kegiatan organisasi. Oleh sebab itu sumber daya manusia harus dikelola sedemikian rupa sehingga berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai misi dan tujuan organisasi. Organisasi merupakan suatu sistem, yaitu rangkaian dan hubungan antar bagian komponen yang bekerja sama secara keseluruhan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Polres Wonosobo. Penelitian ini menggunakan tiga variable independen yaitu kompetensi disiplin kerja dan lingkungan kerja, dengan satu variable dependen yaitu kinerja pegawai. Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dan diimplementasikan kepada 66 orang pegawai Polres Wonosobo sebagai sampel penelitian. Teknik pengujian data yang digunakan adalah analisis kuantitatif, yaitu, analisis regresi linear berganda, Koefisien determinasi serta Uji t dan Uji F model.

Berdasarkan hasil analisis data, hasil penelitian menunjukkan bahwa: variable kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, disiplin kerja juga memiliki pengaruh signifikan serta pengaruh terbesar terhadap kinerja pegawai. Variable lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini di buktikan Regresi dengan nilai  $Y = 0,775 + 0,300X_1 + 0.342X_2 + 0,353X_3$  dan hasil determinasi R<sup>2</sup> sebesar 65,1% dan ( 100% - 34,9%) dijelaskan oleh variabel lain.

**Kata Kunci:** *Kompetensi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai*

## **PENDAHULUAN**

Sumberdaya manusia merupakan salah satu unsure dari organisasi dan mempunyai peranan yang penting dalam kegiatan organisasi. Notoatmodjo (2003) mengemukakan bahwa manusia sebagai salah satu komponen organisasi merupakan sumberdaya penentu tercapainya Visi dan Misi organisasi.

Hal yang penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah mengenai kinerja pegawai. Kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2003) adalah sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Undang - undang Republik Indonesia No.13/2003 tentang ketenagakerjaan menyebutkan bahwa kompetensi kerja adalah kemampuan setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Hal itu menunjukkan bahwa koMpetensi mencakup tugas, keterampilan, sikap dan apresiasi serta disiplinnya para pegawai di dalam organisasi lingkungan kerja tersebut,yang harus dimiliki oleh setiap pegawai dan pimpinan untuk dapat melaksanakan tugas -tugas pembelajaran sesuai dengan jenis pekerjaan tertentu. Organisasi akan berkembang dan mampu bertahan dalam lingkungan persaingan yang kompetitif apabila didukung oleh pegawai – pegawai yang berkompentensi dibidangnya. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk menjadikan bahan yang akan diteliti. Berdasarkan uraian diatas maka permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah, bagaimana pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai di Polres Wonosobo. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui, bagaimana pengaruh Koptensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai di Polres Wonosobo.

## **KAJIAN TEORITIS**

### **a. Kinerja Pegawai**

Pemerintah telah mengeluarkan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil PN Tujuannya untuk meningkatkan prestasi

dan kinerja PNS. PP ini merupakan penyempurna dari PP Nomor 10 Tahun 1979 tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan PNS yang dianggap tidak sesuai lagi dengan perkembangan keadaan dan kebutuhan hukum. Prestasi kerja PNS akan dinilai berdasarkan 2 (dua) unsur penilaian, yaitu: SKP (Sasaran Kerja Pegawai), yaitu: rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh seorang PNS. Dan Perilaku kerja, yaitu: setiap tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan oleh PNS atau tidak melakukan sesuatu yang seharusnya dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan

PP ini mensyaratkan setiap PNS wajib menyusun SKP berdasarkan rencana kerja tahunan instansi. SKP itu memuat kegiatan tugas jabatan dan target yang harus dicapai dalam kurun waktu penilaian yang bersifat nyata dan dapat diukur. Dalam PP itu juga disebutkan, bahwa PNS yang tidak menyusun SKP dijatuhi hukuman disiplin sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang mengatur mengenai disiplin PNS. Adapun penilaian perilaku kerja meliputi aspek: orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama, dan kepemimpinan. Khusus penilaian kepemimpinan hanya dilakukan bagi PNS yang menduduki jabatan struktural. Menurut Maryoto (2000), kinerja adalah hasil kerja selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misal standar, target/sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama. Simamora (2006) menyatakan kinerja mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Rivai (2008) menyatakan kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sedangkan menurut Mangkunegara (2003) kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

b. Kompetensi Kerja

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang “Diklat Jabatan PNS” menyebutkan bahwa kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang PNS berupa pengetahuan, keterampilan dan sikap perilaku yang diperlukan dalam melaksanakan tugas jabatannya

Menurut Moehariono (2009) mengatakan tipe kompetensi dapat dibagi menjadi dua tipe kompetensi yaitu sebagai berikut :

\*) Kompetensi Individu

Dalam kompetensi individu ini dapat dikategorikan atau dikelompokkan menjadi dua, terdiri atas *threshold competence* atau dapat disebut kompetensi minimum, yaitu kompetensi dasar yang harus dimiliki oleh seseorang, misalnya kemampuan pengetahuan atau keahlian dasar seperti kemampuan membaca dan menulis.

\*) Kompetensi Jabatan

Seseorang agar mendapat kinerja tinggi secara maksimal seharusnya kompetensi individu yang dimiliki harus sesuai atau cocok dengan kompetensi jabatan yang diembannya, hal ini akan mengakibatkan terjadi kecocokan dengan kemampuan yang dimilikinya.

c. Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2003) mengemukakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Ketaatan ini dapat diwujudkan dalam bentuk sikap, tingkah laku, maupun perbuatan yang sesuai dengan peraturan tersebut.

Pendapat lain mengenai disiplin kerja menurut Heidjrachman dan Husnan (2002) mengungkapkan “Disiplin adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah” dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah. Disiplin adalah tindakan manajemen untuk memberikan semangat kepada pelaksanaan standar organisasi, ini adalah pelatihan yang mengarah pada upaya membenarkan dan melibatkan pengetahuan- pengetahuan sikap dan perilaku pegawai sehingga ada kemauan pada diri pegawai untuk menuju pada kerjasama dan prestasi yang lebih baik”.

d. Lingkungan Kerja

Menurut Davis (1993), menyatakan bahwa lingkungan kerja dalam suatu organisasi mempunyai arti penting bagi individu yang bekerja didalamnya, karena lingkungan ini mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung pegawai yang ada didalamnya.

Menurut Sedarmayanti (2001) dalam menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu :

a. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat pekerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan pemimpin, hubungan dengan sesama rekan kerja dan pelayanan kepada masyarakat.

Lingkungan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain: perlengkapan kantor, dan tata ruang kantor merupakan faktor yang mempengaruhi lingkungan fisik kantor pada umumnya. Lingkungan dimana para pegawai melaksanakan tugas dan pekerjaan sehari-hari yang menyenangkan, enak dan nyaman akan membuat pegawai betah tinggal dikantor, sehingga tugas dan pekerjaannya dapat mencapai hasil yang baik.

## **METODOLOGI**

### **1. Populasi dan Sampel**

Populasi merupakan gabungan seluruh elemen yang memiliki serangkaian karakteristik serupa untuk kepentingan riset (Malhotra, 2005) serta sekumpulan unsur atau elemen yang menjadi obyek penelitian, dapat berupa lembaga, individu, kelompok, dokumen, atau konsep (Malo,2008). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Polres Wonosobo Tahun 2017, yang berjumlah 195 orang.

Sedangkan sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang akan diteliti (Sutrisno Hadi, 2001). Sampel dalam penelitian ini adalah semua Anggota Kepolisian yang berpangkat perwira keatas bertugas di polsek- Polsek dan Polres Wonosobo. Pengambilan sampel dengan teknik *purposive sampling* yaitu menentukan sampel dari semua populasi dengancriteria -kriteria tertentu. Penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin. Dengan demikian jumlah sampel yang harus diambil dalam penelitian ini adalah sebesar 66 responden.

## 2. Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini variabel yang digunakan antara lain :

- a) Variabel terikat (*dependent variable*), yaitu suatu variabel yang memiliki ketergantungan antara variabel yang satu dengan yang lain, sedangkan dalam penelitian ini variabel terikatnya adalah kinerja pegawai (Y).
- b) Variabel bebas (*independent variable*), yaitu variabel yang tidak mempunyai ketergantungan. Dalam penelitian ini yang termasuk kedalam variabel bebas adalah Kompetensi (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3).

## 3. Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode kuesioner pengumpulan data yang diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden yang terpilih. Untuk setiap tanggapan dari pertanyaan yang diajukan kepada responden dituangkan dalam skala pengukuran. Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur. Alat ukur ini akan menghasilkan data kuantitatif (Sugiyono, 2003). Berdasarkan skala pengukuran ini maka nilai variabel penelitian yang diukur tersebut dengan instrumen tertentu dapat dinyatakan dalam bentuk angka, sehingga lebih akurat, efisien dan komunikatif.

## 4. Metode Analisis Data

Berdasarkan tujuan dari penelitian ini, maka metode analisis data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah Regresi Linier Berganda, Hipotesis Uji t dan Uji F serta Koefisien Determinasi.

## PEMBAHASAN

### 1. Hasil Penelitian

#### a. Deskripsi Responden

Analisis deskriptif digunakan untuk menganalisa data yang tidak berhubungan dengan angka-angka, dimana bentuknya berupa uraian mengenai kondisi tertentu dari hal yang diteliti. Dalam penelitian ini analisis deskriptif berupa data mengenai karakteristik responden. Karakteristik responden dalam penelitian ini terdiri dari jenis kelamin, lama bekerja, pendidikan dan Usia Untuk mengetahui lebih lanjut tentang hasil pengolahan kuesioner, maka hasil deskriptif karakteristik responden sebagai berikut :

#### \*) Karakteristik responden berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin seseorang mewakili sifat dan karakteristik khas dari masing-masing Pegawai . Data tentang jenis kelamin responden dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.2**

**Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Prosentase (%)</b>
Perempuan	19	30 %
Laki-Laki	47	70 %
<b>Jumlah</b>	<b>66</b>	<b>100 %</b>

Sumber: Data primer yang diolah 2018

Berdasarkan pada tabel diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden pada penelitian ini adalah responden laki-laki yaitu 47 orang atau 70 % dan responden perempuan sebanyak 19 orang atau 30 %.

**\*) Karakteristik responden Berdasarkan Lama Bekerja**

Masa kerja mempengaruhi pola kemampuan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan.

Data responden berdasarkan Lama bekerja dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.2**

**Data Responden Berdasarkan Lama Kerja**

<b>No</b>	<b>Lama Bekerja</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase</b>
1	0 – 5	21	30 %
2	6 – 10	24	40%
3	>11	21	30 %
<b>Total</b>		<b>66</b>	<b>100%</b>

Sumber Data primer yang diolah 2018

Berdasarkan tabel 4.2 dapat disimpulkan bahwa responden yang telah lama bekerja selama 0 - 5 tahun sebanyak 21 responden (30%), kemudian dengan responden yang lama bekerja 6 – 10 tahun sejumlah 24 responden (40%) dan yang terakhir yaitu lama bekerja lebih dari 11 tahun sejumlah 21 responden (30%).

Jadi, peneliti menyimpulkan bahwa Pegawai sebagian besar adalah orang-orang yang telah lama bekerja sekisar >11 tahun.

**\*) Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

Tingkat pendidikan mempengaruhi pola pikir dari masyarakat. Data responden berdasarkan Pendidikan pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 4.3**

**Data Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

No	Pendidikan	Frekuensi	Presentase
1	SMA	8	11%
1	D1	21	32%
2	D3	12	20%
3	S1	21	32%
4	S2	4	5%
<b>Total</b>		<b>66</b>	<b>100%</b>

Sumber Data primer yang diolah 2018

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui bahwa dominasi sebagian besar responden berpendidikan SMA berjumlah 8 responden (11%) D1 yang berjumlah 21 responden (32%), yang berpendidikan D3 berjumlah 12 responden (20%) berpendidikan S1 sebanyak 21 responden (32%), dan berpendidikan S2 sebanyak 4 responden (5%). Jadi, peneliti menyimpulkan bahwa Pegawai sebagian besar berpendidikan S1. Dan D1

\*) **Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Tingkat Usia mempengaruhi pola pikir dari Pegawai. Data responden berdasarkan Usia pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 4.1**

**Responden Berdasarkan Usia**

Usia Responden	Jumlah	Prosentase (%)
20-30 tahun	17	28 %
31-35 tahun	14	21 %
36-40 tahun	10	13 %
> 40 tahun	25	38 %
<b>Jumlah</b>	<b>66</b>	<b>100 %</b>

Sumber: Data primer yang diolah 2018

Berdasarkan pada tabel diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden pada penelitian ini adalah responden yang berusia lebih dari 40 tahun sebanyak 25 orang atau sebesar 38 %. Responden berusia sekitar 36-40 tahun sebanyak 10 orang atau sebesar 13 % serta sebanyak 14 orang atau sebesar 21% adalah responden dengan usia antara 31-35 tahun dan sebanyak 17orang atau sebanyak 28% adalah responden dengan usia antara 20-30 tahun.

b. Analisis Data

Dari hasil analisis dengan program SPSS versi 16 tersebut, maka dapat diketahui persamaan regresi dari penelitian ini. Dari persamaan regresi linier berganda diatas maka dapat dianalisis sebagai berikut :

$$Y = 0,775 + 0,300X_1 + 0,342X_2 + 0,353X_3$$

Hasil Analisis Regresi Berganda

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	.775	1.767	
	Kopetensi	.300	.077	.345
	Displin.Kerja	.342	.097	.307
	Lingkungan	.353	.084	.368

a. Dependent Variable: Kinerja

c. Uji Hipotesis Parsial Dengan T-test

T-test ini bertujuan untuk menguji hipotesis Ho1. Hasil uji ini pada output SPSS dapat dilihat pada tabel *Coefficient<sup>a</sup>* seperti terlihat pada tabel 4.6 di bawah ini.

Hasil Uji Hipotesis T-test

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.775	1.767		.439	.662
	Kopetensi	.300	.077	.345	3.907	.000
	Displin.Kerja	.342	.097	.307	3.526	.001
	Lingkungan	.353	.084	.368	4.221	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data primer yang diolah dengan SPSS

d. Uji Kelayakan Model (F)

Berdasarkan tabel hasil pengujian statistik dengan menggunakan SPSS 16 Hasil uji F sebagai berikut:

**Hasil Uji Hipotesis Dengan F-test**

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	404.917	3	134.972	38.592	.000 <sup>a</sup>
	Residual	216.840	62	3.497		
	Total	621.758	65			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan, Displin.Kerja, Kopetensi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data primer yang diolah dengan SPSS

Dari kriteria diatas dapat dinyatakan bahwa ditunjukkan pada lampiran sebesar 0,05 dan nilai F hitung sebesar 38.592 memenuhi ceteria kelayakan model atau layak dikatakan bahwa model tersebut adalah fit.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda yang menunjukkan bahwa Kompetensi, Disiplin kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Polres Wonosobo.

e. Analisis Koefisien Determinasi ( R<sup>2</sup> )

Koefisien determinasi pada intinya adalah mengukur seberapa jauh kemampuan model pada variabel bebas (X) dalam menerangkan variabel terikat (Y), (Ghozali, 2011). Berikut adalah hasil uji Koefisien Determinasi:

**Hasil Analisis Koefisien Determinasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.807 <sup>a</sup>	.651	.634	1.87014	1.918

a. Predictors: (Constant), Lingkungan, Displin.Kerja, Kopetensi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Primer yang dioleh dengan SPSS 16.0 for Windows

Pengaruh variabel Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai di Polres Wonosobo. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kompetensi mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja pada Polres Wonosobo, Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi terbesar 0,300. Sedangkan untuk nilai t<sub>hitung</sub> (3,907) > t<sub>tabel</sub> (1,669) dan sign (0,000) < sign *a* (0,05),

sehingga hipotesis pertama yang diajukan ada pengaruh positif dan signifikan Kompetensi terhadap Kinerja di Polres Wonosobo.

Pengaruh variabel Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai di Polres Wonosobo. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Polres Wonosobo. Hal ini menunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,342. Sedangkan untuk nilai  $t_{hitung} (3,526) > t_{tabel} (1,669)$  dan  $sign (0,001) < sign a (0,05)$ , sehingga hipotesis kedua yang diajukan ada pengaruh signifikan Disiplin kerja terhadap Kinerja di Polres Wonosobo terbukti dapat diterima.

Pengaruh variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja di Polres Wonosobo Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja di Polres Wonosobo. Hal ini menunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,353. Sedangkan untuk nilai  $t_{hitung} (4,221) > t_{tabel} (1,669)$  dan  $sign (0,000) < sign a (0,05)$ , sehingga hipotesis ketiga yang diajukan ada pengaruh signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja di Polres Wonosobo.

Analisis pengaruh Kompetensi, Disiplin kerja, dan Lingkungan Kerja Secara bersama-sama berpengaruh Positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai di Polres Wonosobo. Hal ini ditunjukkan dengan nilai  $F_{hitung} (38, 592) > F_{tabel} (2,75)$  dengan angka signifikansi =  $0,000 < a = 0,05$  sehingga hipotesis yang diajukan ada pengaruh signifikan Kompetensi, Disiplin kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja di Polres Wonosobo terbukti dapat diterima.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Kompetensi terhadap Kinerja di Polres Wonosobo, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Polres Wonosobo, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Polres Wonosobo, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Kompetensi, Disiplin kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja di Polres Wonosobo

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad W. Pratiknya (2007). *Dasar – Dasar Metodologi Penelitian*, Jakarta, Raja Grafindo Persada
- Anaroga Panji, 2009. *Manajemen Bisnis*. Jakarta : Rineka Cipta
- Assauri, Sofjan.2009.*Manajemen Pemasaran*. Jakarta:PT.Raja GrafindoPersada
- Bilson S. 2004. *Panduan Riset Perilaku Konsumen*. Jakarta : PT. SUN
- Bitner,M.J.danZeithaml,V.A., 2003,*ServiceMarketing(3<sup>rd</sup> ed.)*,Tata McGrawHill, New Delhi.
- Fandy Tjiptono, 2002, *Strategi Pemasaran*, Andy Offset, Yogyakarta
- Kotler & Amstrong. 2001. *Prinsip-prinsip Pemasaran Jilid I*. Jakarta : PT. Gelora Aksara Pratama
- Kotler 2002. *Manajemen Pemasaran*. Jakarta : PT. Prenhallindo
- Kartajaya, Hermawan. 2006. *On Marketing Mix*. Bandung. Mizan Media Utama
- Kasali Renald. 2001. *Membidik Pasar Indonesia*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama
- Peter & Olson. 2000. *Consumer Behavior* : Edisi Keempat, Jilid 2. Erlangga : Jakarta
- Sunarto. 2004. *Prinsip-Prinsip Pemasaran*. Yogyakarta : AMUS Yogyakarta & UST Press
- Swasta Basu. 2005. *Manajemen Penjualan*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama
- Sudjana, 1996. *Statistik*. Bandung. Tarsito
- Sugiyono. 2003. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabet
- Swasta Basu. 2005. *Manajemen Penjualan*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama