

PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA, LINGKUNGAN KERJA DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA ASN KANTOR KECAMATAN MANDALLE KABUPATEN PANGKAJENE DAN KEPULAUAN

Nurmiah^{*1}, Maryadi², Sylvia Sjarlis³

^{*1}Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

²Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

³Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail : ^{*1}Nurmiah@gmail.com , ²ahmadmaryadi@gmail.com , ³sylvia.sjarlis2013@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis: 1) pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai; 2) pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai; 3) pengaruh semangat kerja terhadap kinerja pegawai; 4) pengaruh kompetensi sumber daya manusia, lingkungan kerja dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai.

Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian dilakukan pada Kantor Kecamatan Mandalle Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Waktu penelitian telah dilakukan mulai bulan Januari 2021 sampai dengan Februari 2021. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Kantor Kecamatan Mandalle Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan yang berjumlah 38 orang. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh dimana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel yang berjumlah 38 orang. Teknik analisis yang dipakai dalam penelitian ini adalah uji instrumen, uji asumsi klasik, uji regresi berganda, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) kompetensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja pegawai; 2) lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai; 3) semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai; 4) kompetensi sumber daya manusia, lingkungan kerja dan semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci : Kompetensi Sumber Daya Manusia, Lingkungan Kerja, Semangat Kerja, Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze: 1) the effect of human resource competence on employee performance; 2) the influence of the work environment on employee performance; 3) the influence of morale on employee performance; 4) the influence of human resource competence, work environment and work morale on employee performance.

This research approach uses quantitative research. The research was conducted at the Mandalle District Office, Pangkajene and Islands Regency. When the research was conducted from January 2021 to February 2021. The study population was all employees of the Mandalle Subdistrict Office, Pangkajene Regency and the Islands, totaling 38 people. In this study, the sampling technique used was saturated sample in which all members of the population were used as a sample, amounting to 38 people. The analysis

techniques used in this research are instrument test, classical assumption test, multiple regression test, hypothesis test and determination coefficient test.

The results of this study indicate that: 1) the competence of human resources has an effect on employee performance; 2) work environment affects employee performance; 3) morale has an effect on employee performance; 4) competence of human resources, work environment and morale have an effect on employee performance.

Keywords: Human Resources Competence, Work Environment, Work Spirit, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia diakui sebagai suatu isu global dari daya saing di arena globalisasi. Tidak dapat dipungkiri bahwa banyaknya masalah yang muncul dalam perkembangan dan persaingan diberbagai perusahaan atau instansi berasal dari sumber daya manusia, masalah tersebut hanya dapat dikelola dan diselesaikan oleh sumber daya manusia itu sendiri.

Sumber daya manusia merupakan aset besar untuk kelangsungan instansi saat ini maupun di masa yang akan datang. Sumber daya manusia juga merupakan penggerak utama bagi setiap perusahaan atau instansi untuk menjalankan seluruh kegiatan. Tujuan perusahaan atau suatu instansi akan tercapai jika ASN di perusahaan atau instansi tersebut memberikan kinerja yang baik secara efisien dan efektif bagi perusahaan atau instansi.

Keberadaan manusia merupakan sumber daya yang paling istimewa, keistimewaan yang ada pada manusia adalah satu-satunya sumber daya di dalam perusahaan yang mempunyai pikiran, perasaan, dan kepribadian yang berbeda-beda. Kepribadian ASN yang berbeda-beda menjadikan ASN mempunyai ciri khas tersendiri sehingga membentuk suatu karakteristik individu pada ASN. Baik buruknya karakteristik individu ASN tergantung bagaimana mereka mengaplikasikannya.

Salah satu kegiatan yang paling penting dalam instansi, dimana manajemen sumber daya manusia ialah kegiatan mendapatkan ASN yang memiliki kinerja yang baik. Menurut Prawirosentono (2019:2) 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 secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika. Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Edison, 2016). Faktor yang mempengaruhi kinerja seorang ASN antara lain adalah kompetensi.

Menurut Watson Wyatt yang dikutip oleh Ahmad S. Ruky (2013:106) mendefinisikan kompetensi sebagai kompetensi merupakan kombinasi dari keterampilan (skill), pengetahuan (knowledge) dan perilaku yang dapat diamati dan diterapkan secara kritis untuk suksesnya sebuah organisasi dan prestasi kerja serta kontribusi pribadi ASN terhadap organisasinya. Kompetensi adalah perpaduan dari pengetahuan, keterampilan, perilaku dan sikap. Dengan adanya pengetahuan dan keterampilan serta didukung oleh perilaku dan sikap yang baik dapat membantu seorang ASN dalam melakukan atau melaksanakan pekerjaannya. Dalam mencapai kinerja ASN yang baik tentunya diperlukan ASN yang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang tinggi sehingga dapat mempermudah ASN dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Selain itu, diperlukan pula perilaku dan sikap yang baik dari setiap ASN untuk mendukung terciptanya kinerja yang baik. Seorang ASN akan menghasilkan kinerja yang

optimal bila ia memiliki kompetensi. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki maka semakin tinggi kinerja ASN dan sebaliknya jika kompetensi yang dimiliki rendah maka akan menyebabkan rendahnya kinerja ASN.

Kompetensi yang dimiliki seorang ASN sangat penting sebagai dasar kemampuannya untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya, dengan adanya kompetensi semakin banyak macam pekerjaan yang dilakukan ASN, pengalaman kerjanya semakin banyak dan luas, serta dapat meningkatkan kinerja. Sebagai mana yang diungkapkan oleh Spencer (2001:41) dalam Septiyani (2013) dapat diuraikan kedalam 3 (tiga) bagian penting yakni pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan yang sangat diperlukan untuk mendukung suatu kinerja. Ketiga jenis kompetensi ini merupakan kompetensi *superfisial* (kompetensi dasar) dari seseorang untuk menunjukkan kinerja yang efektif dalam pekerjaan.

Kompetensi berhubungan dengan apa yang dilakukan orang (ASN) ditempat kerja pada berbagai tingkatan dan standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik, pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan oleh ASN untuk menjalankan tugas dan tanggungjawab secara efektif sehingga mencapai standar kualitas profesional dalam bekerja. Standar tersebut mencakup semua aspek catatan manajemen kinerja, keterampilan, dan pengetahuan tertentu, sikap, komunikasi, aplikasi serta pengembangan.

Menurut Wibowo (2013:270) bahwa kemampuan inti (*core competence*) yang harus dimiliki semua ASN dalam bekerja tidak hanya mengetahui dan memahami tentang strategi organisasi saja, tetapi juga memiliki kemampuan manajemen (*management competence*) dengan bekerja sama dalam tim/kelompok, serta memiliki kemampuan teknis (*functional competence*) berupa keterampilan profesional, baik secara teknis maupun operasional bekerja dengan menggunakan peralatan kantor seperti menghitung, mengetik, dan mengoperasikan mesin atau komputer. ASN yang memiliki kompetensi yang baik dapat menggunakan kemampuan kognitif, afektik, dan psikomotorik yang dimilikinya untuk bekerja.

Selain kompetensi sumber daya manusia, lingkungan kerja juga merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang ASN. Menurut Sedarmayanti (2017:26) mengatakan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi suatu kinerja ASN karena seorang manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Lingkungan kerja memiliki arti yaitu keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Lingkungan kerja juga akan mendukung tingkat kinerja para ASN. Lingkungan kerja yang baik dan memuaskan ASN tentu akan meminimalisir atau menekan kinerja ASN yang kurang melayani konsumen dengan baik. Begitu juga sebaliknya, keadaan lingkungan kerja yang nyaman, aman dan mendukung akan membuat ASN menjadi semakin ramah, bersemangat dan bergairah dalam melayani konsumen dan juga masyarakat sekitarnya. Hal ini dapat memberi pengaruh positif bagi kondisi psikologis perusahaan.

Tidak hanya kompetensi sumber daya manusia dan lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja ASN, semangat kerja juga penting dalam meningkatkan dan menghasilkan kinerja ASN yang maksimal. Nitisemito (2015:160) menyatakan bahwa semangat kerja adalah melakukan pekerjaan dengan lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan dapat selesai lebih cepat dan lebih baik. Lebih lanjut di artikan semangat kerja sebagai sesuatu yang positif dan sesuatu yang baik, sehingga mampu memberikan sumbangan terhadap pekerjaan dalam arti lebih cepat dan baik.

Penelitian terkait kinerja ASN telah diteliti sebelumnya oleh beberapa peneliti terdahulu. Namun masih terdapat ketidak konsistenan hasil penelitian dari beberapa peneliti terdahulu. Penelitian yang dilakukan oleh Marlina pada tahun 2011 memperoleh hasil bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja ASN. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Septiyani pada tahun 2013 memperoleh hasil bahwa kompetensi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja ASN. Pada tahun 2015 juga penelitian terkait pengaruh kompetensi terhadap kinerja ASN juga dilakukan oleh Acnes Windri yang memperoleh hasil bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja ASN. Namun, Rina Dwi Handayani pada tahun 2015 memperoleh hasil bahwa yang mempengaruhi kinerja ASN adalah lingkungan kerja dan semangat kerja.

Ketidak konsistenan hasil penelitian terdahulu menyebabkan penelitian terkait pengaruh kompetensi terhadap kinerja ASN masih menarik dan layak untuk diteliti kembali agar dapat diketahui apakah memang terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja ASN. Sehingga penelitian ini dilakukan di Kantor Kecamatan Mandalle Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Dimana fenomena yang terjadi di Kantor Kecamatan Mandalle Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan terkait kinerja ASNnya masih terbilang minim.

Hal ini ditunjukkan dengan kualitas kerja ASN yang masih belum sesuai dengan yang diharapkan instansi, target pekerjaan yang harus diselesaikan juga biasanya tidak terselesaikan sesuai dengan waktunya, ASN juga biasanya kurang memiliki inisiatif dan kreativitas dalam bekerja, serta kurang teliti dalam bekerja sehingga terkadang menimbulkan kesalahan yang mana kesalahan tersebut membuat ASN tidak bekerja secara efisien.

Faktor-faktor penurunan kinerja ASN disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya adalah kompetensi, lingkungan kerja dan semangat kerja. ASN di Kantor Kecamatan Mandalle Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan masih kurang disiplin dalam bekerja. Hal ini ditunjukkan dari ketidakhadiran ASN yang meningkat, penggunaan jam kerja yang kurang efektif, kurangnya kemampuan pemahaman ASN terhadap tugas, ketidakseimbangan pekerjaan terlihat dari jam kerja dimana satu ASN ada yang sibuk dengan pekerjaannya, sedangkan ASN lain terlihat lebih santai.

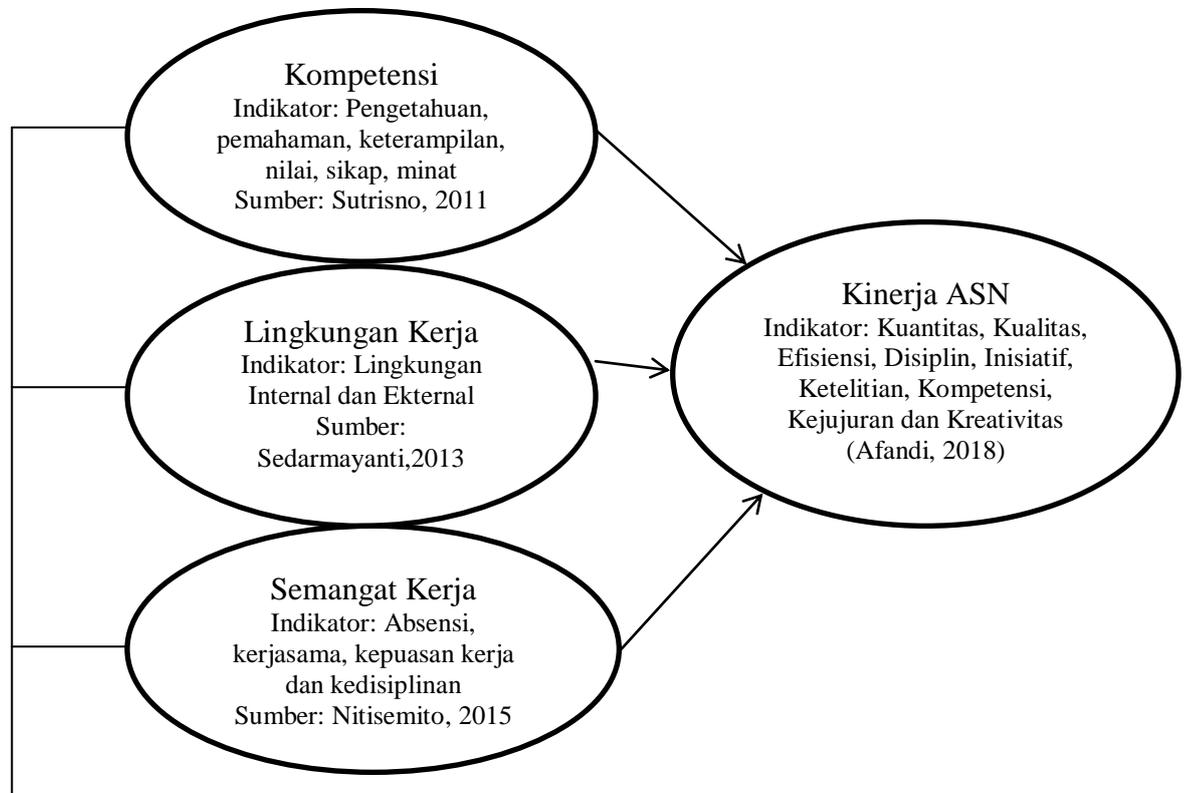
Selain itu, penurunan kinerja ASN juga disebabkan karena ASN belum memiliki kompetensi yang sesuai diharapkan oleh Kantor Kecamatan Mandalle Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Misalnya kurangnya pengetahuan teknologi yang mengakibatkan pekerjaan yang ada sering mengalami kendala dalam pengaksesan data serta sikap para ASN yang kurang bertanggungjawab dalam pekerjaan yang telah diberikan.

Kemudian, penyebab rendahnya kinerja ASN disebabkan oleh lingkungan kerja yang tidak kondusif seperti banyaknya file-file yang bereserakan disekitar tempat kerja, suhu ruangan yang belum menentu hampir di seluruh ruang kerja yang disebabkan pendingin ruangan yang ada beberapa rusak, luas ruang kerja yang kurang memadai sehingga membatasi ruang gerak ASN, dan masih adanya kecemburuan antar ASN mengenai pembagian tugas.

Dengan lingkungan kerja yang tidak kondusif menyebabkan para ASN memiliki semangat kerja yang minim. ASN masih perlu dipaksa dan belum secara ikhlas untuk bersikap dan bekerja sesuai kemauan instansi melalui arahan atasannya. Rendahnya semangat kerja ASN dibuktikan dengan kerja sama tim yang kurang terjalin dengan baik serta banyaknya pekerjaan yang terbengkalai akibat dari ASN yang suka menunda-nunda waktu dalam bekerja.

Berdasarkan pada uraian diatas maka penelitian ini disusun melalui konsep kerangka pemikiran yang dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian



Melalui gambar kerangka konsep di atas maka akan terdapat empat hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini yaitu

1. Diduga kompetensi sumber daya manusia memiliki pengaruh terhadap kinerja ASN Kantor Kecamatan Mandalle Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.
2. Diduga lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja ASN Kantor Kecamatan Mandalle Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.
3. Diduga semangat kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja ASN Kantor Kecamatan Mandalle Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.
4. Diduga kompetensi sumber daya manusia, lingkungan kerja dan semangat kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja ASN Kantor Kecamatan Mandalle Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.
5. Kompetensi sumber daya manusia merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja ASN Kantor Kecamatan Mandalle Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Pendekatan kuantitatif menurut Echdar (2017) sebagai metode yang lebih menekankan pada aspek pengukuran secara obyektif terhadap fenomena social, yang dijabarkan dalam beberapa komponen masalah, variabel dan indikator, dan setiap variabel yang ditentukan diukur dengan memberikan symbol-simbol angka yang berbeda sesuai dengan kategori informasi yang berkaitan dengan variabel tersebut. Lokasi penelitian ini dilakukan di Kantor Kecamatan

Mandalle Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Sedangkan waktu penelitian direncanakan akan dilakukan pada bulan Januari 2021 sampai dengan bulan Februari tahun 2021 atau kurang lebih satu bulan dengan mengambil sampel sebanyak 38 orang.

Teknik analisis data menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heterokedastisitas. Kemudian masuk ke dalam uji regresi berganda, uji hipotesis (uji T dan uji F) dan koefisien determinasi.

HASIL PENELITIAN

Analisis data dilakukan dengan menggunakan regresi linear berganda dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi sumber daya manusia, lingkungan kerja dan semangat kerja terhadap kinerja ASN pada Kantor Kecamatan Mandalle Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Statistical Package For Social Science (SPSS) akan digunakan untuk membantu proses analisis linear berganda.

Tabel 1. Hasil Regresi Berganda

		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
		Std. Error	Beta	T	Sig
(Constant)	-.236	.239		-.984	.332
KOMPETENSI	.296	.132	.273	2.251	.031
LINGKUNGAN KERJA	.468	.100	.440	4.662	.000
SEMANGAT KERJA	.278	.108	.295	2.579	.014

Sumber : Data primer, 2020

Berdasarkan pada tabel 1 maka didapatkan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = -0,236 + 0,296X_1 + 0,468X_2 + 0,278X_3$$

Persamaan di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar -0,236 menunjukkan bahwa bila variabel independennya nol maka kinerja ASN yang dihasilkan sebesar -0,236.
- Nilai 0,296 pada variabel kompetensi (X_1) adalah bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi kompetensi, berarti akan semakin tinggi pula kinerja ASN yang dihasilkan. Koefisien regresi 0,296 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 kompetensi maka akan meningkatkan kinerja ASN sebesar 0,296 satuan. Sehingga kompetensi berhubungan positif terhadap kinerja ASN dengan asumsi variabel independen lain dianggap konstan.
- Nilai 0,468 pada variabel lingkungan kerja (X_2) adalah bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi lingkungan kerja, berarti akan semakin tinggi pula kinerja ASN yang dihasilkan. Koefisien regresi 0,468 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 lingkungan kerja maka akan meningkatkan kinerja ASN sebesar 0,468 satuan. Sehingga lingkungan kerja berhubungan positif terhadap kinerja ASN dengan asumsi variabel independen lain dianggap konstan.

- d. Nilai 0,278 pada variabel semangat kerja (X3) adalah bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi semangat kerja, berarti akan semakin tinggi pula kinerja ASN yang dihasilkan. Koefisien regresi 0,278 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 semangat kerja maka akan meningkatkan kinerja ASN sebesar 0,278 satuan. Sehingga kinerja ASN berhubungan positif terhadap kinerja ASN dengan asumsi variabel independen lain dianggap konstan.

Uji T (Pengujian Hipotesis Secara Parsial)

Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja ASN Kantor Kecamatan Mandalle Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan

Hasil pengujian hipotesis diperoleh t hitung kompetensi sebesar 2,251 dan untuk nilai t tabel dari hasil n-k-1 (n=responden, k=variabel independen) sebesar 2,032. Dengan begitu berdasarkan nilai t hitung sebesar $2,251 > 2,032$ dan untuk nilai probabilitas sebesar $0,000 < 0,03$ maka dapat disimpulkan H0 ditolak dan Ha diterima, dengan demikian kompetensi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja ASN.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja ASN Kantor Kecamatan Mandalle Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan

Hasil pengujian hipotesis diperoleh t hitung lingkungan kerja sebesar 4,662 dan untuk nilai t tabel dari hasil n-k-1 (n=responden, k=variabel independen) sebesar 2,032. Dengan begitu berdasarkan nilai t hitung sebesar $4,662 > 2,032$ dan untuk nilai probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan H0 ditolak dan Ha diterima, dengan demikian lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja ASN.

Pengaruh Semangat Kerja terhadap Kinerja ASN Kantor Kecamatan Mandalle Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan

Hasil pengujian hipotesis diperoleh t hitung semangat kerja sebesar 2,579 dan untuk nilai t tabel dari hasil n-k-1 (n=responden, k=variabel independen) sebesar 2,032. Dengan begitu berdasarkan nilai t hitung sebesar $2,579 > 2,032$ dan untuk nilai probabilitas sebesar $0,01 < 0,05$ maka dapat disimpulkan H0 ditolak dan Ha diterima, dengan demikian semangat kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja ASN.

Uji F (Pengujian Hipotesis Secara Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel independen secara serempak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dimana F hitung $>$ F tabel, maka hipotesis diterima atau secara bersama-sama variabel bebas dapat menerangkan variabel terikatnya secara serentak. Sebaliknya apabila F hitung $<$ F tabel, maka H0 diterima atau secara bersama-sama variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat.

Untuk mengetahui signifikan atau tidak pengaruh secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat maka digunakan probability sebesar 5% ($\alpha = 0,05$).

Tabel 2. Uji F (Simultan)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	4.551	3	1.517	153.187	.000 ^b
Residual	.337	34	.010		
Total	4.888	37			

Sumber : Data primer, 2021

Dengan tingkat signifikan 5% dan derajat kebebasan $df_1 = 3$ dan $df_2 = 34$ maka f tabel didapat $(3:34)=2,86$. Berdasarkan uji anova atau uji F dari output SPSS, terlihat bahwa diperoleh f hitung sebesar $153,187 > 2,86$ nilai f tabel dan probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$. Secara lebih tepat, nilai F hitung dibandingkan dengan F tabel dimana jika F hitung $> F$ tabel maka secara simultan variabel-variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan dalam mendeteksi seberapa jauh hubungan dan kemampuan model dalam menjelaskan variabel dependen. Pada data yang diolah terdapat empat variabel independen. Seperti pada tabel berikut :

Tabel 3. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.965 ^a	.931	.925	.100

Sumber : Data primer, 2021

Nilai R memperoleh nilai korelasi sebesar $R=0,965$ yang artinya korelasi atau hubungan antara kompetensi, lingkungan kerja dan semangat kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja ASN sebesar 96,5%. Kemudian nilai koefisien determinasi atau R Square sebesar $= 0,931$ yang artinya sebesar 93,1% pengaruh kinerja ASN dipengaruhi oleh kompetensi, lingkungan kerja dan semangat kerja.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian diperoleh kompetensi sumber daya manusia, lingkungan kerja dan semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja ASN Kantor Kecamatan Mandalle Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Kompetensi adalah karakteristik dasar atau kemampuan sumber daya manusia dari seseorang yang memungkinkan mereka mengeluarkan kinerja superior dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dengan bekal pendidikan, pelatihan, dan pengalaman yang memadai. Tingkat kompetensi dibutuhkan agar dapat mengetahui tingkat kinerja yang diharapkan untuk kategori baik atau rata-rata. Penentuan ambang kompetensi yang dibutuhkan tentunya akan dapat dijadikan dasar bagi proses seleksi, suksesi perencanaan, evaluasi kinerja, dan pengembangan SDM.

Kompetensi dapat memperdalam dan memperluas kemampuan kerja ASN. Semakin sering seseorang melakukan pekerjaan yang sama, semakin terampil dan semakin cepat pula dia menyelesaikan pekerjaan tersebut. Semakin banyak macam pekerjaan yang dilakukan seseorang, pengalaman kerjanya semakin kaya dan luas, dan memungkinkan peningkatan kerjanya. Seorang ASN memiliki kompetensi yang tinggi apabila ASN tersebut memiliki pengalaman kerja, latar belakang pendidikan yang mendukung profesi, memiliki keahlian/pengetahuan, dan memiliki keterampilan. Pengalaman kerja dapat meningkatkan kinerja karena seorang ASN dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil resiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya (Sutrisno,2011).

Lingkungan kerja dalam suatu organisasi penting untuk diperhatikan. Lingkungan

kerja dapat dilihat dari fisik (penerangan yang cukup, suhu udara yang baik, suara bising, pewarnaan, ruang gerak cukup, keamanan) serta lingkungan kerja non fisik (hubungan antar pegawai). Lingkungan kerja fisik yang nyaman, aman, dan tertata dengan baik akan meningkatkan giat atau semangat kerja pegawai. Demikian halnya lingkungan kerja non fisik yang menekankan hubungan kerja sama antara pegawai dengan pemimpin maupun rekan kerjanya, dimana semakin baik hubungan kerja sama yang terjalin maka akan mendorong semangat kerja pegawai.

Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi ASN melalui peningkatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan, serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat kerja akan membawa dampak yang positif bagi ASN sehingga kinerja ASN dapat meningkat. Lingkungan kerja yang baik diciptakan oleh instansi akan sangat bermanfaat bagi kelangsungan hidup dari instansi. Lingkungan kerja yang kondusif yang diciptakan oleh ASN dan instansi akan mendorong efektivitas dari instansi tersebut di dalam menjalankan roda organisasinya. Serta akan menimbulkan semangat dan gairah kerja yang tinggi karena adanya lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan.

Semangat kerja yang terbentuk positif akan bermanfaat karena setiap anggota dalam suatu organisasi membutuhkan sumbang saran, pendapat bahkan kritikan yang bersifat membangun dari lingkup pekerjaannya untuk kemajuan dalam perusahaan tersebut. Namun semangat kerja akan berdampak buruk jika pegawai dalam satu organisasi mengeluarkan pendapat yang berbeda hal ini di karenakan adanya perbedaan setiap individu dalam mengeluarkan suatu pendapat (Murdiartha,dkk, 2011;93).

Semangat kerja pada hakekatnya merupakan perwujudan dari moral yang tinggi, bahkan ada yang mengidentifikasi atau menterjemahkan secara bebas bahwa moral kerja tinggi adalah semangat kerja. Dengan semangat kerja yang tinggi, maka kinerja akan meningkat karena para ASN akan melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Begitu juga sebaliknya jika semangat kerja turun maka kinerja akan turun juga.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa sumber daya manusia, lingkungan kerja dan semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja ASN Kantor Kecamatan Mandalle Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

DAFTAR PUSTAKA

Echdar, Saban. 2017. *Metode Penelitian Manajemen dan Binsis*. Bogor: Ghalia Indonesia

Edison, Anwar, dan Komariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi

Pertama. Bandung: Alfabeta.

Ruky, Ahamd S. 2013. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Vramedia Pustaka Utama.

Septoyani. 2013. Analisis Pengaruh Komepetensi Individu dan Motivasi terhadap Kinerja

ASN PT Beta Setia Mega. *Binus Business Review*, Vol. 4, No. 1, Hal: 274-282

Wibowo. 2013. *Perilaku dalam Organisasi*. PT Raja Grafindo Persada.