

PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN, KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU KABUPATEN PINRANG

Akib Hanafie^{*1}, Mashur Razak², Mukhtar Hamzah³

^{*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}akibhanafie@gmail.com , ²mashur_razak@yahoo.co.id ,

³mukhtarhamzah61@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan, kompetensi serta Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pinrang.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Jenis penelitian bersifat eksplanatif asosiatif. Penelitian dilaksanakan di Kabupaten Pinrang. Populasi adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pinrang yang berjumlah 35 orang. Sampel diperoleh dengan teknik sensus yaitu mengambil keseluruhan populasi yang berjumlah 35 orang pegawai. Data dianalisis menggunakan teknik analisis deskriptif dan analisis regresi liner berganda dengan menggunakan aplikasi *IBM SPSS 23* untuk mengetahui deskripsi dan pengaruh antar variabel. Penelitian ini menggunakan tiga variabel bebas yaitu pendidikan dan pelatihan (X_1), Kompetensi (X_2), serta Lingkungan Kerja (X_3) sedangkan variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y).

Hasil penelitian menunjukkan pengaruh pendidikan dan pelatihan, kompetensi serta Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pinrang. Hasil analisis regresi memperlihatkan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel bebas yaitu: pendidikan dan pelatihan (X_1), Kompetensi (X_2), serta Lingkungan Kerja (X_3) dengan variabel terikat yaitu: yaitu kinerja pegawai (Y). Pengaruh terbesar terjadi pada variabel Kompetensi (X_2) yaitu 35,5%, disusul variabel Lingkungan Kerja (X_3) sebesar 34,3%, dan yang terkecil yaitu variabel pendidikan dan pelatihan (X_1) sebesar 28,5%. Secara simultan, terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara pendidikan dan pelatihan, kompetensi serta Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pinrang sebesar 78,9% sedangkan sisanya sebesar 21,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak menjadi objek penelitian.

Kata Kunci : Pendidikan Dan Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of education and training, competence and work environment on employee performance at the Investment Service and One Stop Integrated Services, Pinrang Regency.

This research uses a quantitative approach with a survey method. This type of research is associative explanative. The research was conducted in Pinrang Regency. The population is all Civil Servants at the Investment Service and One Stop Services of Pinrang Regency. The sample was obtained by using the census technique, namely taking the entire population of 35 employees. Data were analyzed using descriptive analysis techniques and regression analysis to determine the description and influence between variables. This study uses three independent variables, namely education and training (X_1), Competence (X_2), and Work Environment (X_3) while the dependent variable is employee performance (Y).

The results showed the effect of education and training, competence and work environment on the performance of employees at the Office of Investment and One Stop Services, Pinrang Regency. The results of regression analysis show that there is a significant influence between the independent variables, namely: education and training (X_1), competence (X_2), and the working environment (X_3) with the dependent variable, namely: employee performance (Y). The biggest influence occurred in the Competency variable (X_2), namely 35.5%, followed by the Work Environment variable (X_3) at 34.3%, and the smallest was the education and training variable (X_1) at 28.5%. Simultaneously, there is a significant and positive influence between education and training, competence and work environment on employee performance at the Investment and One Stop Integrated Services Office of Pinrang Regency by 78.9% while the remaining 21.1% is influenced by other factors that are not be the object of research.

Keywords : Education And Training, Competence, Work Environment, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Perbaikan dan peningkatan mutu pegawai merupakan komitmen pemerintah yang diimplementasikan melalui berbagai kebijakan. Terlaksananya sistem pendidikan nasional khususnya penjamin mutu pegawai merupakan tanggung jawab bersama antara pemerintah, pemerintah daerah, masyarakat dan dunia usaha dengan semboyan mutu adalah tanggung jawab bersama. Tahapan penjaminan mutu pegawai dimulai dari pengumpulan data, analisis, pelaporan dan rekomendasi serta peningkatan mutu pegawai yang mengacu pada acuan mutu pegawai.

Kebijakan dan sasaran mutu ditetapkan untuk mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Keduanya menentukan hasil yang diinginkan dan membantu organisasi dalam penggunaan sumber dayanya untuk mencapai hasil. Kebijakan mutu memberi kerangka kerja bagi pimpinan untuk menetapkan dan meninjau sasaran mutu yang telah ditetapkan.

Organisasi adalah jaringan tata kerja sama dari sekelompok orang secara teratur dan kontinyu, untuk mencapai tujuan bersama, antara atasan dan bawahan. Kinerja atau yang sering disebut *performance* adalah capaian hasil kerja. Moheriono (2012) menyatakan bahwa kinerja dapat didefinisikan sebagai pencapaian hasil atau *the degree of accomplishment*, atau prestasi kerja atau kinerja. Lebih lanjut Moheriono menyatakan bahwa pencapaian target menjadi ukuran kinerja.

Rivai (2012) mengatakan kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Berdasarkan uraian tersebut mengungkapkan bahwa dengan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan suatu pekerjaan dapat dievaluasi tingkat

kinerja pegawainya, maka kinerja pegawai harus dapat ditentukan dengan pencapaian target selama periode waktu yang dicapai organisasi.

Kinerja organisasi yang baik hanya akan dicapai apabila kinerja pegawai juga baik, dengan hubungan yang erat antara kinerja perseorangan dengan kinerja perusahaan dapat menunjukkan bahwa apabila kinerja pegawai baik, maka kinerja organisasi juga akan menjadi baik.

Pendidikan dan pelatihan merupakan proses yang berlanjut terutama di saat perkembangan teknologi dan pengetahuan berkembang pesat seperti saat ini, peran pendidikan dan pelatihan sangat besar peranannya untuk membekali pegawai agar lebih kreatif dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Dilihat secara umum tujuan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan adalah memperbaiki efektivitas dan efisiensi kerja pegawai dalam melaksanakan dan mencapai sasaran program-program kerja yang telah ditetapkan. Semakin baik program pendidikan dan pelatihan yang dilakukan oleh pengelola organisasi maka semakin terampil pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini didasarkan pada konsep dasar dari pendidikan dan pelatihan yang memberikan bekal bagi pegawai untuk bersikap dan bertindak sesuai dengan permasalahan pekerjaan yang dihadapinya. Pegawai yang secara rutin memperoleh pendidikan dan pelatihan, mempunyai kecenderungan untuk menghasilkan output yang lebih baik dibandingkan karyawan yang tidak berpendidikan.

Menurut Flippo dalam Masud (2011) mengatakan pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk didalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan. Penyelenggaraan pendidikan merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia sesuai dengan kebutuhan pekerjaannya, melalui pendidikan seseorang dipersiapkan untuk memiliki bekal agar dapat mengenal dan mengembangkan metode berpikir secara sistematis serta berusaha untuk memecahkan suatu masalah sehingga tercapai tujuan yang diinginkan oleh organisasi. Pelatihan juga memegang peranan penting dalam meningkatkan kualitas kinerja pegawai. Pelatihan dapat membuat sumber daya manusia menjadi semakin terampil dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Dalam meningkatkan kinerja pegawai, selain dari penerapan pendidikan dan pelatihan maka salah satu upaya yang dilakukan adalah melaksanakan kompetensi. Kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan pegawai di tempat kerja pada berbagai tingkatan dan memperinci standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan individual yang memungkinkan menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga mencapai standar kualitas profesional dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang baik (Wibowo, 2014). Kompetensi pegawai dapat tercapai dengan cara memberikan pelatihan kepada pegawai yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaannya dan tujuan organisasi.

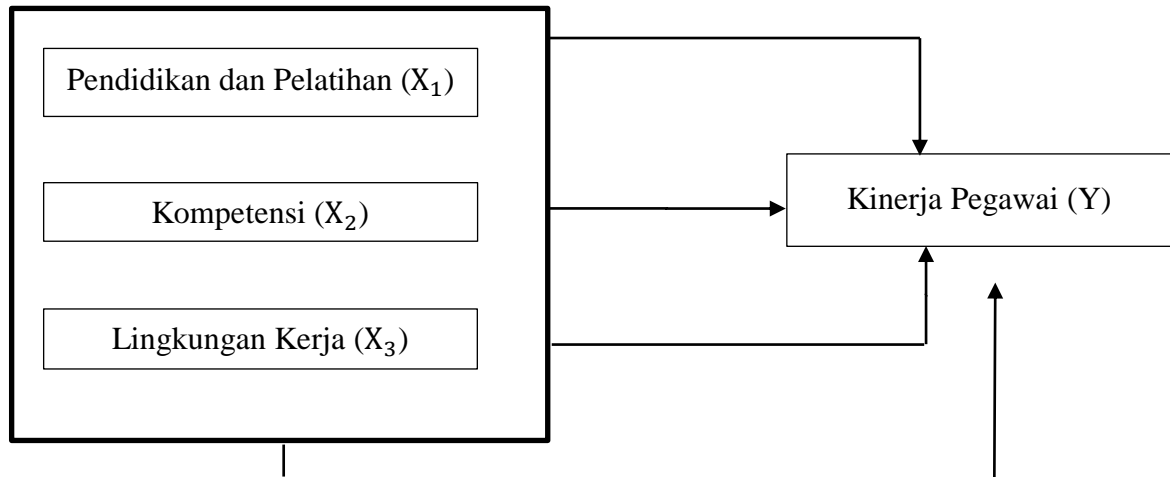
Organisasi harus didukung sumber daya manusia yang cakap, terampil dan berkualitas karena sumber daya manusia sangat berperan dalam menjalankan suatu kegiatan di dalam organisasi tersebut. Sumber daya manusia dalam organisasi mempunyai andil yang cukup besar dalam menentukan keberhasilannya. Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, organisasi harus memiliki pegawai yang berpengetahuan dan memiliki *skill* yang tinggi serta usaha untuk mengelola organisasi seoptimal mungkin sehingga kinerja pegawai meningkat.

Selain persyaratan di atas agar berkinerja dengan baik juga dibutuhkan lingkungan kerja yang kondusif. Lingkungan kerja yaitu kondisi lingkungan tempat melaksanakan pekerjaan dengan suasana yang kondusif sehingga dapat memberikan motivasi dan

kenyamanan dalam melaksanakan pekerjaan dalam mencapai kesesuaian produk/jasa. Lingkungan kerja mencakup kondisi tempat melaksanakan kerja meliputi faktor fisik, sosial, psikologi dan lingkungan (temperature, kelembaban dan komposisi udara).

Dari beberapa uraian diatas maka penelitian ini disusun melalui kerangka pemikiran yang dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian



Adapun hipotesis pada penelitian ini yaitu:

1. Terdapat pengaruh pendidikan dan pelatihan, kompetensi, dan lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pinrang.
2. Terdapat pengaruh pendidikan dan pelatihan, kompetensi, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pinrang.
3. Variabel Lingkungan kerja yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pinrang.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian survey mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data yang pokok (Singarimbun, 2013). Penelitian dilakukan pada kantor Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pinrang. Waktu penelitian dilakukan mulai bulan Oktober sampai Desember 2019 dengan populasi yang digunakan adalah semua pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pinrang yang berjumlah 35 orang.

Teknik analisis data menggunakan analisa regresi linear berganda yang didahului dengan uji validasi dan uji reliabilitas terhadap data penelitian. Uji hipotesis digunakan uji t untuk menguji hubungan secara parsial, uji F untuk mengetahui hubungan secara simultan dan variabel yang paling dominan. Analisis kebermaknaan dalam penelitian ini digunakan melalui uji koefisien determinasi (R square).

HASIL PENELITIAN

Analisa statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda dengan menggunakan bantuan program IBM SPSS versi 23. Hasil pengolahan data selengkapnya dapat dilihat pada lampiran dan selanjutnya dijelaskan pada tabel berikut ini :

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.663	1.063		9.090	.000
Pendidikan dan Pelatihan	.281	.130	.287	2.154	.039
Kompetensi	.356	.130	.355	2.729	.010
Lingkungan Kerja	.325	.124	.343	2.624	.013

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dari tabel tersebut diatas maka model persamaan regresi yang dihasilkan dapat ditulis sebagai berikut :

$$Y = 9.663 + 0.281 (X_1) + 0.356 (X_2) + 0.325 (X_3)$$

Dengan penjelasan sebagai berikut :

1. Nilai *constant* adalah 9.663 artinya jika tidak terjadi perubahan variabel pendidikan dan pelatihan, kompetensi, serta Lingkungan Kerja (X_1 , X_2 , dan X_3 adalah 0) maka kinerja pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pinrang adalah 9.663.
2. Nilai koefisien regresi pendidikan dan pelatihan adalah 0.281 artinya jika variabel pendidikan dan pelatihan meningkat sebesar 1 satuan dengan asumsi variabel kompetensi (X_2) serta Lingkungan Kerja (X_3) serta konstanta (a) adalah 0, maka kinerja pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pinrang akan meningkat sebesar 0.281, Tanda positif menunjukkan bahwa pergerakan nilai dari variabel X dan Y adalah searah. Sehingga jika semakin tinggi tingkat pendidikan dan pelatihan, maka kinerja pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pinrang juga akan meningkat.
3. Nilai koefisien regresi Kompetensi adalah 0.356 artinya jika variabel Kompetensi meningkat sebesar 1 satuan dengan asumsi variabel pendidikan dan pelatihan (X_1) serta Lingkungan Kerja (X_3) serta konstanta (a) adalah 0, maka kinerja pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pinrang akan meningkat sebesar 0.356. Tanda positif menunjukkan bahwa pergerakan nilai dari variabel X dan Y adalah searah. Sehingga jika semakin tinggi Kompetensi, maka kinerja pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pinrang juga akan meningkat.
4. Nilai koefisien regresi Lingkungan Kerja adalah 0.325 artinya jika variabel Lingkungan Kerja meningkat sebesar 1 satuan dengan asumsi variabel pendidikan dan pelatihan (X_1) dan Kompetensi (X_2) serta konstanta (a) adalah 0, maka kinerja pegawai

Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pinrang akan meningkat sebesar 0.325. Tanda positif menunjukkan bahwa pergerakan nilai dari variabel X dan Y adalah searah. Sehingga jika semakin tinggi Lingkungan Kerja, maka kinerja pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pinrang juga akan meningkat.

Pengujian Secara Parsial (Uji-t)

Pengujian signifikansi pengaruh setiap variabel independen yaitu pendidikan dan pelatihan, kompetensi, serta lingkungan kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pinrang maka dilakukan Uji t. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel di bawah :

Tabel 2. Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.663	1.063		9.090	.000
Pendidikan dan Pelatihan	.281	.130	.287	2.154	.039
Kompetensi	.356	.130	.355	2.729	.010
Lingkungan Kerja	.325	.124	.343	2.624	.013

Dependent Variable: Kinerja Pegawai

1. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian diperoleh bahwa nilai t_{hitung} variabel Pendidikan dan Pelatihan adalah $2,154 > t_{tabel}$ yaitu $2,039$ dan nilai $sig. \alpha$ yaitu $0,039 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel Pendidikan dan Pelatihan sangat nyata (*high significant*) terhadap Kinerja Pegawai.

2. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian diperoleh bahwa Nilai t_{hitung} variabel Kompetensi adalah $2,729 > t_{tabel}$ yaitu $2,039$ dan nilai $sig. \alpha$ yaitu $0,010 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel Kompetensi sangat nyata (*high significant*) terhadap Kinerja Pegawai.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian diperoleh bahwa Nilai t_{hitung} variabel Lingkungan Kerja adalah $2,624 > t_{tabel}$ yaitu $2,039$ dan nilai $sig. \alpha$ yaitu $0,013 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel Lingkungan Kerja sangat nyata (*high significant*) terhadap Kinerja Pegawai.

Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Kompetensi, serta Lingkungan Kerja secara parsial terhadap Kinerja Pegawai ASN Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pinrang dapat diterima.

Pengujian Secara Simultan (Uji-F)

Uji F berfungsi untuk menguji variabel Pendidikan dan Pelatihan, kompetensi, dan Lingkungan Kerja, apakah dari ketiga variabel tersebut mempengaruhi secara simultan

terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pinrang yang dapat dijelaskan dalam Tabel 3 berikut :

Tabel 3. Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	109.694	3	36.565	38.715	.000 ^b
Residual	29.278	31	.944		
Total	138.971	34			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompetensi, Pendidikan dan Pelatihan

Dari hasil penelitian statistik diatas menunjukkan nilai F hitung adalah 38,715. sedangkan nilai F tabel pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$) adalah 2,68. Oleh karena pada kedua perhitungan F hitung > F tabel yaitu $38,715 > 2,68$ dan nilai sig $\alpha = 0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel independen Pendidikan dan Pelatihan, Kompetensi, serta Lingkungan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai keseluruhan berpengaruh sangat nyata (*high significant*). Atau dapat dikatakan bahwa Pendidikan dan Pelatihan, Kompetensi serta Lingkungan Kerja secara serempak berpengaruh sangat kuat terhadap Kinerja Pegawai.

Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Pendidikan dan Pelatihan, Kompetensi, serta Lingkungan Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pinrang dapat diterima.

Variabel Yang Paling Dominan (Uji Beta)

Tabel 4. Nilai Koefisien Beta Standardized

Model	Standardized Coefficients Beta	Sig α
Pendidikan dan Pelatihan (X_1)	0,287	0,039
Kompetensi (X_2)	0,355	0,010
Lingkungan Kerja (X_3)	0,343	0,013

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2019

Berdasarkan Tabel 4 Hasil nilai Beta Standardized diketahui bahwa variabel Kompetensi (X_2) yang mempunyai pengaruh yang paling besar atau dominan terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pinrang yaitu 0,355 atau 35,5% disusul variabel Lingkungan Kerja yaitu 0,343 atau 34,3% serta variabel pendidikan dan pelatihan yaitu 0,287 atau 28,7%.

Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa Variabel Lingkungan Kerja yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pinrang tidak terbukti atau ditolak.

Menurut Ghozali (2011) Nilai Koefisien Determinasi pada dasarnya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variasi-variabel Dependen. Nilai

Koefisien Determinasi adalah antara 0 dan 1. Nilai R^2 yang kecil berarti variasi variabel Dependen yang sangat terbatas, dan nilai yang mendekati 1 (satu) berarti variabel-variabel independen sudah dapat memberi semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel Dependen.

Koefisien Determinasi

Tabel 5. Nilai R Square

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.888 ^a	.789	.769	.972

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompetensi, Pendidikan dan Pelatihan

Tabel 5 menunjukkan bahwa besarnya Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,789 menunjukkan bahwa 78,9% kinerja pegawai dijelaskan oleh pendidikan dan pelatihan, kompetensi serta Lingkungan Kerja. Selebihnya sebanyak 21,1% dilihat adanya indikasi faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai di luar variabel pendidikan dan pelatihan, kompetensi serta Lingkungan Kerja yang diamati. Maka dari penjelasan tersebut terlihat faktor-faktor pendidikan dan pelatihan, kompetensi serta Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap kinerja telah dibuktikan kebenarannya.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa dari tiga variabel independen (Pendidikan dan Pelatihan, kompetensi serta Lingkungan Kerja) ketiga-tiganya memberi pengaruh signifikan dan nyata terhadap peningkatan Kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pinrang. Hasil uji statistik memperlihatkan bahwa adanya pengaruh signifikan dan arahnya positif dari Pendidikan dan Pelatihan, kompetensi serta Lingkungan Kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan variabel Pendidikan dan Pelatihan, kompetensi serta Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan dan arahnya positif terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pinrang berdasarkan hasil analisa statistik. Besar pengaruh yang dihasilkan yaitu 78,9%, artinya masih ada faktor-faktor lain yang ikut mempengaruhi kinerja pegawai yang tidak menjadi objek penelitian sebesar 21,1%.

Hasibuan (2013) menyebutkan bahwa kinerja merupakan representasi dari sikap mental pegawai yang ingin bekerja keras yang perwujudannya dapat dilihat dari antara lain yaitu berkaitan dengan diri sendiri yaitu peningkatan pengetahuan bidang pekerjaan, keterampilan kerja, disiplin kerja, upaya dalam meningkatkan kualitas kerja, ketekunan dalam bekerja dan berkaitan dengan pekerjaan, dapat dilihat dari yaitu manajemen dan metode kerja yang lebih baik, penghematan biaya, ketepatan waktu dalam bekerja, sistem dan penguasaan teknologi yang lebih baik.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompetensi memberikan pengaruh paling besar terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pinrang. Berdasarkan nilai *Standardized Coefficients Beta* diketahui bahwa besar pengaruh yang dihasilkan yaitu 35,5%. Variabel kompetensi yang

diukur menggunakan tiga indikator yaitu pengetahuan, keterampilan/skill, sikap/perilaku mampu untuk menjelaskan kinerja pegawai dengan hasil yang signifikan. Besar pengaruh kompetensi tentu tidak terlepas dari ketepatan indikator yang diberikan sehingga mampu mengukur model dengan tepat. Sementara untuk variabel lingkungan kerja nilai *Standardized Coefficients Beta* yaitu 34,3% dan variabel pendidikan dan pelatihan yaitu 28,7%.

Hasil penelitian juga sejalan dengan Rusvitawati, D (2019) judul penelitian yaitu Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Sari Mulia Banjarmasin. Tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui pengaruh Kompetensi berprestasi dan bertindak (*achievement and action*), kompetensi pelayanan (*helping and human services*), kompetensi mempengaruhi orang lain (*impact and influence*), terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Sari Mulia Banjarmasin. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa masing-masing variabel kompetensi, yaitu kompetensi berprestasi dan bertindak (*achievement and action*), kompetensi pelayanan (*helping and human services*), kompetensi mempengaruhi orang lain (*impact and influence*), kompetensi mengelola orang lain (*managerial*), berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Sari Mulia Banjarmasin.

Zeithaml dan Berry (dalam Suandi, 2019) mengemukakan bahwa Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu sumber daya manusia atau kompetensi pegawai, kesadaran atau disiplin, jenis kompensasi yang diterapkan, keterampilan atau skill yang dimiliki oleh para pegawai merupakan faktor-faktor yang sangat berdampak pada peningkatan kinerja.

KESIMPULAN

1. Terdapat pengaruh yang signifikan dan arahnya positif antara Pendidikan dan Pelatihan, Kompetensi serta Lingkungan Kerja secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pinrang, hal tersebut bermakna semakin tinggi Pendidikan dan Pelatihan, Kompetensi serta Lingkungan Kerja memberi dampak terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pinrang.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan dan sifatnya positif antara Pendidikan dan Pelatihan, Kompetensi serta Lingkungan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pinrang, hal tersebut bermakna semakin tinggi Pendidikan dan Pelatihan, Kompetensi serta Lingkungan Kerja memberi dampak terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pinrang.
3. Variabel yang paling dominan berpengaruh adalah variabel Kompetensi, kemudian variabel Lingkungan Kerja, dan variabel Pendidikan dan Pelatihan namun demikian ketiga-tiganya memberi pengaruh yang signifikan dan arahnya positif terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pinrang.

DAFTAR PUSTAKA

- Rusvitawati, D., Sugiati, T. and Dewi, M.S., 2019. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Sari Mulia Banjarmasin. *JWM (Jurnal Wawasan*

Manajemen), 7(1), pp.1-16. Moekijat. 1991, *Manajemen Kepegawaian*. Bumi Aksara Jakarta.

Suandi, S., 2019. Analisis Kepuasan Masyarakat terhadap Pelayanan Publik Berdasarkan Indeks Kepuasan Masyarakat di Kantor Kecamatan Belitang Kabupaten OKU Timur. *Journal PPS UNISTI*, 1(2), pp.13-22.

Ghozali, Imam. 2011. *Ekonometrika Teori Konsep dan Aplikasi dengan SPSS 17*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima, PT.Rajagrafindo Persada Jakarta-14240.

Rivai, Veithzal, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama*, Penerbit P.T Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Hasibuan, Malayu S.P, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.