

PENGARUH KOMPETENSI, BUDAYA KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PNS PADA DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI PROVINSI SULAWESI SELATAN

Syani Dwifitri^{*1}, Saban Echdar², Didiek Handayani Gusti³

^{*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}dwifitrisyani@gmail.com, ²sabanechdar@gmail.com, ³didigusti81@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi, budaya kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan. Pendekatan penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Penelitian dilakukan pada Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan dan dilaksanakan mulai bulan oktober-november 2021. Populasi penelitian adalah semua PNS pada wilayah kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan yang berjumlah 193 orang dengan sampelsebanyak 116 pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi dan budaya kerja terhadap kinerja Pegawai secara parsial, sedangkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil analisis data, nilai R-Square pada penelitian ini adalah sebesar 0,140.

Kata kunci : kompetensi, Budaya Kerja, Disiplin kerja dan kinerja

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the effect of competence, work culture and work discipline on the performance of the Office of Manpower and Transmigration Office of South Sulawesi Province. This research approach is a quantitative approach. The study was conducted at the Manpower and Transmigration Office of South Sulawesi Province and carried out from October-November 2021. The research population was all civil servants in the work area of the Manpower and Transmigration Office of South Sulawesi Province, totaling 193 people with a sample of 116 employees. The results showed that there was no positive and significant effect of competence and work culture on employee performance partially, while work discipline partially positive and significant effect on employee performance. Based on the results of data analysis, the R-Square value in this study was 0.140.

Keywords: Competence, work culture, work discipline and performance

PENDAHULUAN

Salah satu fungsi dari pemerintah adalah menyelenggarakan pelayanan umum sebagai wujud dari tugas umum pemerintahan untuk mewujudkan kesejahteraan masyarakat. Birokrasi merupakan instrumen pemerintah untuk mewujudkan pelayanan publik yang efisien, efektif, berkeadilan, transparan dan akuntabel. Hal ini berarti bahwa untuk mampu melaksanakan fungsi pemerintah dengan baik maka organisasi birokrasi harus profesional, tanggap, aspiratif terhadap berbagai tuntutan masyarakat yang dilayani.

Seiring dengan hal tersebut pembinaan aparatur negara dilakukan secara terus menerus, agar dapat menjadi alat yang efisien, efektif, bersih dan berwibawa, sehingga mampu menjalankan tugas-tugas umum pemerintah maupun untuk menggerakkan pembangunan secara lancar dengan dilandasi semangat dan sikap pengabdian terhadap masyarakat. Oleh sebab itu pemerintah sebagai pelayan publik harus lebih mampu

untuk memberikan pelayanan yang maksimal kepada rakyat. Sehingga kontribusi bagi perkembangan adalah terciptanya rasa kepercayaan kepada pemerintah akan meningkat. Tetapi apabila pelayanan tersebut tidak pernah didapatkan maka berbagai macam sifat buruk masyarakat terhadap pemerintah tidak dapat dibendung.

Dalam era pembangunan nasional peranan manusia selaku aparatur Negara semakin dirasakan kehadirannya. Seluruh keluaran organisasi organisasi tergantung dari prakarsa dan karya manusia, sehingga hampir setiap masalah pegawai sebagai aparatur dipandang sebagai Faktor yang menentukan keberhasilan program. Oleh karenanya Faktor manusia sebagai aparatur harus ditingkatkan semangat pengabdian, keterampilan dan kecakapannya, disiplin kerjanya yang keseluruhannya akan meningkatkan kewibawaan pemerintah.

Namun disisi lain, betapapun ahli dan keterampilan pegawai apabila pengelolaan tidak teratur dan sistematis maka pelayanannya tidak akan optimal, begitu pula sebaliknya bila pengelolaan teratur dan sistematis namun seorang pegawai tidak memiliki keahlian dan keterampilan pelayanannya tidak akan optimal. Oleh sebab itu antara keahlian dan keterampilan pegawai dalam pengelolaan yang teratur dan sistematis untuk menghasilkan pelayanannya yang optimal haruslah sejalan dan seimbang.

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para pemimpin atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali sudah amat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering para pemimpin atau manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga organisasi/instansi menghadapi krisis yang serius. Kesan-kesan buruk organisasi yang mendalam berakibat dan mengakibatkan tanda-tanda adanya kinerja yang merosot.

Penelitian ini diarahkan untuk mengevaluasi dan menjelaskan fenomena kinerja birokrasi pemerintah pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan. Variabel kinerja ini penting diteliti karena didasarkan atas alasan bahwa kinerja output yang diberikan kepada lingkungan akan sangat tergantung pada tinggi rendahnya kinerja proses. Hal ini berarti organisasi pemerintah tak dapat meningkatkan keberanggungjawabannya (accountability), kepercayaan, menciptakan keadilan, efektivitas eksternal dan kepuasan masyarakat sebagai indikator kinerja eksternalnya tanpa memiliki kinerja internal yang baik.

Kinerja aparatur pemerintah, ada saatnya mengalami peningkatan dan penurunan. Tercapainya tujuan suatu organisasi tidak terlepas dari peran serta manusia sebagai anggota yang memiliki kemampuan dan kesediaan membantu berbagai aktivitas organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Untuk mengatasi permasalahan tersebut, terdapat beberapa upaya yang dapat dilakukan dalam peningkatan kinerja pegawai di instansi pemerintah yaitu dengan memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Kinerja pegawai dalam organisasi dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satunya adalah kompetensi. Dalam suatu organisasi diperlukan orang-orang dengan kompetensi yang tinggi, sehingga organisasi dapat berkembang dan apa yang menjadi tujuan dari organisasi tersebut dapat tercapai. Kompetensi yang sesuai dengan bidang kerja pegawai, akan memudahkan dalam pelaksanaan tugas sesuai dengan job description yang ditetapkan.

Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan dan pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting atau sebagai unggulan bidang tersebut.

Kompetensi pegawai yang semakin tinggi dapat diukur dari semakin bertambahnya pengetahuan serta semakin berkembangnya perangai/sifat dan konsep diri yang semakin baik. Adapun karakteristik pegawai yang berkompeten adalah pegawai yang mampu menjalankan tugas sesuai standar pekerjaan, berpengetahuan yang luas, menyelesaikan tugas dengan baik, mampu menyusun laporan dengan akurat dan sistematis, memiliki kemampuan menguasai emosi yang semakin baik terhadap dirinya sendiri maupun orang lain (Sriwidodo dan Haryanto, 2010). Selain kompetensi, budaya kerja yang positif juga dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam organisasi. Menurut Sulaksono (2002), budaya kerja adalah sikap dan perilaku pegawai dalam melaksanakan tugas. Cakupan makna setiap nilai budaya kerja antara lain disiplin, keterbukaan, saling menghargai dan kerjasama (Moekijat, 2006). Sulit bagi pegawai dalam mencapai prestasi kerja yang diharapkan tanpa adanya budaya kerja yang positif serta sikap dan tanggung jawab yang ditunjukkan oleh pegawai bersangkutan.

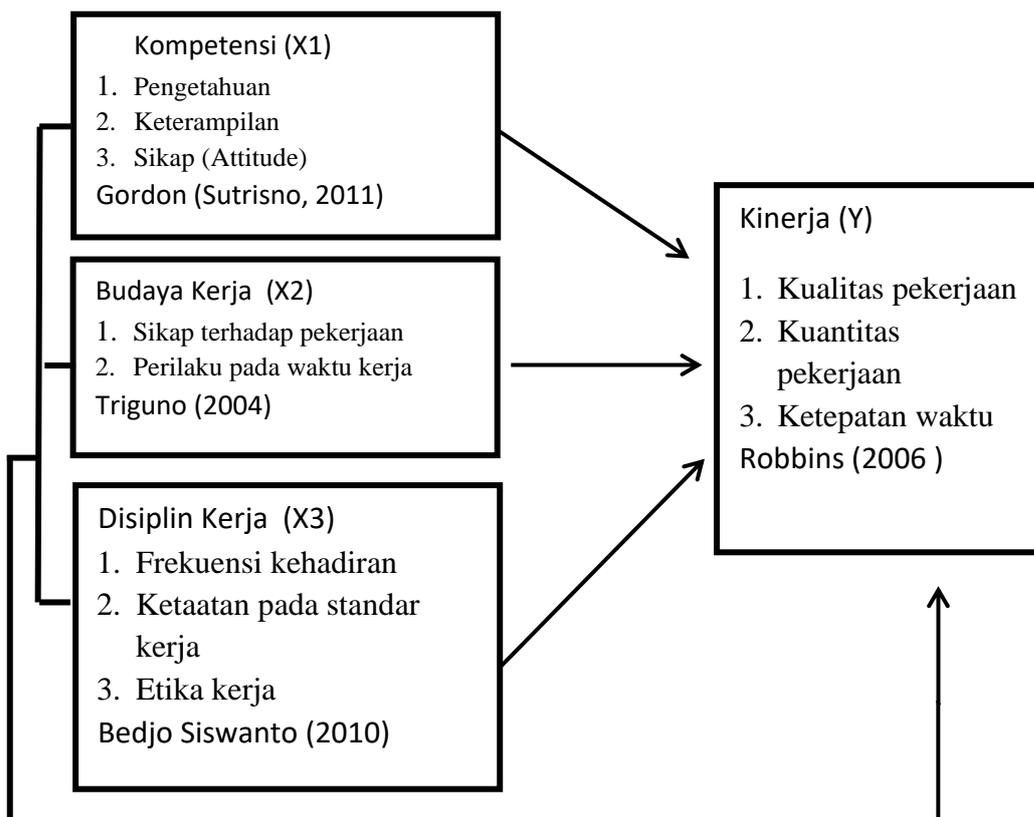
Kinerja pegawai juga harus menjadi perhatian dari setiap organisasi, karena dapat mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, seorang pimpinan harus memperhatikan kinerja para pegawainya dengan memotivasi para pegawainya untuk meningkatkan kompetensi yang dimiliki, menciptakan budaya kerja yang positif dan memperhatikan fasilitas kerja yang menunjang pelaksanaan tugas pokok dan fungsi (tupoksi) dari setiap pegawai. Dalam hal penciptaan budaya kerja positif pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan masih belum maksimal. Hal ini dapat dilihat dari masih ada pegawai yang datang absen pagi lalu pergi meninggalkan kantor dan datang kembali ketika jam absen sore, atau pegawai yang keluar pada jam kerja untuk urusan pribadi dalam waktu yang cukup lama. Selain itu masih terdapat pegawai yang tidak mau menerima masukan ataupun nasehat dari atasan atau pegawai lain. Masih terdapat pegawai yang tidak mau bekerja secara tim dengan pegawai lain, dan terdapat beberapa pegawai yang kurang menghargai pendapat, pekerjaan ataupun sifat dari pegawai lain, bahkan sampai menimbulkan konflik interpersonal.

Faktor selanjutnya yang memengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Kedisiplinan kerja dapat berdampak pada kehidupan pribadi pegawai yang berpengaruh terhadap organisasi. Organisasi perlu mengawasi setiap tindakan dan perilaku yang dilakukan oleh pegawai saat bekerja. Jika ada tindakan penyelewengan yang tidak sesuai dengan aturan maupun sesuatu yang dianulir dari fakta yang ada sebaiknya organisasi menetapkan hukuman bagi pegawainya. Atasan pun sebaiknya mengetahui dan melaksanakan aturan yang ada diperusahaan (Belizzi dan Hasty, 2000).

Sebagai gambaran umum dari kondisi-kondisi diatas dapat dilihat dari salah satu indikator pada data absensi pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan pada tahun 2020 yang dapat diketahui bahwa masih ada pegawai yang absensinya belum optimal. Pada bulan januari 2020 ditemukan sebanyak 13 orang tidak masuk kantor dengan alasan yang tidak jelas dan 24 orang pegawai menyatakan izin pada bulan desember 2019. Menurut Mahsun (2006) bahwa salah satu indikator dari

kinerja adalah kehadiran/keterlambatan pegawai. Dikarenakan tingkat kehadiran pegawai pada kantor camat meral masih dikategorikan belum optimal, dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwasannya pegawai dalam melaksanakan tugas belum sepenuhnya terlaksana dengan baik, yang mana kehadiran merupakan salah satu hal yang berpengaruh dalam peningkatan kinerja dalam suatu instansi. Pada kondisi ini diasumsikan bahwa disiplin pegawai dan sikap pegawai dalam melaksanakan tugas dan program pemerintahan kurang maksimal, budaya kerja yang kurang baik dan kepuasan kerja yang kurang baik akan mengakibatkan semakin rendahnya tingkat kedisiplinan tersebut Sementara itu, berdasarkan pengamatan di lapangan dalam penerapan disiplin, masih ditemukannya pegawai yang kurang menggunakan waktu secara baik. Hal ini dilihat dari masih adanya pegawai hadir lewat dari waktu yang ditentukan misalnya seharusnya jam masuk kantor adalah pukul 08.00 WIB pagi tetapi hadir pukul 09.00 WIB pagi, sementara makan siang dan istirahat pukul 13.00-14.00 WIB tetapi pada kenyataannya masih ditemukannya pegawai yang kembali ke kantor pukul 15.00 WIB. Apel pagi yang tidak diikuti dan sebagian pegawai tidak melapor apabila tidak masuk kerja.

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Berdasarkan kerangka berpikir di atas maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Kompetensi, Disiplin Kerja dan Budaya Kerja berpengaruh secara Parsial terhadap Terhadap Kinerja PNS Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan.

2. Kompetensi, Disiplin Kerja dan Budaya Kerja berpengaruh secara Simultan terhadap Terhadap Kinerja PNS Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan.
3. Variabel Disiplin Kerja paling dominan berpengaruh Terhadap Kinerja PNS Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan.

METODE PENELITIAN

Pendekatan pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono dalam Saban Echdar (2017) Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu.

Penggunaan metode kuantitatif dimaksudkan untuk menemukan dan mengumpulkan data yang valid, akurat, signifikan serta sesuai dengan masalah yang diangkat sehingga mampu menjawab permasalahan yang dihadapi serta mampu menjawab rumusan masalah dan tujuan penelitian.

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Sulawesi Selatan dan dilaksanakan pada bulan september-oktober 2021. Target populasi dalam penelitian ini adalah para pegawai PNS dan Non PNS berjumlah 193 orang, sampel sebanyak 116 pegawai PNS.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi dan angket/kuesioner. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Analisis Regresi Linear sederhana yang didahului dengan uji validitas, uji reliabilitas, uji t, uji f, dan koefisien determinasi (R^2).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas Variabel Kompetensi

Item Pertanyaan	Standar Pengukuran	<i>Corrected Item</i>	Simpulan
Pertanyaan 1	0,182	0,736	Valid
Pertanyaan 2	0,182	0,692	Valid
Pertanyaan 3	0,182	0,781	Valid
Pertanyaan 4	0,182	0,704	Valid
Pertanyaan 5	0,182	0,573	Valid
Pertanyaan 6	0,182	0,477	Valid
Pertanyaan 7	0,182	0,621	Valid
Pertanyaan 8	0,182	0,600	Valid
Pertanyaan 9	0,182	0,728	Valid
Pertanyaan 10	0,182	0,650	Valid

Sumber : Diolah Tahun 2021

Uji validitas tentang variabel Kompetensi (X1) diatas menunjukkan bahwa semua item dinyatakan valid sehingga dalam persyaratan uji validitas diantaranya memiliki koefisien validitas lebih dari 0,182 maka instrumen tersebut dinyatakan valid sehingga dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian.

Tabel 2. Uji Validitas Variabel Budaya Kerja

Item Pertanyaan	Standar Pengukuran	<i>Corrected Item</i>	Simpulan
Pertanyaan 1	0,182	0,567	Valid
Pertanyaan 2	0,182	0,546	Valid
Pertanyaan 3	0,182	0,756	Valid
Pertanyaan 4	0,182	0,744	Valid
Pertanyaan 5	0,182	0,691	Valid
Pertanyaan 6	0,182	0,593	Valid
Pertanyaan 7	0,182	0,341	Valid
Pertanyaan 8	0,182	0,747	Valid

Sumber : Data Diolah Tahun 2021

Uji validitas tentang variabel Budaya Kerja (X2) diatas menunjukkan bahwa semua item dinyatakan valid sehingga dalam persyaratan uji validitas diantaranya memiliki koefisien validitas lebih dari 0,182 maka instrumen tersebut dinyatakan valid sehingga dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian.

Tabel 3. Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Item Pertanyaan	Standar Pengukuran	<i>Corrected Item</i>	Simpulan
Pertanyaan 1	0,182	0,777	Valid
Pertanyaan 2	0,182	0,730	Valid
Pertanyaan 3	0,182	0,626	Valid
Pertanyaan 4	0,182	0,819	Valid
Pertanyaan 5	0,182	0,624	Valid
Pertanyaan 6	0,182	0,670	Valid
Pertanyaan 7	0,182	0,649	Valid

Sumber : Hasil Analisis Data Kuesioner

Uji validitas tentang variabel Disiplin Kerja (X3) diatas menunjukkan bahwa semua item dinyatakan valid sehingga dalam persyaratan uji validitas diantaranya memiliki koefisien validitas lebih dari 0,182 maka instrumen tersebut dinyatakan valid sehingga dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian.

Tabel 4. Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

Item Pertanyaan	Standar Pengukuran	<i>Corrected Item</i>	Simpulan
Pertanyaan 1	0,182	0,665	Valid
Pertanyaan 2	0,182	0,668	Valid
Pertanyaan 3	0,182	0,806	Valid
Pertanyaan 4	0,182	0,809	Valid
Pertanyaan 5	0,182	0,753	Valid
Pertanyaan 6	0,182	0,778	Valid

Item Pertanyaan	Standar Pengukuran	Corrected Item	Simpulan
Pertanyaan 7	0,182	0,419	Valid
Pertanyaan 8	0,182	0,690	Valid
Pertanyaan 9	0,182	0,711	Valid
Pertanyaan 10	0,182	0,746	Valid

Sumber : Diolah Tahun 2021

Uji validitas tentang variabel Kinerja (Y) diatas menunjukkan bahwa semua item dinyatakan valid sehingga dalam persyaratan uji validitas diantaranya memiliki koefisien validitas lebih dari 0,182 maka instrumen tersebut dinyatakan valid sehingga dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 5. Hasil Uji Realibilitas Kompetensi (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,851	10

Sumber : Data Diolah Tahun 2021

Jadi Reliabilitas instrumen X1 adalah 0.851. Hal ini menunjukkan angket tersebut dinyatakan reliabel karena $r = 0.851 > 0,5$. Maka instrumen tersebut dapat dipercaya dan mampu menjadi alat pengumpulan data sehingga dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 6. Hasil Uji Realibilitas Data Budaya Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,767	8

Sumber : Data Diolah Tahun 2021

Jadi Reliabilitas instrumen X2 adalah 0.767. Hal ini menunjukkan angket tersebut dinyatakan reliabel karena $r = 0.767 > 0,5$. Maka instrumen tersebut dapat dipercaya dan mampu menjadi alat pengumpulan data sehingga dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 7. Hasil Uji Realibilitas Data Disiplin Kerja (X3)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,817	7

Sumber : Data Diolah Tahun 2021

Jadi Reliabilitas instrumen X3 adalah 0.817. Hal ini menunjukkan angket tersebut dinyatakan reliabel karena $r = 0.817 > 0,5$. Maka instrumen tersebut dapat dipercaya dan mampu menjadi alat pengumpulan data sehingga dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 8. Hasil Uji Realibilitas Data Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,883	10

Sumber : Data Diolah Tahun 2021

Jadi Reliabilitas instrumen Y adalah 0.883. Hal ini menunjukkan angket tersebut dinyatakan reliabel karena $r = 0,883 > 0,5$. Maka instrumen tersebut dapat dipercaya dan mampu menjadi alat pengumpulan data sehingga dapat digunakan dalam penelitian.

Uji t

Untuk menguji hipotesis yang menyatakan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Kompetensi, Budaya Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai, maka dilakukan dengan analisis regresi linear sederhana

Secara umum rumus persamaan regresi linear sederhana adalah $Y = a + bX$. Sementara untuk mengetahui nilai koefisien regresi tersebut kita dapat berpedoman pada output yang berada pada tabel coefficients berikut:

Tabel 9. Hasil Tabel Coefficients Pengaruh Kompetensi, Budaya Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	27.871	4.573		6.095	.000		
X1	-.124	.158	-.121	-.780	.437	.317	3.158
X2	.099	.184	.071	.540	.591	.447	2.238
X3	.574	.175	.415	3.275	.001	.479	2.086

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data Diolah Tahun 2021

Berdasarkan output diatas, diketahui nilai X1 Signifikansi (Sig.) sebesar 0,437 dan lebih besar > probabilitas 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H0 diterima dan Ha ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa “tidak ada pengaruh kompetensi (X1) terhadap Kinerja (Y)”.

Nilai X2 Signifikansi (Sig.) sebesar 0,591 dan lebih Besar > probabilitas 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H0 diterima dan Ha ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa “tidak ada pengaruh Budaya Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y)”.

Nilai X3 Signifikansi (Sig.) sebesar 0,001 dan lebih kecil < probabilitas 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa “ada pengaruh Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja (Y)”.

Uji F

Tabel 10. Hasil Uji ANOVA Pengaruh Kompetensi, Budaya Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Secara Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	394.211	3	131.404	6.055	,001 ^b
	Residual	2430.711	112	21.703		
	Total	2824.922	115			
a. Dependent Variable: KINERJA						
b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Budaya Kerja, Disiplin Kerja						

Sumber :Data Diolah Tahun 2021

Berdasarkan hasil output SPSS tersebut diperoleh Nilai F Hitung sebesar 6.055 dan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,001. Nilai F hitung 6.055 > F tabel 2,69 dan nilai signifikansi 0,001 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kompetensi, Budaya Kerja, dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan.

Koefisien determinasi (R²)

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.374 ^a	.140	.116	4.659	2.188
a	Predictors : (Constant), Kompetensi (X1), Budaya Kerja (X2), Disiplin Kerja (X3).				
b	Dependent Variable : Kinerja (Y)				

Sumber : Data Diolah Tahun 2021

Berdasarkan tabel output SPSS “Model Summary” di atas, diketahui nilai koefisien determinasi atau R Square adalah sebesar 0,140 Nilai R Square 0,140 berasal dari pengkuadratan nilai koefisien korelasi atau “R” yaitu $0,374 \times 0,374 = 0,140$. Besarnya angka koefisien determinasi (R Square) adalah 0,140 atau sama dengan 14,0 %. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel Kompetensi (X1), Budaya Kerja (X2), Dan Disiplin Kerja (X3) dapat menjelaskan pengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 14,0%. Sedangkan sisanya ($100\% - 14,0\% = 86,0\%$) dipengaruhi oleh variabel di luar persamaan regresi ini atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti kepemimpinan, motivasi, Rotasi pekerjaan,dll.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa Kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, artinya bahwa Kompetensi

seseorang tidak memberikan dampak secara signifikan terhadap kinerja pegawai tersebut dilingkungan kerjanya.

Secara konseptual menurut peneliti, Kompetensi adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh karyawan yang dijadikan sebagai suatu pedoman dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan SOP (*Standard Operating Procedure*).

Menurut Wibowo (2016) Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengalaman serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerja.

Menurut Edison dkk (2016) Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keterampilan dan sikap. Menurut McClelland dalam Rivai (2013) Kompetensi adalah karakteristik dasar personal yang menjadi faktor penentu sukses tidaknya seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan dalam instansi.

Pada penelitian ini Kompetensi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan yang menunjukkan bahwa hipotesis pertama (H1) ditolak, hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ahrul Tsani (2013) Berdasarkan hasil thitung untuk masing-masing variabel, diperoleh kesimpulan bahwa hanya thitung untuk variabel Kompetensi yang lebih kecil daripada t tabel. Sehingga, H_0 - nya diterima dan H_a ditolak. Dan ini berarti bahwa Kompetensi tidak berpengaruh terhadap Kinerja.

Hal tersebut juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Asri (2020) yang menyatakan bahwa Kompetensi tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas P arawisata Propinsi Sulawesi Barat, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ditolak.

Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa Budaya Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, artinya bahwa Budaya Kerjaseseorang tidak memberikan dampak secara signifikan terhadap kinerja pegawai tersebut dilingkungan kerjanya/

Sumber daya manusia merupakan aset penting bagi perusahaan, perusahaan yang memiliki budaya kerja yang baik menjadi keunggulan bagi perusahaan. Budaya kerja menjadi penting bagi perusahaan karena budaya kerja menjadi ciri khas yang membedakan suatu perusahaan dengan perusahaan lainnya.

Budaya kerja adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik, sesuai dengan standar Mangkunegara (2015).

Idealnya, budaya kerja harus dirancang untuk mewujudkan tujuan-tujuan organisasi, yang pada waktu bersamaan juga mewujudkan tujuan-tujuan para pekerja secara perorangan. Budaya kerja sering dianggap sebagai aktivitas yang paling umum dan para pimpinan mendukung adanya budaya kerja karena melalui budaya kerja, para pekerja akan menjadi lebih trampil dan karenanya akan lebih produktif sekalipun manfaat-manfaat tersebut harus diperhitungkan dengan waktu yang tersita ketika pekerja sedang dilatih.

Menurut Dessler (2015), bahwa “budaya kerja merupakan proses mengajar ketrampilan yang dibutuhkan karyawan untuk melakukan pekerjaannya”. Selanjutnya

pengertian budaya kerja secara sederhana didefinisikan oleh Mondy (2015), sebagai “proses pembelajaran yang dirancang untuk mengubah kemampuan karyawan orang dalam melakukan pekerjaannya”.

Pada penelitian ini Budaya Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan yang menunjukkan bahwa hipotesis kedua (H2) ditolak, hal tersebut sejalan dengan penelitian Budi (2016) yang menyatakan bahwa Budaya kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Karanganyar.

Penelitian serupa juga dilakukan oleh Devi Lingga (2014) yang menyatakan bahwa Budaya kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai keuangan BPR di Tanjungpinang.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, artinya bahwa Disiplin Kerja seseorang memberikan dampak secara signifikan terhadap kinerja pegawai tersebut dilingkungan kerjanya.

Menurut Hasibuan (2016), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok, atau masyarakat, yang berupa ketaatan (obedience) terhadap peraturan yang ditetapkan pemerintah atau etik, norma, dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu.

Disiplin dapat pula diartikan sebagai pengendalian diri agar tidak melakukan sesuatu yang bertentangan dengan falsafah suatu bangsa/Negara (Sulistiyanti, 2011)..

Menurut Hasibuan (2016), kedisiplinan kerja diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Pada hakikatnya, pendisiplinan merupakan tindakan yang dilakukan karyawan dengan bersikap tanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan, menekankan timbulnya masalah sekecil mungkin, dan mencegah berkembangnya kesalahan yang mungkin terjadi.

Disiplin merupakan fungsi yang sangat penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Disiplin adalah merupakan perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercayai merupakan tanggap jawabnya, seperti tugas-tugas di kantor dan kehadiran karyawan pada jam yang sudah disesuaikan di perusahaan tersebut. Disiplin semakin tinggi, maka kinerja pada karyawan juga akan meningkat, sehingga pegawai akan dengan ikhlas bekerja sebaik mungkin untuk mencapai tujuan dari sebuah organisasi atau instansi, Jepry & Mardika (2020).

Pada penelitian ini Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan yang menunjukkan bahwa hipotesis ketiga (H3) diterima, hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Irawan (2018) yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan Kota Semarang.

Penelitian serupa juga dilakukan oleh Nurajaya (2021) dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan dan perkebunan Kota Bogor.

Penelitian serupa juga dilakukan oleh Eliezer (2016) dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas Pertanian Kabupaten Supiori.

KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian dan analisis data yang dilakukan oleh peneliti terhadap Pegawai Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel Kompetensi dan Budaya kerja secara parsial Tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai sedangkan Variabel Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan.
2. Variabel Kompetensi, Budaya Kerja dan Disiplin Kerja secara simutan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan.
3. Variabel Disiplin Kerja merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Andi, D., Ahmad, F., & Mustaman, M. (2022). Pengaruh disiplin, loyalitas, lingkungan kerja terhadap kinerja aparatur sipil negara pada dinas bina marga, cipta karya, tata ruang, pertahanan dan perumahan rakyat kabupaten sidenreng rappang. *Jurnal Mirai Manajemen*, 7(1).
- Apriyanto, A., Badaruddin, B., & Djalante, A. (2022). Pengaruh kepemimpinan, budaya kerja dan disiplin terhadap kinerja aparatur sipil negara pada satuan polisi pamong praja kota parepare. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 3(6), 1025-1037.
- B. Isyandi. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Global*. Unri Press.
- Danim, Sudarman. (2004). *Motivasi Kepemimpinan dan Efektifitas Kelompok*. Jakarta. Rineka Cipta.
- Darsan. (2008). *Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kab. Luwu, Makassar*.
- Dharma, Surya. (2005). *Manajemen Kinerja*. Jakarta. Pustaka Pelajar.
- Dharma. (2001). *Manajemen Prestasi Kerja, Pedoman Praktis Para Penyelia untuk Meningkatkan Prestasi Kerja*. Jakarta. CV. Rajawali.
- Djalante, A., Firman, A., & Mustaman, M. (2022). Pengaruh Disiplin, Loyalitas, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Bina

- Marga, Cipta Karya, Tata Ruang, Pertanahan dan Perumahan Rakyat Kabupaten Sidenreng Rappang. *Jurnal Mirai Management*, 7(1), 388-399.
- Echdar, Saban. (2017). *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis*. Bogor. Ghalia Indonesia.
- Hasan, M. Iqbal. (2012). *Pokok-Pokok Materi Statistik 1 (Statistik Deskriptif)*. Jakarta. Bumi Askara.
- Hasibuan, Melayu, S.P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta. Bumi Aksara.
- I. Kadek., dan Ayu, D. (2013). *Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pande Agung Segara Dewata*. Bali.
- Mathis, R., dan Jackson, W. (2006). *Human Resources Development (Track MBAseries/terjemahan)*. Jakarta. Prestasi Pustaka.
- Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta. Rajawali Pers.
- Muchlas, M. (2006). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta. Gajah Mada University Press.
- Pasolong, H. (2007). *Teori Administrasi Publik*. Bandung. Alfabeta.
- Rivai, Veithzal. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta. PT Raja Grafindo Persada.
- Sandi, Wulandari. (2013). *Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan di Departemen Customer Care pada PT Toyota Astra Financial Services*. Jakarta.
- Sedarmayanti. (2007). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung. Penerbit Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2014). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung. Refika Aditama.
- Siagian, P. Sondang. (2004). *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta. Rineka Cipta.
- Simamora. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. STIE YKPN.
- Sjafri, Mangkuprawira. (2007). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor. Ghalia Indonesia.
- Stephen., dkk. (2011). *Prilaku Organisasi*. Jakarta. Salemba Empat.
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (Teori, Dimensi, Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi)*. Yogyakarta. Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung. Alfabeta.