

PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KECAMATAN BENTENG KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR

Fitrah Arfandi^{*1}, Mashur Razak², Fatmasari³

^{*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}fitraharfandi22@gmail.com, ²mashur_razak@yahoo.co.id, ³Fatma.sari@dipangara.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Benteng Kabupaten Kepulauan Selayar. Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian survey. Penelitian dilakukan pada Kantor Kecamatan Benteng Kabupaten Kepulauan Selayar. Populasi penelitian adalah pegawai pada Kantor Kecamatan Benteng Kabupaten Kepulauan Selayar sebanyak 38 orang. Pemilihan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode sampling jenuh yakni seluruh populasi juga merupakan sampel, sehingga diperoleh sampel sebanyak 38 orang pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan pengembangan SDM secara sendiri-sendiri (parsial) terhadap kinerja pegawai Kecamatan Benteng Kabupaten Selayar. 2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja secara sendiri-sendiri (parsial) terhadap kinerja pegawai Kecamatan Benteng Kabupaten Kepulauan Selayar. 3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja secara sendiri-sendiri (parsial) terhadap kinerja pegawai Kecamatan Benteng Kabupaten Kepulauan Selayar. 4) Terdapat pengaruh secara bersama-sama (simultan) pengembangan SDM, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kecamatan Benteng Kabupaten Kepulauan Selayar. Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kecamatan Benteng Kabupaten Kepulauan Selayar adalah variabel lingkungan kerja. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,768 atau (76,8%). Hal ini menunjukkan bahwa 76,8% kinerja pegawai dipengaruhi oleh pengembangan SDM, disiplin kerja dan lingkungan kerja. Sedangkan 23,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Kata kunci : pengembangan sumber daya manusia, disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja pegawai

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the influence of human resource development, work discipline and work environment on employee performance in Benteng sub-district, Selayar islands district. This research approach uses survey research. The research was conducted at the Benteng District Office, Selayar Islands Regency. The population of the study was 38 employees at the Benteng District Office, Selayar Islands Regency. The sample selection in this study was carried out using the saturated sampling method, namely the entire population was also a sample, so that a sample of 38 employees was obtained. The results of the study indicate that: 1) There is a positive and significant influence on the development of human resources individually (partial) on the performance of employees of the Benteng Subdistrict, Selayar Regency. 2) There is a positive and significant influence of work discipline individually (partial) on the performance of employees of Benteng Subdistrict, Selayar Islands Regency. 3) There is a positive and significant effect of the work environment individually (partial) on the performance of employees of the Benteng Subdistrict, Selayar Islands Regency. 4) There is a simultaneous (simultaneous) influence on the development of human resources, work discipline and work environment on the performance of employees of Benteng Subdistrict, Selayar Islands Regency. The most dominant variable affecting the performance of the employees of Benteng Subdistrict, Selayar Islands Regency is the work environment variable. Based on the results of the study, the coefficient of determination (R^2) was 0.768 or (76.8%). This shows that 76.8% of

employee performance is influenced by human resource development, work discipline and work environment. While 23.2% is influenced by other variables that are not included in this research model.

Keywords: *human resource development, work discipline, work environment and employee performance*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah faktor sentral dalam suatu organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaannya misi tersebut dikelola oleh manusia. Sumber daya manusia merupakan aset dalam segala aspek pengelolaan terutama yang menyangkut eksistensi organisasi. Sumber daya merupakan potensi yang terkandung dalam diri manusia untuk mewujudkan peranannya sebagai makhluk sosial yang adaptif dan transformatif yang mampu mengelola dirinya sendiri serta seluruh potensi yang terkandung di alam menuju tercapainya kesejahteraan kehidupan dalam tatanan yang seimbang dan berkelanjutan. Dalam pengertian praktis sehari-hari, Sumber Daya Manusia lebih dimengerti sebagai bagian integral dari sistem yang membentuk suatu organisasi. Oleh karena itu, dalam bidang kajian psikologi, para praktisi Sumber Daya Manusia harus mengambil penjurusan industri dan organisasi.

Pada era revolusi industri 4.0 seperti sekarang ini setiap organisasi berkompetisi dalam rangka memperoleh tujuannya. Selain berkompetisi di dalam negeri, organisasi juga diupayakan bisa berkompetisi di luar negeri. SDM adalah modal yang sangat penting bagi organisasi sebab mempunyai peran yaitu sebagai subjek pelaksana aturan dan aktivitas operasional untuk tujuan mewujudkan visi dan misi bagi organisasi. Dalam rangka mengembangkan profesionalitas dan prestasi kerja secara kontinuitas, dilaksanakan program peningkatan mutu SDM secara profesional dan konsisten lewat sistem manajemen sumber daya manusia terpadu. Dengan demikian maka organisasi diupayakan membentuk SDM terampil, profesional dan ahli supaya bisa unggul dalam persaingan yang terjadi.

Program orientasi yang diselenggarakan oleh organisasi ditujukan dalam rangka meningkatkan kompetensi sumber daya manusia yang mempunyai kemampuan dan keahlian seperti yang diharapkan pada era revolusi industri 4.0 sekarang ini. Program orientasi tersebut dilaksanakan secara profesional oleh organisasi supaya dapat membentuk SDM yang dapat berkompetisi dengan SDM lainnya yang dimiliki oleh organisasi atau instansi lainnya yang menjadi kompetitor.

Menurut Gouzali dalam Kadarisman (2013), pengembangan SDM (Sumber Daya Manusia), merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan organisasi, agar pengetahuan (knowledge), kemampuan (ability), dan keterampilan (skill) mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan. Pengembangan juga diartikan sebagai suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoretis, konseptual dan moral pegawai sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/ jabatan melalui pendidikan dan latihan.

Menurut Sedarmayanti (2017) manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek “manusia” atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring melatih, memberi penghargaan dan penilaian. Sama halnya yang dikemukakan oleh Lijan (2019) manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan

pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Manajemen SDM juga menyangkut desain pekerjaan, perencanaan pegawai, seleksi dan penempatan, pengembangan pegawai, pengelolaan karier, kompensasi, evaluasi kinerja pengembangan tim kerja, sampai dengan masa pensiun.

Pengembangan sumber daya manusia merupakan sebuah cara efektif untuk menghadapi tantangan-tantangan, termasuk ketertinggalan sumber daya manusia serta keragaman sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi. Pengembangan pegawai sering diartikan dengan usaha-usaha untuk meningkatkan keterampilan maupun pengetahuan umum bagi pegawai agar pelaksanaan pencapaian tujuan lebih efisien. Pengembangan sumber daya manusia dapat dipahami sebagai penyiapan individu pegawai untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi di dalam organisasi.

Pengembangan biasanya berhubungan dengan peningkatan kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk menunaikan pekerjaan yang lebih baik. Pengembangan sumber daya manusia berpijak pada fakta bahwa individu pegawai membutuhkan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan yang berkembang supaya ia mampu bekerja dengan baik. Pengembangan sumber daya manusia dapat diwujudkan melalui pengembangan karir, pendidikan, maupun pelatihan. Melalui pengembangan sumber daya manusia yang tepat, maka ketergantungan organisasi terhadap rekrutmen sumber daya manusia akan berkurang.

Pengembangan sumber daya mengacu pada kepentingan staf dan personil yang ada di dalam organisasi. Pengembangan sumber daya manusia merupakan proses pembelajaran jangka panjang dengan menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, dimana manajer/pimpinan mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis, yang kemudian diimplementasikan dalam pengembangan sumber daya manusia. Pengembangan sumber daya manusia juga merupakan aktivitas memelihara dan meningkatkan kompetensi sumber daya manusia guna mencapai efektivitas organisasi.

Pengembangan sumber daya manusia merupakan kegiatan yang harus dilakukan organisasi, agar pengetahuan (knowledge), kemampuan (ability), dan keterampilan (skill) mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan. Dengan kegiatan pengembangan ini, maka diharapkan dapat memperbaiki dan mengatasi kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik, sesuai dengan perkembangan ilmu teknologi yang digunakan oleh organisasi. Berangkat dari pemahaman definisi-definisi di atas strategi pengembangan sumber daya manusia merupakan cara atau rencana yang dibuat organisasi untuk menghadapi tantangan-tantangan yang berkaitan dengan sumber daya manusia dengan melakukan suatu perubahan dan perbaikan hasil kerja sumber daya manusia agar lebih maksimal dan terampil dalam melaksanakan tugas yang diberikan, sehingga tujuan organisasi tercapai dengan baik.

Menurut Hasibuan (2010) jenis pengembangan sumber daya manusia dibagi menjadi dua yaitu pengembangan secara informal dan formal. 1) Pengembangan secara informal, yaitu pegawai atas keinginan dan usahanya sendiri melatih dan mengembangkan dirinya dengan mempelajari buku-buku literatur yang ada hubungannya dengan pekerjaan atau jabatannya, 2) Pengembangan secara formal, yaitu pegawai ditugaskan organisasi untuk mengikuti pendidikan atau latihan, baik yang dilakukan oleh organisasi maupun yang dilaksanakan oleh lembaga-lembaga pendidikan atau pelatihan.

Pengembangan sumber daya manusia khususnya pegawai akan bermuara pada

peningkatan kinerja pegawai tersebut dan akan berdampak pada meningkatnya efektivitas dan tercapainya tujuan organisasi sesuai dengan visi misi dan tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2014), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikator kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2015), adalah kualitas kerja, menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan.

Selain berbicara tentang pengembangan sumber daya manusia, hal yang tak luput dari peningkatan kinerja seorang pegawai adalah masalah kedisiplinan dan lingkungan kerja yang ada pada sebuah instansi atau organisasi. Disiplin dalam bekerja akan menjadi penentu tercapai tidaknya visi dan misi organisasi. Lingkungan kerja yang tercipta disebuah organisasi akan menentukan sikap, perilaku pegawai dalam bekerja sesuai dengan tupoksi masing-masing. Lingkungan kerja yang nyaman akan membangkitkan kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Kinerja seorang pegawai akan terukur dari job description yang diberikan sehingga segala tupoksi yang diberikan dapat dilaksanakan dengan baik. Kinerja pegawai tentunya banyak faktor-faktor yang mempengaruhinya dan faktor tersebut selain dari faktor internal pegawai juga terdapat faktor eksternal dari pegawai salah satunya adalah lingkungan kerja.

Fenomena yang terjadi menunjukkan perbedaan antara apa yang menjadi harapan yakni kinerja pegawai belum optimal hal ini dapat dilihat pada tingkat capaian kinerja organisasi yang ditentukan oleh kinerja unit/proses, kinerja unit yang ada pada organisasi, yang juga ditentukan oleh masing-masing pegawai. Dari hasil pengukuran pencapaian sasaran strategis tahun 2019, digambarkan bahwa realisasi penggunaan anggaran program dan kegiatan Kantor Kecamatan Benteng Kabupaten Kepulauan Selayar tahun anggaran 2019 yaitu sebesar 91,51%. Artinya bahwa dilihat dari skala pengukuran kinerja berada di interval 75-100% dengan kategori baik. (Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Kecamatan Benteng Tahun 2019)

Seluruh sasaran yang ditetapkan sebagian besar dapat tercapai, bahkan beberapa diantaranya mampu melampaui target, meskipun masih ada beberapa sasaran yang tidak dapat terealisasi yang diakibatkan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Benteng Kabupaten Kepulauan Selayar dianggap masih belum optimal. Berdasarkan informasi yang didapatkan, rendahnya tingkat kinerja pegawai ditunjukkan dengan masih adanya pegawai yang tidak menyelesaikan tugas pegawai dengan tepat waktu, masih terdapat pegawai yang keluar masuk kantor pada jam-jam kerja untuk urusan pribadi yang dapat mengganggu konsentrasi pegawai lain dalam menyelesaikan pekerjaannya serta menghambat terjadinya kerjasama dalam penyelesaian suatu pekerjaan, selain itu masih ada pegawai yang belum bisa mengoperasikan peralatan modern yang ada sehingga beban kerja yang seharusnya terbagi rata sesuai dengan tupoksinya namun karena ada pegawai yang kemampuan teknisnya kurang menyebabkan beban kerja menjadi terbagi tidak rata dan tidak sesuai pada tupoksi, serta kurangnya bentuk penghargaan bagi pegawai yang memiliki prestasi kerja. Hal-hal tersebut menjadi suatu hambatan mengingat arti penting kinerja pegawai dalam suatu organisasi, karena kinerja pegawai akan mempengaruhi kinerja organisasi tersebut. Apabila kinerja pegawai baik, maka kinerja organisasi akan baik pula, begitu juga sebaliknya.

Penurunan kinerja pegawai tidak hanya dari hasil data daya serap Kantor

Kecamatan Benteng Kabupaten Kepulauan Selayar saja. Pada hasil rekap kehadiran Kantor Kecamatan Benteng Kabupaten Kepulauan Selayar juga menunjukkan mengalami penurunan yang dapat dibuktikan dari hasil presentase rekap kehadiran. Pada hasil rekap kehadiran disetiap bulannya melakukan evaluasi absensi kehadiran. Dari hasil rekap absensi kehadiran tersebut dapat diukur dimana kinerja pegawai mengalami penurunan atau peningkatan di setiap bulannya. Dibawah ini adalah hasil evaluasi absensi kehadiran Kantor Kecamatan Benteng Kabupaten Kepulauan Selayar dalam tiga tahun terakhir yaitu tahun 2017-2019 sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Rekap Presentase Kehadiran Pegawai Kantor Kecamatan Benteng Kabupaten Kepulauan Selayar Tahun 2017-2019

No	Bulan	Presentase Setiap Tahun		
		2017	2018	2019
1	Januari	95%	89%	92%
2	Pebruari	54,9%	50,7%	53,8%
3	Maret	37,3%	35,0%	36,1%
4	April	54,9%	45,9%	48,8%
5	Mei	60,1%	59,1%	61,3%
6	Juni	53,8%	55,8%	56,8%
7	Juli	77,4%	78,4%	77,5%
8	Agustus	81%	87%	83%
9	September	103,4%	90,4%	100%
10	Oktober	94,7%	92,7%	93,8%
11	November	98%	96,9%	97%
12	Desember	96,8%	92,8%	95%

Sumber : Kantor Kecamatan Benteng Kabupaten Kepulauan Selayar tahun 2019

Dari Tabel 1 menjelaskan hasil rekap presentase kehadiran dapat dilihat dari tahun 2017 dari tabel diatas setiap tahun mengalami kenaikan dan penurunan yang fluktuatif setiap bulannya. Maka dari hasil tersebut adanya masalah pada absensi kehadiran pegawai Kantor Kecamatan Benteng Kabupaten Kepulauan Selayar yang menunjukkan masih < 80% nilai tolerance.

Kompetensi seseorang pegawai dapat dipupuk melalui program pendidikan, pengembangan dan pelatihan Pegawai Aparatur Sipil Negara sebagai unsur utama sumber daya aparatur negara mempunyai peranan yang menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan diharapkan memiliki kompetensi yang diindikasikan dari sikap dan perilaku yang penuh dengan kesetiaan dan ketaatan kepada negara, bermoral dan bermental baik, professional, sadar akan tanggung jawabnya sebagai pelayan publik.

Sumber daya aparatur yang dimiliki Kantor Kecamatan Benteng pada tahun 2019 berdasarkan tingkatan pendidikan dapat dilihat pada tabel 2 berikut :

Tabel 2. Jumlah Pegawai Kantor Kecamatan Benteng Kabupaten Kepulauan Selayar Menurut Tingkat Pendidikan Tahun 2019

No	Pendidikan	Pegawai Negeri Sipil		Jumlah	Keterangan
		Laki-Laki	Perempuan		
1	Doktor (S3)	-	-	0	
2	Magister (S2)	-	-	0	
3	Sarjana (S1)	3	3	6	
4	Diploma	-	-	0	
5	SLTA	4	3	7	
6	SMP	-	-	0	
7	SD	-	-	0	
Jumlah				13	

Sumber: LAKIP Kecamatan Benteng Tahun 2019

Pendidikan yang tinggi akan mempengaruhi kinerjanya. Dengan pendidikan inilah seorang pegawai mampu dalam menyelesaikan tugas yang diembankan. Pendidikan yang tinggi akan menentukan penempatan orang yang tepat pada tempat yang tepat (the right man on the right place). Pada Kantor Kecamatan Benteng, permasalahan terkait pendidikan yaitu dari 13 pegawai yang dinilai hanya 6 orang pegawai yang mampu mencapai target kinerja yang ditetapkan kantor dengan kategori kinerja tinggi, sisanya 7 orang pegawai masih belum dapat mencapai target yang ditetapkan kantor dengan kategori kinerja rendah. Rendahnya kinerja pegawai tersebut, diduga karena rendahnya tingkat pendidikan dan pengalaman kerja pegawai pada kantor tersebut. Rendahnya tingkat pendidikan pegawai dapat dibuktikan dengan pendidikan formal terakhir yang pernah ditempuh pegawainya. Rendahnya tingkat pendidikan di kantor kecamatan juga mempengaruhi kepercayaan diri pegawai saat tampil di depan umum, karena komunikasi pegawai khususnya kecamatan membutuhkan intensitas yang tinggi dengan masyarakatnya.

Untuk lingkup Kecamatan Benteng yang terdiri dari 3 (tiga) kelurahan yaitu Kelurahan Benteng, Kelurahan Benteng Utara dan Kelurahan Benteng Selatan, Jumlah aparatur dapat dilihat berdasarkan tingkatan pendidikannya yaitu:

Tabel 3. Jumlah PNS Lingkup Kecamatan Benteng (Tingkat Kelurahan) Kabupaten Kepulauan Selayar berdasarkan Tingkat Pendidikan Tahun 2019

No	Pendidikan	Pegawai Negeri Sipil			Jumlah	Keterangan
		Benteng	Benteng Utara	Benteng Selatan		
1	Doktor (S3)	0	0	0	0	
2	Magister (S2)	0	0	1	1	
3	Sarjana (S1)	4	5	3	12	
4	Diploma	0	0	1	1	
5	SLTA	4	3	4	11	
6	SMP	0	0	0	0	
7	SD	0	0	0	0	

No	Pendidikan	Pegawai Negeri Sipil			Jumlah	Keterangan
		Benteng	Benteng Utara	Benteng Selatan		
Jumlah					25	

Sumber: Olahan Data DUK Kelurahan Benteng, DUK Kelurahan Benteng Selatan, dan DUK Kelurahan Benteng Utara Tahun 2020

Selain pendidikan tersebut, untuk mewujudkan harapan dan tujuan peningkatan kinerja tersebut diperlukan adanya pelatihan yang berkesinambungan atau secara bertahap sesuai dengan jenjang keahlian dan ketrampilannya. Pelatihan adalah kegiatan yang dilakukan untuk memecahkan persoalan yang dihadapi secara cepat dan tepat, yang akhirnya akan meningkatkan kinerja para pegawai secara individu dan meningkatkan kinerja lembaga/instansi pada umumnya. Kantor memerlukan sebuah media, dimana media tersebut menjadi sebuah tempat untuk pegawai meningkatkan pengetahuan dan kemampuan yang dimilikinya yaitu Pelatihan. Pelatihan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Pelatihan merupakan media yang sangat penting dalam hal menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas, handal, dan sesuai dengan tujuan organisasi.

Pada kegiatan pelatihan, pegawai diberikan sebuah program pendidikan jangka pendek, dimana program pendidikan tersebut dilakukan secara prosedur dan terorganisir. Dalam program pendidikan tersebut, pegawai mempelajari pengetahuan dan keterampilan mengenai pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Pada lingkup Kecamatan Benteng, masih terdapat beberapa aparatur/pegawai negeri sipil yang jenis pendidikan dan pelatihannya (diklat) masih sebatas diklat prajabatan dan diklat kepemimpinan (diklatpim). Pada kantor Kecamatan Benteng, Kepala Sub Bagian belum mengikuti Diklatpim dimana sebaiknya untuk menduduki jabatan tersebut terlebih dahulu mengikuti Diklatpim-IV begitu pula pada Kelurahan Benteng, Pegawai Negeri Sipil yaitu Lurah, Sekretaris Lurah dan Kepala Seksi belum mengikuti Diklatpim-IV sementara pada Kelurahan Benteng Utara, hanya Lurah yang telah mengikuti Diklatpim-IV, sedangkan Sekertaris Lurah dan Kepala Seksi belum mengikuti Diklatpim-IV, dan pada Kelurahan Benteng Selatan, Pegawai Negeri Sipil yang telah mengikuti Diklatpim-IV yaitu Lurah dan Sekretaris Lurah, sedangkan Kepala Seksi belum mengikuti Diklatpim-IV. Jumlah aparatur yang telah mengikuti diklat dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4. Jumlah Pegawai Kantor Lingkup Kecamatan Benteng Kabupaten Kepulauan Selayar berdasarkan Diklat yang pernah diikuti

No	Diklat	Pegawai Negeri Sipil				Jumlah
		Kec. Benteng	Kel. Benteng	Kel. Benteng Utara	Kel. Benteng Selatan	
1	Diklat Prajabatan	13	8	8	9	38
2	Diklat Kepemimpinan (Diklatpim)	6	0	1	2	9

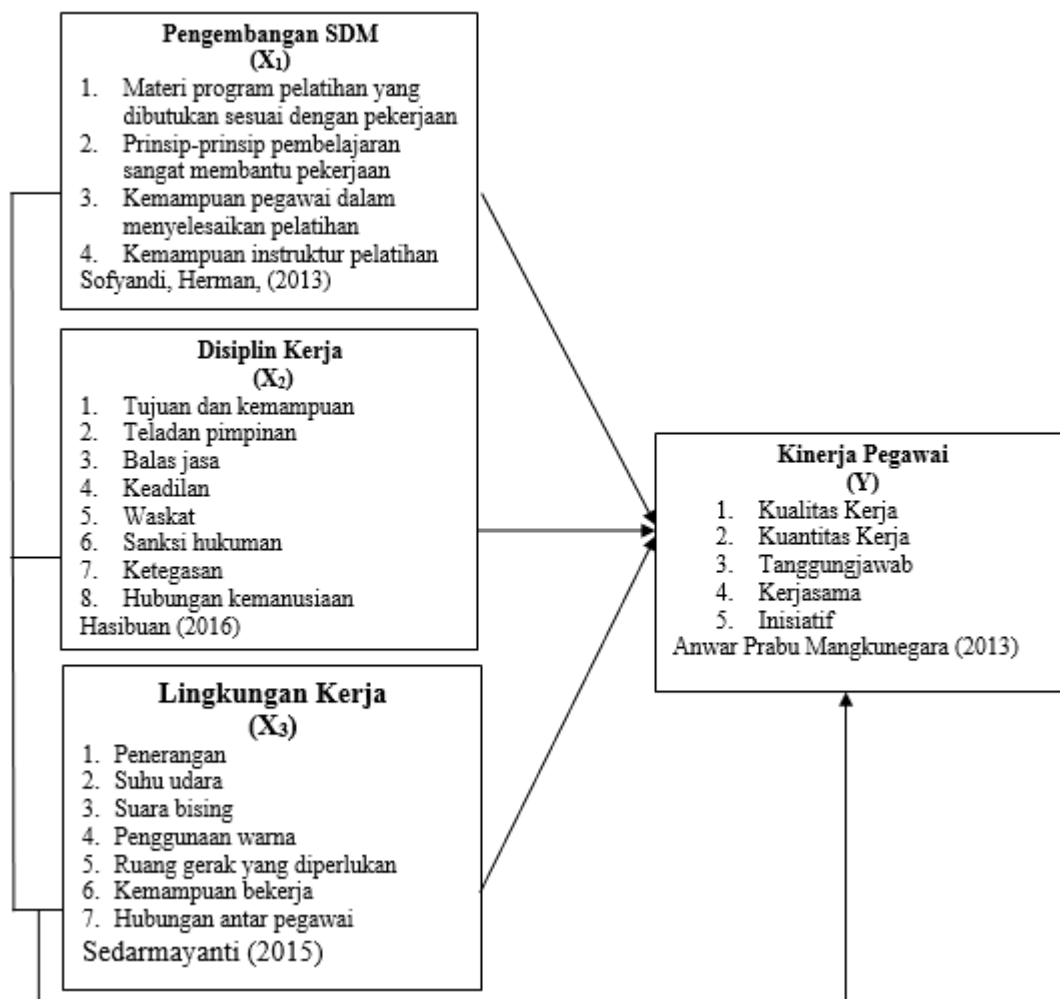
Sumber: Olahan Data DUK Kelurahan Benteng, DUK Kelurahan Benteng Selatan, dan DUK Kelurahan Benteng Utara Tahun 2020.

Disamping itu, untuk meningkatkan pengabdian, mutu, keahlian, kemampuan, dan keterampilan, Pegawai Negeri Sipil juga perlu untuk mengikuti Diklat Fungsional sesuai keahlian dan keterampilan yang diperlukan dalam jabatan fungsional dan Diklat Teknis sesuai kebutuhan dalam bidang-bidang teknis tertentu.

Bersasarkan uraian latar belakang di atas, maka judul penelitian ini adalah “Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Benteng Utara Kecamatan Benteng Kabupaten Kepulauan Selayar”.

Penelitian ini disusun melalui konsep kerangka Konseptual yang dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian



Melalui gambar kerangka konseptual di atas maka akan terdapat tiga hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini yaitu:

1. Diduga Pengembangan SDM berpengaruh parsial terhadap kinerja pegawai Kecamatan Benteng Kabupaten Kepulauan Selayar.
2. Diduga Disiplin kerja berpengaruh parsial terhadap kinerja pegawai Kecamatan

- Benteng Kabupaten Kepulauan Selayar.
3. Diduga Lingkungan kerja berpengaruh parsial terhadap kinerja pegawai Kecamatan Benteng Kabupaten Kepulauan Selayar.
 4. Diduga Pengembangan SDM, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Benteng Kabupaten Kepulauan Selayar.
 5. Diduga faktor Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Benteng Kabupaten Kepulauan Selayar.

METODE PENELITIAN

Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengembangan sumber daya manusia, disiplin kerja, lingkungan kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai Kecamatan Benteng Kabupaten Kepulauan Selayar. Merujuk pada jenis penelitian kuantitatif ini, maka metode pengumpulan data penelitian menggunakan instrument kuesioner dalam bentuk pernyataan dan pertanyaan dengan memakai skala Likert. Metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2016:199). Salah satu tujuan digunakan instrumen kuesioner untuk mengumpulkan data variabel pengembangan SDM (X1), disiplin kerja (X2), lingkungan kerja (X3) serta variabel kinerja pegawai (Y) pada Kantor Kecamatan Benteng Kabupaten Kepulauan Selayar.

Ada dua jenis data dalam penelitian ini yaitu data sekunder dan data primer. Jenis data primer diperoleh dari hasil instrument kuesioner dari pegawai tersebut. Sedangkan data sekunder berupa data-data profil Kantor Kecamatan Benteng Kabupaten Kepulauan Selayar .

Adapun sumber data penelitian diperoleh dari responden itu sendiri, yaitu tanggapan pegawai dan data tentang pengembangan SDM, disiplin kerja, lingkungan kerja serta kinerja pegawai yang ada di Kecamatan Benteng Kabupaten Kepulauan Selayar.

Analisis data yang dilakukan dengan bantuan dari program SPSS versi 25 sebagai alat untuk meregresikan model yang telah dirumuskan. Uji instrumen penelitian dimulai dengan Uji Validitas dengan tujuan untuk mengetahui sejauh mana ketepatan dan ketelitian suatu alat ukur dalam mengukur gejala. Validitas dapat diartikan pula sebagai suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan dan kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid dan sah mempunyai validitas yang tinggi, yang berarti bahwa alat ukur yang digunakan tersebut sudah tepat, dan Uji Reliabilitas untuk mendapatkan ukuran yang menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian berperilaku mempunyai keandalan sebagai alat ukur, diantaranya diukur melalui konsistensi hasil pengukuran dari waktu ke waktu jika fenomena yang diukur tidak berubah. Setelah itu dilakukan Uji Asumsi Klasik yang terdiri dari Uji normalitas untuk menguji apakah dalam regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal, Uji autokorelasi merupakan salah satu uji asumsi klasik dalam analisis regresi linear berganda. Uji autokorelasi adalah untuk melihat apakah terjadi korelasi antara suatu periode t dengan periode sebelumnya ($t - 1$). Secara sederhana adalah bahwa analisis regresi adalah untuk melihat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, jadi tidak boleh ada korelasi antara observasi dengan data observasi sebelumnya, Uji multikolonieritas bertujuan untuk memeriksa apakah

model regresi menemukan korelasi antara variabel independen (independen), dan Uji heteroskedastisitas untuk mengetahui apakah model regresi memiliki varians yang tidak sama antara sisa satu observasi.

Pengujian hipotesis dilakukan Analisis regresi linear berganda untuk pengambilan kesimpulan atas hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya, Uji-t untuk pengujian hipotesis ini secara parsial sedangkan Uji-F digunakan untuk pengujian hipotesis secara simultan. Uji selanjutnya dilakukan Uji R² (Koefisien Determinasi) digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh presentase (%) keseluruhan variabel independen yang digunakan terhadap variabel dependen.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-3.415	2.559		-1.334	.191		
	Pengembangan_SDM	.428	.090	.440	4.751	.000	.732	1.366
	Disiplin_Kerja	.318	.153	.259	2.078	.045	.404	2.478
	Lingkungan_Kerja	.467	.162	.355	2.884	.007	.415	2.409

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Sumber : Hasil olah data SPSS versi 25

Berdasarkan hasil olah data menggunakan SPSS versi 25 diperoleh nilai koefisien konstanta sebesar -3,415, koefisien pengembangan SDM 0,428 koefisien disiplin kerja 0,318 dan koefisien lingkungan kerja 0,467, maka persamaan regresi dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = -3,415 + 0,428X_1 + 0,318X_2 + 0,467X_3$$

Berdasarkan persamaan tersebut, maka dapat diterjemahkan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar -3.415 menyatakan bahwa jika nilai variabel Pengembangan SDM, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja adalah (0) maka kinerja pegawai adalah sebesar -3.415.
2. Koefisien regresi (X₁) sebesar 0,428, artinya – jika nilai variabel Pengembangan SDM bertambah sebesar 1, maka akan berdampak terhadap kenaikan kinerja pegawai sebesar 0,428.
3. Koefisien regresi Insetif (X₂) sebesar 0,318 artinya – jika nilai variabel Disiplin Kerja bertambah sebesar 1, maka akan berdampak terhadap kinerja pegawai sebesar 0,318.
4. Koefisien regresi Mutasi Jabatan (X₃) sebesar 0,467 artinya – jika nilai variabel Lingkungan Kerja bertambah sebesar 1, maka akan berdampak terhadap kenaikan kinerja pegawai sebesar 0,467.

5. Variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai dapat dilihat dari besaran koefisien regresi yang dihasilkan. Dari persamaan regresi di atas diketahui bahwa nilai koefisien regresi Lingkungan Kerja memiliki nilai paling besar dibandingkan kedua variabel independen lainnya dengan nilai 0,467 yang berarti Lingkungan Kerja adalah variabel yang memiliki pengaruh paling besar dibandingkan variabel independen lainnya.

Uji t (Pengujian Hipotesis Secara Parsial)

Tabel 6. Hasil Uji t

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-3.415	2.559		-1.334	.191		
Pengembangan_SDM	.428	.090	.440	4.751	.000	.732	1.366
Disiplin_Kerja	.318	.153	.259	2.078	.045	.404	2.478
Lingkungan_Kerja	.467	.162	.355	2.884	.007	.415	2.409

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} yang diperoleh pada tabel diatas, dengan taraf signifikansi 0,05. Dengan ketentuan maka diperoleh ttabel sebesar = 2,02. Kesimpulan dalam pengujian t_{hitung} adalah sebagai berikut:

1. Pengembangan SDM (X_1)
Berdasarkan tabel 5.16 diketahui bahwa nilai t_{hitung} variabel pengembangan SDM (X_1) sebesar 4,751 lebih dari 2,02 ($t_{hitung} > t_{tabel}$) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya pengembangan SDM secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
2. Disiplin Kerja (X_2)
Berdasarkan tabel 5.16 diketahui bahwa nilai t_{hitung} variabel disiplin kerja (X_2) sebesar 2,078 lebih dari 2,02 ($t_{hitung} > t_{tabel}$) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
3. Lingkungan Kerja (X_3)
Berdasarkan tabel 5.16 diketahui bahwa nilai t_{hitung} variabel lingkungan kerja (X_3) sebesar 2,884 lebih dari 2,02 ($t_{hitung} > t_{tabel}$) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Uji F (Pengujian Hipotesis Secara Simultan)

Tabel 7. Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	592.394	3	197.465	41.735	.000 ^b
Residual	160.869	34	4.731		
Total	753.263	37			

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai					
b. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja, Pengembangan_SDM, Disiplin_Kerja					

Dari hasil uji F diatas diperoleh nilai Fhitung sebesar 41,735 dan jika dibandingkan dengan nilai Ftabel dengan taraf signifikansi (α) = 5%, maka nilai Ftabel = 2,85, (artinya Fhitung > Ftabel (41,735 > 2,85) sehingga dapat dikatakan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima, dengan kata lain pengembangan SDM, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Koefisien Determinasi

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.887 ^a	.786	.768	2.17519	1.765
a. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja, Pengembangan_SDM, Disiplin_Kerja					
b. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai					

Berdasarkan data di atas diperoleh koefisien determinasi (R²) sebesar 0,768 atau (76,8 %). Hal ini menunjukkan bahwa 76,8% kinerja pegawai dipengaruhi oleh pengembangan SDM, disiplin kerja dan lingkungan kerja. Sedangkan 23,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh secara parsial pengembangan SDM terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh pengembangan SDM terhadap kinerja pegawai diperoleh t hitung 4,751 dengan signifikansi 0,000 menandakan bahwa pengembangan SDM mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima, sehingga hipotesis yang menyatakan dugaan adanya pengaruh positif dan signifikan antara pengembangan SDM terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Benteng Kabupaten Kepulauan Selayar dapat diterima.

Pengaruh secara parsial disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh t hitung 2,078 dengan signifikansi 0,045 menandakan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima, sehingga hipotesis yang menyatakan dugaan adanya pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kecamatan Benteng Kabupaten Kepulauan Selayar dapat diterima.

Pengaruh secara parsial lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh t hitung 2,884 dengan signifikansi 0,007 menandakan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_1 ditolak, sehingga hipotesis yang menyatakan dugaan adanya pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kecamatan Benteng Kabupaten Kepulauan Selayar dapat diterima.

Pengaruh Secara Simultan Variabel Pengembangan SDM, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Dari pengujian secara simultan (bersama – sama) dapat diketahui bahwa variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pengembangan SDM, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara simultan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai yang menjadi variabel dependen. Hal tersebut didukung oleh hasil analisis yang diperoleh nilai F statistik sebesar 41,735 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat diketahui bahwa secara simultan ada pengaruh signifikan antara pengembangan SDM, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kecamatan Benteng Kabupaten Kepulauan Selayar.

Variabel yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan analisis regresi berganda didapatkan hasil bahwa variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai dapat dilihat dari besaran koefisien regresi yang dihasilkan. Dari persamaan regresi diketahui bahwa nilai koefisien regresi pengembangan SDM sebesar 0,428 dan nilai koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,318 serta nilai koefisien regresi Lingkungan Kerja memiliki nilai paling besar dibandingkan kedua variabel independen lainnya dengan nilai 0,467 yang berarti Lingkungan Kerja adalah variabel yang memiliki pengaruh paling besar dibandingkan variabel independen lainnya.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa pengembangan SDM, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kepariwisata Kabupaten Kepulauan Selayar. Selain itu, pengembangan SDM, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Benteng Kabupaten Kepulauan Selayar. Hal terakhir yang disimpulkan adalah Lingkungan Kerja merupakan variabel independen dalam penelitian ini yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai yang menjadi variabel dependen.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, Prabu, Mangkunegara. (2015). Sumber Daya Manusia Organisasi. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Bintoro., dan Daryanto. (2017). Manajemen Penilaian Kinerja Pegawai. Cetakan 1. Yogyakarta. Gava Media.
- Dewi, Febriana, Siahaan. (2010). pengaruh pendidikan dan pelatihan (DIKLAT) dan

disiplin kerja terhadap profesionalisme tenaga medis pada Puskesmas Hamparan Deli Serdang, skripsi, Unimed.

Ghozali, Imam. (2013). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Handoko, T. Hani. (2011). Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia. Yogyakarta. Penerbit BPFE.

Hardjana, Andre. (2016). Komunikasi Organisasi, Strategi dan Kompetensi. Jakarta. Penerbit Buku Kompas.

Hasibuan, Malayu, S.P. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. PT Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu, S.P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. PT Bumi Aksara.

Henry, Simamora. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. Gramedia. Jakarta.

Herman, Sofyandi. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Graha Ilmu. Yogyakarta.

Husein, Umar. (2013). Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis. Jakarta. Rajawali.

Kantor Kecamatan Benteng Kabupaten Kepulauan Selayar. 2020, Daftar Urut Kepangkatan (DUK) Tahun 2020.

Kantor Kecamatan Benteng Kabupaten Kepulauan Selayar. 2020, Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Tahun 2019.

Kaswan. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi. Edisi Pertama. Yogyakarta. Graha Ilmu.

Lijan, Poltak, Sinambela. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Bumi Aksara.

M. Kadarisman. (2013). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.

Rivai, Veithzal. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Organisasi: dari Teori Ke Praktik. Penerbit PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.

Robert, L. Mathis., & John, H. Jackson. (2008). Human Resources Management, 12th edition. South Western. Penerbit Mason.

Robbins, Stephen, P. (2008). Judge, Timothy A, Organizational Behavior, 13 th edition. (New jersey : Prentice Hall).

- Salidi, Samsudin. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung Penerbit Pustaka Setia.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. PT Refika Aditama.
- Siagian, Sondang, P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sidanti, Heny. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja PNS di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. *Jurnal JIBEKA* Vol 9 No 1 Februari 2015: 44-53. STIE Dharma Iswara Madiun.
- Sikula, Andrew, F. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT.Ghalia Indonesia.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung. Alfabeta.
- Yusuf, Burhanuddin. (2015). “Manajemen sumber daya manusia di lembaga keuangan syariah,”. Jakarta. PT Raja Grafindo Persada.
- Veithzal, Rivai. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Organisasi*,. Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja*. (Edisi Ketiga). Rajawali Pers.