

PENGARUH KOMPETENSI, BUDAYA ORGANISASI, DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS SOSIAL KEPULAUAN SELAYAR

Rahmawati Nurdin^{*1}, Muhammad Hidayat², 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}rahmawatinurdin12606@gmail.com, ²hidayat@stienobel-indonesia.ac.id, ³fatma.sari@diponegara.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis: pengaruh kompetensi, budaya organisasi, dan disiplin terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Selayar. Pendekatan Penelitian ini menggunakan penelitian survey. Penelitian dilakukan pada Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Selayar. Waktu Penelitian dilakukan pada bulan April – Mei 2022. Populasi penelitian adalah semua pegawai Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Selayar yang berjumlah 38 orang. Pemilihan sampel penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode sampling jenuh (sensus) yakni dengan menentukan semua populasi sebagai sampel total sebanyak 38 orang.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompetensi terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial ditunjukkan dengan nilai thitung (-3,941) < ttabel (2,030) dengan nilai signifikan yaitu -0,483 > 0,05 dan koefisien -0,742 2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya kerja secara sendiri-sendiri (parsial) terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Selayar ditunjukkan dengan nilai thitung (6,064) > ttabel (2,030) dengan nilai signifikan yaitu 0,000 < 0,05 dan koefisien 0,792. 3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin secara sendiri-sendiri (parsial) terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Selayar ditunjukkan dengan nilai thitung (4,266) > ttabel (2,030) dengan nilai signifikan yaitu 0,000 < 0,05 dan koefisien 0,835. 4) Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi, budaya organisasi, dan disiplin secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Selayar ditunjukkan dengan Fhitung sebesar 68.602 > Ftabel 2,65. 5) Variabel budaya kerja paling dominan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Selayar dengan nilai determinasi sebesar 0,835.

Kata kunci : Kompetensi, budaya kerja, disiplin, kinerja pegawai.

ABSTRACT

This study aims to identify and analyze: the influence of competence, organizational culture, and discipline on employee performance at the Selayar Islands District Social Service. Approach This research uses survey research. The research was conducted at the Selayar Islands District Social Service. Time The research was conducted in April - May 2022. The research population was all employees of the Selayar Islands District Social Service, totaling 38 people. The selection of the research sample was carried out using the saturated sampling (census), namely by determining the entire population as a total sample of 38 people

The results of the study show that: 1) There is no positive and significant influence on competence on the performance of Social Service employees as indicated by a tcount (-3.941) < ttable (2.030) with a significant value of -0.483 > 0.05 and a coefficient of -0.742 2) There is an influence positive and significant work culture separately (partially) on the performance of Selayar Islands Regency Social Service employees is shown by the tcount (6.064) > ttable (2.030) with a significant value of 0.000 < 0.05 and a coefficient of 0.792. 3) There is a positive and significant effect of discipline separately (partially) on the performance of Selayar Islands District Social Service employees as indicated by the tcount (4.266) > ttable (2.030) with a significant value of 0.000 < 0.05 and a coefficient of 0.835. 4) There is a positive and significant influence of competence, organizational culture, and discipline simultaneously (simultaneous) on the performance of Selayar Islands Regency Social Service employees as shown by Fcount of 68,602 > Ftable 2.65. 5) The work culture variable is the most dominant on the performance of Selayar Islands Regency Social Service employees with a determination value of 0.835.

Keywords : *Competence, work culture, discipline, employee performance.*

PENDAHULUAN

Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia No 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara Pasal 1 Ayat 3 bahwa Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan. (Indonesia, 2014) Dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya pegawai diharuskan meningkatkan kualitasnya sebagai sumber daya manusia yang handal. Disamping itu dituntut untuk memiliki sikap dan perilaku berdasarkan Pancasila dan undang-undang dasar 1945 sehingga dalam pelaksanaan pekerjaannya dapat memberikan pelayanan sesuai tuntutan dan perkembangan yang diharapkan oleh masyarakat.

Seorang petugas harus memiliki keterampilan dan keahlian berupa keterampilan dan latar belakang pendidikan, atau memiliki kemampuan menerjemahkan keinginan dan kebutuhan masyarakat ke dalam kegiatan dan program pelayanan. Dalam prosesnya akan dilihat kompetensi seseorang melalui pengetahuan dan latar belakang pendidikan, ketrampilan melalui pendidikan dan pelatihan, agar didapat aparatur yang terampil, cerdas, produktif, kreatif dan inovatif.

Dinas Sosial Kepulauan Selayar merupakan salah satu Instansi Pemerintahan yang memiliki pegawai berjumlah 85 (delapan puluh lima) orang yang meliputi jenjang pendidikan dari SMA hingga Strata 2. Sebagaimana terlihat pada Tabel 1 sebagai berikut :

Tabel 1. Data Kompetensi Dinas Sosial

No	Jenjang Pendidikan	Jumlah Pegawai	Persentase
1	SMA Sederajat	29	34,12%
2	Strata-1	53	62,35%
3	Strata-2	3	3,53%
Jumlah		85	100,00%

Sumber : Data Kepegawaian Dinas Sosial 2022

Berdasarkan data pada Tabel 1. menunjukkan bahwa pemanfaatan kualitas sumber daya manusia yang ada pada Dinas Sosial Kepulauan Selayar masih terdapat beberapa masalah, diantaranya masih cukup tingginya jumlah pegawai dengan kualifikasi pendidikan SMA sederajat sebanyak 29 orang atau 34,12 % dari jumlah pegawai berpotensi mempengaruhi tugas pokok dan fungsi dalam mencapai tujuan organisasi tersebut.

Pegawai yang memiliki budaya yang kuat yang diperoleh dalam mendapatkan SDM dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian hasil kerja yang optimal dan terbentuknya budaya organisasi yang baik dan terkoordinasi, untuk mendukung kinerja pegawai yang dimiliki organisasi tersebut. Pentingnya budaya organisasi yang kuat dapat mengantarkan profesionalitas kerja yang bertanggungjawab untuk kepentingan masyarakat dan kemakmuran rakyat.

Di samping beberapa variabel yang mempengaruhi kinerja, ada pula faktor yang memiliki peranan penting dalam hal kelancaran serta pencapaian kinerja suatu

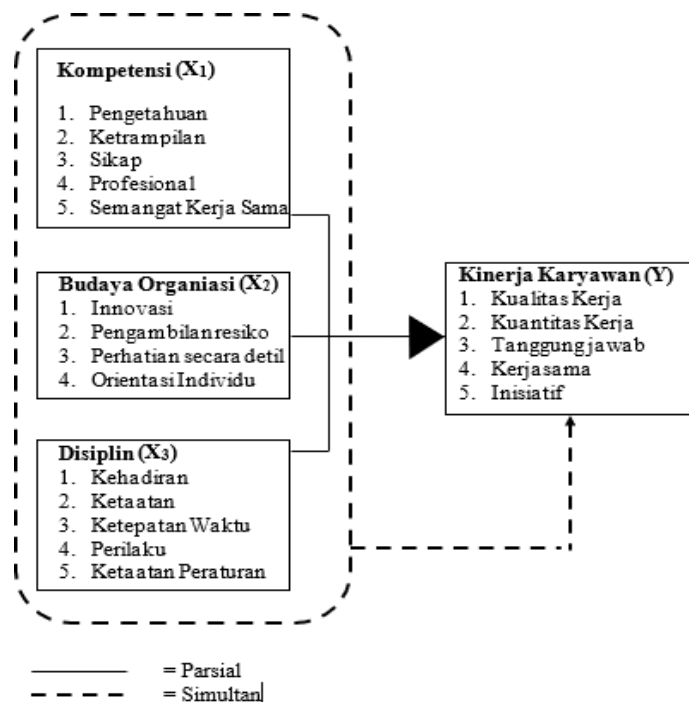
organisasi yaitu masalah kedisiplinan. Kedisiplinan kerja dapat berdampak pada kehidupan pribadi pegawai yang berpengaruh terhadap organisasi. Organisasi perlu mengawasi setiap tindakan dan perilaku yang dilakukan oleh pegawai saat bekerja. Jika ada tindakan penyelewengan yang tidak sesuai dengan aturan maupun sesuatu yang dianulir dari fakta yang ada sebaiknya organisasi menetapkan hukuman bagi pegawainya. Atasan pun sebaiknya mengetahui dan melaksanakan aturan yang ada. (Bellizzi & Hasty, 2000).

Dalam instansi pemerintahan kedisiplinan menjadi kewajiban yang dituntut pemerintah terhadap PNS yang harus dipatuhi sebagaimana telah diatur melalui surat Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 21 Tahun 2010 tentang ketentuan pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. (Indonesia, 2010) Peraturan tersebut menjadi dasar PNS dalam menjalankan kedisiplinan serta sanksi yang akan diberikan terhadap pegawai yang melanggar peraturan.

Kinerja adalah gambaran pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang ada di dalam strategic planning suatu organisasi (Mahsun, 2006). Untuk menghasilkan kinerja pegawai yang optimal tidaklah mudah, karena kinerja yang baik dapat tercipta jika variabel yang mempengaruhinya antara lain budaya organisasi, kepuasan kerja, motivasi dan lain-lain dapat dikelola dengan baik dan diterima oleh pegawai di dalam suatu organisasi/perusahaan. Penelitian oleh Cholifah, dkk (2015) menemukan bahwa budaya organisasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dari hal tersebut penulis memahami bahwa kompetensi, budaya organisasi, dan disiplin pegawai berkontribusi dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai. Olehnya penulis memutuskan untuk mengambil judul “Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi, dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Kepulauan Selayar”.

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Berdasarkan landasan dan kerangka teori di atas hipotesis penelitian ini:

1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kepulauan Selayar
2. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kepulauan Selayar
3. Disiplin berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kepulauan Selayar
4. Kompetensi, Budaya Organisasi dan Disiplin berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kepulauan Selayar
5. Terdapat pengaruh yang dominan di antara variable kompetensi, budaya organisasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kepulauan Selayar

METODE PENELITIAN

Penelitian ini juga menerapkan pendekatan kuantitatif dengan pendekatan deduktif- induktif karena didasarkan pada kerangka teori, wawasan ahli dan penelitian sebelumnya. Sementara itu, penelitian kuantitatif biasanya merupakan penelitian pengembangan atau pembuktian yang digunakan untuk membuktikan tingkat kebenaran fenomena

Kegiatan penelitian dilaksanakan di Dinas Sosial Kepulauan Selayar. Adapun waktu penelitian berlangsung selama 2 (dua) bulan yaitu dari bulan April 2022 dan Mei 2022.

Populasi adalah suatu wilayah generalisasi yang terdiri dari berbagai objek/subjek yang mengandung ciri dan ciri tertentu yang perlu diteliti oleh peneliti dan kemudian disimpulkan. (Sugiyono, 2015). Penelitian ini melibatkan seluruh pejabat Dinas Sosial (ASN) Kepulauan Selayar yaitu tidak kurang dari 38 orang yang juga merupakan sampel berdasarkan prinsip pengambilan sampel jenuh.

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode analisa kuantitatif yaitu analisis regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis melalui uji t dan uji f serta koefisien determinasi (R square).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 2. Uji Validitas

Indikator	rhitung	rtabel	Keterangan
Kompetensi (X1)			
X1.1	,763**	0,320	Valid
X1.2	,711**	0,320	Valid
X1.3	,819**	0,320	Valid
X1.4	,798**	0,320	Valid
X1.5	,741**	0,320	Valid
X1.6	,717**	0,320	Valid

Indikator	rhitung	rtabel	Keterangan
Kompetensi (X1)			
X1.7	,794**	0,320	Valid
X1.8	,803**	0,320	Valid
Budaya Organisasi (X2)			
X2.1	,926**	0,320	Valid
X2.2	,902**	0,320	Valid
X2.3	,846**	0,320	Valid
X2.4	,880**	0,320	Valid
X2.5	,730**	0,320	Valid
X2.6	,817**	0,320	Valid
X2.7	,728**	0,320	Valid
X2.8	,653**	0,320	Valid
Disiplin (X3)			
X3.1	,609**	0,320	Valid
X3.2	,797**	0,320	Valid
X3.3	,759**	0,320	Valid
X3.4	,683**	0,320	Valid
X3.5	,785**	0,320	Valid
X3.6	,745**	0,320	Valid
X3.7	,714**	0,320	Valid
X3.8	,802**	0,320	Valid
Kinerja (Y)			
Y1	,699**	0,320	Valid
Y2	,757**	0,320	Valid
Y3	,739**	0,320	Valid
Y4	,895**	0,320	Valid
Y5	,858**	0,320	Valid
Y6	,895**	0,320	Valid

Uji validitas digunakan untuk mengukur efektif tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, 2013). Suatu survey dianggap valid jika pertanyaan-pertanyaan dalam survey tersebut dapat mengatakan sesuatu yang diukur oleh survey tersebut. Validasi dilakukan dengan membandingkan nilai-r hitung (ditampilkan untuk setiap item pada kolom Total Correlations of Fixed Items) dengan r-tabel dengan derajat kebebasan (df) = n - 2. sawah. di mana n adalah sampel. Untuk r hitung > r tabel, suatu soal dianggap valid jika probabilitas (sig) < . 0,05 (Sugiono, 2015)..

Uji Reliabilitas

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Kompetensi (X1)	0,897	Reliabel
Budaya Organisasi (X2)	0,926	Reliabel
Disiplin (X3)	0,880	Reliabel
Kinerja (Y)	0,894	Reliabel

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa instrumen ini reliabel atau handal walaupun diukur berulang kali dengan nilai *Cronbach Alpha* telah melebihi 0,50.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Regresi

Variabel	Koefisien Regresi	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig.
<i>Constant</i>	-,579			
Kompetensi (X1)	-,483	-3.941	2.030	,000
Budaya Organisasi (X2)	,660	6.064	2.030	,000
Disiplin (X3)	,578	4.266	2.030	,000

Sumber : Data diolah 2022

Pada persamaan regresi di atas, konstanta (Y) adalah -0,579. Artinya, jika variabel kompetensi (X1), budaya organisasi (X2) dan disiplin (X3) nol maka kinerja pegawai tetap - 0,579. Variabel Kompetensi (X1) adalah variabel yg tidak mempengaruhi kinerja pegawai menggunakan nilai koefisien sebesar -,483. Artinya setiap kenaikan 1 taraf variabel Kompetensi (X1) maka menyebabkan kinerja bertambah sebesar -,483 menggunakan perkiraan variabel lain tidak mempengaruhi atau = 0. Variabel budaya organisasi (X2) merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai dengan faktor sebesar 0,660. Artinya untuk setiap kenaikan tingkat variabel budaya organisasi (X2) akan terjadi peningkatan skor kinerja sebesar 0,660 dengan asumsi variabel lain tidak berpengaruh atau sama dengan nol atau dengan kata lain jika variabel budaya organisasi (X2) meningkat, begitu juga dengan kinerja organisasi. Variabel disiplin (X3) merupakan variabel yang mempengaruhi efisiensi dengan nilai koefisien sebesar 0,578. Artinya Disiplin Kerja (X3) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dan ketika nilai Disiplin Kerja meningkat maka kinerja pegawai meningkat pula sebesar 0,578.

Uji T (Secara Parsial)

Tabel 5. Hasil Uji T (Secara Parsial)

Variabel	t _{hitung}	Signifikansi
Kompetensi (X1)	-3,941	0,000
Budaya Organisasi (X2)	6,604	0,000
Disiplin (X3)	4,266	0,000

Sumber : Data diolah 2022

Kompetensi dengan nilai thitung -3,941 lebih kecil dari t-tabel yaitu 2,030, dan nilai signifikansi 0,000 lebih besar dari taraf signifikansi 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel kompetensi tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Dinas Sosial di Kepulauan Selayar. Budaya organisasi dengan nilai thitung 6,604 lebih besar dari t tabel yaitu 2,030, dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja Dinas Sosial di Kepulauan Selayar. Disiplin dengan nilai thitung 4,266 lebih besar dari t tabel yaitu 2,030, dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja Dinas Sosial di Kepulauan Selayar.

Uji F (Secara Simultan)

Tabel 6. Hasil Uji F ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Men Square	F	Sig.
1	Regression	231.900	3	77.300	68.602	,000 ^b
	Residual	38.311	34	1.127		
	Total	270.211	37			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin, Kompetensi, Budaya Organisasi

Sumber : Data diolah 2022

Berdasarkan analisis data dengan melihat hasil yang diperoleh software komputer SPSS for windows diperoleh nilai fhitung sebesar 68,602 dan nilai signifikansi 0,000, sehingga diperoleh nilai fhitung 68,602 > ftabel dengan nilai 2,65. Sementara nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Dapat disimpulkan bahwa Kompetensi (X1), Budaya Organisasi (X2) dan Disiplin (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kepulauan Selayar.

Uji β (Uji Dominan)

Tabel 7. Hasil Uji Dominan

Variabel	Beta	Signifikansi
Kompetensi (X1)	-0,742	0,000
Budaya Organisasi (X2)	0,792	0,000
Disiplin (X3)	0,835	0,000

Sumber : Data diolah 2022

Berdasarkan hasil standardized beta score diketahui bahwa variabel kompetensi (X1), budaya organisasi (X2) dan disiplin kerja (X3) yang memiliki nilai tertinggi merupakan variable yang paling dominan. Dan pada hasil tersebut diatas menunjukkan bahwa variabel Disiplin (X3) dengan nilai beta 0,835 adalah variable paling dominan, kemudian diikuti oleh variabel Budaya Organisasi (X2) dengan nilai 0,792 dan variabel terendah adalah variabel kompetensi (X1) dengan koefisien beta sebesar - 0,742.

Koefisien Determinasi (R^2)**Tabel 8. Koefisien Determinasi Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,826a	0,858	0,846	1,062	1,968

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Kompetensi, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah 2022

Berdasarkan hasil SPSS pada tabel di atas, koefisien determinasi (R^2) hasil perhitungan tampak sebesar 0,858, artinya koefisien determinasi pengaruh kompetensi (X1), budaya organisasi (X2), dan disiplin kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,858 atau persentasenya sebesar 85,8%. Atau dengan kata lain variabel kinerja pegawai (Y) dipengaruhi oleh kompetensi (X1), budaya organisasi (X2), dan disiplin kerja (X3), sedangkan sisanya yang sebesar 14,2% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model ini.

PEMBAHASAN**Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kepulauan Selayar**

Berdasarkan perbandingan nilai tersebut diketahui bahwa nilai t hitung variabel kompetensi (-3,941) lebih kecil dari ttabel sebesar 2,030 dengan nilai signifikansinya 0,000 lebih besar dari 0,05 dan koefisiennya adalah -0,483. Artinya kualifikasi parsial kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dinas sosial di Kepulauan Selayar.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kepulauan Selayar

Berdasarkan perbandingan nilai tersebut diketahui bahwa nilai signifikan variabel budaya organisasi adalah thitung(6,064) > ttabel(2,030) signifikansi 0,000 < 0,05 dan koefisien 0,660. Artinya, budaya organisasi secara terpisah atau parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dinas sosial di Kepulauan Selayar.

Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kepulauan Selayar

Berdasarkan perbandingan nilai tersebut diketahui bahwa nilai variabel disiplin thitung adalah (4,266) lebih besar dari ttabel (2,030) dan signifikansinya 0,000 lebih kecil dari 0,05 dengan koefisien 0,578. Artinya disiplin secara parsial berdampak dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dinas sosial di Kepulauan Selayar.

Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kepulauan Selayar

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai konstanta kinerja model regresi sebesar -0,576 jika nilai variabel independen (kompetensi, budaya organisasi dan disiplin) adalah 0, maka nilai variabel dependen (kinerja karyawan) adalah -0,576. Hasil uji F atau uji simultan menunjukkan bahwa Fhitung 68,602 > Ftabel 2,65. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel independen kompetensi, budaya organisasi dan disiplin secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dinas sosial di Kepulauan Selayar.

Variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kepulauan Selayar

Berdasarkan hasil nilai standardized beta yang diperoleh diketahui bahwa variabel kompetensi, budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dinas sosial di Kepulauan Selayar, sedangkan variabel yang paling dominan adalah disiplin atau variabel (X3) dengan nilai maksimal 0,835.

KESIMPULAN

Berdasarkan identifikasi masalah penelitian yang telah diungkapkan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kompetensi tersebut tidak mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Sosial Kepulauan Selayar. Berdasarkan perbandingan nilai tersebut, diketahui bahwa nilai t hitung variabel kompetensi (-3,941) lebih kecil dari t table (2,030) signifikansi 0,05 dan koefisiennya adalah -0,742. Artinya kualifikasi parsial pada variabel kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dinas sosial di Kepulauan Selayar. Ini dapat saja terjadi karena ketidakmampuan para pegawainya untuk menghadapi situasi stres dan kejadian buruk, yang mengakibatkan kurangnya profesionalisme di tempat kerja. Hal lain yang dapat pula dijadikan pertimbangan adanya keenganan para pegawainya dalam memiliki motivasi untuk meningkatkan pengetahuan dan keahlian dibidangnya.
2. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai dinas sosial Kepulauan Selayar. Berdasarkan perbandingan nilai tersebut diketahui bahwa nilai variabel budaya organisasi adalah t hitung (6,064) lebih besar dari t table (2,030) dengan signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 dan koefisien 0,792. Artinya budaya organisasi dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pekerja pelayanan sosial di Kepulauan Selayar.
3. Disiplin mempengaruhi kinerja pegawai dinas sosial di Kepulauan Selayar. Berdasarkan perbandingan nilai tersebut diketahui bahwa nilai variabel disiplin adalah t hitung (4,266) lebih besar dari t table (2,030) dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan koefisien 0,835. Artinya disiplin secara terpisah atau parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dinas sosial di Kepulauan Selayar. Disiplin dapat mendorong seseorang atau diri sendiri untuk melakukan sesuatu demi kepuasan dan mencapai tujuan yang diinginkannya.
4. Kompetensi, budaya organisasi dan kedisiplinan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dinas sosial Kepulauan Selayar. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa nilai default kinerja model regresi adalah -0,579, yaitu jika nilai variabel bebas (kompetensi, budaya organisasi dan disiplin) adalah 0, maka variabel terikat (kinerja pegawai).) adalah -0,579. Hasil uji F atau uji simultan juga menunjukkan bahwa F hitung 68,602 lebih besar dari F table 2,65. Hasil analisis ini menunjukkan bahwa variabel independen kompetensi, budaya organisasi dan disiplin secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dinas sosial di Kepulauan Selayar.
5. Variabel terpenting yang mempengaruhi kinerja pegawai dinas sosial di Kepulauan Selayar adalah variabel disiplin. Berdasarkan hasil nilai standardized beta yang diperoleh diketahui bahwa variabel kompetensi, budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dinas sosial di Kepulauan Selayar, sedangkan variabel yang paling dominan adalah disiplin (X3) dengan nilai maksimal 0,835

DAFTAR PUSTAKA

- Andrews, J., & Higson, H. (2007). Modelling business graduate employability: 6th European Conference on Research Methodology for Business and Management Studies. *Proceedings of the 6th European Conference on Research Methodology for Business and Management Studies*, 1–10.
- Anwar, A. A. P. M. (2000). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan / A.A. Anwar Prabu Mangkunegara ; editor: Susan Sandiasih*. Bandung : Remaja Rosdakarya, 2000 , 2004, 2016.
- Bellizzi, J., & Hasty, R. (2000). The effects of hiring decisions on the level of discipline used in response to poor performance. *Management Decision*, 38, 154–159. <https://doi.org/10.1108/EUM0000000005343>
- Cahyasumirat, G. (2006). *Pengaruh Profesionalisme Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Internal Auditor, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada Internal Auditor PT. BANK ABC)*.
- Firman, A. (2019). *Strategi Teknologi Informasi dan Penciptaan Nilai Untuk Kinerja Organisasi*. Nobel Press, Makassar.
- Fitriani, L., Dirwan, D., Ahmad, F., & Asniwati, A. (2023). STRATEGI KAMPUS EKONOMI MENGHADAPI PERSAINGAN DUNIA PENDIDIKAN.
- Ghozali, I. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS* (4th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2013). *Analisis multivariat dengan program SPSS Edisi ke-3*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2016). *Manajemen personalia dan sumberdaya manusia*. BPFEE.
- Hariandja, M. T. E. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Grasindo.
- Hasibuan, H. M. S. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2005). *Organisasi Dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas/P-05*. PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Hasudungan. (2017). Pengaruh Faktor Pendidikan, Umur Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (Asn) Pada Dinas Pekerjaan Umum Penata Ruang, Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kapuas Kalimantan TengaH. *Ejournal.Stiepancasetia.Ac.Id*, 10.
- Hoetomo, M. A. (n.d.). *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*. Mitra Pelajar. Husaini Usman, P. S. akbar. (2004). *Metodologi Penelitian Sosial*. Bumi Aksara.

- Hutapea, & Nuriana. (2008b). *Kompetensi Plus*. Gramedia Pustaka Utama.
- Indonesia. (1999). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian*. <https://www.regulasip.id/book/1479/read>
- Indonesia. (2001). *Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor: 43/Kep/2001 Tentang Standar Kompetensi Jabatan Struktural Pegawai Negeri Sipil*. <https://www.regulasip.id/book/8068/read>
- Indonesia. (2003). *BKN 46A tahun 2003*. <https://apps-palembang.bkn.go.id/regulasi/mod/downview.php?file=KEPKA%20BKN%20NOMOR%2046A%20TAHUN%202003.pdf>
- Indonesia. (2010). *Perka BKN No. 21 Tahun 2010 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil [JDIH BPK RI]*. <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/142409/perka-bkn-no-21-tahun-2010>
- Indonesia. (2017). *PP No. 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil [JDIH BPK RI]*. <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/5831/pp-no-11-tahun-2017>
- Indonesia, R. I. (2014). *Undang—Undang RI No. 5 Tahun 2014*. Kemenkeu. <https://jdih.kemenkeu.go.id/fulltext/2014/5TAHUN2014UU.htm>
- Khair, A. U., Asri, A., & Firman, A. (2021). Pembentukan Karakter Kewirausahaan Melalui Pembinaan Softskill Pada Perempuan Di Kelurahan Lette. *Nobel Community Services Journal*, 1(1), 16-23.
- Kunandar. (2007). *Guru Profesional Implementasi KTSP dan Sukses dalam Sertifikasi Guru*. Raja Grafindo Persada.
- Latief, F., Dwinanda, G., Aqila, N., & Fajri, M. (2024). Apakah Kompetensi, Budaya Organisasi dan Disiplin Mampu Meningkatkan Kinerja Karyawan?. *Economics and Digital Business Review*, 5(1), 262-271.
- Mangkunegara, A. A. anwar P. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. P. (2011). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Company Human Resource Management. Bandung: PT.Rosdakarya Youth*.
- Marwoto, N. (2012). *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM), Komunikasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Karimun [Masters, Universitas Terbuka]*. <http://repository.ut.ac.id/561/>

- Masyjui, I. (2005). *Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai kantor dinas pendidikan nasional kabupaten grobogan*. 76.
- Mathis, R. L., & Jackson. (2002). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Salemba Empat.
- Munandar, Munandar. (2001). P. I. dan Organisasi. J. : U. (2001). *Psikologi industri dan organisasi*. Universitas Indonesia Library; UI-Press. <http://lib.ui.ac.id>
- Nuswantari. (1998). *Kamus Kedokteran Dorland (25th ed.)*. EGC.
- Prananda Genta Reza. (2016). *Queue | Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Fakultas Kedokteran Universitas Lampung*. Adoc.Pub.<https://adoc.pub/queue/pengaruh-motivasi-dan-disiplin-terhadap-kinerja-tenaga-kepen.html>
- Prawironegoro, D. (2009). *Budaya Organisasi: Kajian organisasi bisnis, ekonomi, sosial, pendidikan, dan politik*. Nusantara Consulting.
- Riani Asri, L. (2011). *Budaya Organisasi*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Rivai, V. (2009). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik*. Rajawali Pers.
- Rivai, V., & Basri, A. F. M. (2005). *Performance Appraisal: Sistem yang tepat untuk menilai kinerja karyawan dan meningkatkan daya saing perusahaan*. PT RajaGrafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2008). *Perilaku organisasi = Organizational behavior / Stephen P. Robbins, Timothy A. Judge ; penerjemah Diana Angelica, Ria Cahyani, Abdul Rosyid (Ed. 12)*. Penerbit Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. K. (2012). *Management*. Pearson.
- Robbins, S. P., & Judge, T. (2013). *Organizational behavior (15th ed)*. Pearson.
- Schein, E. H. (1985). *Organizational Culture and Leadership* (SSRN Scholarly Paper ID 1496184). Social Science Research Network. <https://papers.ssrn.com/abstract=1496184>
- Schein, E. H., Schein, S. F. P. M. E. H., & Books24x7, I. (1992). *Organizational Culture and Leadership*. Wiley. https://books.google.co.id/books?id=f_xOAAAAMAAJ
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia, and Produktivitas Kerja, Cetakan Ketiga*. CV.Mandar Maju.
- Sedarmayanti, H. J. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, Dan Manajemen Negeri Sipil. Seventh Printing*. Bandung: Refika Aditama.

- Sedarmayanti, P. (2007b). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Setiawan, F. (2014). *Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada cv. Berkat anugrah*. 20.
- Siddik, S. (2015). *Pengaruh Budaya Organisasi, Kualitas Sumber Daya Manusia, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perkebunan dan Kelmtanan Kabupaten Sarolangun*. [Masters, Universitas Terbuka]. <http://repository.ut.ac.id/6836/>
- Simamora, H. (2004). *Manajemen sumberdaya manusia edisi. 3*. Undefined. <https://www.semanticscholar.org/paper/Manajemen-sumber-daya-manusia-edisi.-3-Simamora/3c6b6708b643dffaa7c5cecaae66f4743ac5daa9>
- Sinulingga, S. (2013b). *Metode Penelitian Edisi 3*. Medan: USU Pres.
- Sudarmanto. (2011). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM: Teori , Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi*. Pustak Pelajar. <https://openlibrary.telkomuniversity.ac.id/pustaka/103507/kinerja-dan-pengembangan-kompetensi-sdm-teori-dimensi-pengukuran-dan-implementasi-dalam-organisasi.html>
- Sugiyono, P. (2015b). *Metode penelitian kombinasi (mixed methods)*. Bandung: Alfabeta, 28,1–12.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen sumber daya manusia/ Edy Sutrisno | OPAC Perpustakaan Nasional RI*. <https://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=1054879#>
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana prenatal media group.
- Tohardi, A. (2002). *Pemahaman praktis manajemen sumber daya manusia*. Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju, Bandung.
- Umar, husein. (2008). *Desain penelitian akuntansi keperilakuan: Cara mudah menyusun skripsi dan tesis, dilengkapi dengan contoh pada setiap tahapan kerja dan contoh lengkap draft laporan untuk dikritisi*. Raja Grafindo Persada.
- Veithzal, R., & Jauvani, E. (2003). *Manajemen Sumber daya Manusia untuk Perusahaan, dari Teori Ke Praktik*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. (2007). *Manajemen kinerja / Prof. Dr. Wibowo, S.E., M.Phil. | OPAC Perpustakaan Nasional RI*. <https://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=968273>
- Wirawan. (2010). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Salemba Empat. <https://openlibrary.telkomuniversity.ac.id/pustaka/9687/evaluasi-kinerja-sumber-daya-manusia-teori-aplikasi-dan-penelitian.html>