

PERAN KOMPETENSI, LINGKUNGAN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DINAS KOMUNIKASI INFORMATIKA DAN PERSANDIAN KABUPATEN BULUKUMBA

Fifi Elfahira Ilma^{*1}, Ridwan², Muh. Said³

^{*1,2,3}Program Studi Magister Manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail: ^{*1}fifielfahira.98@gmail.com, ²ridwan@stienobel-indonesia.ac.id, ³muhsaid2601@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Informatika dan Persandian Kabupaten Bulukumba.

Jenis penelitian ini adalah deskriptif dengan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan angket sebagai sumber pengumpulan data. Sampel penelitian ini adalah Pegawai Dinas Komunikasi Informatika dan Persandian Kabupaten Bulukumba yang berjumlah 52 Pegawai. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial 1) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi Informatika dan Persandian Kabupaten Bulukumba, artinya bahwa semakin baik Kompetensi maka Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi Informatika dan Persandian Kabupaten Bulukumba, akan semakin meningkat. 2) Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi Informatika dan Persandian Kabupaten Bulukumba, artinya bahwa semakin baik *Lingkungan Kerja* terhadap Pegawai Dinas Komunikasi Informatika dan Persandian Kabupaten Bulukumba maka semakin meningkat Kinerja Pegawai. 3) Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi Informatika dan Persandian Kabupaten Bulukumba, 4) Secara simultan Kompetensi, *Lingkungan Kerja* dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. 5) dan Yang paling dominan adalah *Lingkungan Kerja* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi Informatika dan Persandian Kabupaten Bulukumba.

Kata Kunci: Kompetensi, Lingkungan Kerja, Motivasi kerja, Kinerja

Abstract

This research aims to determine and analyze the influence of competency, work environment and work motivation on employee performance in the Information and Coding Communication Service of Bulukumba Regency

This type of research is descriptive with a quantitative approach using a questionnaire as a source of data collection. The sample for this research was employees of the Bulukumba Regency Communication, Informatics and Encryption Service, totaling 52 employees. The data analysis techniques used are descriptive analysis and multiple linear regression analysis.

The results of the research show that partially 1) Competency has a positive and significant effect on the performance of employees of the Communication, Informatics and Coding Service of Bulukumba Regency, meaning that the better the competency, the performance of employees of the Communication, Informatics and Coding Service of Bulukumba Regency, will increase. 2) The work environment has a positive and significant effect on the performance of employees of the Bulukumba Regency Communication, Informatics and Cryptography Service, meaning that the better the work environment for employees of the Bulukumba Regency Communication, Informatics and Cryptography Service, the greater the employee performance will be. 3) Work Motivation has a positive and significant effect on the Performance of Employees of the Bulukumba Regency Communication, Informatics and Coding Department, 4) Simultaneously Competence, Work Environment and Work Motivation have an effect on Employee Performance. 5) and the most dominant thing is that the work environment influences the performance of employees of the Bulukumba Regency Communication, Informatics and Encryption Service.

Keywords: Competence, Work Environment, Work Motivation, Performance

PENDAHULUAN

Birokrat sebagai salah satu unsur kekuatan daya saing bangsa harus memiliki kompetensi dan kinerja tinggi demi pencapaian tujuan. Sumber daya manusia adalah elemen utama dalam suatu organisasi atau perusahaan. Agar semua kegiatan organisasi dapat berjalan dengan efektif, penting bagi organisasi memiliki karyawan yang berpengalaman dan memiliki pengetahuan yang mendalam. Selain itu, penting untuk mengelola organisasi secara optimal sehingga kinerja karyawan dapat meningkat. Kinerja dianggap baik dan berhasil jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan efektif. Pekerjaan Dinas Komunikasi Informatika dan Persandian Kabupaten Bulukumba merupakan pekerjaan yang membutuhkan fisik dan mental serta dorongan agar mampu memberikan pelayanan terbaik bagi masyarakat, instansi lainnya maupun pegawai dilingkup kantor Dinas Komunikasi Informatika dan Persandian. Jika dilihat dari cakupan pencapaian kinerja Dinas Komunikasi Informatika dan Persandian Kabupaten Bulukumba yang dinilai pada tahun 2024 nampak bahwa realisasi kinerja memperoleh nilai baik dan tingkat capaian kinerja RENSTRA (Rencana Strategis) terkait pelayanan dasar perangkat daerah pada Dinas Komunikasi Informatika dan Persandian yang dihitung hingga akhir tahun pencapaian renstra mencapai 89%. Di sisi lain, ada beberapa fenomena yang dapat menyebabkan penurunan kinerja, seperti keterlambatan datang ke tempat kerja tanpa alasan yang jelas, sering menunda dan mengabaikan pekerjaan kantor, pulang lebih awal dari waktu kerja yang telah ditetapkan oleh pemerintah, atau bahkan tidak hadir pada hari kerja. Kondisi-kondisi ini tidak mencerminkan sikap pegawai yang ideal yang dimana hal ini merupakan aparat penegak Perda dan aturan yang berlaku.

Fenomena yang terjadi pada Dinas Komunikasi Informatika dan Persandian kabupaten Bulukumba yang berhubungan dengan kompetensi adalah rendahnya pemahaman pegawai terhadap tupoksi dalam mendukung pelaksanaan tugas. Yang seharusnya senantiasa memiliki kompetensi yang baik untuk mendukung pelaksanaan tugas-tugas yang ada terhadap apa yang telah menjadi tupoksinya, baik dalam hal penerapan Peraturan Daerah (PERDA) maupun mengenai isu-isu pelayanan publik. Sebagai pegawai Dinas Komunikasi Informatika dan Persandian, mereka cenderung tidak menguasai Peraturan Daerah (Perda) dan peraturan perundang-undangan yang terkait dengan instansinya. Dengan demikian pekerjaan yang telah diberikan kepada pegawai saat penyelesaiannya relatif lama dan budaya tidak mau belajar serta mengalihkan pekerjaan tersebut kepada pihak honorer seakan akan menjadi hal biasa yang terjadi, hal inilah yang membuat kenapa para pegawai tidak bisa berkembang.

Berdasarkan fenomena tersebut sesuai dengan pendapat Menurut Wibowo (2019:324) Menunjukkan kecakapan seperti kecerdasan yang dimiliki oleh seseorang untuk menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Pegawai yang memiliki kompetensi di atas rata-rata, dengan pendidikan yang sesuai untuk posisinya serta keterampilan dalam menjalankan tugas sehari-hari, akan mampu mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi. Oleh karena itu, dalam penempatan pegawai, perlu diperhatikan beberapa faktor penting, termasuk tingkat pendidikan, keahlian, pengalaman, keterampilan, motivasi kerja, kesesuaian pendidikan dengan tuntutan jabatan, kemampuan dalam menangani dan memecahkan masalah di tempat kerja, serta kecocokan keterampilan dengan tuntutan pekerjaan sehari-hari. Selanjutnya dapat dilihat latar belakang Pendidikan pegawai Dinas Komunikasi Informatika dan Persandian Kabupaten Bulukumba baik itu yang berstatus Aparatur Sipil Negara (ASN) ataupun Honorer (Tenaga Kontrak) pada tabel berikut ini.

Tabel 1. Latar Belakang Pendidikan Dinas Komunikasi Informatika dan Persandian Kabupaten Bulukumba

No	Latar Belakang Pendidikan	Jumlah	Keterangan
1	Strata Dua (S2)	7 Orang	Pegawai
2	Strata Satu (S1)	25 Orang	Tenaga Kontrak dan Pegawai
3	Diploma Tiga (D3)	3 Orang	Tenaga Kontrak
4	SMU/SMA	17 Orang	Tenaga Kontrak

Sumber data: Umum dan kepegawaian Diskominfo Bulukumba, 2024

Ketika seseorang memiliki latar belakang Pendidikan yang baik biasanya memiliki kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pegawai Dinas Komunikasi Informatika dan Persandian Kabupaten Bulukumba cenderung memiliki latar belakang Pendidikan yang setara (sebanding) antara Strata Satu dan SMU/SMA sederajat.

Namun disisi lain latar belakang Pendidikan yang dimiliki pegawai rata rata tidak searah dengan tupoksi yang mereka himpuni. Latar belakang Pendidikan Strata Satu Khususnya untuk ilmu Statistik, ilmu Keuangan, Persandian, dan *Egovernment* sangat dibutuhkan untuk mendukung kompetensi yang dimiliki oleh pegawai Dinas Komunikasi Informatika dan Persandian Kabupaten Bulukumba.

Fenomena yang terjadi pada lingkungan kerja Dinas Komunikasi Informatika dan Persandian Kabupaten Bulukumba dari segi sarana dan prasarana, masih ada unit kerja yang menghadapi keterbatasan fasilitas, Contohnya, jumlah komputer dan laptop yang tersedia tidak mencukupi jika dibandingkan dengan jumlah pegawai. Akibatnya, pegawai harus bergantian menggunakan komputer untuk melaksanakan pekerjaan mereka. Begitupun dengan laptop serta alat elektronik lainnya jikalau ada pegawai yang ingin melakukan konsultasi di dinas lain berupa bimbingan teknis dan sejenisnya lebih sulit untuk melakukan koordinasi tersebut dikarenakan terkendala dengan peralatan dan perlengkapan kantor yang kurang memadai. Adapun lemari arsip yang belum memadai sehingga banyak arsip berserakan dan hilang, dan koneksi jaringan internet yang lambat dan terbatas di yakini juga menyebabkan rendahnya motivasi kerja dan berpengaruh pada kinerja pegawai. Di kantor Dinas Komunikasi Informatika dan Persandian Kabupaten Bulukumba ada satu unit studio dimana studio ini yang seharusnya sudah menyatu di lingkup Dinas Komunikasi Informatika dan Persandian yaitu studio radio SPL FM Panrita Lopi. Namun disisi lain alat alat yang diperlukan untuk ruangan radio tersebut masih kurang lengkap dan terbatas, juga membutuhkan perbaikan akan tetapi dikarenakan terkendala di suatu anggaran yang kurang memadai akan hal ini, sehingga pegawai studio tersebut kurang bersemangat dalam menjalankan tugasnya dan juga jarang bertatap muka dengan pegawai lainnya yang ada di dalam lingkup kantor Dinas Komunikasi Informatika dan Persandian. Di samping itu pegawai Honorer (Tenaga Kontrak) sulit untuk berkonsentrasi dalam bekerja dikarenakan terlalu banyak tupoksi yang diberikan oleh atasan dan harus siap bekerja dibawah tekanan namun tidak sebanding dengan pendapatan. Kemudian Ketika pegawai Dinas Komunikasi Informatika dan Persandian Kabupaten Bulukumba turun ke lapangan dalam melaksanakan tugas, sarana dan prasarana seperti kendaraan dan alat pendukung kerja lainnya yang tidak memadai dan membutuhkan perbaikan.

Kondisi lingkungan kerja non fisik juga memberikan pengaruh terhadap hasil kerja seorang pegawai. Terkadang kesalahpahaman di dalam bekerja masih sering terjadi

di Dinas Komunikasi Informatika dan Persandian Kabupaten Bulukumba, hal ini disebabkan karena kurangnya komunikasi dan koordinasi antar bidang. Selain itu, pegawai sering kali kurang memahami tugas pokok dan fungsi (tupoksi) mereka serta peran rekan kerja lainnya, yang mengakibatkan pengambilalihan tugas orang lain dan sering terjadinya kesalahpahaman dalam pekerjaan.

Selain itu, kondisi lingkungan kerja non-fisik yang melibatkan interaksi langsung dengan masyarakat juga memerlukan perhatian. Terkadang, masyarakat memiliki pendapat yang berbeda mengenai pekerjaan tersebut, ada yang mendukung dan ada pula yang menolak. Secara psikologis, lingkungan kerja yang nyaman, baik secara langsung maupun tidak langsung, dapat meningkatkan motivasi pegawai. Lingkungan yang mendukung akan mendorong pegawai untuk bekerja dengan lebih giat dan antusias, yang pada akhirnya berpengaruh positif terhadap kinerja mereka. Ini menunjukkan betapa pentingnya motivasi kerja, karena dapat memotivasi dan mendukung pegawai dalam usaha mereka untuk mencapai hasil yang maksimal. Menurut Prasetyo (2021), Lingkungan kerja mencakup semua alat, peralatan, dan bahan yang digunakan dalam pekerjaan, serta metode dan pengaturan kerja baik secara individu maupun kelompok. Lingkungan kerja mencakup semua aspek fisik dan psikologis yang secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. (Indriyati, 2022). Menurut Marisyah (2022) mengatakan bahwa Lingkungan kerja yang kondusif akan menciptakan rasa aman dan mendorong pegawai untuk bekerja dengan optimal. Selain itu, lingkungan kerja juga mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai merasa nyaman di tempat kerjanya, mereka akan lebih betah dan produktif, sehingga waktu kerja dapat dimanfaatkan secara efektif dan prestasi kerja pegawai pun akan meningkat.

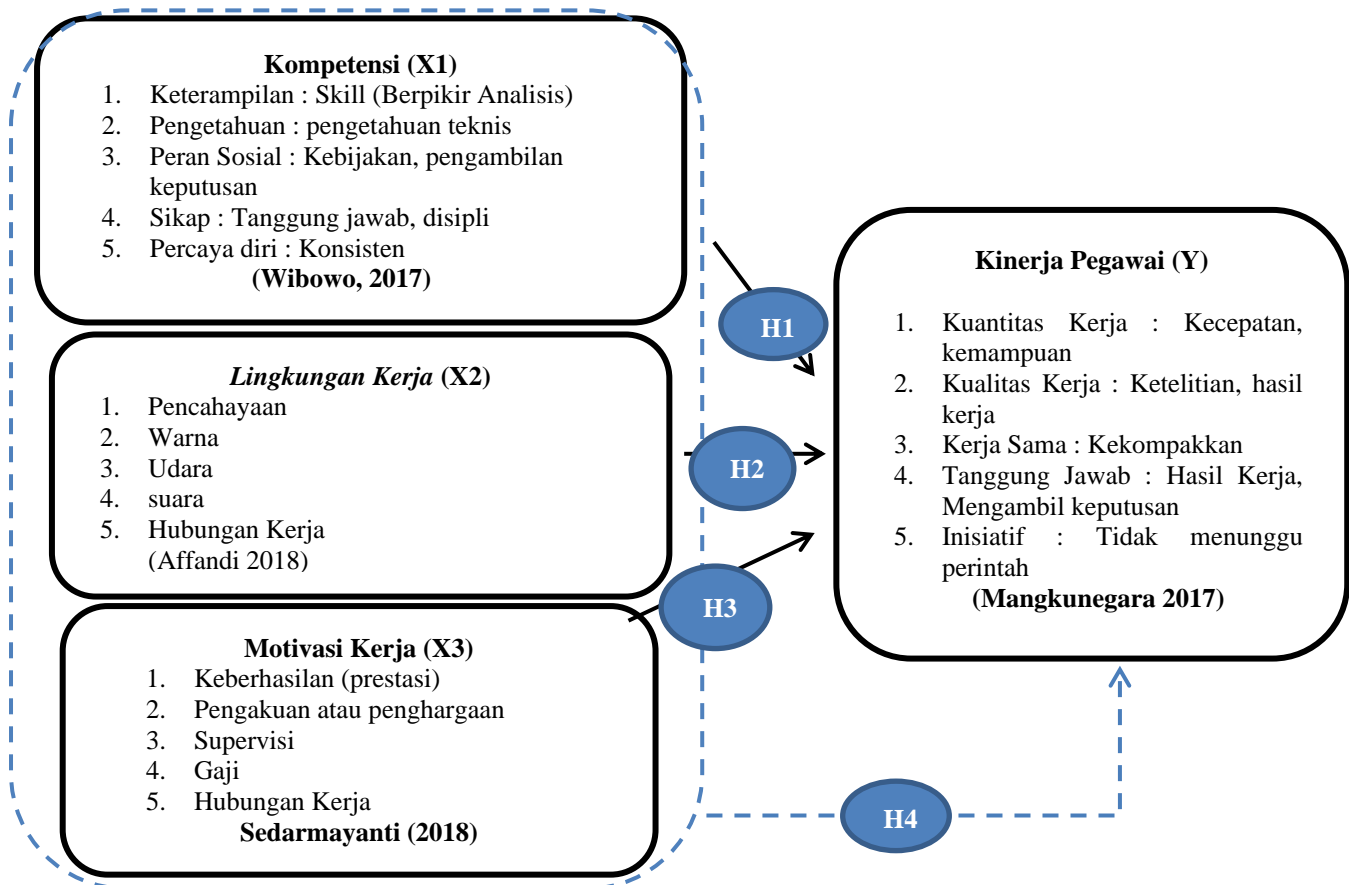
Pada Dinas Komunikasi Informatika dan Persandian Kabupaten Bulukumba Terlihat bahwa perilaku atau sikap pegawai dalam bekerja menunjukkan motivasi yang cenderung rendah. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya pegawai yang sering tidak berada di ruang kerja pada jam kerja dan sering berbicara saat jam kerja, yang mencerminkan rendahnya dorongan dan motivasi untuk menyelesaikan pekerjaan. Sebagai elemen utama, sumber daya manusia memainkan peran kunci dalam suatu organisasi yang akan menentukan keberhasilan organisasi. Perubahan perlu mendapat dukungan dari manajemen sebagai langkah penting untuk meningkatkan kinerja dalam pencapaian tujuan organisasi. Kurangnya disiplin dapat berdampak negatif pada efisiensi dan efektivitas kerja. Jika kedisiplinan tidak ditegakkan, kemungkinan besar tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Ketidakhadiran disiplin dalam perusahaan dapat menurunkan kinerja pegawai, sehingga pekerjaan yang diberikan tidak selesai tepat waktu.

Kurniawan & Al Rizki (2022) Motivasi kerja adalah dorongan internal dalam diri pegawai yang muncul sebagai hasil dari integrasi kebutuhan pribadi, lingkungan fisik, dan lingkungan sosial. Kekuatan motivasi bergantung pada seberapa baik ketiga faktor ini terintegrasi. Tanpa motivasi, pegawai tidak akan dapat memenuhi atau melampaui standar pekerjaan karena motivasi yang diperlukan untuk bekerja dengan baik tidak terpenuhi. Dengan demikian, motivasi kerja dapat disimpulkan sebagai keadaan internal yang mendorong individu untuk melakukan aktivitas tertentu guna mencapai tujuan pribadi dan mendapatkan kepuasan. Pada Dinas Komunikasi Informatika dan Persandian Kabupaten Bulukumba Terlihat bahwa perilaku atau sikap pegawai dalam bekerja menunjukkan motivasi yang cenderung rendah. Hal ini tampak dari banyaknya pegawai yang sering tidak berada di ruang kerja selama jam kerja dan sering ngobrol, yang mencerminkan rendahnya

dorongan dan motivasi untuk menyelesaikan pekerjaan. Sebagai elemen kunci, sumber daya manusia memainkan peran vital dalam keberhasilan organisasi. Perubahan perlu mendapat dukungan dari manajemen sebagai langkah penting untuk meningkatkan kinerja dalam pencapaian tujuan organisasi. Wulansari et al. (2022) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan dalam periode tertentu. Sementara itu, Asman et al. (2021) mendefinisikan kinerja (prestasi kerja) sebagai hasil kerja dalam hal kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. sehingga pekerjaan yang membutuhkan fisik dan mental serta dorongan agar mampu memberikan pelayanan terbaik bagi masyarakat, instansi lainnya maupun pegawai dilingkup kantor Dinas Komunikasi Informatika dan Persandian.

Penelitian ini juga dilatarbelakangi oleh Gap dari riset terdahulu mengenai variabel kompetensi terhadap kinerja telah banyak dilakukan diantaranya (Surtiani, et al., 2023) menemukan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja, sedangkan (Hidayat, 2021; Salvano, et al., 2023) menemukan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja. Selanjutnya, penelitian mengenai variabel Lingkungan Kerja terhadap kinerja juga memiliki kesenjangan yakni (Quinta & Bernarto 2021) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja, sementara (Kariyamin et al., 2020) tidak menemukan pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja. Seelanjutnya riset (Suparman 2023) menemukan bahwa variabel Motivasi Kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja, sedangkan (Hidayat 2021) Tidak menemukan pengaruh.

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Berdasarkan identifikasi dan rumusan masalah serta kerangka pikir yang telah diuraikan di atas, maka :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi Informatika dan Persandian Kabupaten Bulukumba.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi Informatika dan Persandian Kabupaten Bulukumba.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi Informatika dan Persandian Kabupaten Bulukumba.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi, lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi Informatika dan Persandian Kabupaten Bulukumba.
5. Variabel lingkungan kerja yang paling dominan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi Informatika dan Persandian Kabupaten Bulukumba.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif melalui pendekatan survei. Jenis dan sumber data yang digunakan yakni data primer dan data sekunder dengan menggunakan angket atau kuesioner sebagai sumber pengumpulan data. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai dinas komunikasi informatika dan persandian kabupaten bulukumba yang berjumlah 52 orang. Adapun penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh sehingga seluruh populasi dijadikan sampel. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan menggunakan aplikasi SPSS dengan uji validitas dan realibilitas, analisis regresi linear berganda, serta uji hipotesis.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Item	Pearson Correlation (T hitung)	R tabel	Taraf sig	Ket
1	Kompetensi	1	0,763	0.2732	0,000	Valid
		2	0,645	0.2732	0,000	Valid
		3	0,690	0.2732	0,000	Valid
		4	0,760	0.2732	0,000	Valid
		5	0,819	0.2732	0,000	Valid
2	Lingkungan kerja	1	0,533	0.2732	0,000	Valid
		2	0,779	0.2732	0,000	Valid
		3	0,786	0.2732	0,000	Valid
		4	0,613	0.2732	0,000	Valid
		5	0,613	0.2732	0,000	Valid
3	Motivasi Kerja	1	0,791	0.2732	0,000	Valid
		2	0,781	0.2732	0,000	Valid
		3	0,772	0.2732	0,000	Valid
		4	0,358	0.2732	0,000	Valid
		5	0,508	0.2732	0,000	Valid

No	Variabel	Item	Pearson Correlation (T hitung)	R tabel	Taraf sig	Ket
4	Kinerja Pegawai	1	0,790	0.2732	0,000	Valid
		2	0,730	0.2732	0,000	Valid
		3	0,810	0.2732	0,000	Valid
		4	0,889	0.2732	0,000	Valid
		5	0,688	0.2732	0,000	Valid

Sumber : Olah Data SPSS, 2024

Uji validitas untuk variabel Kompetensi (X1), Lingkungan Kerja (X2), Motivasi Kerja (X3), dan Kinerja Pegawai (Y) menunjukkan bahwa semua item dinyatakan valid. Hal ini dikarenakan koefisien validitas masing-masing item melebihi nilai batas minimal sebesar 0,2732. Dengan demikian, instrumen tersebut dianggap valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian.

Uji Realibilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Jumlah Item	Nilai Cronbach alpha	Keterangan
1	Kompetensi	5	0,783	Reliabel
2	Lingkungan Kerja	5	0,665	Reliabel
3	Motivasi Kerja	5	0,606	Reliabel
4	Kinerja	5	0,841	Reliabel

Sumber : Olah Data SPSS, 2024

Jadi Reliabilitas instrumen X1 adalah $0.783 > 0.60$, Lingkungan Kerja X2 adalah $0.665 > 0.60$, Motivasi Kerja X3 adalah $0.606 > 0.60$, dan Kinerja Pegawai adalah $0.841 > 0.60$. Hal ini menunjukkan bahwa angket tersebut dinyatakan reliabel karena nilai Cronbach's alpha > 0.60 . Dengan demikian, instrumen ini dapat dipercaya dan efektif sebagai alat pengumpulan data, sehingga layak digunakan dalam penelitian.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.986	2.137		1.397	.169
	X1	.219	.103	.236	2.123	.039
	X2	.320	.096	.385	3.332	.002
	X3	.359	.139	.314	2.591	.013

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Olah Data SPSS, 2024

Berdasarkan table diatas output SPSS tersebut diatas dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut

$$Y = 2,986 + 0,219 X_1 + 0,320 X_2 + 0,359 X_3 + e_i$$

Persamaan regresi linear berganda di atas dapat diartikan sebagai berikut:

1. Nilai Konstanta = 2,986. Jika semua variabel independent yaitu kompetensi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja dianggap konstan (diberi nilai nol atau dianggap tidak berpengaruh), maka nilai variabel dependen, yaitu kinerja pegawai, akan diperkirakan meningkat sebesar 2,986. Dengan kata lain, nilai konstanta ini mewakili prediksi nilai kinerja pegawai ketika kontribusi dari semua variabel independen tidak diperhitungkan.
2. Koefisien $X_1 = 0,219$. Koefisien X_1 sebesar 0,219 menunjukkan bahwa variabel kompetensi memiliki hubungan positif terhadap kinerja. Artinya, setiap peningkatan satu unit dalam kompetensi (X_1) akan diikuti oleh peningkatan kinerja (Y) sebesar 0,219 unit, dengan asumsi variabel lainnya tetap konstan. Ini menunjukkan bahwa kompetensi berkontribusi secara positif terhadap peningkatan kinerja pegawai. Sehingga dikatakan bahwa terdapat hubungan positif antara kompetensi dengan kinerja, semakin baik kompetensi maka semakin meningkat pula kinerja pegawai dinas komunikasi informatika dan persandian kabupaten bulukumba.
3. Koefisien $X_2 = 0,320$. Koefisien kompetensi bernilai positif maka variabel kompetensi memiliki hubungan positif terhadap kinerja. Hal ini berarti bahwa, apabila nilai Lingkungan Kerja (X_2) meningkat maka kinerja (Y) juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,320. Sehingga dikatakan bahwa terdapat hubungan positif antara Lingkungan Kerja dengan kinerja, semakin baik Lingkungan Kerja maka semakin meningkat pula kinerja pegawai dinas komunikasi informatika dan persandian kabupaten bulukumba.
4. Koefisien $X_3 = 0,359$ Koefisien Motivasi Kerja (X_3) yang bernilai positif menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja memiliki hubungan positif terhadap kinerja. Artinya, setiap peningkatan satu unit dalam Motivasi Kerja (X_3) akan mengakibatkan peningkatan kinerja (Y) sebesar 0,359 unit, dengan asumsi variabel lainnya tetap konstan. Ini menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Sehingga dikatakan bahwa terdapat hubungan positif antara Motivasi Kerja dengan kinerja, semakin baik Motivasi Kerja maka semakin meningkat pula kinerja pegawai dinas komunikasi informatika dan persandian kabupaten bulukumba.

Uji t (Secara parsial)

Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan 0,05, dengan rumus t tabel $(\alpha/2; n-k-1) = (0,05/2; 52-3-1) = (0,025; 48)$ sehingga nilai t tabel yang diperoleh adalah 2,01063. Hasil uji t untuk setiap variabel dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Kompetensi (X_1) berpengaruh terhadap kinerja (Y) dengan nilai t hitung sebesar 2,123, yang lebih besar dari t tabel 2,01063, serta nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Ini menunjukkan bahwa secara parsial, kompetensi (X_1) memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja (Y).
2. Lingkungan kerja (X_2) mempengaruhi kinerja (Y) dengan nilai t hitung sebesar 3,332, yang lebih besar dari t tabel 2,01063, serta nilai signifikansi 0,033 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Ini menunjukkan bahwa secara parsial, lingkungan kerja (X_2) memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja (Y).

- Motivasi kerja (X3) mempengaruhi kinerja (Y) dengan nilai t hitung sebesar 2,591, yang lebih besar dari t tabel 2,01063, serta nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, hipotesis nol (Ho) ditolak dan hipotesis alternatif (Ha) diterima. Ini berarti bahwa secara parsial, motivasi kerja (X3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y).

Uji F (Simultan)

Tabel 5. Hasil Uji Simultan ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	165.774	3	55.258	28.551	.000 ^b
	Residual	92.899	48	1.935		
	Total	258.673	51			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kompetensi, Lingkungan Kerja

Sumber : Olah Data SPSS, 2024

Berdasarkan tabel di atas, nilai Sig. adalah 0,001. Karena nilai Sig. 0,001 lebih kecil dari 0,05, maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam Uji F, dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima. Dengan kata lain, kompetensi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja.

Tingkat signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 0,05 dengan $df_1 =$ jumlah variabel bebas dan $df_2 = n - k - 1$, sehingga $df_1 = 3$ dan $df_2 = 52 - 3 - 1 = 48$. Nilai F tabel adalah 2,80. Karena nilai F hitung (28,551) lebih besar daripada F tabel (2,80), maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima. Dengan kata lain, kompetensi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja.

Uji Beta (Secara Dominan)

Tabel 6. Hasil Uji Beta

Peringkat	Variabel	Koefisien Beta	Pengaruh
1	Lingkungan Kerja (X2)	0,385	Signifikan
2	Motivasi (X3)	0,314	Signifikan
3	Kompetensi (X1)	0,236	Signifikan

Sumber : Olah Data SPSS, 2024

Berdasarkan tabel 5,25 terlihat bahwa variabel X2 memiliki koefisien beta terbesar dibandingkan dengan variabel lainnya. Artinya, variabel kinerja lebih banyak dipengaruhi oleh variabel X2 (Lingkungan Kerja) dibandingkan dengan variabel lain. Koefisien X2 bertanda positif, yang menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang diterapkan atau diberikan, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai. Jika lingkungan kerja baik, nyaman, dan mendukung, pegawai cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi, merasa lebih puas, dan pada akhirnya, kinerja mereka akan meningkat. Sebaliknya, jika lingkungan kerja buruk atau tidak mendukung, hal itu bisa menurunkan semangat dan produktivitas pegawai, yang berdampak negatif pada kinerja mereka.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.801 ^a	.641	.618	1.391

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kompetensi, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Olah Data SPSS, 2024

Pada tabel di atas, hasil analisis regresi menunjukkan nilai R Square sebesar 0,641. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas komunikasi informatika dan persandian Kabupaten Bulukumba sebesar 64,1% sedangkan selebihnya sebesar 35,9% dipengaruhi variabel lain diluar penelitian seperti kompensasi, kepuasan kerja, pengembangan karir, locus of control dan sebagainya.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kompetensi (X1) terhadap Kinerja (Y) Pegawai Dinas Komunikasi Informatika dan Persandian Kabupaten Bulukumba.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, terlihat bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Komunikasi Informatika dan Persandian Kabupaten Bulukumba. Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} untuk kompetensi sebesar 2,123, yang lebih besar dari t_{tabel} yang sebesar 2,010. Selain itu, nilai signifikan pada tabel statistik sebesar 0,039, sehingga memenuhi syarat $sig. < 0,05$. Ini mengindikasikan bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi Informatika dan Persandian Kabupaten Bulukumba. Semakin baik kompetensi yang dimiliki oleh pegawai maka semakin baik kinerjanya. Dengan kata lain jika pegawai Dinas Komunikasi Informatika dan Persandian Kabupaten Bulukumba memiliki kompetensi yang baik, maka kinerjanya akan semakin meningkat. Pegawai dengan kompetensi yang sesuai cenderung lebih produktif. Mereka dapat menyelesaikan tugas lebih efektif dan efisien karena memiliki pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan riset yang dilakukan Fuadi et al. (2022). Dimana mereka berpendapat bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada anggota Kepolisian Polres Toraja Utara, yang dibuktikan dengan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3.282 > 2.001$) dan nilai $sig.t$ ($0,002 < 0,05$). Begitupun dengan penelitian Zulhidayah et al, (2023) yang menyatakan bahwa kompetensi SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, riset Salvano et al. (2023) menunjukkan hasil yang tidak sejalan dengan penelitian ini. Mereka menemukan bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan $t_{hitung} - 0.663 > -2.03011 t_{tabel}$.

Menurut Wibowo (2018), banyaknya kompetensi yang digunakan oleh sumber daya manusia akan meningkatkan kinerjanya. Oleh karena itu, diharapkan pegawai

memiliki kompetensi yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya, sehingga dapat mencapai kinerja yang maksimal di tempat kerjanya.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) Pegawai Dinas Komunikasi Informatika dan Persandian Kabupaten Bulukumba

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, terlihat bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Komunikasi Informatika dan Persandian Kabupaten Bulukumba. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 3,332 yang lebih besar dari t tabel 2,01063, serta nilai signifikansi 0,002 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, semakin baik lingkungan kerja yang diterima oleh pegawai, semakin baik pula kinerja yang ditunjukkannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan riset yang dilakukan oleh Ridwan et al. (2024) dan Kariyamin et al. (2020) yang menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Begitupun dengan hasil riset Firman et al. (2023) menyatakan ini sejalan dengan temuan sebelumnya yang menunjukkan bahwa secara parsial, lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan aktivitas kerja pegawai dan berkontribusi pada peningkatan kinerja mereka.

Namun, penelitian yang dilakukan oleh Warongan, et al. (2022) bertolak belakang dengan hasil riset ini. Mereka menemukan bahwa lingkungan kerja fisik maupun non-fisik tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dari penelitian ini, Pegawai Dinas Komunikasi Informatika dan Persandian Kabupaten Bulukumba cenderung memberikan pilihan setuju pada item pernyataan yang menyangkut indikator lingkungan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Dinas Komunikasi Informatika dan Persandian Kabupaten Bulukumba merasa nyaman berada di lingkungan kerja mereka meskipun dengan keterbatasan fasilitas penunjang pekerjaan.

Pada dasarnya, Kantor Dinas Komunikasi Informatika dan Persandian Kabupaten Bulukumba memiliki sarana dan prasarana yang terbatas. Meskipun demikian, dengan keterbatasan tersebut, pegawai berusaha memaksimalkan penggunaan sarana dan prasarana yang ada. Beberapa ruangan kerja yang tidak dilengkapi dengan AC menggunakan kipas angin untuk menjaga suhu udara tetap nyaman. Meskipun beberapa ruang kerja tidak terlalu besar, pegawai merasa cukup nyaman, seperti yang terlihat saat peneliti melakukan observasi. Pegawai saling berkomunikasi dalam suasana yang menyenangkan di sela-sela pekerjaan. Selain itu, hubungan kerja yang baik dengan atasan dan rekan kerja juga turut meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa berbagai aspek lingkungan kerja, baik fisik maupun non-fisik, memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi Informatika dan Persandian Kabupaten Bulukumba .

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, terlihat bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Komunikasi Informatika dan Persandian Kabupaten Bulukumba. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung untuk motivasi kerja sebesar 2,591, yang lebih besar dari t tabel sebesar 2,010, serta nilai signifikansi 0,013 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, semakin baik motivasi kerja pegawai, semakin baik pula kinerja yang ditunjukkannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan riset Suparman et al. (2023) menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berbeda dengan temuan Silpa et al. (2020) yang menyatakan bahwa motivasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja ASN.

Pegawai yang memiliki motivasi kerja yang baik cenderung menunjukkan tanggung jawab, menyelesaikan tugas dengan berhasil, memiliki keinginan untuk berkembang, dan berusaha mendapatkan penghargaan. Selain itu, mereka juga membangun hubungan kerja yang baik dengan rekan-rekan mereka dan merasa puas dengan gaji serta kondisi kerja yang mereka terima.

Pengaruh kompetensi, lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi Informatika dan Persandian Kabupaten Bulukumba .

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, terlihat bahwa kompetensi, lingkungan kerja, dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Komunikasi Informatika dan Persandian Kabupaten Bulukumba. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 28,551 yang lebih besar dari F tabel sebesar 2,80, serta nilai signifikansi 0,001 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti semakin baik kompetensi, lingkungan kerja dan motivasi kerja maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Penelitian ini sejalan dengan Absar et al. (2023) yang menyatakan bahwa secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Guru Penggerak.

Lingkungan kerja memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi Informatika dan Persandian Kabupaten Bulukumba.

Berdasarkan hasil nilai koefisien beta, diketahui bahwa variabel yang paling besar mempengaruhi kinerja adalah variabel lingkungan kerja dengan nilai 0,385. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja pegawai di Dinas Komunikasi Informatika dan Persandian Kabupaten Bulukumba. Selanjutnya motivasi kerja berpengaruh dengan nilai koefisien beta sebesar 0,314, dan kompetensi berpengaruh dengan nilai koefisien beta sebesar 0,236.

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan nyaman, yang memungkinkan pegawai untuk bekerja secara optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi kondisi emosional pegawai; jika pegawai merasa senang dengan lingkungan tempat mereka bekerja, mereka akan merasa betah dan lebih terlibat dalam aktivitasnya. Hal ini memungkinkan waktu kerja digunakan secara efektif dan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Lingkungan kerja adalah komponen penting dalam aktivitas kerja, dan dengan menciptakan kondisi kerja yang baik yang memotivasi, akan berdampak positif pada kinerja karyawan (Sunnyoto, 2015).

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai Dinas Komunikasi Informatika dan Persandian Kabupaten Bulukumba . Berdasarkan analisis dari hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Komunikasi Informatika dan Persandian Kabupaten Bulukumba.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di

- Dinas Komunikasi Informatika dan Persandian Kabupaten Bulukumba.
3. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Komunikasi Informatika dan Persandian Kabupaten Bulukumba.
 4. Secara simultan, kompetensi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Komunikasi Informatika dan Persandian Kabupaten Bulukumba.
 5. Lingkungan Kerja memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja Pegawai Dinas Komunikasi Informatika dan Persandian Kabupaten Bulukumba .

DAFTAR PUSTAKA

- Absar, Z., Asri., & Ridwan. (2023). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Penggerak di Kabupaten Mamasa. *SJM: Sparkling Journal of Management*, 4(1):455-469.
- Asman, et, al. (2021). Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bpkpad Kabupaten Pesisir Selatan. *Jurnal Economina* 5(2): 1029.
- Firman, A., Bater, R., & Janwar, W. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Economics and Digital Business Review*, 1(4): 955 - 970.
- Fuadi, N., Razak, M., & Said, M. (2024) Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Anggota Kepolisian di Polres Toraja Utara. *Jurnal The Manusagre*, 1(1): 69-81.
- Indriyati. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sriwijayasumatra Selatan. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen dan E-Commerce* 4(1): 14.
- Kariyamin., Nasir, Hamzah., dan Niniek, Lantara. (2020). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Tata Kelola* 1(7): 10.
- Kurniawan., & Al, Rizki. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT Fasen Creative Quality. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Ekonomi* 3(1): 201.
- Mangkunegara. (2017). <https://repository.unpas.ac.id/56233/4/BAB%20II.pdf> Diakses 24 Mei 2024 :27-28.
- Prasetyo. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sriwijayasumatra Selatan. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen dan E-Commerce* 4(1): 14.
- Quinta. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. XYZ. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 2(11): 123.

- Ridwan., Thayeb, A.F.A., & Bater, R. (2024). Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Economiocs and Digital Business Review*, 1(5): 267 – 278.
- Salvano. (2010). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Cabang Bri Kota Bekasi. *Jurnal Sosial dan sains*. 2(3): 192.
- Silpa, P., Echdar, S., & Said, M. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Luwu Timur. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 1(1): 79-91.
- Warongan. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Jordan Bakery Tomohon. *Jurnal EMBA* 1(10): 963-972.
- Wibowo. (2018). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Niaga Redja Abadi Kota Tasikmalaya. *Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi*. 2(3): 69.
- Wibowo. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kota. *Jurnal Manajemen dan Ekonomi Bisnis* 3(3): 48-49.
- Wulansari, et, al. (2022). Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bpkpad Kabupaten Pesisir Selatan. *Jurnal Economina* 5(2): 1029.
- Zulhidayah., Dwinanda, G., & Ridwan. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia* 4(4): 809-823.