

## PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPETENSI DAN FASILITAS TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS TENAGA KERJA DAN PERINDUSTRIAN KABUPATEN BANTAENG

Hamsiah Yahya\*<sup>1</sup>, Asniwati<sup>2</sup>, Deddy Rahwandi Rahim<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

e-mail: [hamsiahyahya72@gmail.com](mailto:hamsiahyahya72@gmail.com), [badar@stienobel-indonesia.ac.id](mailto:badar@stienobel-indonesia.ac.id),

[rana090768@icloud.com](mailto:rana090768@icloud.com)

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh secara parsial dan simultan Disiplin Kerja, Kompetensi dan Fasilitas terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Bantaeng dan untuk menganalisis variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Bantaeng

Penelitian ini adalah penelitian deskriptif analitis dengan menggunakan pendekatan analisis kuantitatif. Penelitian dilakukan pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Bantaeng. Waktu penelitian dilakukan pada Bulan Mei 2021. Populasi dalam penelitian ini adalah meliputi pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Bantaeng berjumlah 35 pegawai yang terdiri dari 25 orang ASN dan 10 orang pegawai honorer.

Hasil penelitian membuktikan bahwa 1) hanya kompetensi yang berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Bantaeng dan disiplin kerja dan fasilitas tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Bantaeng. 2) secara simultan menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja, Kompetensi dan Fasilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Bantaeng. 3) variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) dari ketiga variabel independen yaitu kompetensi.

**Kata Kunci:** Disiplin Kerja, Kompetensi, Fasilitas dan Kinerja Pegawai

### Abstract

*This study aims to analyze (1) the partial and simultaneous effect of Work Discipline, Competence and Facilities on employee performance at the Bantaeng Regency Manpower and Industry Office (2) the most dominant variable affecting employee performance at the Bantaeng Regency Manpower and Industry Office.*

*This research is an analytical descriptive research using a quantitative analysis approach. The research was conducted at the Department of Manpower and Industry of Bantaeng Regency. The time of the research was carried out in May 2021. The population in this study included 35 employees at the Manpower and Industry Office of Bantaeng Regency consisting of 25 ASN and 10 honorary employees.*

*The results of the study prove that (1) competence has a positive and significant effect on employee performance at the Bantaeng Regency Manpower and Industry Office and work discipline while facilities have no positive and significant effect on employee performance at the Bantaeng Regency Manpower and Industry Office (2) Simultaneously shows that the variables of Work Discipline, Competence and Facilities have a positive and significant effect on Employee Performance at the Manpower and Industry Office of Bantaeng Regency (3) the most dominant variable has an effect on employee performance (Y) of the three independent variables, namely competence.*

**Keywords:** Work Discipline, Competence, Facilities and Employee Performance

## PENDAHULUAN

Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Bantaeng merupakan salah satu perangkat daerah Pemerintah Kabupaten Bantaeng. Hal ini Berdasarkan Peraturan Bupati Bantaeng Nomor 65 Tahun 2016 tentang tugas pokok dan fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Bantaeng.

Pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kab. Bantaeng terdapat beberapa pegawai yang belum memenuhi kebutuhan kompetensi yang dibutuhkan karena ada beberapa pegawai kurang menguasai tugas dan tanggung jawabnya karena seringnya rolling pegawai dan beberapa pegawai ditempatkan pada jabatan yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya., sehingga kemampuan beberapa pegawai dalam bekerja yang masih kurang mandiri menyebabkan pekerjaan menjadi tidak efektif sehingga hasil kinerja yang diberikan juga kurang maksimal. Hal ini menunjukkan kompetensi pegawai merupakan sesuatu yang penting dalam meningkatkan kualitas pekerjaan.

Ketidaktepatan dalam kehadiran, tidak berangkat kerja tanpa ijin tertulis dan jam istirahat yang tidak digunakan semaksimal mungkin. Tingkat kedisiplinan dalam penggunaan waktu tidak sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan. Hal tersebut menunjukkan kurang adanya kedisiplinan pada kantor Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kab. Bantaeng dengan baik

Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kab. Bantaeng pada tiap ruangan/bidang sudah ada laptop dan print tetapi kadang bermasalah apalagi saat kita sedang butuh-butuhnya. Demikian pula dengan AC yang kadang-kadang bermasalah sehingga pegawai kurang betah kerja di ruangnya. Kebutuhan akan kursi juga belum memadai karena apabila diadakan rapat/pertemuan maka kursi-kursi yang ada di ruangan-ruangan yang di bawa ke ruang rapat/pertemuan. Juga belum ada ruang shalat khusus sehingga harus keluar kantor untuk beribadah sehingga akan memakan waktu lebih banyak di luar kantor.

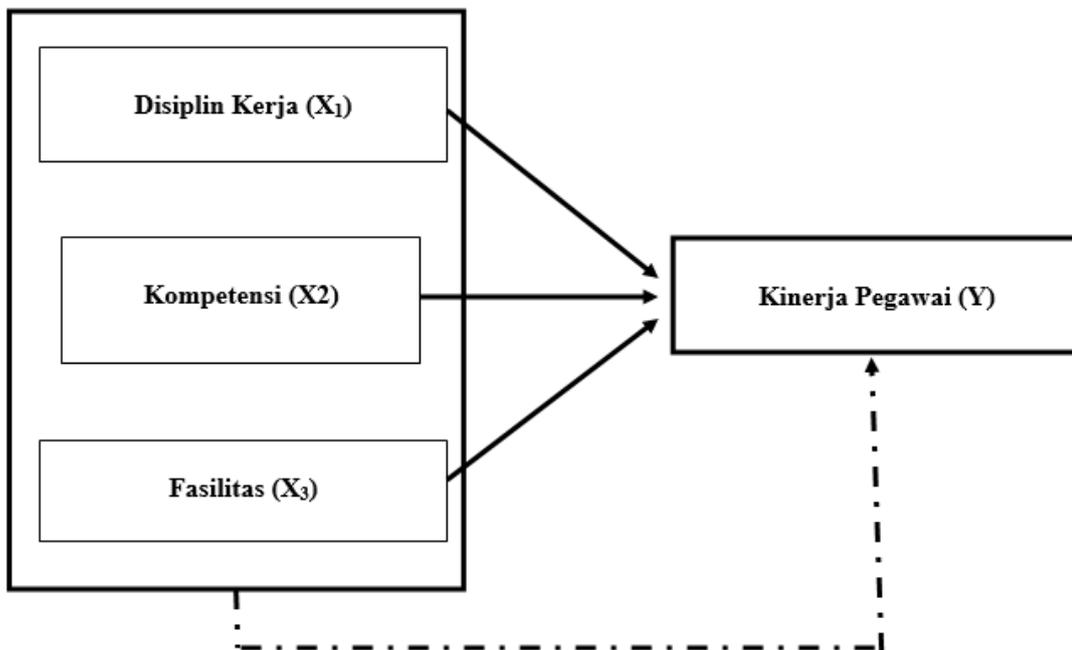
Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kab. Bantaeng pada tiap ruangan/bidang sudah ada laptop dan print tetapi kadang bermasalah apalagi saat kita sedang butuh-butuhnya. Demikian pula dengan AC yang kadang-kadang bermasalah sehingga pegawai kurang betah kerja di ruangnya. Kebutuhan akan kursi juga belum memadai karena apabila diadakan rapat/pertemuan maka kursi-kursi yang ada di ruangan-ruangan yang di bawa ke ruang rapat/pertemuan. Juga belum ada ruang shalat khusus sehingga harus keluar kantor untuk beribadah sehingga akan memakan waktu lebih banyak di luar kantor.

Dalam meningkatkan mutu pelayanan dalam pembangunan dalam pencapaian visi misi Kabupaten Bantaeng, maka diperlukan upaya peningkatan kinerja pegawai baik pada aspek kualitas maupun kuantitas kerja agar dapat memberikan kontribusi positif terhadap kinerja dengan harapan tujuan organisasi dapat tercapai. Upaya yang dapat dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Bantaeng dalam membangun kinerja pegawai agar dapat mencapai hasil yang memuaskan dengan membangun kompetensi yang positif antar pegawai, penerapan disiplin pegawai dalam bekerja, dan menyediakan fasilitas kantor yang kondusif.

Kinerja merupakan fungsi dari motivasi dan kemampuan. Agar dapat menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang seharusnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Wibowo (2012:2), menyatakan bahwa “kinerja adalah merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan dan memberikan kontribusi ekonomi”. Kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Rivai, 2010).

Berdasar pada uraian di atas maka penelitian ini disusun melalui konsep kerangka pemikiran yang dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 1. Kerangka Konseptual.



### HIPOTESIS PENELITIAN

H1: Disiplin Kerja, Kompetensi dan Fasilitas berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kab. Bantaeng.

H2: Disiplin Kerja, Kompetensi dan Fasilitas berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kab. Bantaeng.

H3: Variabel Disiplin Kerja merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kab. Bantaeng.

### METODE PENELITIAN

Dalam melakukan penelitian ini, pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif merupakan proses penelitian yang dilakukan berdasarkan usulan penelitian yang terdiri dari banyak bentuk baik itu survei, analisis data dan kesimpulan data dengan menggunakan pengukuran, perhitungan, rumus dan kepastian data.

Teknik analisis data menggunakan analisa regresi linear berganda yang didahului dengan uji validitas dan uji reliabilitas terhadap instrument penelitian, uji hipotesis digunakan uji t untuk menguji hubungan secara parsial dan uji f untuk mengetahui hubungan secara simultan. Analisis kebermaknaan dalam penelitian ini digunakan melalui uji koefisien determinasi ( $R^2$ )

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

**Hasil**

Perhitungan statistik dalam analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program komputer IBM SPSS for Windows versi 26. Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS selengkapnya ada pada lampiran dan selanjutnya dijelaskan pada Tabel 1 berikut ini :

**Tabel 1 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.	
	B	Std. Error	Coefficients Beta			
1						
	(Constant)	4,753	3,399		1,399	,172
	Disiplin Kerja X1	,063	,094	,077	,672	,507
	Kompetensi X2	,756	,113	,765	6,690	,000
	Fasilitas X3	-,116	,095	-,140	-1,225	,230

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai Y

Berdasarkan table Coefficients di atas, maka dapat dibuat persamaan regresi berganda dengan formulasi sebagai berikut :

$$= 4,753 + 0,063X1 + 0,756X2 - 0,116X3$$

Hasil analisis regresi linear berganda dapat diinterpretasi sebagai berikut :

- a. Nilai konstanta 4,753 menunjukkan bahwa jika variabel disiplin kerja (X1), kompetensi (X2) dan fasilitas (X3) sama dengan nol, maka Kinerja Pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 4,753.
- b. Nilai koefisien regresi 0,063 menunjukkan bahwa disiplin kerja (X1) meningkat sebesar satu satuan, maka nilai Kinerja Pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,063 (6,3%) satuan dengan syarat variabel independen lainnya tetap.
- c. Nilai koefisien regresi 0,756 menunjukkan bahwa jika variabel kompetensi (X2) meningkat sebesar satu satuan, maka nilai Kinerja Pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,756 (75,6%) satuan dengan syarat variabel independen lainnya tetap.
- d. Nilai koefisien regresi -0,116 menunjukkan bahwa jika variabel fasilitas (X3) meningkat sebesar satu satuan, maka nilai Kinerja Pegawai (Y) akan mengalami penurunan sebesar 0,116 (11,6%) satuan dengan syarat variabel independen lainnya tetap

**Pengujian hipotesis secara parsial**

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat dilakukan pengujian pengaruh variabel independen dengan variabel dependen, seperti berikut:

- 1) Pengaruh disiplin kerja (X1) terhadap Kinerja pegawai (Y). Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai t-<sub>hitung</sub> sebesar 0,672 dengan signifikan sebesar 0,507 sehingga berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa nilai t-<sub>hitung</sub> < t-<sub>tabel</sub> (0,672 < 2,039) dan nilai signifikan lebih besar dari 0.05 (0.507 > 0.05), sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif

- dan signifikan terhadap kinerja pegawai ( $H_1$ ) ditolak dan ( $H_0$ ) diterima.
- 2) Pengaruh kompetensi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  sebesar 6,690 dengan signifikan sebesar 0,000, sehingga berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $6,690 > 2,039$ ) dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ( $H_2$ ) diterima dan ( $H_0$ ) ditolak.
  - 3) Pengaruh fasilitas (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  sebesar -1,225 dengan signifikan sebesar 0,230, sehingga berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $-1,225 < 2,039$ ) dan nilai signifikan lebih besar dari 0,05 ( $0,230 > 0,05$ ), sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa fasilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ( $H_3$ ) ditolak dan ( $H_0$ ) diterima

### Uji F (Pengujian Hipotesisi Secara Simultan)

Uji F menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen dalam pembentukan model yang layak. Pada pengujian ini juga menggunakan tingkat signifikansi  $\alpha = 0,05$  Prosedur uji-F ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 2 Hasil Analisis Regresi Secara bersama-sama**

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	184,507	3	61,502	15,248	,000 <sup>b</sup>
	Residual	125,036	31	4,033		
	Total	309,543	34			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai Y

b. Predictors: (Constant), Fasilitas X3, Kompetensi X2, Disiplin Kerja X1

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , ( $15,248 > 2,91$ ) dan nilai sig  $0,000 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan model yang dibangun dapat dilanjutkan ke tahapan analisis lanjutan (memenuhi goodness of fit model), dan diketahui bahwa secara simultan ada pengaruh signifikan antara disiplin kerja, kompetensi dan fasilitas terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Bantaeng.

Nilai F-tabel berpedoman pada nilai  $df_1$  dan  $df_2$  sehingga berdasarkan tabel di atas, maka dapat diperoleh nilai (degree of freedom)  $df_1 = 3$  (jumlah variabel independen) dan  $df_2 = (n - 3 - 1) = 35 - 1 - 3$  diperoleh nilai F-tabel dalam penelitian ini yaitu 2,91.

### Variabel Paling Dominan

Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Bantaeng. Variabel kompetensi mencapai nilai b sebesar 0,756 lebih tinggi dibanding pencapaian nilai b untuk dua variabel lainnya yaitu variabel disiplin kerja yang hanya mencapai nilai b sebesar 0,063 dan variabel fasilitas yang

hanya mencapai nilai b sebesar -0,116.

### Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R square*

**Tabel 3 Koefisien Determinasi**  
Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,772 <sup>a</sup>	,596	,557	2,008

a. Predictors: (Constant), Fasilitas X3, Kompetensi X2, Disiplin Kerja X1

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai Y

Tabel 3 menunjukkan nilai R<sup>2</sup> sebesar 0,596 ini berarti pengaruh variabel bebas (Independen) yaitu disiplin kerja, kompetensi dan fasilitas terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0,596 atau 59,6% variansi Kinerja Pegawai (Y) dipengaruhi oleh disiplin kerja (X1), kompetensi (X2) dan fasilitas (X3) sedangkan sisanya sebesar 40,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini atau diluar dari model ini.

## PEMBAHASAN

Hasil pengolahan data yang dilakukan dalam penelitian ini, diketahui bagaimana Disiplin Kerja (X1), Kompetensi (X2) dan Fasilitas (X3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Bantaeng.

### 1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Bantaeng

Hasil uji t menunjukkan variabel disiplin kerja tidak memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Bantaeng. Hal ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Bantaeng yang tidak diterapkan secara sungguh sungguh dalam kegiatan sehari hari sehingga tidak akan meningkatkan kinerja pegawainya.

Menegakkan disiplin kerja sangat penting bagi organisasi. Adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan kerja organisasi sehingga memperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi pegawai, disiplin kerja memberikan dampak suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat dalam melaksanakan pekerjaannya.

Disiplin kerja yaitu suatu sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban pada peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku

### 2. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga

### **Kerja dan Perindustrian Kabupaten Bantaeng.**

Hasil uji t menunjukkan variabel kompetensi memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Bantaeng. Artinya kompetensi yang dimiliki pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Bantaeng sudah sangat bagus, itu karena sebagian besar pegawainya sudah berpendidikan Sarjana (S1), bahkan sudah ada yang menyelesaikan studi di jenjang Pasca Sarjana (S2).

Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Bantaeng juga sering mengembangkan pengetahuan yang dapat menunjang standar pekerjaan demi kelancaran tugas yang dibebankan kepadanya. Pengembangan pengetahuan dapat dimulai dengan menambah wawasan dalam konsep penerapan ilmu di bidang pekerjaannya, dengan mengikuti Pendidikan dan Latihan (Diklat) sesuai dengan bidang tugasnya.

Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Bantaeng sudah memiliki kompetensi yang baik sehingga akan mampu untuk meningkatkan kinerjanya. Pegawai yang mempunyai kompetensi yang tinggi akan dapat melaksanakan rencana-rencana kerja sesuai dengan program-program kerja/sasaran yang telah ditetapkan. Di Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Bantaeng juga memberikan kesempatan kepada pegawainya untuk meningkatkan kemampuan dirinya sesuai dengan profesi di bidangnya masing-masing, contohnya dengan memberikan kesempatan untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi, juga dengan mengikutsertakan pegawainya untuk mengikuti pelatihan-pelatihan dan Bimbingan Teknis (Bimtek) peningkatan kapasitas SDM.

### **3. Pengaruh Fasilitas Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kab. Bantaeng.**

Hasil uji t menunjukkan variabel fasilitas tidak memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Bantaeng, bahkan hanya akan mengurangi kinerja pegawainya. Hal ini mengindikasikan bahwa fasilitas yang ada di Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Bantaeng masih belum memadai. Pegawai merasa tidak nyaman karena seringkali AC di ruangan kadang tidak berfungsi dengan baik, sehingga pegawai merasa tidak betah bekerja dalam ruangan. Ketika waktu sholat sudah tiba, karena tidak ada tempat khusus yang disiapkan untuk melaksanakan ibadah sholat. WC yang ada di kantor tidak bersih bahkan berbau busuk sehingga pegawai lebih senang pulang ke rumah atau ke mushollah kantor lain untuk melaksanakan shalat. Hal-hal semacam inilah yang membuat kinerja pegawainya menurun karena akan memakan waktu yang lama apabila para pegawai keluar kantor.

Kantor yang maju memiliki fasilitas yang baik untuk pekerja maupun para pegawainya. Karena dengan adanya fasilitas tersebut para pekerja atau pegawai akan dapat bekerja dengan baik. Keadaan ini kurang sejalan dengan kondisi pada Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Bantaeng, dimana kebanyakan fasilitasnya sudah kurang layak digunakan karena waktu pemakaian yang sudah lama sehingga fungsi dari fasilitas tersebut kurang maksimal. Demikian pula dengan kapasitas ruangan yang kurang memadai karena ketidakseimbangan antara ruangan dengan jumlah

pegawai yang lebih banyak.

Pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Bantaeng harus memperhatikan kualitas fasilitas kerja berupa sarana dan prasarana kantor agar kinerja pegawai dapat meningkat dan selalu menjaga sarana dan prasarana yang sudah disediakan dan menggunakannya dengan baik demi lancarnya pekerjaan yang dilakukan.

## **KESIMPULAN**

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Bantaeng, sedangkan disiplin kerja dan fasilitas tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Bantaeng.
2. Secara simultan variabel Disiplin Kerja, Kompetensi dan Fasilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Bantaeng.
3. Dari nilai koefisien beta menunjukkan bahwa variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) yaitu kompetensi.

## **SARAN**

Penulis mengharapkan menegakkan disiplin kerja sangat penting bagi organisasi, adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan kerja organisasi; kompetensi dapat kiranya lebih ditingkatkan terutama pendidikan dan pelatihan keterampilan; dan Fasilitas di kantor perlu lebih dilengkapi dan diperbaharui sehingga fungsi dari fasilitas tersebut dapat secara maksimal menunjang pekerjaan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Akbar, Raja Bahrial. 2013. *Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Pengembangan Karier, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Badan Penghubung Provinsi Riau di Jakarta)*. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Syarif Hidayatullah.
- Amalia, Kartika. 2012. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Agent PT. Jasa Raharja Putera Cabang Yogyakarta*. Skripsi. Depok: Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia.
- Arfiyanti, Evi. 2016. *Pengaruh Promosi, Mindfulness, dan Kepuasan Kerja Terhadap Intensitas Turnover (Studi Kasus BTN Syariah Semarang)*. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Salatiga.
- Arikunto, Suharsimi. 2000. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.

\_\_\_\_\_. 2010. *Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktik)*. Jakarta: Rineka Cipta.

- Artadi, Febri Furqon. 2015. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Merapi Agung Lestari*. Skripsi. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Astuti, Maya Dwi, Andi Tri Haryono & M. Mukeri Warso. 2017. *Analisis Pengaruh Rekrutmen, Kemampuan, Kepribadian, Motivasi, dan Komitmen Terhadap Kinerja SDM pada PT. Bina Jasa Sumber Sarana*. *Journal of Management*, Volume 3, Nomor 3.
- Badriyah, 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Batubara, Suci Amelia. 2016. *Kemampuan Kerja Menurut Pandangan Islam*, (Online), (<https://bismansyaumsu.blogspot.co.id/2016/05/suci-amelia-kemampuan-kerja.html>, diakses 29 September 2017).
- Echdar, 2017. *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis*. Bogor: Ghalia
- Edy Sutrisno, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Edisi ke-9*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Handoko. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
2017. *Metodologi Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis & Bisnis*. Jakarta : Gramedia Pustaka.
- Hasibuan, Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-14*. Jakarta: Bumi Aksara.
- H. Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: ANDI)
- Kasmir. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*, Depok: Rajagrafindo Persada.
- Komariah. 2013. *Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Ciamis*, Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Galuh Ciamis.
- Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional. 2016, *Kamus Besar Bahasa Indonesia. Edisi ke-5*. Jakarta: Balai Pustaka.

- Rivai, Veithzal. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, dari Teori ke Praktik*.(Ed.3, Cet. 8). Depok: Raja Grafindo Persada.
- Robbins SP, at al. 2021. *Perilaku Organisasi.edisi ke-14* Jakarta: Salemba Empat.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: BumiAksara.
- Sinambela. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sutrisno, Edi. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Thomas, Yeltsin Aprioke, dkk. 2019. *Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Dinas Pendidikan Minahasa Tenggara*. <https://media.neliti.com/media/publications/73221-ID-pengaruh-fasilitas-kerja-terhadap-kinerj.pdf>
- Undang-Undang RI. Nomor 13 Tahun 2003 Tentang *Ketenagakerjaan*.[https://kemenperin.go.id/kompetensi/UU\\_13\\_2003.pdf](https://kemenperin.go.id/kompetensi/UU_13_2003.pdf)
- Yusniar Lubis, et.al. 2018. *Manajemen Riset dan Sumber Daya Manusia*, Bandung: Alfabeta