

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPETENSI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR

Irdawati*¹, Nurdin Brasit, Andi Ririn Oktaviani

¹ Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Nobel Indonesia Makassar

² Program Pascasarjana Magister Manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

e-mail: irdawati.sultanpattaraja.78@gmail.com,

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh parsial dan simultan Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Kepulauan Selayar. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang menggunakan metode survei dalam pengumpulan data penelitian. Populasi dalam penelitian ini merupakan seluruh Pegawai (PNS dan Non PNS) yang bertugas di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Kepulauan Selayar dengan jumlah 55 orang. Sampel penelitian ditentukan dengan menggunakan sampel jenuh, seluruh elemen dalam populasi dijadikan sampel (55 orang). Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simultan terhadap Kinerja Pegawai. Kompetensi merupakan variabel yang paling dominan memengaruhi Kinerja Pegawai dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,473.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Kinerja Pegawai.

Abstract

The purpose of this study is to determine the partial and simultaneous effect of the Work Environment, Competence, and Work Discipline on Employee Performance at the Office of Libraries and Archives of Selayar Islands Regency. This study is a quantitative study that uses a survey method in collecting research data. The population in this study were all employees (PNS and Non PNS) who served in the Library and Archives Service of Selayar Islands Regency with a total of 55 people. The research sample was determined using a saturated sample, all elements in the population were sampled (55 people). The analytical method used in this research is multiple linear regression analysis. The results show that the work environment, competence, and work discipline have a positive and significant effect partially and simultaneously on employee performance. Competence is the most dominant variable affecting employee performance with a regression coefficient of 0.473.

Keywords: Work Environment, Competence, Work Discipline, and Employee Performance.

PENDAHULUAN

Keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia (SDM) yang ada di dalamnya. Seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sangat dinamis berakibat terhadap perubahan budaya kerja, teknik bekerja, cara berkomunikasi, hingga perubahan penggunaan teknologi, maka setiap organisasi membutuhkan SDM yang memiliki kompetensi superior. Dengan kata lain, organisasi tidak hanya mampu memberikan pelayanan yang baik terhadap masyarakat atau pelanggannya, namun juga berorientasi menciptakan nilai tambah.

Peran lingkungan kerja sebagai pembentuk perilaku sumber daya manusia dalam organisasi menjadi suatu hal yang harus diperhatikan. Iklim organisasi, cara berkomunikasi dan berinteraksi, hingga komitmen organisasi pegawai dibentuk berdasarkan baik tidaknya lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan suatu tempat (wadah) secara fisik dan non fisik yang menjadi tempat para sumber daya manusia (pegawai) melakukan aktivitas kerjanya. Lingkungan kerja tidak dapat dipisahkan dengan operasional kerja organisasi. Lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong pencapaian kinerja sumber daya manusia yang optimal. Menurut Mangkunegara (2015) menyatakan bahwa lingkungan kerja terdiri dari semua kekuatan yang berhubungan dengan berfungsinya berbagai kegiatan termasuk kegiatan sumber daya manusia. Dalam manajemen sumber daya manusia, terdapat dua jenis lingkungan kerja yaitu internal dan eksternal. Lingkungan internal memiliki pengaruh besar pada fungsi SDM. Lingkungan internal dalam Manajemen Sumber Daya Manusia terdiri dari serikat pekerja, budaya dan konflik organisasi, badan profesional, tujuan organisasi, dan kebijakan organisasi. Sedangkan lingkungan eksternal mencakup kekuatan seperti ekonomi, politik, teknologi, demografi, psikografi, sosial dan budaya.

Di sisi lain, kompetensi dan kinerja sumber daya manusia merupakan kunci pencapaian kinerja organisasi yang optimal. Organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang berkompeten dan profesional dalam mencapai visi serta mampu melaksanakan misi organisasi. Menurut Boyatzis dalam (Priansa, 2018) menyatakan bahwa kompetensi adalah kapasitas yang dimiliki pegawai, yang mengarah kepada perilaku yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan serta sesuai dengan ketetapan organisasi, yang pada gilirannya akan membawa hasil seperti yang diinginkan. Kompetensi merupakan istilah dalam Manajemen Sumber Daya Manusia yang telah digunakan untuk menggambarkan atribut yang diperlukan dalam menghasilkan kinerja yang efektif. Kompetensi pegawai berkaitan dengan peran yang diemban, atau campuran dari atribut pribadi dan pekerjaan. Kompetensi bersifat spesifik, seperti yang jenis pekerjaan tertentu pada level tertentu dalam suatu organisasi. Banyak organisasi menggunakan kompetensi sebagai dasar dalam sistem sumber daya manusia secara keseluruhan sehingga perekrutan, penilaian, pengembangan dan pelatihan, semuanya didasarkan pada standar kinerja yang efektif.

Selain daripada lingkungan kerja dan kompetensi pegawai, disiplin kerja yang tinggi akan berdampak dalam penyelesaian setiap tuntutan kerja bagi pegawai. Disiplin kerja merupakan tingkat kesadaran pegawai mengenai keteraturan dan tata nilai yang berlaku dalam organisasi tempat mereka bekerja. Disiplin kerja diberlakukan dalam organisasi dengan tujuan agar kualitas kinerja pegawai mengalami peningkatan. Menurut Calhoon dalam (Mangkunegara, 2015) berpendapat bahwa disiplin menyiratkan tidak adanya kekacauan, ketidakteraturan dan kebingungan dalam perilaku seorang pekerja. Disiplin adalah kekuatan yang mendorong individu atau kelompok untuk mematuhi aturan, peraturan dan prosedur yang dianggap perlu untuk berfungsinya organisasi secara efektif. Disiplin yang baik berarti bahwa pegawai bersedia untuk mematuhi aturan organisasi, perintah eksekutif, dan berperilaku dengan cara yang diinginkan. Disiplin adalah tulang punggung hubungan manajemen yang sehat. Promosi dan pemeliharaan disiplin pegawai sangat penting untuk kelancaran fungsi suatu organisasi. Moral pegawai dan kedamaian lingkungan kerja jelas terkait dengan pemeliharaan disiplin yang tepat. Tindakan disipliner juga dapat membantu pegawai menjadi lebih efektif. Tindakan satu orang dapat memengaruhi orang lain dalam kelompok.

Pentingnya lingkungan kerja yang kondusif, kompetensi yang tinggi, serta penerapan disiplin kerja yang baik merupakan harapan dari setiap pimpinan organisasi untuk para pegawainya. Tidak terkecuali pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Kepulauan Selayar, pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi memaksa setiap elemen organisasi untuk terus belajar agar dapat berkinerja optimal dalam mencapai visi dan misi organisasi. Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Kepulauan Kepulauan Selayar memiliki tanggung jawab yang besar dalam memajukan minat baca dan mencerdaskan kehidupan berbangsa dan bernegara.

Hasil observasi awal yang telah dilakukan, penulis menilai bahwa lingkungan kerja, kompetensi, dan disiplin kerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Kepulauan Selayar perlu ditingkatkan, sehingga kinerja pegawai dapat lebih optimal lagi kedepannya. Contoh kasus, ketika Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Kepulauan Selayar melakukan kegiatan story telling di berbagai Sekolah Dasar, kondusifitas kerja sangat berbeda ketika berada di Kantor Dinas. Hal tersebut disebabkan, banyaknya non pegawai yang terlibat dalam kegiatan kerja tersebut, dimana akan berdampak pada hasil kerja para pegawai.

Peran lingkungan kerja dalam pencapaian kinerja merupakan faktor penting yang harus selalu diperhatikan, seperti pada hasil temuan dalam penelitian Revita (2015) yang berjudul "Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Sigi". Hasil berdasarkan uji analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa: 1) kompetensi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Departemen Energi dan Sumber Daya Mineral, Kabupaten Sigi; 2) kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Departemen Energi dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Sigi; 3) kompetensi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Departemen Energi dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Sigi; 4) lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Departemen Energi dan Sumber Daya Mineral, Kabupaten Sigi.

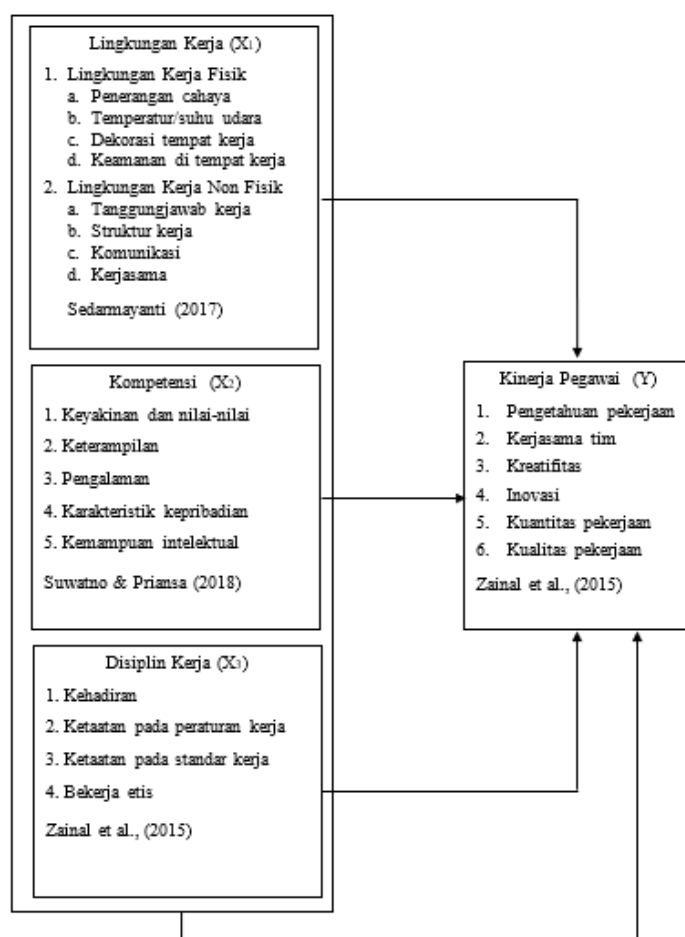
Selain dari peran lingkungan kerja, kompetensi pegawai harus selalu ditingkatkan. Hal tersebut disebabkan kompetensi antar satu pegawai dengan pegawai lain sangat berbeda. Pegawai lama cenderung memiliki kompetensi yang lebih baik daripada pegawai baru. Program pelatihan dan pengembangan masih terus digodok sehingga kompetensi pegawai pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Kepulauan Selayar dapat meningkat. Singkatnya, kompetensi pegawai secara rata-rata masih perlu diperbaiki sehingga dapat mencapai kinerja pegawai yang maksimal. Kompetensi pegawai sangat berpengaruh terhadap pencapaian kinerja pegawai, seperti halnya dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Prayogi, Lesmana, dan Siregar (2019) melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai". Temuan penelitian ini adalah Kompetensi secara parsial kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan.

Faktor lain yang juga menjadi perhatian utama dalam memaksimalkan kinerja adalah disiplin kerja. Disiplin kerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Kepulauan Selayar masih cenderung rendah. Kasus yang paling sering terjadi dalam bentuk tindakan indiscipliner yaitu keterlambatan masuk kantor setelah jam istirahat. Keterlambatan tersebut merupaakn suatu bentuk perilaku indiscipliner yang

memungkinkan kuantitas dan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan akan terhambat. Keterlambatan tersebut harus segera teratasi sehingga mampu menghasilkan kinerja pegawai yang optimal disetiap lini departemen di Kantor Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Kepulauan Selayar. Kedisiplinan dalam bekerja merupakan suatu bentuk kesadaran para pegawai akan aturan-aturan yang berlaku dalam organisasi. Disiplin kerja secara langsung memengaruhi kinerja, karena menyangkut ketepatan waktu dan hasil kerja. Peran kedisiplinan dalam pencapaian kinerja pegawai dapat dilihat dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Muhammad (2019) melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Besar". Variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Besar. Variabel kompetensi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten aceh Besar.

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

Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian



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

H1: Diduga Lingkungan kerja, kompetensi, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Kepulauan Selayar.

H2: Diduga Lingkungan kerja, kompetensi, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Kepulauan Selayar.

H3: Diduga bahwa kompetensi merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Kepulauan Selayar.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan kuantitatif korelasional dengan menggunakan metode survei. Kuantitatif korelasional merupakan suatu desain penelitian yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh/hubungan antara variabel independen terhadap variabel independen (Sugiyono, 2019). Survei dalam penelitian ini adalah suatu desain yang digunakan untuk penyelidikan mengenai pengaruh variabel lingkungan kerja, kompetensi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Kepulauan Selayar, sehingga dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Pelaksanaan penelitian dilakukan pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Kepulauan Selayar. Waktu penelitian dilakukan mulai bulan September 2020 sampai dengan Oktober 2020. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Kepulauan Selayar yang berjumlah 55 orang. Menurut Sugiyono (2019). Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Pemilihan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode sampling jenuh (sensus) yakni dengan menentukan semua populasi sebagai sampel total sebanyak 55 orang pegawai.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dan dokumentasi. Hasil dari kuesioner dianalisis dengan teknik analisis regresi linear berganda yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil

Analisis data dilakukan dengan menggunakan regresi linear berganda dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan, kedisiplinan dan kepemimpinan terhadap kinerja ASN. Statistical Package For Social Science (SPSS) akan digunakan untuk membantu proses analisis linear berganda.

Tabel 1 Hasil Regresi Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	T Hitung	Signifikan	Keterangan
Lingkungan Kerja (X_1)	0,218	2,338	0,023	Signifikan

Kompetensi (X ₂)	0,473	3,461	0,001	Signifikan
Disiplin Kerja(X ₃)	0,436	2,307	0,025	Signifikan
Konstanta		1,114		Signifikan
F		67,048		
Prob F		0,000		
R		0,893		
R Square		0,798		

Sumber : Data primer, 2021

Tabel di atas menjelaskan, nilai konstanta (a) adalah 1,114, sedangkan nilai koefisien regresi lingkungan kerja adalah 0,218, nilai koefisien regresi kompetensi adalah 0,473, dan koefisien regresi disiplin kerja adalah 0,436 sehingga persamaan regresinya dapat ditulis, sebagai berikut:

$$Y = 1,114 + 0,218 X_1 + 0,473 X_2 + 0,436 X_3 + e (0,05)$$

Berdasarkan hasil di atas maka, persamaan tersebut dapat diterjemahkan dengan cara berikut:

1. Konstanta sebesar 1,114 menyatakan bahwa jika nilai variabel lingkungan kerja, kompetensi, dan disiplin kerja konstan (0) maka kinerja pegawai adalah sebesar 1,114.
2. Koefisien regresi (X₁) sebesar 0,218, artinya – jika nilai variabel lingkungan kerja bertambah sebesar 1, maka akan berdampak terhadap kenaikan kinerja pegawai sebesar 0,218.
3. Koefisien regresi kompetensi (X₂) sebesar 0,473 artinya – jika nilai variabel kompetensi bertambah sebesar 1, maka akan berdampak terhadap kinerja pegawai sebesar 0,473.
4. Koefisien regresi disiplin kerja (X₃) sebesar 0,436 artinya – jika nilai variabel disiplin kerja bertambah sebesar 1, maka akan berdampak terhadap kenaikan kinerja pegawai sebesar 0,436.
5. Variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai dapat dilihat dari besaran koefisien regresi yang dihasilkan. Dari persamaan regresi di atas diketahui bahwa nilai koefisien regresi kompetensi memiliki nilai koefisien regresi paling besar dibandingkan kedua variabel independen lainnya dengan nilai 0,473 yang berarti kompetensi adalah variabel yang memiliki pengaruh paling besar dibandingkan variabel independen lainnya.

Tabel 2 Hasil Uji Parsial (Uji T)

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.114	1.804		.617	.540		
	Lingkungan Kerja	.218	.093	.300	2.338	.023	.241	4.147
	Kompetensi	.473	.137	.393	3.461	.001	.307	3.255
	Disiplin Kerja	.436	.189	.266	2.307	.025	.299	3.341

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber

Pengujian Hipotesis Secara Parsial

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perpustakaan Kabupaten Kepulauan Selayar

Berdasarkan tabel 2 untuk t hitung lingkungan kerja sebesar 2,338 dan untuk nilai t tabel dari hasil n-k-1 (n=responden, k=variabel independen) sebesar 2,007. Dengan begitu berdasarkan nilai t hitung sebesar $2,338 > 2,007$ dan untuk nilai probabilitas sebesar $0,023 < 0,05$ maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan Kabupaten Kepulauan Selayar.

2. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perpustakaan Kabupaten Kepulauan Selayar

Berdasarkan tabel 2 untuk t hitung kompetensi sebesar 3,461 dan untuk nilai t tabel dari hasil n-k-1 (n=responden, k=variabel independen) sebesar 2,007. Dengan begitu berdasarkan nilai t hitung sebesar $3,461 > 2,007$ dan untuk nilai probabilitas sebesar $0,001 < 0,05$ maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan Kabupaten Kepulauan Selayar.

3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perpustakaan Kabupaten Kepulauan Selayar

Berdasarkan tabel 2 untuk t hitung disiplin kerja sebesar 2,307 dan untuk nilai t tabel dari hasil n-k-1 (n=responden, k=variabel independen) sebesar 2,007. Dengan begitu berdasarkan nilai t hitung sebesar $2,307 > 2,007$ dan untuk nilai probabilitas sebesar $0,025 < 0,05$ maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan Kabupaten Kepulauan Selayar.

Uji F (Pengujian Hipotesis Secara Simultan)

Tabel 4 Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	306.998	3	102.333	67.048	.000 ^b
	Residual	77.839	51	1.526		
	Total	384.836	54			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kompetensi, Lingkungan Kerja						

Sumber : Data primer, 2021

Hasil pengujian simultan di atas diketahui bahwa nilai F hitung yang dihasilkan sebesar 67,048 dan nilai signifikan adalah 0,000. Dalam pengujian simultan, peneliti harus membandingkan nilai F hitung dengan nilai F tabel, jika $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ dan jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka dapat dinyatakan variabel-variabel independen memiliki pengaruh positif dan signifikan secara simultan (bersama-sama) terhadap

kinerja pegawai. Adapun nilai F tabel dalam penelitian ini sebesar 2,786 ($67,048 > 2,786$) dan $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen penelitian ini yang terdiri dari lingkungan kerja, komepetensi, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan dalam mendeteksi seberapa jauh hubungan dan kemampuan model dalam menjelaskan variabel dependen. Pada data yang diolah terdapat tiga variabel independen. Seperti pada tabel berikut.

Tabel 4 Koefisien Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.893 ^a	.798	.786	1.235
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kompetensi, Lingkungan Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

Sumber : Data primer, 2021

Hasil pengujian di atas menunjukkan bahwa nilai *R Square* yang dihasilkan sebesar 0,798, yang berarti 79,8% kinerja pegawai dipengaruhi oleh lingkungan kerja, kompetensi, dan disiplin kerja. Sisanya sebesar 20,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak menjadi prediktor dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Hasil analisis regresi linear berganda yang telah dilakukan menunjukkan bahwa koefisien regresi lingkungan kerja (X_1) sebesar 0,218, yang berarti jika nilai variabel lingkungan kerja bertambah sebesar 1, maka akan berdampak terhadap kenaikan kinerja pegawai sebesar 0,218. Selain itu, hasil pengujian parsial menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Kepulauan Selayar. Hasil penelitian ini didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Kaswan (2018) dimana menurutnya kesuksesan suatu organisasi tidak terlepas dari bagaimana organisasi tersebut mengelola lingkungan kerjanya sehingga menciptakan budaya kerja yang efektif untuk pengembangan kinerja individu dalam organisasi. Pada saat pegawai terlibat dalam suatu organisasi, pegawai membawa suatu kepribadian yang unik, kemampuan sifat, nilai-nilai aspirasi kerja yang berupa harapan, tujuan atau cita-cita mengenai pekerjaan yang telah direncanakan bagi dirinya, jadi penting untuk individu dalam beradaptasi dengan lingkungan kerja yang aman dan baik untuk pengembangan dirinya.

Hasil analisis variabel independen lainnya, telah dilakukan dalam menunjukkan bahwa koefisien regresi kompetensi (X_2) sebesar 0,473, yang berarti jika nilai variabel kompetensi bertambah sebesar 1, maka akan berdampak terhadap kenaikan kinerja pegawai sebesar 0,473. Selain itu, hasil pengujian parsial menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Kepulauan Selayar. Hasil penelitian ini didukung oleh teori yang dikemukakan Sinambela (2019) dimana kompetensi memegang peranan penting bagaiman seorang pegawai bekerja. Tinggi rendahnya

tingkat kompetensi pegawai mencerminkan hasil kerjanya dalam sebuah organisasi. Penting untuk setiap pimpinan organisasi memperhatikan program pengembangan kompetensi seperti pelatihan dan pengembangan, karena hal tersebut sangat berdampak pada pengembangan kemampuan pegawai yang nantinya dapat berimbas pada perbaikan kinerja dikemudian hari.

Selanjutnya, hasil analisis regresi linear berganda yang telah dilakukan menunjukkan bahwa koefisien regresi disiplin kerja (X_3) sebesar 0,436, yang berarti jika nilai variabel disiplin kerja bertambah sebesar 1, maka akan berdampak terhadap kenaikan kinerja pegawai sebesar 0,436. Selain itu, hasil pengujian parsial menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Kepulauan Selayar. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Priansa (2018) menurutnya disiplin kerja menjamin kesadaran pegawai untuk setiap hal yang berhubungan dengan dirinya ketika bekerja dalam sebuah organisasi. Disiplin kerja yang baik dapat tercipta jika budaya kerja serta iklim kerja yang berlaku dalam organisasi memungkinkan pegawai untuk disiplin. Disiplin kerja memungkinkan pegawai untuk dapat menjaga etika-etika kerja serta tanggung jawab kerja yang diembannya, sehingga dengan terbentuknya hal tersebut maka pegawai yang sadar mengenai pentingnya penerapan disiplin kerja akan patuh dan selalu mengikuri aturan-aturan kerja yang berlaku.

Hasil pengujian simultan di atas diketahui bahwa nilai F hitung yang dihasilkan sebesar 67,048 dan nilai signifikan adalah 0,000. Dalam pengujian simultan, peneliti harus membandingkan nilai F hitung dengan nilai F tabel, jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka dapat dinyatakan variabel-variabel independen memiliki pengaruh positif dan signifikan secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja pegawai. Adapun nilai F tabel dalam penelitian ini sebesar 2,786 ($67,048 > 2,786$) dan $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen penelitian ini yang terdiri dari lingkungan kerja, kompetensi, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai.

Variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai dapat dilihat dari besaran koefisien regresi yang dihasilkan. Dari persamaan regresi di atas diketahui bahwa nilai koefisien regresi kompetensi memiliki nilai koefisien regresi paling besar dibandingkan kedua variabel independen lainnya dengan nilai 0,473 yang berarti kompetensi adalah variabel yang memiliki pengaruh paling besar dibandingkan variabel independen lainnya.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa lingkungan kerja, kompetensi, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Kepulauan Selayar.

DAFTAR PUSTAKA

- Mangkunegara, A. A. A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Edisi kedua). Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Muhammad. (2019). *Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Besar*. 10(1), 57–75.
- Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta. CV.
- Revita, M. (2015). *Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Sigi*. *Katalogis*, 3(9), 1–9.
- Saputra, I. P. A., Bagia, I. W., & Suwendra, I. W. (2016). *Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. *Jurnal Manajemen*, 4(1), 121–130.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Jakarta: Refika Aditama.
- Sinambela, L. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja* (Cetakan Ke). Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta. CV.
- Suwatno, & Priansa, D. J. (2018). *Manajemen SDM: Dalam Organisasi Publik dan Bisnis* (Cetakan Kedua). Bandung: Alfabeta. CV.
- Zainal, V. R., Ramly, M., Mutis, T., & Arafah, W. (2015). *Praktik, Manajemen sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke*. Jakarta: Rajawali Press.