

PENGARUH DISIPLIN KERJA, BUDAYA KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI UNIT PENGOLAH PENGARSIPAN PADA KANTOR WILAYAH KEMENTERIAN HUKUM DAN HAM SULAWESI SELATAN

Sri Ratih Wahyuni^{*1}, Sarifuddin², Agustina Rantesalu³

^{*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}sriratihwahyuni89@gmail.com, ²sarifuddin.ariief@gmail.com, ³tina08wi@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) Pengaruh variabel disiplin kerja, budaya kerja, dan kompetensi secara parsial terhadap kinerja pegawai. (2) Pengaruh variabel disiplin kerja, budaya kerja, dan kompetensi secara simultan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner untuk mengumpulkan data. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh dengan saampel dalam penelitian ini sebanyak 74 responden.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sulawesi Selatan. (2) Budaya Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sulawesi Selatan. (3) Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sulawesi Selatan. (4) Disiplin kerja, budaya kerja dan kompetensi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada kantor wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sulawesi Selatan.

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

Abstract

This study aims to determine (1) The influence of work discipline, work culture, and competency variables partially on employee performance. (2) The influence of work discipline, work culture, and competency variables simultaneously on employee performance.

This study used a quantitative method by distributing questionnaires to collect data. The sampling technique used was a saturated sampling technique with a sample of 74 respondents in this study.

The results of the study show that (1) Work discipline has no effect on employee performance at the regional office of the Ministry of Law and Human Rights of South Sulawesi. (2) Work Culture influences employee performance at the regional office of the Ministry of Law and Human Rights of South Sulawesi. (3) Competence affects the performance of employees at the regional office of the Ministry of Law and Human Rights of South Sulawesi. (4) Work discipline, work culture, and competence have a simultaneous effect on employee performance at the regional office of the Ministry of Law and Human Rights of South Sulawesi.

Keywords: *Work Discipline, Work Culture, Competence and Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset vital organisasi karena perannya dalam implementasi strategi sangat penting yaitu sebagai subjek pelaksana dari strategi organisasi. Sumber daya manusia ini adalah orang-orang yang ada di dalam organisasi yang berkaitan langsung dengan pekerjaannya di dalam organisasi. Mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional merupakan harapan organisasi, bagi organisasi yang memiliki hal tersebut akan dapat mencapai kinerja yang optimal sesuai yang diinginkan organisasi, baik oleh pegawai individu maupun kelompok (teamwork) dalam organisasi sehingga tujuan akan dapat dicapai dan diwujudkan.

Sebagai salah satu komponen utama suatu organisasi, sumber daya manusia menjadi perencana sekaligus pelaku aktif dalam setiap aktivitas organisasi. Manusia mempunyai potensi seperti ide-ide dan pikiran, keahlian, perasaan, keinginan, status dan latar belakang pendidikan, usia, jenis kelamin dan lain-lain yang heterogen yang jika dibawa ke dalam suatu organisasi dapat dimanfaatkan dan dioptimalkan potensinya untuk mencapai tujuan organisasi.

Dalam sebuah instansi, pegawai merupakan aset yang sangat penting. Tanpa adanya pegawai, instansi akan sulit mencapai tujuannya. Untuk mendapatkan hasil yang terbaik tentunya juga diperlukan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. Pengembangan SDM harus menjadi pusat perhatian karena merupakan subjek dan objek pembangunan. Tapi fakta menunjukkan bahwa jumlah angkatan kerja yang melimpah dengan laju pertumbuhan yang cepat justru menjadi masalah pokok ketenagakerjaan di Indonesia. Oleh sebab itu pemerintah perlu memperhatikan kesejahteraan pegawai agar dapat bekerja dengan baik dan penuh semangat, serta benar-benar merasakan kepuasan dalam melakukan aktivitas pekerjaannya serta pelayanan terhadap masyarakat akan maksimal. Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya, suatu organisasi akan berupaya untuk meningkatkan kinerja pegawainya.

Menurut Istijanto (2014) kinerja mengacu pada prestasi kerja pegawai diukur berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan. Pengelolaan untuk mencapai kinerja pegawai yang sangat tinggi terutama untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan, akan tetapi ada hal paling menentukan dalam mencapai kinerja yang maksimal yaitu faktor sumber daya manusia. Kinerja adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi antara lain termasuk kuantitas *output*, kualitas *output*, jangka waktu *output*, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Menurut Isnada (2016) menjelaskan bahwa budaya organisasi adalah sebuah sistem nilai-nilai yang diyakini oleh anggota organisasi dan dipelajari dan diterapkan serta dikembangkan secara berkesinambungan, berfungsi sebagai sistem perekat, dan dapat dijadikan acuan berperilaku dalam berorganisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

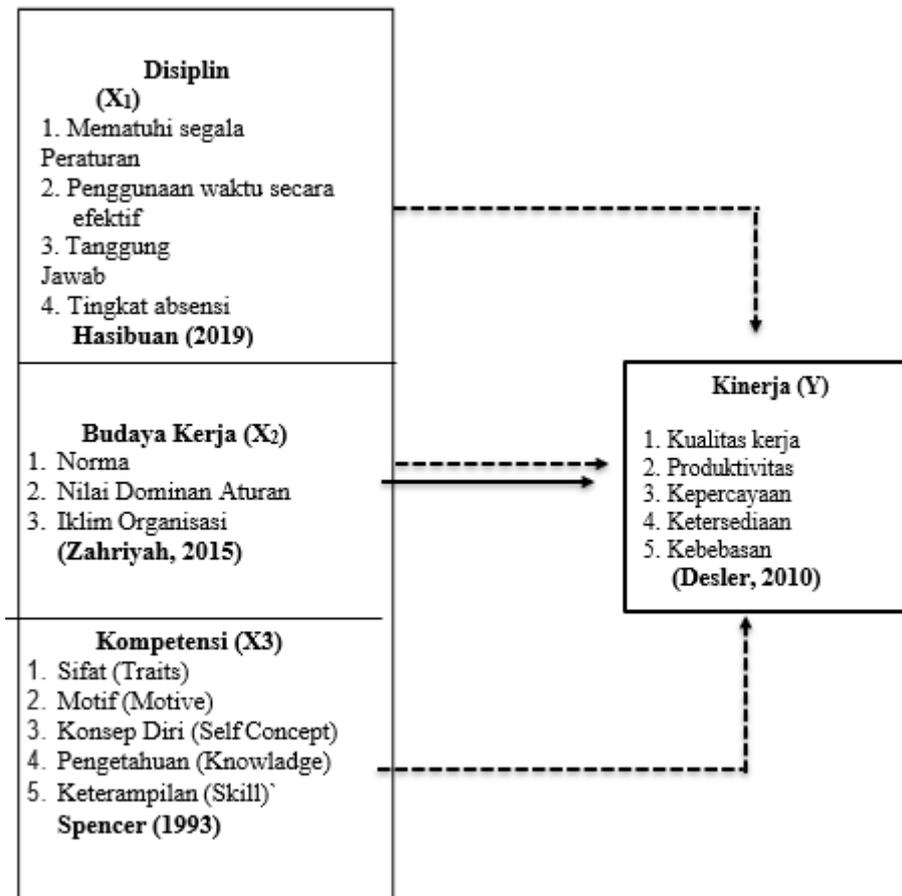
Hal tersebut sesuai dengan pendapat Trotter (dalam Setiawan, 2020) yang menyatakan bahwa seorang yang berkompeten ialah orang yang dengan keterampilannya mengerjakan pekerjaan dengan mudah, cepat, intuitif dan sangat jarang atau tidak pernah membuat kesalahan. Pegawai yang memiliki kompetensi memadai akan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan waktu atau target yang telah ditetapkan dalam program kerja. Dengan kompetensi yang dimiliki, pegawai akan mencurahkan seluruh kemampuannya untuk menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Seorang pegawai seharusnya memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan agar pekerjaan menjadi lebih mudah dan kinerja dapat meningkat.

Dari urai di atas fenomena yang terjadi pada pegawai unit pengelola pengarsipan yaitu :

1. Adanya keterlambatan pada saat mendatangi jam operasional kantor pada kementerian hukum dan HAM.

2. Adanya komunikasi yang tidak bagus sesama karyawan sehingga menghambat jalannya pekerjaan
3. Tingkat Pendidikan pegawai unit pengelolaan di dominasi hanya lulusan sarjana.

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Berdasarkan Kerangka Konseptual yang dijelaskan oleh gambar tersebut, maka hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Diduga Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pengelola Pengarsipan Kinerja pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sulawesi Selatan
2. Diduga Budaya Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pengelola Pengarsipan Kinerja pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sulawesi Selatan
3. Diduga Kompetensi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pengelola Pengarsipan Kinerja pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sulawesi Selatan
4. Diduga Disiplin Kerja, Budaya Kerja dan Kompetensi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pengelola Pengarsipan Kinerja pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sulawesi Selatan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan Jenis Penelitian Kuantitatif, dimana penelitian ini menggunakan Metode Survei. Data kuantitatif merupakan data yang dapat diukur atau dihitung langsung. Data kuantitatif adalah informasi atau penjelasan yang dinyatakan dengan bilangan atau berbentuk angka.

Menurut Sugiyono (2015) dalam penelitian Kuantitatif, terdapat dua hal utama yang mempengaruhi kualitas data hasil penelitian yaitu kualitas instrument penelitian, dan kualitas pengumpulan data. Kualitas instrumen penelitian berkenaan dengan validitas dan reliabilitas instrumen dan kualitas pengumpulan data berkenaan ketepatan cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan data. Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data dan menggunakan skala likert.

Dalam penelitian ini, Variabel yang mempunyai keterhubungan adalah Disiplin Kerja, Budaya Kerja dan Kompetensi. Variabel yang mempunyai keterhubungan inilah menjadi Model Survei yang didesain membahas tentang hal yang mempengaruhi Kinerja Pegawai Unit Pengelola Pengarsipan Pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sulawesi Selatan. Populasi dalam Penelitian ini adalah Pegawai Unit Pengelola Pengarsipan berjumlah 76 Pegawai dengan pertimbangan bahwa data dan informasi yang dibutuhkan lebih mudah diperoleh dan akurat serta sangat relevan dengan pokok permasalahan yang menjadi objek penelitian ini.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh (sensus). Sugiyono (2014) mengemukakan bahwa teknik sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini dikarenakan populasi yang digunakan relatif kecil, yaitu kurang dari 100 orang sehingga peneliti mengambil sampel yang sejumlah dengan populasi yaitu sebanyak 76 orang pegawai sebagai responden.

Sumber data dalam penelitian ini terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden. Dalam penelitian ini peneliti akan menyebarkan kuesioner pegawai unit pengelola pengarsipan. Data Sekunder adalah data yang diperoleh langsung dari Organisasi dan sumber-sumber yang telah ada. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda yang didahului dengan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linear berganda, uji t, uji f dan uji koefisien determinasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Validitas berkaitan dengan ketetapan alat ukur dalam melakukan tugas pencapaian tujuan suatu pengukuran. Hasil pengukuran dikatakan valid jika dapat mengukur tujuannya dengan benar. Alat yang digunakan dalam penelitian ini berupa angket, sehingga uji validitas dapat dilakukan dengan membandingkan isi alat dengan topik yang diajarkan. Validitas yang diuji menggunakan corrected item total correlation, yaitu dengan cara mengkoreksi skor total diperoleh dengan menjumlahkan semua skor pertanyaan. Hasil pengujian validitas penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Pearson Correlation	Tabel	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	P1	0.637	0.228	Valid

Variabel	Item	Pearson Correlation	Tabel	Keterangan
	P2	0.731	0.228	Valid
	P3	0.826	0.228	Valid
	P4	0.774	0.228	Valid
	P5	0.812	0.228	Valid
Budaya Kerja (X2)	P1	0.867	0.228	Valid
	P2	0.758	0.228	Valid
	P3	0.837	0.228	Valid
	P4	0.800	0.228	Valid
	P5	0.734	0.228	Valid
Kompetensi (X3)	P1	0.849	0.228	Valid
	P2	0.832	0.228	Valid
	P3	0.789	0.228	Valid
	P4	0.736	0.228	Valid
	P5	0.644	0.228	Valid
Kinerja (Y)	P1	0.890	0.228	Valid
	P2	0.865	0.228	Valid
	P3	0.903	0.228	Valid
	P4	0.875	0.228	Valid
	P5	0.793	0.228	Valid

Sumber: data primer diolah SPSS V.25 (2023)

Pengujian dilakukan pada nilai $n=74$, $df=n-2=72$, pada taraf signifikansi 0,05 sehingga diperoleh nilai r tabel = 0.228. Berdasarkan tabel di atas seluruh item memiliki nilai r hitung > 0.228 , sehingga instrumen penelitian variabel disiplin kerja, budaya kerja, kompetensi dan kinerja dinyatakan valid. Maka dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan yang diajukan peneliti dalam kuesioner yang dibagikan kepada responden dapat dijadikan sebagai alat ukur yang tepat.

Uji Reliabilitas

Ghozali (2011) mengemukakan bahwa suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan teknik Cronbohach Alpha (), dimana suatu instrumen dikatakan handal (reliabel) jika memiliki $(\alpha) \geq 0.60$. Adapun hasil pengujian reliabilitas yang adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
1.	X1	0.808	0.60	Reliabel
2.	X2	0.859	0.60	Reliabel
3.	X3	0.825	0.60	Reliabel
4.	Y	0.912	0.60	Reliabel

Sumber: data primer diolah SPSS V.25 (2023)

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa semua alat ukur yang digunakan reliabel. Hal ini dapat dilihat berdasarkan Cronbach alpha masing-

masing variabel dengan kriteria cukup tinggi atau > 0.6 untuk variabel X1 (disiplin kerja) sebesar 0.808, variabel X2 (budaya kerja) sebesar 0.859, variabel X3 (kompetensi) sebesar 0.825 dan variabel Y (Kinerja) sebesar 0.912.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 3. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda Coefficientsa

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	.317	1.427		.222	.825
	Disiplin Kerja	.000	.109	.000	.004	.997
	Budaya Kerja	.440	.102	.435	4.326	.000
	Kompetensi	.570	.093	.518	6.146	.000

Dependent Variable: Kinerja

Sumber: data primer diolah SPSS V.25 (2023)

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda diperoleh model atau persamaan sebagai berikut:

$$Y = 0.317 + 0.000X_1 + 0.440X_2 + 0.570X_3$$

Hasil persamaan di atas menunjukkan bahwa dari koefisien regresi terdapat hubungan antara pengaruh budaya kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada kantor wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sulawesi Selatan sedangkan variabel disiplin kerja tidak ada pengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sulawesi Selatan. Hal ini dapat menjelaskan bahwa:

- Nilai konstanta (α) sebesar 0.317, artinya bahwa jika tidak ada perubahan pada pengaruh disiplin kerja, budaya kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada kantor wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sulawesi Selatan sistem sebesar 0.317 atau sebesar 31.7%.
- Nilai regresi (β_1) variabel disiplin kerja (X1) sebesar 0.000 artinya bahwa jika tidak terjadi peningkatan pengaruh disiplin kerja sebesar 1%, maka kinerja tidak dapat ditingkatkan.
- Nilai regresi (β_2 budaya kerja (X2) sebesar 0.440, artinya bahwa jika terjadi peningkatan budaya kerja sebesar 1%, maka kinerja dapat ditingkatkan sebesar 4.40%.
- Nilai regresi (β_3) kompetensi (X2) sebesar 0.570, artinya bahwa jika terjadi peningkatan kompetensi sebesar 1%, maka kinerja dapat ditingkatkan sebesar 5.70%.

Uji T (Secara Parsial)

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial yang telah dilakukan pada tabel 3 diatas dapat diketahui bahwa pengaruh masing-masing variabel independen yang terdiri dari disiplin kerja (X1), budaya kerja (X2) dan kompetensi (X3) terhadap kinerja (Y) akan dijelaskan sebagai berikut:

- Hipotesis (H1) yaitu disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada

kantor wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sulawesi Selatan. Hal ini diperoleh dari hasil analisis regresi yaitu terhitung X_1 adalah 0.004 dan tabel adalah 1.665 dimana data dilihat bahwa nilai thitung $<$ ttabel. Sedangkan nilai signifikansi yang digunakan adalah 0,05 (5%) dimana nilai sig variabel X_1 0.997 $>$ 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sulawesi Selatan.

- b. Hipotesis (H2) yaitu budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sulawesi Selatan. Hal ini diperoleh dari hasil analisis regresi yaitu terhitung X_2 adalah 4.326 dan tabel adalah 1.665 dimana data dilihat bahwa nilai thitung $>$ ttabel. Sedangkan nilai signifikansi yang digunakan adalah 0,05 (5%) dimana nilai sig variabel X_2 0.000 $<$ 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sulawesi Selatan.
- c. Hipotesis (H3) yaitu kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sulawesi Selatan. Hal ini diperoleh dari hasil analisis regresi yaitu thitung X_3 adalah 6.146 dan tabel adalah 1.665 dimana data dilihat bahwa nilai thitung $>$ ttabel. Sedangkan nilai signifikansi yang digunakan adalah 0,05 (5%) dimana nilai sig variabel X_2 0.000 $<$ 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sulawesi Selatan.

Uji F (Secara Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji mampu atau tidaknya variabel independent untuk menjelaskan variabel dependen secara baik dan menguji model yang digunakan adalah telah fit atau tidak Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara bersma-sama variabel independen terhadap variabel dependen. Jika $F_{hitung} <$ secara bersma-sama variabel independen terhadap variabel dependen. Jika $F_{hitung} <$ F_{tabel} , maka independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Jika $F_{hitung} >$ F_{tabel} , maka variabel independen mempunyai hubungan yang signifikan terhadap variabel dependen. Adapun hasil uji simultan dapat dilihat pada tabel 4 berikut ini:

Tabel 4. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	443.639		147.880	86.981	.000b
Residual	119.009	70	1.700		
Total	562.649	73			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Sumber: data primer diolah SPSS V.25 (2023)

Sesuai hasil analisis regresi di atas dapat dilihat F_{hitung} adalah sebesar 86.981 sedangkan F_{tabel} sebesar 2.73 dengan derajat kebebasan (df) yaitu $df_1 = 3$ dan $df_2 = 70 = 73$ pada tingkat signifikansi 0,05 (5%). Dapat dilihat bahwa $F_{hitung} >$ F_{tabel} (129.023

> 2.73), maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak yang berarti bahwa disiplin kerja, budaya kerja dan kompetensi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sulawesi Selatan.

Uji Koefisien Determinasi

Uji Koefisien Determinasi (R^2) dilakukan untuk mengetahui seberapa besar presentase sumbangan dari variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Uji ini dilihat dari seberapa besar variabel independen yang digunakan dalam penelitian mampu menjelaskan variabel dependen. Hasil uji analisis koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 5 berikut ini:

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	.888a	.788	.779	1.304

Predictors: (Constant), Kompetensi, Disiplin Kerja, Budaya Kerja

Sumber: data primer diolah SPSS V.25 (2023)

Berdasarkan hasil output spss pada tabel di atas diperoleh nilai R sebesar 0.888 atau sebesar 88.8% dimana nilai ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, budaya kerja dan kompetensi mempunyai hubungan yang kuat dalam peningkatan kinerja pegawai kantor wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sulawesi Selatan. Sedangkan nilai koefisien determinasi R^2 sebesar 0.788 atau sebesar 78.8%, Hal ini menunjukkan bahwa variasi variabel independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan sebesar 78.8% kinerja pegawai dapat diatasi dengan pengaruh disiplin kerja, budaya kerja dan kompetensi dan sisanya sebesar 21.2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sulawesi Selatan

Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sulawesi Selatan. Disiplin kerja merupakan salah satu hal penting dalam pertumbuhan suatu organisasi atau perusahaan terutama dalam memotivasi karyawan agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan dan tanggung jawabnya secara baik.

Namun pada hasil penelitian yang dilakukan pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sulawesi Selatan, bahwa disiplin dalam bekerja tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai. Dalam melakukan suatu pekerjaan antara karyawan dengan karyawan yang lain harus saling menghormati sehingga akan merasa lebih nyaman dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dengan menjalain sikap saling menghormati tentunya akan meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan kejadian yang ada bahwa beberapa pegawai ada yang tidak masuk bekerja dengan tanpa ada keterangan. Dengan demikian ada kemungkinan bahwa pegawai yang sering absen dikarenakan oleh kondisi lingkungan kerja sesama karyawan yang kurang baik sehingga menimbulkan rasa malas untuk masuk bekerja

yang tentu dampaknya adalah menurunnya kinerja pegawai. Namun jika antar sesama pegawai memiliki hubungan yang baik. Maka dapat dipastikan tingkat kedisiplinan karyawan akan ikut lebih baik juga. Dengan menjaga kedisiplinan dalam sebuah organisasi atau perusahaan akan memberikan dampak yang baik pada organisasi tersebut.

Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Kementrian Hukum dan HAM Sulawesi Selatan.

Budaya kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Kementrian Hukum dan HAM Sulawesi Selatan. Budaya kerja merupakan kumpulan perilaku, sikap dan keyakinan yang membentuk kondisi yang teratur dalam suatu lingkungan kerja. Menurut Nawawi (2013), budaya kerja adalah bentuk kebiasaan yang dilakukan berulang ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi. Budaya tempat kerja yang sehat dan mampu menyelaraskan perilaku karyawan dengan kebijakan perusahaan atau organisasi tentunya akan memberikan dampak yang positif bagi kinerja pegawai.

Pada penelitian ini menunjukkan bahwa budaya kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya berdasarkan kemampuan kerja baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Budaya suatu organisasi juga dapat mencerminkan identitas suatu perusahaan. Norma yang telah disepakati bersama dalam suatu organisasi nyatanya dapat memberikan pengaruh yang positif maupun pengaruh yang negatif. Salah satunya adalah pengaruh terhadap kinerja karyawan. Budaya kerja yang baik dalam organisasi akan menciptakan lingkungan kerja yang positif pula terhadap pegawai. Dengan begitu dengan menciptakan budaya kerja yang positif maka akan memberikan keuntungan bagi suatu organisasi. Begitu pula sebaliknya jika budaya kerja dalam suatu organisasi kurang efektif maka akan memberikan dampak negatif pula terhadap organisasi tersebut. Maka dari itu budaya organisasi dapat di katakan memberikan pengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai itu sendiri.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Wilayah Kementrian Hukum dan HAM Sulawesi Selatan.

Berdasarkan hasil uji data yang dilakukan menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementrian Hukum dan HAM Sulawesi Selatan.

Pada penelitian ini dikemukakan bahwa kompetensi yang dimiliki oleh pegawai sangat berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan. Lasmahadi (2002) menjelaskan bahwa Kinerja merupakan tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja yang baik dapat dilihat dengan tercapainya tujuan yang diinginkan. Seorang pegawai yang mampu menyelesaikan suatu tugas dan tanggungjawabnya akan sangat dipengaruhi oleh kemampuan yang dimiliki. Maka dari itu agar tugas dan tanggungjawabnya ini dapat diselesaikan dengan baik, harus dilakukan oleh orang-orang yang memiliki kompetensi di bidangnya. Pegawai yang memiliki kemampuan yang memadai akan menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Hal ini dikarenakan pegawai tersebut dapat mencurahkan

seluruh kemampuannya untuk melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Inti dari kompetensi itu sendiri adalah pemanfaatan pengetahuan dan keterampilan kerja yang dimiliki oleh seseorang untuk mencapai kinerja yang optimal atau dengan kata lain kompetensi merupakan kemampuan untuk melaksanakan tugas berdasarkan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh setiap individu.

Pengaruh Simultan Disiplin Kerja, Budaya Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sulawesi Selatan.

Dari hasil penelitian ini ditemukan bahwa disiplin kerja, budaya kerja dan kompetensi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sulawesi Selatan. Hal ini berarti disiplin kerja, budaya kerja dan kompetensi yang baik akan meningkatkan kinerja pegawai dan sebaliknya disiplin kerja, budaya kerja dan kompetensi yang buruk akan menurunkan tingkat kinerja pegawai. Disiplin kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja pegawai dalam organisasi. Budaya kerja yang kondusif akan menjadikan lingkungan kerja nyaman, sehingga berdampak pada hasil kerja yang maksimal. Sedangkan kompetensi yang baik akan memberikan dampak kinerja yang positif bagi pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan jumlah sampel yang diolah sebanyak 74 responden di kantor wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sulawesi Selatan, maka hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sulawesi Selatan. Dalam melakukan suatu pekerjaan antara karyawan dengan karyawan yang lain harus saling menghormati sehingga akan merasa lebih nyaman dalam menyelesaikan pekerjaannya.
2. Budaya Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sulawesi Selatan. Budaya kerja yang baik dalam organisasi akan menciptakan lingkungan kerja yang positif pula terhadap pegawai.
3. Kompetensi berpengaruh terhadap terhadap kinerja pegawai pada kantor wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sulawesi Selatan. Pegawai yang memiliki kemampuan yang memadai akan menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan target yang telah ditetapkan.
4. Disiplin kerja, budaya kerja dan kompetensi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada kantor wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sulawesi Selatan. Disiplin kerja, budaya kerja dan kompetensi yang baik akan meningkatkan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Aswaja Pressindo.
- Ahmad, F. (2025). *Penciptaan Nilai Organisasi: Perspektif Dan Strategi Untuk Keberlanjutan*. Makassar: Nobel Press.
- Amirullah. (2015). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Anoraga, P. (2014). *Psikologi Kerja*. Jakarta: PT Rineka Cipta.

- Arif, M., Saluy, A. B. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Kasus Di Lingkungan Pemerintah Kecamatan Kramat Jati, Kota Administrasi Jakarta Timur). *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 4(1).
- Badrin, M. (2021). Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan, Kompetensi dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Serta Kepuasan Kerja ASN. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi (JEMSI)*, 2(3).
- Darmawan, D. (2013). *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya: Pena Semesta.
- Delti. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Trubaindo Coal Mining di Kabupaten Kutai Barat. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 3(2), 495-506.
- Dessler, G. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi kesepuluh)*. Jakarta Barat: PT Indeks.
- Fadillah, B., Widodo, H. D., & Budiarmo, A. (2013). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Produksi Bagian Jamu Tradisional Unit Kaligawe PT. Njonja Meneer Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis (JIAB)*, 2(2), 1-9.
- Firman, A., Fitriani, L., & Dirwan, D. (2024). Cake Business Development through a SWOT Analysis Approach. *Cake Business Development through a SWOT Analysis Approach*, 12(1), 1585-1592.
- Firman, A., Nianty, D. A., & Sriyanti, S. (2024). Competitive Advantage Is Assessed From Entrepreneurial Orientation, Price Strategy And Location. *Jurnal Penelitian Ekonomi Dan Akuntansi*, 9(2).
- Gujarati, D. N. (2012). *Dasar-dasar Ekonometrika, Terjemahan Mangunsong, R.C, buku 2, Edisi 5*. Jakarta: Salemba Empat.
- Handoko. (2013). *Manajemen; Edisi Kedua, Cetakan Ketigabelas*. Yogyakarta: BPFE.
- Herlambang, S. (2015). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Goysen Publishing.
- Ihsan, M., Sari, V. N., Putra, R. A. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Dengan Gaya Kepemimpinan Sebagai Variabel Moderating Pada PT. P&P Lembah Karet. *Jurnal Ilmiah Manajemen EMOR (Ekonomi Manajemen Orientasi Riset)*, 4(2), 190-203.
- Isnada, I. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat daerah Kabupaten Mamuju Utara. *E Jurnal Katalogis*, 4(2), 62-75.
- Istijanto. (2014). *Aplikasi Praktis Riset*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Kadarisman. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja.
- Ndraha, T. (2012). *Pengantar teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Pinder. (2013). *Work motivation: Theory, Issues And Applications*. Illinois: Scoff, Foresmen.
- Prawirosentono, S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan : Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Era Perdagangan Bebas Dunia*. Jakarta: Rajawali Press.
- Rachmawati, Latief, F., & Mariah, M. (2024). Pengaruh motivasi kerja dan iklim

- organisasi terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja pada PT. Pelindo Jasa Maritim. *Jurnal Bisnis Dan Kewirausahaan*, 13(2), Article 2. <https://doi.org/10.37476/jbk.v13i2.4604>.
- Reynilda, Firman, A., & Rahman, K. G. (2024). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sinjai. *Jurnal Malomo: Manajemen dan Akuntansi*, 2(1), 77-86.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior Edition 15*. New Jersey: Pearson Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi. Buku 1, Edisi 12*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rosdakarya. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan kedua belas*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Sadili, S. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Pustaka Setia.
- Schein, E. H. (2014). *Organizational Culture and Leadership*. San Francisco: Josey-Bass Publishers.
- Sedarmayanti. (2007). *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*. Bandung: Penerbit Bandar Maju.
- Simamora. (2014). *Manajemen Sumber Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bina Aksara.
- Sinambela, L. P. (2012). *Kinerja Pegawai*. Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Sudaryono, S., Firman, A., & Abidin, Z. (2024). The Effect Of Work-Life Balance, Organizational Fairness, And Work Performance Appraisal On Bank Sulselbar Employee Performance Mamuju Main Branch. *Proceeding of Research and Civil Society Desemination*, 2(1), 347-361.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2013). *Teori, Kuesioner, dan Proses Analisis Data Prilaku Organisasional*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Suriyanto, S., Badaruddin, B., & Firman, A. (2024). Human resource management strategies to increase adaptability in the digital age. *Proceeding of Research and Civil Society Desemination*, 2(1), 1-15.
- Sutrisno, E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kelima*. Yogyakarta: Prenada Media.
- Suwatno., Priansa, D. J. (2011). *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Yusuf, B. (2015). *Manajemen sumber daya manusia di lembaga keuangan Syariah*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Zahriyah, U. W. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 2(1), 1-7.