

PENGARUH KOMPETENSI, DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN SIDENRENG RAPPANG

Nuriati ^{*1}, Ahmad Firman ², Badaruddin ³

^{*1}Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

^{2,3}Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail : ¹ nuriatipattawe@gmail.com, ² a_firman25@yahoo.com, ³ badar@stienobel-indonesia.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) Pengaruh secara parsial kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai (2) Pengaruh secara simultan kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai (3) Faktor yang dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sidrap.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode survey dengan teknik analisis korelasional untuk mengetahui pengaruh hubungan variabel terikat dan variabel bebas. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah angket dan studi dokumen. Metode analisis yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Secara parsial menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. 2) Secara parsial menunjukkan bahwa variabel disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai. 3) Secara parsial menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh dominan terhadap Kinerja pegawai. 4) Secara simultan menunjukkan bahwa variabel kompetensi, disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. (5) Variabel Kompetensi merupakan variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Sidrap.

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

Abstract

This study aims to determine (1) The partial influence of competence, work discipline, and work environment affects employee performance (2) The simultaneous influence of competence, work discipline, and work environment affects employee performance (3) The dominant factor affects employee performance at Office of Education and Culture of Sidrap Regency.

This research is quantitative research using a survey method with correlational analysis techniques to determine the effect of the relationship between the dependent variable and the independent variable. Data collection methods used are questionnaires and document studies. The analytical method used is descriptive statistical analysis and multiple linear regression analysis.

The results of the study show that 1) Partially shows that competency variables affect employee performance. 2) Partially shows that the discipline variable affects employee performance. 3) Partially shows that work environment variables have a dominant effect on employee performance. 4) Simultaneously shows that the variables of competence, discipline, and work environment affect employee performance. (5) Competency variable is the variable that has the most dominant influence on employee performance at the Sidrap District Education Office.

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

PENDAHULUAN

Kinerja adalah sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang

diberikannya (Mangkunegara, 2016). Selain itu, kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu hasil dan usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu.

Untuk mencapai keberhasilan, diperlukan landasan yang kuat berupa kompetensi. Perusahaan akan berkembang dan mampu bertahan dalam lingkungan persaingan yang kompetitif apabila didukung oleh pegawai-pegawai yang berkompeten di bidangnya (Pomalingo, 2015). Pegawai merupakan asset organisasi yang vital karena memberi kontribusi besar sebagai penggerak roda organisasi dan aktor yang menjalankan tujuan organisasi. Dengan demikian isu tentang kompetensi dan kinerja pegawai menjadi hal yang penting dan menarik dalam upaya pengelolaan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi. (Saputra et al., 2016)

Salah satu perhatian kepada tingkat kompetensi pegawai adalah dengan melakukan penelitian secara komprehensif, sehingga setiap organisasi mengetahui seberapa tingkat kompetensi pegawai yang sesungguhnya, faktor-faktor yang memengaruhi (Sudarwati, 2014), serta dampak tingkat kompetensi terhadap kinerja pegawai.

Menurut Undang-undang Republik Indonesia No. 13/2003 tentang ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa kompetensi kerja adalah kemampuan setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan dan ini menunjukkan bahwa kompetensi mencakup tugas, keterampilan, sikap dan apresiasi yang harus dimiliki oleh pegawai dan pimpinan untuk dapat melaksanakan tugas-tugas pembelajaran sesuai dengan jenis pekerjaan tertentu. Sumber Daya Manusia (SDM) pada sebuah perusahaan adalah elemen penting sebagai penggerak operasional perusahaan. Visi dan misi perusahaan mustahil bisa tercapai jika SDM alias pegawai yang dimiliki tidak memiliki kompetensi yang memadai dan sesuai dengan strategi perusahaan tersebut. Namun, kompetensi saja tidak cukup, karena kompetensi tidak selalu sama dengan hasil kerja. Kompetensi hanyalah faktor dasar seseorang agar menghasilkan kinerja yang baik, tetapi tidak mencerminkan hasil kerjanya sendiri.

Kompetensi ini dipengaruhi oleh banyak faktor seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, insentif, dan lain sebagainya. Oleh karena itulah, perusahaan memerlukan sebuah upaya untuk mendorong maksimalnya kompetensi yang dimiliki setiap karyawannya. Salah satu caranya adalah dengan melakukan sebuah manajemen kompetensi. Sistem manajemen kompetensi digunakan oleh perusahaan untuk membantu mempermudah tugas pengevaluasian dan pengelolaan kompetensi dari sumber daya manusia yang mereka miliki.

Selain membutuhkan kompetensi dalam bekerja, seorang pegawai juga harus memiliki kedisiplinan dalam bekerja, menegakkan disiplin kerja sangat penting bagi perusahaan. Adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan kerja perusahaan, sehingga memperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi pegawai, disiplin kerja memberikan dampak suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat dalam melaksanakan pekerjaannya.

Fakta empiris menunjukkan, bahwa kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sidrap masih perlu ditingkatkan, hal ini menunjukkan bahwa kinerja yang telah dicapai masih sering menuai kritikan dan keluhan dari masyarakat atas pelaksanaan tugas pokok dan fungsi pegawai yang belum menunjukkan kinerja yang bagus.

Lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Nitisemito (2015) mengemukakan bahwa lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar para para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Fakta ini menggambarkan bahwa kebanyakan pegawai sulit meningkatkan dan memperbaiki kinerjanya diakibatkan rendahnya motivasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya dan rendahnya kedisiplinan pegawai dalam mendorong, merangsang dan mendukung pegawai untuk meningkatkan kompetensinya. Kinerja pegawai dipengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi antara lain : Kualitas dan kuantitas, Output, Sikap Kooperatif, rendahnya kinerja bisa disebabkan karena keterbatasan pengetahuan dan kemampuan karena penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan latar belakang yang dimiliki, serta rendahnya inisiatif pegawai dalam melaksanakan tugasnya karena tidak diberdayakannya pegawai yang memiliki kapasitas yang sesuai dengan bidang tugasnya.

Dalam penelitian ini akan dikaji pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja dengan kerangka konsep penelitian digambarkan sebagai berikut:

Gambar 1. Kerangka Konseptual



HIPOTESIS PENELITIAN

Berdasarkan identifikasi dan rumusan masalah serta kerangka pikir yang telah diuraikan di atas, maka dapat dikemukakan beberapa hipotesis penelitian, yaitu :

1. Terdapat pengaruh antara kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara Parsial terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sidrap
2. Terdapat pengaruh antara kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sidrap
3. Diduga Kompetensi berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sidrap

METODE PENELITIAN

Desain penelitian ini menggunakan penelitian survey yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpul data yang pokok (Singarimbun, 2014). Survey merupakan studi yang bersifat kuantitatif yang digunakan untuk meneliti gejala suatu kelompok atau perilaku individu. Penelitian survey dapat digunakan untuk maksud penjajakan (eksploratif), menguraikan (deskriptif), dan penjelasan (eksplanatory) yaitu untuk menjelaskan hubungan kausal dan pengujian hipotesa, evaluasi, prediksi atau meramalkan kejadian tertentu di masa yang akan datang, penelitian operasional dan pengembangan indikator-indikator sosial.

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sidrap dengan pertimbangan bahwa data dan informasi yang dibutuhkan lebih mudah diperoleh dan akurat serta sangat relevan dengan pokok permasalahan yang menjadi objek penelitian ini. Adapun waktu yang dibutuhkan dalam penelitian selama 1 bulan yaitu bulan Maret 2023 sampai April 2023.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah meliputi seluruh Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sidrap yang berjumlah 56 Orang.

Mengingat jumlah populasi tidak terlalu besar, maka pengambilan sampel dengan menggunakan sampel jenuh yaitu semua populasi dijadikan sampel penelitian

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas

Dari instrumen yang diujicobakan, ditentukan koefisien korelasi dengan menggunakan analisis korelasi berbantuan komputer (SPSS-25), ternyata menunjukkan bahwa semua item instrumen tersebut dinyatakan valid ($\text{sig. } r_{\text{hit}} < \alpha \text{ } 0.05$), dengan hasil selengkapnya sebagai berikut :

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi (X₁)

Indikator	r hit	Sig	Ket	Indikator	r hit	Sig	Ket	
X1	X1_1	0.908	0.000	Valid	X1_1	0.850	0.000	Valid
	X1_2	0.801	0.000	Valid	X1_2	0.875	0.000	Valid

	X1_3	0.743	0.000	Valid	X1_3	0.820	0.000	Valid
	X1_4	0.800	0.000	Valid	X1_4	0.898	0.000	Valid
	X1_5	0.858	0.000	Valid	X1_5	0.879	0.000	Valid
	X1_6	0.910	0.000	Valid	X1_6	0.837	0.000	Valid
	X1_7	0.893	0.000	Valid	X1_7	0.898	0.000	Valid
	X1_8	0.841	0.000	Valid	X1_8	0.792	0.000	Valid
	X1_9	0.898	0.000	Valid	X1_9	0.774	0.000	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Dari instrumen yang diujicobakan, ditentukan koefisien korelasi dengan menggunakan analisis korelasi berbantuan komputer (SPSS-25), ternyata menunjukkan bahwa semua item instrumen tersebut dinyatakan valid ($\text{sig.}r_{\text{hit}} < \alpha 0.05$), dengan hasil selengkapnya sebagai berikut :

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel disiplin Kerja (X₂)

Indikator		r hit	Sig	Ket
X2	X2_1	0.905	0.000	Valid
	X2_2	0.897	0.000	Valid
	X2_3	0.843	0.000	Valid
	X2_4	0.925	0.000	Valid
	X2_5	0.892	0.000	Valid
	X2_6	0.898	0.000	Valid
	X2_7	0.941	0.000	Valid
	X2_8	0.909	0.000	Valid
	X2_9	0.927	0.000	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Dari instrumen yang diujicobakan, ditentukan koefisien korelasi dengan menggunakan analisis korelasi berbantuan komputer (SPSS-25), ternyata menunjukkan bahwa semua item instrumen tersebut dinyatakan valid ($\text{sig.}r_{\text{hit}} < \alpha 0.05$), dengan hasil selengkapnya sebagai berikut :

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X₃)

Indikator		r hit	Sig	Ket
X3	X3_1	0.889	0.000	Valid
	X3_2	0.816	0.000	Valid
	X3_3	0.873	0.000	Valid
	X3_4	0.894	0.000	Valid
	X3_5	0.827	0.000	Valid
	X3_6	0.904	0.000	Valid
	X3_7	0.916	0.000	Valid
	X3_8	0.873	0.000	Valid
	X3_9	0.894	0.000	Valid
	X3_10	0.763	0.000	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Dari instrumen yang diujicobakan, ditentukan koefisien korelasi dengan menggunakan analisis korelasi berbantuan komputer (SPSS-25), ternyata menunjukkan bahwa semua item instrumen tersebut dinyatakan valid ($\text{sig. } r_{\text{hit}} < \alpha 0.05$), dengan hasil selengkapnya sebagai berikut :

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Indikator	r hit	Sig	Ket	
Y	Y_1	0.891	0.000	Valid
	Y_2	0.895	0.000	Valid
	Y_3	0.949	0.000	Valid
	Y_4	0.909	0.000	Valid
	Y_5	0.919	0.000	Valid
	Y_6	0.905	0.000	Valid
	Y_7	0.906	0.000	Valid
	Y_8	0.948	0.000	Valid
	Y_9	0.913	0.000	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Uji Realibilitas

Uji realibilitas dimaksudkan untuk mengetahui konsistensi instrumen. Semua instrumen dikatakan reliabel atau mempunyai tingkat kepercayaan yang tinggi, jika instrumen tersebut memberikan hasil yang tetap. Ini berarti bahwa instrumen dikatakan reliabel apabila diujicobakan pada subyek lain dan dalam waktu yang lain pula akan mempunyai hasil yang sama. Hasil uji realibilitas dari masing-masing variabel dapat dilihat pada Tabel 1 berikut :

Tabel 5. Hasil Uji Realibilitas

No. Item	Variabel	Nilai Alfha Crombach's	Ket
1	Kompetensi (X_1)	0.977	Realibel
2	Disiplin Kerja (X_2)	0.970	Realibel
3	Lingkungan Kerja (X_3)	0.962	Realibel
4	Kinerja Pegawai (Y)	0.967	Realibel

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan teknik regresi. Hasil pengolahan data dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6. Hasil Regresi Berganda

Model	B	T	P (sig)
Constant	0.240	0,195	0.846
Kompetensi (X_1)	0,269	5,038	0.000

Disiplin Kerja(X ₂)	0,245	3,031	0.004
Lingkungan Kerja (X ₃)	0,206	2,217	0.031

Sumber : Data diolah, 2023

Dari tabel di atas diperoleh persamaan regresi

$$\hat{y} = 0,240 + 0,269 X_1 + 0,245 X_2 + 0,206 X_3$$

Persamaan regresi linear berganda di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Formulasi regresi linear berganda di atas diperoleh nilai konstanta sebesar 0,240 mempunyai pengertian bahwa jika skor meliputi Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja nilainya tetap/konstan, maka kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sidrap mempunyai nilai sebesar 0,240.
2. Nilai koefisien regresi kompetensi (X₁) sebesar 0,269 berarti ada pengaruh positif variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sidrap sebesar 0,269 sehingga apabila skor kompetensi naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sidrap sebesar 0,269 poin.
3. Nilai koefisien regresi disiplin kerja (X₂) sebesar 0,245 berarti ada pengaruh positif variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sidrap sebesar 0,245 sehingga apabila skor disiplin kerja naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sidrap sebesar 0,245 poin.
4. Nilai koefisien regresi lingkungan kerja (X₃) sebesar 0,206 berarti ada pengaruh positif variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sidrap sebesar 0,206 sehingga apabila skor lingkungan kerja naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sidrap sebesar 0,206 poin.

Uji F (Uji Simultan)

Pada tabel 16 pengujian secara simultan (uji F), dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap Kinerja pegawai.

Tabel 7. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean square	F	P
Regression	2145.934	3	715.311	249.558	0,000
Residual	149.048	52	2.866		
Total	2294.982	55			

Sumber : Data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel 16, didapatkan nilai F statistik sebesar 249,558 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat diketahui bahwa secara simultan ada pengaruh signifikan antara Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sidrap.

Uji t (Uji Parsial)

Pengujian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel bebas antara Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan atau tidak terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sidrap pada tingkat signifikansi $\alpha=5$ persen secara terpisah atau parsial. Berikut hasil pengujian hipotesis uji t:

Tabel 8. Hasil Uji Parsial

Model	B	T	P (sig)
Constant	0.240	0,195	0.846
Kompetensi (X ₁)	0,269	5,038	0.000
Disiplin Kerja(X ₂)	0,245	3,031	0.004
Lingkungan Kerja (X ₃)	0,206	2,217	0.031

Sumber : Data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel 17 di atas dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Pengaruh *Kompetensi* terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sidrap berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka disimpulkan H1 diterima, artinya *Kompetensi* berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sidrap
- 2) Pengaruh *Disiplin Kerja* terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sidrap berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,004 < 0,05$, maka disimpulkan H1 diterima, artinya *disiplin kerja* berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sidrap.
- 3) Pengaruh *Lingkungan kerja* terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sidrap berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,031 < 0,05$, maka disimpulkan H1 diterima, artinya *lingkungan kerja* berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sidrap.

Uji beta yaitu untuk menguji variabel-variabel bebas/independen (X) yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel terikat/independen (Y) dengan menunjukkan variabel yang mempunyai koefisien beta standardized tertinggi.

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS maka dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 9. Hasil Uji Beta

Model	Beta	Sig
Constant		0.846
Kompetensi (X ₁)	0.512	0.000
Disiplin Kerja(X ₂)	0.266	0.004
Lingkungan Kerja (X ₃)	0.218	0.031

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Kerja pegawai. Sedangkan variabel yang dominan berpengaruh berdasarkan nilai beta tertinggi adalah variabel kompetensi (X_1).

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependennya. Nilai R^2 yang mendekati satu berarti variabel-variabel independennya memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2016). Menurut ahli dalam Ghozali (2016) menganjurkan untuk menggunakan nilai *adjusted* R^2 untuk mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menerangkan variasi-variabel independennya. Hal ini dikarenakan nilai *adjusted* R^2 dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model.

Hasil perhitungan koefisien determinasi *adjusted* (R^2) pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sidrap dapat dilihat pada Tabel 19 berikut:

Tabel 10. Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.967	.935	.931	1.69302

a. Predictors: (Constant), X3,X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan output SPSS pada tabel 19 di atas tampak bahwa dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) pada sebesar 0,935, hal ini berarti koefisien determinasi pengaruh Kompetensi (X_1), Disiplin kerja (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,935 atau 93,5% variasi Kinerja Pegawai (Y) dipengaruhi oleh Kompetensi (X_1), Disiplin kerja (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3). Sedangkan sisanya 6,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model ini.

PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini ditemukan bahwa Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sidrap dalam kategori tinggi, ini menunjukkan bahwa Pegawai telah bekerja dengan baik sesuai dengan tugas pokok instansi terkait.

Hasil analisis secara simultan menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara Kompetensi (X_1), Disiplin kerja (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sidrap. Hasil penelitian relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rachmatullah Rumbu, Ahmad Firman, dan Saripuddin (2022), Johannes Eliezer Ayer Lyndon R.J. Pangemanan Yolanda P.I. Rori (2016), Edi Sofiantho (2013), *Bunga Astra Gracia* (2019) dan Rusmawita (2016)

Dalam bagian ini akan dibahas pengaruh beberapa faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai. Pembahasan masing-masing variabel tersebut dikemukakan berikut ini.

1. Pengaruh Secara Parsial Kompetensi (X_1), Disiplin kerja (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Kinerja

a. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Kompetensi mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, ini menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh secara nyata terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan apa yang dilakukan oleh Rachmatullah Rumbu, Ahmad Firman, dan Saripuddin (2022) yang mengkaji tentang Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Jeneponto. Hasil penelitian menemukan bahwa Kompetensi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai.

Temuan penelitian ini mengonfirmasi Self-Determination Theory (Deci & Ryan, 2018) yang menyiratkan bahwa jika kebutuhan akan kompetensi telah terpenuhi atau seseorang telah mendapatkan kompetensi yang sesuai dapat meningkatkan potensi dan berkinerja secara optimal. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja yang optimal dipengaruhi oleh faktor-faktor dari kompetensi yang sesuai dengan area pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai. Dengan demikian kompetensi sebagai karakteristik individual diperlukan untuk mencapai kinerja efektif dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Oleh sebab itu, Kinerja sebagai hasil dari kegiatan unsur-unsur kemampuan yang dapat diukur dan terstandarisasi harus diupayakan semaksimal mungkin.

b. Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Disiplin mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, ini menunjukkan bahwa Disiplin berpengaruh secara nyata terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan apa yang dilakukan oleh Johannes Eliezer Ayer Lyndon R.J. Pangemanan Yolanda P.I. Rori (2016) yang menemukan bahwa Disiplin berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai.

Disiplin kerja merupakan suatu kekuasaan yang berkembang dalam penyusunan diri secara sukarela kepada keputusan-keputusan, peraturan-peraturan, nilai-nilai pekerjaan dan tingkah laku (Moekijat, 2016). Salah satu dari aspek kekuatan sumber daya manusia adalah disiplin kerja, karena mempunyai dampak kuat bagi Instansi atau lembaga untuk mencapai keberhasilan dalam mengejar tujuan yang telah direncanakan. Kedisiplinan bukan hanya indikasi adanya semangat dan kegairahan kerja, melainkan dapat mempengaruhi efektivitas dan efisiensi pencapaian tujuan (Nitisemito, 2015:118).

c. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai, Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Bunga Astra Gracia (2019) dan Rusmawita (2016) yang menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Lingkungan kerja yang baik juga dibutuhkan dalam suatu organisasi. Pegawai yang peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas yang lebih baik. Pengaturan suhu, cahaya, dan faktor-faktor lingkungan lain seharusnya tidak ekstrem (terlalu banyak atau terlalu sedikit), misalnya terlalu panas atau remang-remang. Disamping itu, kebanyakan pegawai lebih menyukai bekerja dalam fasilitas yang bersih dan relatif modern dan dengan alat-alat dan peralatan yang memadai **Pengaruh Kompetensi, Disiplin dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai**

Kinerja pegawai tidak lepas dari kompetensi, disiplin dan lingkungan kerja, seperti diuraikan di atas kompetensi, disiplin dan lingkungan kerja sangat penting dalam rangka pencapaian Kinerja pegawai yang maksimal. Apabila ketiga variable tersebut diterapkan bersama-sama maka Kinerja pegawai akan lebih maksimal.

Hasil analisis secara simultan menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara Kompetensi (X_1), Disiplin kerja (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sidrap. Hasil penelitian relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rachmatullah Rumbu, Ahmad Firman, dan Saripuddin (2022), Johanes Eliezer Ayer Lyndon R.J. Pangemanan Yolanda P.I. Rori (2016), Edi Sofiantho (2013), *Bunga Astra Gracia* (2019) dan Rusmawita (2016)

2. Variabel yang Dominan Berpengaruh Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Kerja pegawai. Sedangkan variabel yang dominan berpengaruh berdasarkan nilai beta tertinggi adalah variabel kompetensi (X_1).

Kompetensi merupakan sebuah karakteristik dasar seseorang yang mengindikasikan cara berpikir, bersikap, dan bertindak serta menarik kesimpulan yang dapat dilakukan dan dipertahankan oleh seseorang pada waktu periode tertentu. Dari karakteristik dasar tersebut tampak tujuan penentuan tingkat kompetensi atau standar kompetensi yang dapat mengetahui tingkat Efektivitas yang diharapkan dan mengkategorikan tingkat tinggi atau di bawah rata-rata.

Hutapea dan Thoha (2011) mengungkapkan bahwa ada tiga komponen utama pembentukan kompetensi yaitu pengetahuan yang dimiliki seseorang, kemampuan, dan prilaku individu. Pengetahuan (*knowledge*) adalah informasi yang dimiliki seseorang pegawai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan bidang yang digelutinya

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu *Mangkunegara*. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan. Bandung : Rosda.
- Alex, *NitiseMITO.*, (2015), Manajemen Sumber Daya Manusia, Pustaka setia,. Bandung
- Ansari, M. Isa, 2008. *Pengaruh Motivasi terhadap Peningkatan Prestasi Kerja ASN Dinas Pendapatan Daerah Propinsi Sulawesi Selatan*. Tesis Program Pascasarjana Universitas Brawijaya Malang. Tidak Dipublikasikan.
- Aswar. 2007. *Reliability dan Validitas (3r ed)*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta
- Bhima Nata Hadi Surya(2015). Pengaruh Motivasi Berprestasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada Kanwil Kementerian Agama Daerah Istimewa Yogyakarta). Tesis. Uinversitas Islam Yogyakarta.
- Brigita Ria Tumilaar. 2015. *The Effect Of Discipline, Leadership, And Motivation On Employee Performance At BPJS Ketenagakerjaan Sulut*, Jurnal EMBA, Vol 3, No 2. <http://ejournal.unsrat.ac.id>

- Bunga Astra Gracia (2019). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Triview Geospatial Mandiri Jakarta Selatan. Jurnal Forkamma Vol 2 No. 2 tahun 2019. Cascio, W.F. 2008. Managing Human Resource. International Edition. McGraw Hall Inc : New York.*
- Cooper, Donald R and C. William Emory. 2006. *Metode Penelitian Bisnis*. Terjemahan Edisi Kelima. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Dale, *Timpe*. 2013. *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia Kinerja*, cetakan kelima. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Desseler, Gary, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Indonesia. PT Prcnhallindo, Jakarta.
- George R. Terry, 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : CV Haji Masagung*
- Gibson, James, L; John. M. Ivancevich dan J.H. Donnelly, 2013. *Organisasi dan Manajemen, Perilaku, Struktur, Proses*. Terj. Djoerban Wahid. Jakarta : Erlangga
- Hadari *Nawawi*. 2017. *Perencanaan SDM Untuk Organisasi Profit Yang. Page 2. 162. Kompetitif*. Yogyakarta: UGM Press.
- Handoko 2017 Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi Jakarta Bumi Aksara.*
- Hasibuan, Malayu, SP. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Hatch, M J., 2007. *Organizational Theory: Modem Symbolic and Postmodern Perspective*. Oxford University Press. New York.
- Hersey, Paul, & Kenneth H Blacard, 2006, *Manajemen Perilaku Organisasi; Pemberdayaan Sumber Daya Manusia*, Terjemahan, Edisi 4, Erlangga, Jakarta
- Hestisani, Hindria, I Wayan Bagia dan I Wayan Suwendra. 2014. Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buleleng. *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen. Volume 2 Tahun 2014. h. 1-*
- Hofstede G, 2006. *The Cultural Relativity Organizational Practices and Theories*. Jurnal International Business Studies Fall.
- Johnson, Richard A., Lewin E. *Ronsenzweig*. 2007. *The Theory and Management of System*. McGraw-Hill. New York.

- Johanes Eliezer Ayer Lyndon R.J. Pangemanan Yolanda P.I. Rori (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Supiori. *gri-SosioEkonomi Unsrat*, ISSN 1907-4298, Volume 12 Nomor 3A, November 2016 : 27 – 46
- Koontz, Harold. Cyril O'Donnell, dan Heinz Wehrich. 2011. *Manajemen*. Jakarta: Erlangga
- Koontz, H. 2009. *Management : A Global Perspective*, 10th edition. International Edition, McGraw-Hill, Inc., Singapore.
- L. Mathis, Robert & H. Jackson, John. 2015. *Human Resource Management (edisi 10)*. Jakarta : Salemba Empat
- Lilis, Sulastri. 2014. *Manajemen Sebuah Pengantar Sejarah, Tokoh, Teori, dan Praktik*. Bandung: La Goods Publishing
- Luthans, Fred, 2016. *Perilaku Organisasi (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk)*, Edisi Sepuluh, Penerbit ANDI, Yogyakarta
- L. Abdul Azis. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pada Pegawai Puskesmas Kecamatan Balapulang Kabupaten Tegal. *Jurnal MULTIPLIER–Vol. I No. 1* November 2016
- Manullang M., 2007, *Dasar-dasar Manajemen*, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta
- Maslow, A. H. 2006. *Motivation and Personality*. Harper and Row. New York.
- Mink, P. Barbara, Owen, G. Keith, Mink, G. Oscar. (2006). *Developing High Performance People: The Art of Coaching*. Addison-Wesley Publishing Company. New York.
- Mondy, R. Wayne, Noe Robert M., 2016. *Human Resource Management, Tenth Edition*, Jilid I, Penerjemah Bayu Airlangga, M.M., Jakarta: Erlangga
- Naisbitt, John. (2001). *High Tech High Touch*. Finland: WS Bookwell.
- Pomalingo, R. (2015). Pengaruh disiplin kerja, kompetensi, dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*
- Rachmatullah Rumbu, Ahmad Firman, dan Saripuddin (2022). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Jenepono. *Jurnal JMMNI Vol. 3 No. 4 Agustus 2022*.
- Robbins, P. Stephen & Coutler, Mary. 2016. *Human Resources Management*, Edisi 16. Jilid 1. Jakarta : Salemba Empat.
- Rusmawita . Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perkebunan Kabupaten Mamuju Utara

- Saputra, I. P. A., Bagia, I. W., & Suwendra, I. W. (2016). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*
- Sartika, A. (2014). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Palu.
- Sedarmayanti. 2014. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta : Mandar Maju.
- Setiawan, Kiki, Cahaya., (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana di Devisi Operasi PT. Pusri Palembang. *Jurnal Psikologi Islami*. 1 (2): 43-53
- Simamora, Henry (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIEY
- Siswanto, Sastrohadiwiryo. 2014. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sudarwati, S. D. (2014). Pengaruh motivasi, disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan Kabupaten Sragen. *Jurnal Paradigma Universitas Islam Batik Surakarta*
- Sutrisno, E. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta
- Usman Husaini .2013. *Manajemen Teori,Praktik, Dan Riset Pendidikan*. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Wibowo (2016). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro. *Computech & Bisnis*, 119-127
- Yahya Rikaro Utomo, Nina Widowati (2017). Analisis Kinerja Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Blora Dalam Penanganan Pedagang Kaki Lima. *Jurnal Administrasi Publik Undip*.