

Analisis Faktor - faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Daerah Kabupaten Takalar

Andi Syafir Rahman¹, Aryati Arfah ²,Bahar Semmaila ³, Arifin⁴

¹Mahasiswa Program Doktor Ilmu Manajemen Universitas Muslim Indonesia

^{2,3,4} Universitas Muslim Indonesia

Abstrak

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Pendidikan dan pelatihan, lingkungan kerja, kompetensi pegawai serta kepemimpinan secara bersama sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Daerah Kabupaten Takalar. Begitu pula analisis secara parsial ditemukan bahwa ke empat variabel bebas tersebut berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Daerah Kabupaten Takalar. Variabel pendidikan dan pelatihan merupakan variabel paling dominan yang paling berpengaruh terhadap peningkatan kinerja.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut penulis menyarankan kepada pengambil kebijakan di Dinas Pekerjaan Umum Daerah Kabupaten Takalar untuk lebih meningkatkan kinerja pegawai dengan memperhatikan factor pendidikan dan pelatihan bagi para pegawai, berusaha meningkatkan kompetensi pegawai pada penguasaan bidang masing masing pegawai, dan memperbaiki aspek kepemimpinan.

Kata Kunci: *Kinerja, Pendidikan dan Pelatihan Lingkungan Kerja, Kompetensi Pegawai Kepemimpinan*

Copyright (c) 2022 Andi Syafir Rahman

✉ Corresponding author :

Email Address : safirrahman90@gmail.com

PENDAHULUAN

Di era globalisasi sekarang ini, untuk mewujudkan pemerintahan yang baik menjadi suatu hal yang tidak dapat ditawar lagi keberadaannya dan mutlak terpenuhi. Prinsip-prinsip pemerintahan yang baik meliputi antara lain: (1) akuntabilitas yang diartikan sebagai kewajiban untuk mempertanggungjawabkan kinerjanya; (2) keterbukaan dan transparansi (openness and transparency) dalam arti masyarakat tidak hanya dapat mengakses suatu kebijakan tetapi juga ikut berperan dalam proses perumusannya; (3) ketaatan pada hukum dalam artian seluruh kegiatan didasarkan pada aturan hukum yang berlaku dan aturan hukum tersebut dilaksanakan secara adil dan konsisten; dan (4) partisipasi masyarakat dalam berbagai kegiatan pemerintahan umum dan pembangunan.

Dalam konteks ini, penerapan prinsip-prinsip “good governance” dalam pengelolaan pemerintahan menjadi suatu tuntutan utama oleh karena masyarakat mulai kritis dalam memonitor dan mengevaluasi manfaat serta nilai yang diperoleh atas pelayanan dari instansi pemerintah. Disisi lain pengukuran keberhasilan maupun kegagalan instansi pemerintah dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sulit dilakukan secara obyektif, disebabkan oleh karena belum diterapkannya sistem pengukuran kinerja yang dapat menginformasikan

tingkat keberhasilan secara obyektif dan terukur dari pelaksanaan program program disuatu instansi pemerintah.

Seiring dengan perkembangannya, semua organisasi dituntut untuk dapat bersaing memberikan pelayanan yang maksimal, tidak terkecuali organisasi pemerintah. Demikian halnya dengan aparat pemerintah sebagai abdi masyarakat dan abdi pemerintah, juga dituntut untuk dapat memberikan pelayanan kepada masyarakat karena hal tersebut sudah merupakan salah satu fungsi yang harus dijalankan oleh pemerintah yang mempunyai tugas menyelenggarakan seluruh proses pelaksanaan pembangunan dalam berbagai sektor kehidupan mulai dari tingkat pusat hingga tingkat daerah. Berbicara mengenai kinerja dan pencapaian tujuan organisasi tidak terlepas dari siapa yang ada dan menjalankan organisasi tersebut, tidak lain adalah manusia itu sendiri.

Sumber daya manusia harus diarahkan dan dikoordinasikan untuk menghasilkan kontribusi terbaik bagi organisasi, sehingga apa yang menjadi tujuan organisasi dapat terwujud. Sumber daya organisasi secara garis besar dapat dibedakan kedalam dua kelompok yaitu: sumber daya manusia (human resources) dan sumber daya non manusia (non-human resources). Sumber daya manusia meliputi semua orang yang berstatus anggota dalam organisasi, yang masing-masing memiliki peran dan fungsi. Sedangkan sumber daya non manusia terdiri atas: sumber daya alam (natural resources), modal, mesin, teknologi, material dan lain-lain. Kedua kategori sumber daya tersebut sama-sama pentingnya, akan tetapi sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor dominan, karena satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, karsa, pengetahuan dan keterampilan, motivasi, karya dan prestasi. Untuk mengetahui kinerja pegawai dalam suatu organisasi publik menjadi sangat penting atau dengan kata lain memiliki nilai yang amat strategis.

Informasi mengenai kinerja aparatur dan faktor-faktor yang ikut berpengaruh terhadap kinerja aparatur sangat penting untuk diketahui, sehingga pengukuran kinerja aparat hendaknya dapat diterjemahkan sebagai suatu kegiatan evaluasi untuk menilai atau melihat keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan tugas dan fungsi yang dibebankan kepadanya. Oleh karena itu evaluasi kinerja merupakan analisis interpretasi keberhasilan dan kegagalan pencapaian kinerja. Seperti dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara nomor PER/09/M.PAN/5/2007 pasal 12 ayat 1 dan 2 tentang pedoman umum penetapan indikator kinerja di lingkungan instansi pemerintah.

Kualitas SDM sebuah organisasi merupakan salah satu faktor utama baik atau buruknya organisasi. Jika SDM lemah, maka perkembangan organisasi dapat terhambat dan produktivitasnya menjadi terbatas sehingga organisasi tidak mampu bersaing, baik dalam skala lokal, regional maupun global. Organisasi menempuh berbagai cara untuk mendapatkan SDM yang memiliki kualitas tinggi, etos kerja produktif, keterampilan dan kreativitas, profesionalisme, disiplin, serta mampu menguasai dan mengembangkan teknologi. Beberapa diantaranya adalah melalui pendidikan dan pelatihan bagi SDM-nya, adanya lingkungan kerja yang baik, tersedianya kompetensi kantor yang memadai, dan tidak lepas dari peran pimpinan kantor. Pelatihan bagi organisasi dilakukan untuk meningkatkan produktivitas, sedangkan pelatihan bagi pegawai dilakukan untuk meningkatkan kinerja karena setiap manusia perlu belajar dan berlatih agar memiliki kompetensi dan kemampuan yang memadai dalam mengerjakan suatu pekerjaan. Mangkunegara (2003:61) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dari sudut pandang inilah tampak arti penting program pelatihan dan pendidikan bagi pegawai karena pegawai akan merasa adanya perhatian dari organisasi untuk lebih meningkatkan kinerjanya.

Kesuksesan sebuah organisasi tidak hanya tergantung pada bagaimana organisasi menghasilkan kompetensi manusia, tetapi juga bagaimana organisasi memberikan dukungan atas kemampuan yang dimiliki para pegawai dalam bekerja., seperti menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, dan adanya kompetensi dari para pegawai Dukungan perusahaan

terhadap kemampuan yang dimiliki oleh para pegawai menjadi hal penting mengingat lingkungan perusahaan, baik internal maupun eksternal selalu mengalami perubahan berkelanjutan. Kemampuan yang dimiliki oleh seorang pegawai menjadi hal yang sangat penting bagi setiap pegawai untuk menyesuaikan diri dan beradaptasi dengan lingkungan di perusahaannya. Kemampuan kerja para pegawai dianggap penting sehingga pimpinan perlu memahami sifat yang dimiliki oleh pegawai. Melalui usaha tersebut, maka dapat tercipta suasana kerja yang lebih tepat bagi usaha meningkatkan kinerja para pegawai.

Dari uraian di atas dapat diketahui bahwa untuk mencapai kinerja yang bagus pegawai, sangat dipengaruhi oleh adanya pendidikan dan pelatihan dari pegawai, kondisi lingkungan kerja yang kondusif, adanya kompetensi dari para pegawai dan adanya peran dan dukungan dari pimpinan. Hal ini terjadi pula pada Dinas Pekerjaan Umum Daerah Kab.Takalar, tempat dimana penelitian ini dilaksanakan. Para pegawai akan dapat meningkatkan kinerja mereka dengan melihat empat unsur tadi yaitu pendidikan dan pelatihan, lingkungan kerja, kompetensi, serta kepemimpinan.

METODOLOGI

Daerah yang menjadi objek penelitian adalah Dinas Pekerjaan Umum Daerah Kabupaten Takalar. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini melalui observasi, wawancara, kuesioner, dan dokumentasi. Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pekerjaan Umum Daerah Kabupaten Takalar sebanyak 104 Pegawai Negeri Sipil. Metode penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling proposional dan mengambil 50% dari jumlah populasi. Dalam penelitian ini jumlah populasi sebesar 104 orang maka jumlah sampel yang digunakan sebesar 52 orang. Untuk menguji kebenaran hipotesis yang telah dikemukakan, maka Penulis menggunakan metode analisis deskriptif dan statistik regresi linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk melihat pengaruh Pendidikan & Lingkungan Kerja, Kompetensi Pegawai dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai digunakan analisis verifikatif dengan metode regresi. Perhitungan koefisien regresi dilakukan dengan menggunakan bantuan software SPSS. Hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien regresi seperti pada tabel berikut :

Tabel 1. Hasil Olah Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	.032	.642		.050	.960
	Pendidikan	.352	.111	.394	3.183	.003
	Pelatihan					
	Lingkungan Kerja	.281	.106	.325	2.646	.011

Kompetensi Pegawai	.062	.116	.067	.536	.594
Kepemimpinan	.193	.119	.209	1.617	.113

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah 2022

Kofisien korelasi berganda (R^2) terhadap kinerja = 0.566, menunjukkan adanya hubungan antara pendidikan dan pelatihan, lingkungan kerja, kompetensi pegawai dan kepemimpinan terhadap Kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Daerah Kab.Takalar. korelasi positif menunjukkan bahwa hubungan ke empat variabel itu dengan Kinerja searah. Jika ke empat variabel itu di tingkatkan maka akan terjadi peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Daerah Kab.Takalar.

Koefisien determinasi berganda (R^2) atau R Square pada kinerja 0.320 yang berarti 32 % perubahan kinerja disebabkan oleh perubahan nilai pendidikan dan pelatihan, lingkungan kerja, kompetensi pegawai dan kepemimpinan. Dengan kata lain pengaruh dari ke empat variabel tersebut terhadap kinerja sebesar 32%, dan adapun sisanya yaitu 68% dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 2. Uji F atau Anova

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	13.707	4	3.427	5.538	.001 ^a
	Residual	29.080	47	.619		
	Total	42.788	51			

Sumber : data diolah 2022

Tingkat signifikan dari uji F sebesar 0.001 ($P = 0.001$) berarti ada pengaruh yang signifikan antara pendidikan dan pelatihan, lingkungan kerja, kompetensi pegawai dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Daerah Kab.Takalar.

Dari penjelasan diatas maka jelas bahwa hipotesis pertama yang menyatakan bawa Pendidikan dan pelatihan, lingkungan kerja, kompetensi pegawai serta kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Daerah Kabupaten Takalar, dapat diterima.

Pengaruh Pendidikan dan pelatihan Terhadap Kinerja

Dalam analisis regresi nilai dari variabel Pendidikan dan pelatihan dari menunjukkan hal ini berpengaruh paling dominan dan signifikan terhadap kinerja para pegawai. Nilai pengaruh sebesar 35,2 %, nilai yang paling besar bila dibandingkan dengan nilai dari variabel lingkungan kerja, kompetensi pegawai dan kepemimpinan.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sukriani (tesis, 2002 :65) yang berjudul "Analisis Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja Badan Perencanaan Daerah Kabupaten Maros". Dengan menggunakan 5 variabel yaitu, Pendidikan dan pelatihan (X1), suasana kerja (X2), Insentif (X3), Kepemimpinan (X4) dan kedisiplinan (X5) yang

menyimpulkan secara parsial faktor yang signifikan paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai yaitu faktor Pendidikan dan latihan sebesar 40,74 %. Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis pertama dapat diterima bahwa Pendidikan dan pelatihan berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Daerah Kabupaten Takalar.

Satu hal yang penting bahwa Penyiapan sumber daya manusia yang ada di daerah terutama aparat Pemerintah Daerah harus dapat mengantisipasi kemungkinan perubahan. Tanpa adanya kesiapan aparatur yang berkualitas untuk menjalankan pemerintahan dalam rangka mencapai tujuan. Untuk itu diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas karena keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan tergantung pada kualitas manusia yang dimilikinya. Kualitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerjanya sehingga untuk meningkatkan kinerja dapat melalui pendidikan dan pelatihan.

Sumber daya manusia juga merupakan perangkat utama atas kelancaran aktivitas suatu instansi, karena manusia merupakan faktor tenaga kerja yang dapat mengembangkan kinerjanya lebih baik. Agar kinerjanya pegawai lebih baik maka instansi melakukan sesuatu yang berupa pendidikan dan pelatihan pada pegawai. Karena dengan adanya pendidikan dan pelatihan akan mendorong pegawai untuk bisa menghasilkan kinerja yang lebih baik demi pencapaian tujuan organisasi.

Pendidikan dan pelatihan juga merupakan suatu cara efektif untuk menghadapi beberapa tantangan yang dihadapi oleh organisasi besar. Tantangan-tantangan ini mencakup keusangan pegawai, perubahan-perubahan sosioteknis dan perputaran tenaga kerja. Kemampuan untuk mengatasi tantangan tersebut merupakan faktor penentu keberhasilan organisasi dalam mempertahankan sumber daya manusia yang efektif.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Pentingnya lingkungan kerja yang kondusif bagi peningkatan kinerja untuk para pegawai, karena hal ini merupakan proses penunjang utama dalam proses kerja berlangsung. Sehingga dalam analisis regresi variabel ini menduduki peringkat kedua variabel dengan nilai tertinggi setelah variabel pendidikan dan pelatihan sebesar 28.1%. Variabel lingkungan kerja yang bernilai sebesar 28.1% dengan tingkat signifikan sebesar 0.011 memiliki arti bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 28.1 % dan hal ini sangat signifikan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Nuhung (2003) dengan judul penelitian “ Analisis faktor-Faktor berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Maros” dimana terdapat lima (5) Variabel yaitu : Insentif (X1), Penempatan dalam jabatan (X2), Diklat (X3) Lingkungan kerja (X4) dan Penghargaan (X5). Menunjukkan bahwa kelima variabel tersebut berpengaruh nyata terhadap kinerja pegawai dengan persentase 95 %, namun ada dua variabel sebagai faktor dominan yaitu insentif dan lingkungan kerja.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dia emban atau yang menjadi tanggung jawabnya. Untuk meningkatkan produktifitasnya maka lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja karena lingkungan kerja yang baik akan menciptakan kemudahan pelaksanaan tugas. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dengan menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja di perusahaan juga mempengaruhi kinerja yang dilaksanakan oleh karyawan. Lingkungan kerja ini sendiri terdiri atas fisik dan nonfisik yang melekat dengan karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan dari usaha pengembangan kinerja karyawan. Kondisi kerja adalah keadaan dimana tempat kerja yang baik meliputi lingkungan fisik dan lingkungan non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tenang dan lain sebagainya. Apabila kondisi kerja baik maka hal tersebut dapat memacu timbulnya rasa puas dalam diri karyawan yang pada akhirnya dapat memberikan pengaruh positif terhadap

kinerja karyawan, begitu sebaliknya, apabila kondisi kerja buruk maka karyawan tidak akan mempunyai kepuasan dalam bekerja.

Kondisi lingkungan kerja yang nyaman akan mempengaruhi pegawai bekerja lebih giat dan konsentrasi menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai jadwal. Keberhasilan peningkatan kinerja menuntut instansi mengetahui sasaran kinerja. Jika sasaran kinerja ditumbuhkan dari dalam diri karyawan akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah.

Pengaruh Kompetensi Pegawai

Dari hasil regresi berganda nilai dari variabel ini hanya sebesar 6,2%, nilai yang paling kecil dibandingkan dengan nilai dari variabel yang lain. Dengan tingkat signifikan sebesar 0.59 ($0,59 > 0.000$). Ini berarti variabel kompetensi hanya berpengaruh sebesar 6.2% terhadap kinerja pegawai tapi nilai tidak signifikan. Kompetensi merupakan aspek-aspek pribadi dari seorang pekerja yang memungkinkan dia untuk mencapai kinerja yang superior. Kompetensi bukan sekedar aspek-aspek yang menjadi prasyarat suatu jabatan, tetapi merupakan aspek-aspek yang menentukan optimalitas keberhasilan kinerja. Hanya karakteristik-karakteristik yang mendasari kinerja yang berhasil/ efektif yang dapat dikategorikan sebagai kompetensi. Demikian karakteristik yang mendasari kinerja yang tidak efektif juga tidak dapat dikategorikan ke dalam kompetensi. Oleh karena itu tidak semua aspek-aspek pribadi dari seorang pekerja itu merupakan kompetensi. Kompetensi hanya merupakan aspek-aspek pribadi (sikap, keterampilan, motif, dan karakteristik lainnya) yang dapat diukur dan esensial untuk pencapaian kinerja yang berhasil. Kompetensi menghasilkan perilaku-perilaku kritical dalam pekerjaan yang membedakan mereka yang menampilkan kinerja yang superior dan yang tidak.

Solusi kreatif sering merupakan respon langsung terhadap berbagai persoalan yang ada. Individu-individu yang kreatif mampu memberikan respon terhadap segala permasalahan. Seorang yang kompeten mampu menyelesaikan masalah lebih baik dibandingkan yang lainnya. Individu-individu seperti ini menikmati tantangan dan cenderung untuk memandang permasalahan sebagai sebuah alat untuk mencapai tujuan. Kemampuan dalam menyelesaikan masalah dan menemukan solusi yang bagus tidaklah cukup. Dalam sebuah organisasi, sebuah solusi harus diperkenalkan dan diterima oleh orang-orang yang bertanggung jawab terhadap hasilnya. Organisasi itu harus terbuka terhadap ide-ide baru dan perubahan radikal yang mungkin terjadi. Tingkat komitmen yang dibuat, motivasi dalam diri orang yang terlibat dalam pencarian solusi, dan tingkat kepuasan yang diharapkan dari solusi yang dihasilkan sering menentukan tingkat kesuksesannya.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Dalam analisis regresi terlihat nilai dari variabel kepemimpinan sebesar 19.3 % dan tingkat signifikan sebesar 0.113. hal ini berarti bahwa variabel ini berpengaruh sebesar 19.3% terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Daerah Kab. Takalar, tapi hal ini tidak signifikan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mahfud Halim (2004) Dengan Judul "Analisis Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kab. Maje'ne" Dimana terdapat lima (5) Variabel yaitu Motivasi kerja (X1), Pendidikan dan Latihan (X2), Lingkungan kerja (X3), Disiplin (X4) dan Kepemimpinan (X5). Faktor yang dominan adalah variabel kepemimpinan.

Kepemimpinan sebagai konsep manajemen dalam organisasi mempunyai kedudukan strategis, karena merupakan sentral bagi seluruh kegiatan organisasi. Kepemimpinan mutlak diperlukan dimana terjadi hubungan kerjasama dalam mencapai tujuan organisasi.

Dalam kenyataannya kepemimpinan dapat mempengaruhi moral dan kepuasan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Kepemimpinan juga memainkan peranan kritis dalam membantu kelompok atau perorangan untuk mencapai tujuan mereka. Hal ini sangat sesuai dengan asumsi dari Hasibuan (2007:170), kepemimpinan adalah "Proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju

tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana tugas itu dapat dilakukan secara efektif, dan proses memfasilitasi usaha individu dan kelompok untuk mencapai tujuan bersama”.

Peningkatan kinerja pegawai dalam sebuah organisasi sangatlah penting, karena akan berdampak positif bagi perusahaan dan diharapkan mampu untuk meningkatkan keefektifan dan efisiensi perusahaan. Salah satu caranya melalui penciptaan gaya kepemimpinan yang efektif. Jadi sangat diharapkan dengan gaya kepemimpinan yang efektif memiliki hubungan yang baik terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan analisis dari pengujian hipotesis dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel Pendidikan Dan Pelatihan terbukti berpengaruh Dominan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Daerah sebesar 35.2 %. Dimana secara total responden pada penelitian ini tingkat pendidikan sarjana sebanyak 36 orang dan hal inilah yang kemudian menjadi faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah mereka yang lebih berpengetahuan luas dan lebih berwawasan, dan dalam hasil penelitian ini menggambarkan bahwa semakin di tingkatkannya pendidikan khususnya pendidikan formal kepada pegawai maka kinerja akan semakin baik, demikian juga dengan pendidikan dan latihan semakin ditingkatnya pendidikan baik tehknis maupun lainnya akan semakin meningkatkan kinerja
2. Variabel Lingkungan Kerja terbukti berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Daerah sebesar 28.1%, sebab dalam penelitian ini para responden cukup puas terhadap kondisi lingkungan kerja yang ada sekarang di lingkungan kantor Dinas Pekerjaan Umum Kab.Takalar. Ini terlihat dari 36.53 %, pegawai yang menyakakan kondisi tersebut sudah cukup, nilai yang sangat besar bila dibandingkan dengan nilai dari pegawai yang menyatakan cukup sesuai dari kondisi lingkungan kerja. Secara garis besar lingkungan kerja di Dinas Pekerjaan Umum Daerah Kab. Takalar sudah cukup sesuai dengan harapan para pegawai. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman akan mempengaruhi pegawai bekerja lebih giat dan konsentrasi menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai jadwal. Keberhasilan peningkatan kinerja menuntut instansi mengetahui sasaran kinerja. Jika sasaran kinerja ditumbuhkan dari dalam diri karyawan akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah.
3. Variabel Kompetensi Pegawai terbukti berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Daerah sebesar 6.2 %, namun tidak signifikan, hal ini disebabkan karena kurangnya kompetensi yang dimiliki oleh sebagian besar pegawai dan mengingat Dinas Pekerjaan Umum Daerah merupakan dinas tehknis yang membutuhkan kompetensi tehknis pula.
4. Variabel Kepemimpinan terbukti berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Daerah sebesar 19.3 %, namun tidak signifikan.
5. Secara umum Variabel Pendidikan dan pelatihan, lingkungan kerja, kompetensi pegawai serta kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Daerah Kabupaten Takalar.

Referensi :

Nurofik, A., Rahajeng, E., Munti, N. Y. S., Hardiansyah, A., Firmansyah, H., Sani, A., ... & Wiyono, A. S. (2021). *PENGANTAR TEKNOLOGI INFORMASI*. Penerbit Insania.

- Sani, A. (2017). Sistem Manajemen Otomasi Perpustakaan Berbasis Open Source Senayan Library Management System (SLiMS)(Studi Kasus Perpustakaan H. Bata Ilyas STIE AMKOP Makassar). *SEIKO: Journal of Management & Business*, 1(1), 47-65.
- SYARIFUDDIN, S., ILYAS, J. B., & SANI, A. (2021). PENGARUH PERSEPSI PENDIDIKAN & PELATIHAN SUMBER DAYA MANUSIA PADA KANTOR DINAS DIKOTA MAKASSAR. *Bata Ilyas Educational Management Review*, 1(2).
- Boediman, S. F., Hendriarto, P., Satmoko, N. D., Sulistiyani, S., & Sani, A. (2021). The Relevance of Using Social Media Applications Strategies to Increase Marketing Potential of Indonesian Maritime Tourism (Analytical Study of Tourism Journals and Online Marketing). *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 4(4), 8791-8799.
- Majid, A., & Sani, A. (2016). Pengaruh Pelatihan dan Supervisi Kepala Ruangan terhadap Kinerja Perawat Pelaksana Diruang Rawat Inap Bedah Rumah Sakit TK. II Pelamonia Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 1(2), 310-412.
- Sani, A., & Hafidah, A. (2020). Pengaruh Shopping Life Style Dan Fashion Involvement Terhadap Impulse Buying Behavior Masyarakat High Income Makassar. *Jurnal Ilmiah Ecosystem*, 20(3), 231-238.
- Irsan, I., & Sani, A. (2018). Praktik Manajemen Pengetahuan Pustakawan Dalam Mengembangkan Koleksi Lokal Makassar Di Dinas Perpustakaan Kota Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 3(1), 121-135.
- Munir, M., Fachmi, M., & Sani, A. (2020). Pengaruh Disiplin Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Mirai Management*, 5(3), 161-170.
- Syarifuddin, U., Ilyas, G. B., Misbahuddin, M., Mustafa, H., & Sani, A. (2022). Strategi Pengembangan Usaha Kerajinan Anyaman Rotan dan Bambu melalui Pemasaran Online di Kecamatan Ma'rang Kabupaten Pangkep. *Bata Ilyas Educational Management Review*, 2(2), 1-24.
- Boediman, S. F., Hendriarto, P., Satmoko, N. D., Sulistiyani, S., & Amar Sani, A. S. (2021). Relevance of social media applications as a marketing strategy for Indonesian tourism destinations (literature analysis study). *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 4(3), 5705-5712.
- Makkira, M., Syakir, M., Kurniawan, S., Sani, A., & Ngandoh, A. M. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep. *Amkop Management Accounting Review (AMAR)*, 2(1), 20-27.
- Asriani, A., Putri, N., Kurniawan, S., & Sani, A. (2022). Pengaruh Personal Selling terhadap Peningkatan Penjualan Alat Tulis pada CV. Etalase Mitra Jaya di Wajo pada Masa Lockdown Pandemi Covid 19. *Amkop Management Accounting Review (AMAR)*, 2(1), 13-19.