

## **Pengaruh Kompetensi, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Umum dan Perlengkapan Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan**

**Muh Anugrah Prabowo Putra <sup>\*1</sup>, A. Nabila Mutiasari T. Yunus <sup>2</sup>**

STIE Nusantara Makassar <sup>1</sup>, Universitas Hasanuddin <sup>2</sup>

### **Abstrak**

Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh baik secara parsial maupun secara simultan variabel kompetensi, disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Biro Umum dan Perlengkapan Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan, dan menganalisis variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Biro Umum dan Perlengkapan Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan dengan sampel sebanyak 68 orang, menggunakan metode *simple random sampling*. Analisis data yang digunakan adalah secara deskriptif untuk menjelaskan data penelitian dan deskripsi penelitian, sedangkan untuk menganalisis data kuantitatif menggunakan model analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi untuk variabel kompetensi sebesar 0,269, selain itu nilai  $p$ value = 0,003, nilai koefisien regresi untuk disiplin pegawai sebesar 0,283 dan nilai  $p$ value sebesar 0,004 sementara nilai koefisien untuk variabel lingkungan kerja sebesar 0,252 dengan nilai  $p$ value sebesar 0,008 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menampakkan hasil yang positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Biro Umum dan Perlengkapan Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Selain itu, variabel yang paling besar pengaruhnya dalam membangun kinerja pegawai adalah variabel kompetensi.

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

### **Abstract**

This Research aimed to investigate both the partial even the simultaneous effects of both the Competence, discipline and the environment work on performance at the General Affairs and Equipment Bureau of Local Secretariat of South Sulawesi Province, and to analyse and identify which variable was dominant on performance of the General Affairs and Equipment Bureau of Local Secretariat of South Sulawesi Province by sampel as much 68 people, using method of simple random sampling. Analyse the data used by descriptively to explain the data of research and description research, while to analyse the quantitative data using the multiple linear regression analysis.

The result of research indicate that the value of coefficient regresion for the variable of competence equal to 0,269, others assess the  $p$ value = 0,003, value of coefficient regresi for the discipline equal to 0,283 and assess the  $p$ value equal to 0,004 whereas coefficient value for the variable of the environmental work equal to 0,252 with the value  $p$ value 0,008 < 0,05. This matter look the result which are positive and signifikan to influence the performance at the General Affairs and Equipment Bureau of Local Secretariat of South Sulawesi Province. Others, biggest variable of its influence performance is competence variable.

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

Copyright (c) 2024

✉ Corresponding author :

Email Address : [anugrahprabowo@gmail.com](mailto:anugrahprabowo@gmail.com)

## PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu instansi dalam mencapai tujuan, tidak terlepas dari peran dan kinerja para pegawai yang ada dalam instansi tersebut. Pegawai sebagai sumber daya manusia merupakan aset terpenting bagi instansi karena perannya sebagai pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional instansi. Untuk itu para pegawai diarahkan agar dapat meningkatkan kinerjanya sehingga memiliki perilaku dan sikap yang mencerminkan tanggung jawab, loyalitas serta kedisiplinan.

Implikasi penerapan pola otonomi daerah yang diberlakukan sejak era pemerintahan reformasi, menyebabkan pemerintah daerah terkadang diperhadapkan pada tantangan yang sangat kompleks dengan berbagai tugas dalam memenuhi tuntutan pembangunan dan pelayanan kepada masyarakat, kedua aspek tersebut menuntut kinerja pegawai yang maksimal. Berbagai kendala maupun tantangan yang dihadapi harus segera dicarikan solusi dengan sebaik-baiknya sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Kinerja pegawai pada Biro Umum dan Perlengkapan Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan setiap tahunnya berdasarkan indikator pada Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3) memperlihatkan hasil yang cukup baik. Namun dari wawancara pendahuluan dengan beberapa kepala bagian mengatakan bahwa, kalau dilihat dari aspek kuantitas dan kualitas kerja, kinerja pegawai belum memenuhi harapan baik bagi masyarakat maupun bagi instansi.

Tabel 1

Rekavitulasi Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3) PNS Biro Umum dan Perlengkapan Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan

No	Golongan	Nilai Prestasi Kerja				Keterangan
		Tidak baik	Kurang Baik	Baik	Amat baik	
1	Golongan I	-	3	5	-	8 orang
2	Golongan II	-	-	71	11	82 orang
3	Golongan III	-	-	69	26	95 orang
4	Golongan IV	-	-	25	4	29 orang
Jumlah		-	3	170	41	214 orang

Sumber : data yang telah diolah, 2023

Mengacu pada upaya memenuhi tuntutan pembangunan dan meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat, maka diperlukan upaya peningkatan kinerja pegawai baik pada aspek kuantitas maupun aspek kualitas agar dapat memberikan kontribusi positif terhadap kinerja. Upaya yang dilakukan Biro Umum dan Perlengkapan Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan dalam membangun kinerja pegawai, di antaranya membangun kompetensi yang positif antar pegawai, penerapan disiplin kerja, dan menyediakan lingkungan kerja yang kondusif.

Flippo (2018:14) menyatakan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu, motivasi, gaya kepemimpinan, iklim kerja atau lingkungan kerja, dukungan organisasi, disiplin kerja dan kemampuan karyawan dalam hal ini kompetensi. Namun dalam penelitian ini, penulis memfokuskan pada variabel kompetensi, disiplin dan lingkungan kerja sebagai variabel yang dapat membangun kinerja pegawai.

Kompetensi merupakan suatu yang mendasari karakteristik dari suatu individu yang dihubungkan dengan hasil yang diperoleh dari suatu pekerjaan (Spencer dan Spencer 2013). Kompetensi melekat pada kepribadian seseorang dan dapat memprediksikan tingkah laku dan kemampuan secara luas pada semua situasi dan kondisi pekerjaan yang dihadapi. Peningkatan kompetensi pegawai akan mempengaruhi kinerja pegawai.

Selain kompetensi, variabel disiplin juga sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Sutrisno (2019:102) disiplin karyawan memainkan peranan yang dominan, krusial dan kritical dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Demikian juga hasil penelitian Regina Aditya Reza (2010) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Disiplin merupakan suatu kondisi atau sifat hormat yang ada pada diri setiap pegawai terhadap peraturan dan ketetapan suatu instansi. Jika peraturan dan ketetapan yang ada dalam suatu instansi diabaikan, maka pegawai dianggap mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya bila pegawai patuh pada aturan atau ketetapan yang diberlakukan, mencerminkan adanya disiplin kerja yang baik.

Selain kompetensi dan disiplin, variabel yang tak kalah pentingnya mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja. Menurut Soedarmayanti (2017) lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja atau iklim organisasi dapat berpengaruh besar terhadap kepuasan kerja dan prestasi kerja (Davis, 2015). Lingkungan kerja yang kondusif yaitu adanya sikap saling menghargai antara teman sejawat, antara atasan dan bawahan, perhatian dan merasa menjadi bagian integral instansi yang berdampak pada kepuasan bagi pegawai.

Setiap instansi mempunyai iklim tersendiri yang membedakan dari organisasi-organisasi lain yang mempengaruhi perilaku anggota- anggotanya. Moekijat (2010, hal. 97) menjelaskan bahwa manajemen harus berusaha menciptakan suatu iklim yang memungkinkan tercapainya tujuan organisasi dan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan psikologis maupun sosial para pegawainya agar tercipta kepuasan kerja pegawai.

Berkaitan dengan pentingnya masalah kompetensi, disiplin dan lingkungan kerja, maka hal ini perlu diperhatikan oleh Biro Umum dan Perlengkapan Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan yang merupakan unsur staf dalam membantu pimpinan dalam menjalankan roda pemerintahan provinsi dalam bidang administrasi dimana kesiapan dari aparatur dituntut untuk mampu menjalankan tugasnya dengan baik agar dapat mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Usaha pencapaian tujuan tidaklah selalu berlangsung dengan mulus. Permasalahan yang terjadi pada Biro Umum dan Perlengkapan Sekretariat Daerah adalah bahwa kinerja pegawai tidak sesuai dengan standar yang diharapkan, karena kepuasan kerja

mengalami penurunan. Hal ini dapat dilihat dari kurang terjalinnya kerjasama antara satu pegawai dengan yang lainnya, iklim organisasi yang tidak mendukung aktivitas kerja, serta kurangnya motivasi melalui pemberian insentif dan tunjangan kinerja kepada setiap pegawai sehingga kepuasan kerja menurun dan pada akhirnya kinerja atau prestasi kerja pegawai ikut pula mengalami penurunan.

Untuk mengatasi permasalahan tersebut, maka Biro Umum dan Perlengkapan Sekretariat Daerah perlu untuk memperhatikan dinamika kompetensi, penerapan disiplin pada pegawai dan lingkungan kerja yang memadai kepada setiap pegawai, hal ini dimaksudkan untuk dapat memberikan kepuasan kerja yang pada gilirannya akan memacu kinerja bagi setiap pegawai.

Dari uraian latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan masalah yang menjadi fokus dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah kompetensi, disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Biro Umum dan Perlengkapan Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan?
2. Manakah dari variabel kompetensi, disiplin dan lingkungan kerja yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada Biro Umum dan Perlengkapan Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan?

## **METODOLOGI**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu peneliti mengumpulkan data dengan menetapkan terlebih dulu konsep sebagai variabel-variabel yang berhubungan yang berasal dari teori yang sudah ada kemudian mencari data dengan menggunakan kuesioner untuk pengukuran variabel kompetensi, disiplin dan lingkungan kerja sebagai variabel bebas dan kinerja pegawai sebagai variabel terikat. Tujuannya adalah untuk mengetahui keterkaitan pengaruh antara variabel kompetensi, disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan menggunakan sistem komputerasi program SPSS versi 20.

Penelitian ini dilaksanakan di Kota Makassar, yaitu pada Biro Umum dan Perlengkapan Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Sedangkan waktu penelitian dilakukan berdasarkan lamanya penelitian yang dilakukan, yaitu mulai dari pengusulan judul penelitian, survey lapangan, penulisan proposal, pengumpulan dan pengolahan data hingga perampungan hasil penelitian yang membutuhkan waktu sekitar 2 (dua) bulan. Obyek atau sasaran dalam penelitian ini adalah pegawai pada Biro Umum dan Perlengkapan Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan yang berjumlah 214. Jenis data yang digunakan ada dua yaitu data kuantitatif dan data kualitatif. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam menunjang penelitian ini adalah observasi, wawancara, dan kuesioner.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Deskripsi Variabel Kompetensi ( $X_1$ )**

Kompetensi merupakan suatu yang mendasari karakteristik dari suatu individu yang dihubungkan dengan hasil yang diperoleh dari suatu pekerjaan (Spencer dan Spencer 2013). Kompetensi melekat pada kepribadian seseorang dan dapat memprediksikan tingkah laku dan kemampuan secara luas pada semua situasi

dan kondisi pekerjaan yang dihadapi. Peningkatan kompetensi pegawai akan mempengaruhi kinerja pegawai. Tanggapan responden mengenai kompetensi dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2  
Tanggapan Responden mengenai Kompetensi

Indikator	STS		TS		KS		S		SS		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1. Pengetahuan	0	0	3	4,4	14	20,6	42	61,8	9	13,2	3,83
2. Pemahaman	0	0	1	1,5	7	10,3	44	64,7	16	23,5	4,10
3. Ketrampilan	0	0	1	1,5	17	25,0	35	51,5	15	22,1	3,94
4. Sikap	0	0	2	2,9	13	19,1	40	58,8	13	19,1	3,94
5. Minat	0	0	0	0	11	16,2	34	50,0	23	33,8	4,17
6. Nilai	0	0	0	0	12	17,6	35	51,5	21	30,9	4,13
Rata-rata nilai variabel											4,01

Berdasarkan tabel di atas, yakni tanggapan responden mengenai kompetensi, maka sebagian besar responden dari 68 orang sampel penelitian memberi jawaban setuju akan indikator pengetahuan pegawai. Jumlah responden yang setuju adalah sebanyak 42 orang atau sebesar 61,8% dan kurang setuju sebanyak 14 orang responden atau sebesar 20,6%. Selanjutnya mengenai pemahaman responden akan tugasnya, sebanyak 44 orang responden atau sebesar 64,7% menyatakan setuju, 16 responden atau sebesar 23,5% menyatakan sangat setuju. Berkaitan dengan indikator ketrampilan, sebanyak 35 responden atau sebesar 51,5% menyatakan setuju, 17 orang responden atau sebesar 25% menyatakan kurang setuju dan 15 orang responden atau sebesar 22,1% menyatakan sangat setuju. Menyangkut tentang indikator sikap sebagai pegawai, maka 40 orang responden atau sebesar 58,8% menyatakan setuju dan sebanyak 13 orang responden atau sebesar 19,1% menyatakan kurang setuju dan sangat setuju. Sedangkan mengenai indikator minat, sebanyak 34 responden atau sebesar 50% menyatakan setuju, 23 responden atau sebesar 33,8% menyatakan sangat setuju. Selain itu, untuk indikator nilai, sebanyak 35 responden atau sebesar 51,5% menyatakan setuju, 21 orang responden atau sebesar 30,9% menyatakan sangat setuju. Dari keseluruhan jawaban responden, kita dapat menyimpulkan bahwa variabel kompetensi memberi pengaruh yang dominan dalam membangun kinerja pegawai pada Biro Umum dan Perlengkapan Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi selatan.

### Deskripsi Variabel Disiplin ( $X_2$ )

Variabel yang lain yang secara khusus dikaji, yakni tentang disiplin kerja pegawai. Fathoni (2016:126) mengemukakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggungjawabnya. Kesediaan melakukan tindakan dengan sikap disiplin adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak. Tanggapan responden mengenai variabel disiplin dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 3

## Tanggapan Responden Mengenai Disiplin

Indikator	STS		TS		KS		S		SS		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1. Memahami aturan dan tata tertib	1	1,5	2	2,9	8	11,8	45	66,2	12	17,6	3,95
2. Hadir tepat waktu	0	0	1	1,5	16	23,5	30	44,1	21	30,9	4,04
3. Mengikuti peraturan	0	0	3	4,4	20	29,4	36	52,9	9	13,2	3,75
4. Tanggung jawab	0	0	1	1,5	7	10,3	46	67,6	14	20,6	4,07
5. Bekerja dengan teliti	0	0	2	2,9	7	10,3	44	64,7	15	22,1	4,05
Rata-rata nilai variabel											3,97

Berdasarkan tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa mengenai pemahaman akan aturan dan tata tertib, 45 orang responden atau sebesar 66,2% menyatakan setuju, 12 responden atau sebesar 17,6% menyatakan sangat setuju, selebihnya menjawab kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Berkaitan dengan indikator kehadiran tepat waktu, 30 orang responden atau sebesar 44,1% menyatakan setuju, 21 orang responden atau sebesar 30,9% menyatakan sangat setuju, 16 orang responden atau sebesar 23,5% menyatakan kurang setuju dan seorang responden menyatakan tidak setuju. Hal ini menggambarkan bahwa indikator untuk hadir tepat waktu di kantor disetujui oleh mayoritas responden sebagai hal yang menunjang kedisiplinan pegawai.

Berhubungan dengan indikator untuk mengikuti peraturan yang ada, sebanyak 36 orang responden atau sebesar 52,9% menyatakan setuju, 20 responden atau sebesar 29,4% menyatakan kurang setuju, 9 responden atau sebesar 13,2% menyatakan sangat setuju dan ada 3 responden atau sebesar 4,4% yang menyatakan tidak setuju. Jawaban mayoritas responden juga menggambarkan bahwa indikator taat dan mau mengikuti peraturan merupakan hal yang mempengaruhi variabel kedisiplinan pegawai.

Sementara menyangkut pernyataan dengan indikator tanggung jawab pegawai dalam menjalankan kewajiban, sebanyak 46 orang responden atau sebesar 67,6% menyatakan setuju, 14 responden atau sebesar 20,6% menyatakan sangat setuju, 7 responden atau sebesar 10,3% menyatakan kurang setuju dan seorang responden menyatakan tidak setuju. Indikator ini juga secara umum memberi gambaran bahwa rasa tanggung jawab pegawai dalam menjalankan tugas merupakan penunjang keberhasilan menjalankan disiplin kerja.

Selain itu, indikator untuk bekerja dengan teliti ditanggapi oleh sebanyak 44 orang responden atau sebesar 64,7% dengan jawaban setuju, 15 responden atau sebesar 22,1% menyatakan sangat setuju dan selebihnya 7 responden atau sebesar 10,3% menyatakan kurang setuju dan ada dua responden yang menyatakan tidak setuju. Hal ini juga memberi makna bahwa kontribusi pegawai untuk bekerja dengan

teliti adalah merupakan penunjang variabel kedisiplinan pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai.

### Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja ( $X_3$ )

Akan halnya variabel lingkungan kerja, Nitisemito (2011), menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugasnya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pekerja. Jika pekerja menyenangi lingkungan kerjanya, maka pekerja tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja juga akan tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai, hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja. Tanggapan responden mengenai variabel lingkungan kerja ini dapat dilihat pada Tabel sebagai berikut :

Tabel 4  
Tanggapan Responden Mengenai Lingkungan Kerja

Indikator	STS		TS		KS		S		SS		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1. Ukuran dan tata letak	0	0	3	4,4	16	23,5	42	61,8	7	10,3	3,77
2. Kebisingan	0	0	4	5,9	16	23,5	40	58,8	8	11,8	3,76
3. Sirkulasi udara	0	0	4	5,9	14	20,6	40	58,8	10	14,7	3,82
4. Hubungan kerja sesama rekan kerja	0	0	2	2,9	13	19,1	37	54,4	16	23,5	3,98
5. Hubungan kerja antara atasan dan bawahan	0	0	1	1,5	7	10,3	35	51,5	25	36,8	4,23
Rata-rata nilai variabel											3,91

Berkaitan dengan pernyataan variabel lingkungan kerja, sebanyak 42 orang responden atau sebesar 61,8 % menyatakan setuju, 16 responden atau sebesar 23,5 % menyatakan kurang setuju, 7 responden atau sebesar 10,3 % menyatakan sangat setuju dan hanya tiga responden atau sebesar 4,4 % menyatakan tidak setuju. Dari berbagai tanggapan responden, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menyetujui bahwa indikator ukuran dan tata letak ruang kerja mempengaruhi variabel lingkungan kerja.

Sementara mengenai indikator kebisingan dalam ruang kerja, sebanyak 40 orang responden atau sebesar 58,8% menyatakan setuju, 16 responden atau sebesar 23,5% menyatakan kurang setuju, 8 responden atau sebesar 11,8% menyatakan sangat setuju dan ada 4 responden atau sebesar 5,9% menyatakan tidak setuju. Tanggapan

responden ini juga mencerminkan bahwa mayoritas responden masih menghendaki suasana yang nyaman sebagai indikator pendukung lingkungan kerja dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai.

Akan halnya indikator sirkulasi udara, 40 orang responden atau sebesar 58,8% menyatakan setuju, 14 responden atau sebesar 20,6% menyatakan kurang setuju, 10 responden atau sebesar 14,7% menyatakan sangat setuju dan ada empat responden atau sebesar 5,9% menyatakan tidak setuju. Pernyataan responden dalam penelitian ini menggambarkan bahwa sirkulasi udara yang baik disetujui sebagai indikator yang memberi pengaruh positif dalam menunjang variabel lingkungan kerja. Suasana yang pengab dianggap kurang menunjang kinerja.

Sedangkan indikator hubungan kerja sesama rekan kerja, sebanyak 37 orang responden atau sebesar 54,4% menyatakan setuju, 16 responden atau sebesar 23,5% menyatakan sangat setuju, 13 responden atau sebesar 19,1% menyatakan kurang setuju dan hanya dua responden atau 2,9% menyatakan tidak setuju. Jawaban responden ini menggambarkan bahwa sikap untuk bisa menjaga hubungan kerja antara sesama rekan kerja adalah berpengaruh positif dan signifikan menunjang variabel lingkungan kerja dalam upaya memaksimalkan kinerja.

Demikian pula mengenai pernyataan hubungan kerja antara atasan dan bawahan, sebanyak 35 orang responden atau sebesar 51,5% menyatakan setuju, 25 responden atau sebesar 36,8% menyatakan sangat setuju dan hanya 7 responden atau sebesar 10,3% menyatakan kurang setuju serta seorang responden atau sebesar 1,5% menyatakan tidaksetuju. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa suasana lingkungan kerja yang harmonis masih sangat bergantung pada keberhasilan menciptakan hubungan kerja yang baik antara atasan dan bawahan.

### Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Berkaitan dengan variabel kinerja pegawai, Soedarmayanti (2011), mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil atau keluaran dari suatu proses, kinerja memiliki hubungan yang erat dengan produktivitas karena merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi. Kinerja pegawai pada dasarnya adalah merupakan hasil kerja seorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Tinggi rendahnya kinerja pegawai merupakan ukuran terhadap efisiensi dan efektivitas suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tanggapan responden mengenai variabel kinerja ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 5

Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pegawai

Indikator	STS		TS		KS		S		SS		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1. Kuantitas	0	0	2	2,9	11	16,2	44	64,7	11	16,2	3,94
2. Kualitas	0	0	4	5,9	14	20,6	37	54,4	13	19,1	3,86
3. Efisiensi	0	0	2	2,9	11	16,2	36	52,9	19	27,9	4,05
4. Efektivitas	0	0	2	2,9	10	14,7	40	58,8	16	23,5	4,02
Rata-rata nilai variabel											3,97

Berdasarkan tanggapan responden mengenai kinerja pegawai dengan indikator kuantitas kerja, rata-rata responden memberikan jawaban setuju yakni sebanyak 44 orang atau sebesar 64,7%. Indikator kedua tentang kualitas kerja pegawai, rata-rata responden memberikan jawaban setuju yakni sebanyak 37 orang atau sebesar 54,4%. Pertanyaan ketiga mengenai efisiensi kerja sebagian besar responden memberikan jawaban setuju yakni sebanyak 36 orang atau sebesar 52,9%. Selain itu, tanggapan responden mengenai efektivitas kerja, sebanyak 40 orang atau sebesar 58,8% menyatakan setuju. Dari hasil di atas dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden mengenai nilai kinerja pegawai dengan nilai rata-rata variabel sebesar 3,97.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis hasil penelitian mengenai variabel kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja yang dominan terhadap upaya membangun kinerja pada Biro Umum dan Perlengkapan Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan, dianalisis dengan menggunakan metode kualitatif dan kuantitatif. Analisis kuantitatif digunakan untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dengan menggunakan model analisis regresi linear berganda, sedangkan analisis kualitatif digunakan untuk menelaah pembuktian analisis kuantitatif.

Pembuktian ini dimaksudkan untuk menguji variasi suatu model regresi yang digunakan dalam menerangkan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) dengan cara menguji kemaknaan dari koefisien regresinya.

Hasil olahan data dengan menggunakan program SPSS 20 (*Statistical Package for Social Science 20*) dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 6  
Hasil Perhitungan Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std error	Beta		
(constant)	0,731	0,395		1,850	0,069
Kompetensi (X <sub>1</sub> )	0,269	0,088	0,317	3,071	0,003
Disiplin Pegawai (X <sub>2</sub> )	0,283	0,096	0,308	2,955	0,004
Lingkungan kerja (X <sub>3</sub> )	0,252	0,092	0,275	2,746	0,008
R = 0,705	F <sub>hitung</sub> = 21,031				
R <sup>2</sup> = 0,496	Sign = 0,000				

Sumber : Output SPSS 20, 2023

Berdasarkan hasil olahan data regresi dengan menggunakan program komputerisasi SPSS versi 20, maka dapat dipaparkan dengan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 0,731 + 0,269X_1 + 0,283X_2 + 0,252X_3$$

Dari hasil persamaan regresi tersebut di atas, maka akan disajikan penjelasan dari persamaan regresi yaitu sebagai berikut :  $b_0 = 0,731$  yang diartikan bahwa dengan adanya kompetensi, disiplin pegawai dan lingkungan kerja yang kondusif maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,731 atau sebesar 73,1%. Untuk variabel  $b_1 =$

0,269, hal ini menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai kompetensi akan mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,269 atau sebesar 26,9%, sedangkan untuk variabel  $b_2$  dapat diartikan bahwa dengan adanya peningkatan disiplin pegawai maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,283 atau 28,3%. Demikian pula untuk variabel  $b_3$  dapat diterjemahkan bahwa dengan adanya perbaikan lingkungan kerja yang semakin kondusif, maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,252 atau 25,2%.

Berdasarkan hasil persamaan regresi tersebut, maka dapat diketahui bahwa variabel bebas yang paling berpengaruh dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pada Biro Umum dan Perlengkapan Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan adalah variabel kompetensi ( $X_1$ ), hal ini dapat dilihat pada tabel 6 bahwa nilai signifikansi variabel kompetensi ( $X_1$ ) hanya sebesar 0,003 sedangkan variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) adalah sebesar 0,004 dan nilai signifikansi untuk variabel lingkungan kerja adalah sebesar 0,008.

### Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing atau secara parsial variabel independen (kompetensi, disiplin pegawai dan lingkungan kerja) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai). Sementara itu secara parsial pengaruh dari ketiga variabel independen tersebut dapat dilihat pada Tabel 6.

Pengaruh dari masing-masing variabel kompetensi, disiplin pegawai dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Biro umum dan Perlengkapan Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi selatan dapat dilihat dari arah tanda dan tingkat signifikan (probabilitas). Jika tingkat signifikansinya  $< 0,05$  maka dapat dikatakan bahwa variabel tersebut berpengaruh dan signifikan. Hal ini dapat diuraikan sebagai berikut:

#### 1) Uji Parsial Untuk Kompetensi ( $X_1$ )

Hasil pengujian parsial (uji t) antara variabel kompetensi terhadap variabel kinerja pegawai seperti yang terlihat pada tabel 6 sebelumnya menunjukkan nilai probabilitas atau nilai  $p$ value sebesar 0,003 yang lebih kecil dari 0,05, hal ini berarti bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Biro Umum dan Perlengkapan Sekretariat Daerah provinsi Sulawesi Selatan.

#### 2) Uji Parsial untuk Disiplin Pegawai ( $X_2$ )

Hasil pengujian parsial (uji t) antara variabel disiplin pegawai terhadap kinerja pegawai seperti yang terlihat pada tabel 6 sebelumnya menunjukkan nilai probabilitasnya atau nilai  $p$ value sebesar 0,004 yang lebih kecil dari 0,05, hal ini berarti bahwa disiplin pegawai ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Biro Umum dan Perlengkapan Sekretariat Daerah provinsi Sulawesi Selatan.

#### 3) Uji Parsial untuk Lingkungan Kerja ( $X_3$ )

Hasil pengujian parsial (uji t) antara variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja pegawai seperti yang terlihat pada tabel 6 sebelumnya menunjukkan nilai probabilitas atau nilai  $p$ value sebesar 0,008 yang lebih kecil dari 0,05, hal ini berarti bahwa variabel lingkungan kerja ( $X_3$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Biro Umum dan Perlengkapan Sekretariat Daerah provinsi Sulawesi Selatan.

### Uji Simultan (Uji F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependennya. Hasil perhitungan Uji F dapat dilihat pada Tabel berikut ini:

Tabel 7  
Hasil Hitung Uji F  
ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
Regression	28,639	3	9,546	21,031	0,000 <sup>b</sup>
Residual	29,052	64	0,454		
Total	57,691	67			

Sumber : output SPSS 20, 2023

Dari hasil analisis regresi seperti terlihat pada tabel 7 di atas bahwa variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Hal ini dibuktikan nilai signifikansi (sig) sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi (sig) jauh lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja pegawai atau dapat dikatakan bahwa kompetensi, disiplin pegawai dan lingkungan kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja pegawai Biro Umum dan Perlengkapan Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.

### Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil persamaan regresi diperoleh nilai koefisien regresi untuk kompetensi sebesar 0,269, selain itu nilai  $p$ value = 0,003 < 0,05, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel kompetensi ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai dan dapat diketahui pula bahwa variabel bebas yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah variabel kompetensi ( $X_1$ ) karena dibanding dengan variabel lainnya, nilai  $p$  value variabel kompetensi adalah lebih kecil dari variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) dengan nilai  $p$ value sebesar 0,004 maupun variabel lingkungan kerja ( $X_3$ ) dengan nilai  $p$ value sebesar 0,008. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Mulyasa (2014), bahwa kompetensi merupakan perpaduan dari pengetahuan, ketrampilan, nilai dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Koernia Purwikartuti (2015) yang menemukan bahwa kompetensi karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, baik secara simultan maupun secara parsial, sehingga variabel kompetensi ( $X_1$ ) dalam penelitian ini dianggap sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Koernia Purwikartuti.

### Pengaruh Disiplin Pegawai terhadap Kinerja

Dari hasil perhitungan regresi, maka diperoleh nilai koefisien regresi untuk disiplin pegawai sebesar 0,283, selain itu nilai  $p$ value sebesar 0,004 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin pegawai mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Fathoni

(2016:126) bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggungjawabnya. Kesediaan melakukan tindakan dengan sikap disiplin adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Regina Aditya Reza (2010) yang menemukan bahwa disiplin pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial maupun simultan, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel disiplin pegawai ( $X_2$ ) dalam penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Regina Aditya Reza.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja**

Hasil perhitungan koefisien regresi diperoleh nilai koefisien untuk variabel lingkungan kerja sebesar 0,252, selain itu memiliki nilai  $p$ value  $0,008 < 0,05$ , dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara nilai variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Nitisemito (2011), bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugasnya.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Khomsah Nurul Hidayah (2016) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai baik secara simultan maupun secara parsial, sehingga variabel lingkungan kerja ( $X_3$ ) dalam penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Khomzah Nurul Hidayah.

## **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, setelah melakukan berbagai tahapan penelitian mengenai implementasi variabel kompetensi, disiplin pegawai dan lingkungan kerja yang dominan memberi pengaruh pada upaya membangun kinerja pegawai pada Biro Umum dan Perlengkapan Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan model regresi linear berganda, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ) dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) menampakkan hasil yang positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Biro Umum dan Perlengkapan Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Dengan demikian hipotesis pertama yang mengatakan bahwa kompetensi, disiplin dan lingkungan kerja memberi pengaruh yang signifikan dalam membangun kinerja pegawai pada Biro Umum dan Perlengkapan Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan dapat diterima.
2. Berdasarkan hasil pengujian regresi, maka dapat diketahui bahwa variabel yang paling besar pengaruhnya dalam membangun kinerja pegawai adalah variabel kompetensi ( $X_1$ ). Dari apa yang ditunjukkan oleh model analisis tersebut, dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua yang menyatakan bahwa kompetensi adalah variabel yang dominan berpengaruh dalam membangun kinerja pegawai pada

Biro Umum dan Perlengkapan Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan dapat diterima.

Adapun saran-saran yang dapat diberikan sehubungan dengan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diuraikan adalah sebagai berikut :

1. Disarankan kepada pimpinan untuk dapat lebih memperhatikan dan meningkatkan meningkatkan kompetensi antar pegawai dalam lingkup Biro Umum dan Perlengkapan Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan terutama yang berkaitan pada aspek pengetahuan akan tugas pokok mereka, sebab dengan demikian peningkatan aspek kompetensi akan menimbulkan gairah kerja individual antar sesama karyawan yang pada akhirnya akan memacu peningkatan kinerja.
2. Disarankan pula untuk lebih meningkatkan aspek disiplin pegawai, terutama pada kedisiplinan untuk menjalankan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, sehingga pada gilirannya akan dapat meningkatkan prestasi atau kinerja yang dicapai oleh masing-masing pegawai.
3. Disarankan pula untuk memperbaiki lingkungan kerja yang ada serta memperbaiki hubungan kerja baik antara sesama karyawan maupun antara atasan dan bawahan, sebab dengan perbaikan lingkungan kerja ini akan dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Biro Umum dan Perlengkapan Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.

## Referensi:

- Arep Ishak dan Tanjung Hendri, 2013, *Manajemen Motivasi*, PT. Gramedia Widia Sarana Indonesia, Jakarta
- As'ad, Moh, 2015. *Seri Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia: Kepemimpinan Efektif dalam Perusahaan (Suatu Pendekatan Psikologik)*. Liberty. Yogyakarta.
- Gomes, Faustino Cardoso, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi Offset, Yogyakarta
- Hasibuan, Melayu, S.P, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta
- Mardiana, 2014, *Manajemen Produksi*. Badan IPWI, Jakarta
- Mangkunegara, Anwar P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Keempat. Gajah Mada University Press. Yogyakarta.
- Mangkuprawira, Syafri, 2017, *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*, cetakan pertama, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Mulyasa, 2014, *Kurikulum Berbasis Kompetensi, konsep, Karakteristik, dan Implementasi*. PT. Remaja Rosdakarya Offset, Bandung
- Nohong, Mursalim, 2013, *Modul SPSS : Statistics*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin, Makassar
- Rivai, Veithzal, 2015, *Performance Appraisal*. Edisi Kedua. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Robbins P.S, 2012, *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*, Edisi Kelima, Erlangga, Jakarta
- Robbins, P. Stephen, P., 2010, *Organizational Behaviour : Concepts, Controversies and Applications.*, Prentice Hall Inc., New Jersey.
- Schermerhorn, J.R., Jr., Hunt, J.G. and Osborn, R.N. 2010. *Basic Organizational Behavior*.

2<sup>nd</sup> ed. John. Wiley. New York.

Simamora, Henry, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN, Yogyakarta

Soedarmayanti. 2011. *Good Governance* dalam Rangka Otonomi Daerah. Mandar Maju. Bandung.

Soedarmayanti, 2017, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Mandar Maju, Bandung

Spencer and Spencer, 2013, *Competence at Work*, John Wiley and Sons Inc. New York

Umar, Husein, 2014, *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi.*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta