

PENGARUH KOMPETENSI, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (*The Effect of Competence, Work Discipline and Work Environment on Employees Performance*)

La Ode Hasan Idris

Laode.hasan.idris@gmail.com

Program Studi Ilmu Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Halu Oleo

Samdin

samdin@uho.ac.id

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Halu Oleo

La Ode Kalimin

laodekalimin@yahoo.co.id

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Halu Oleo

Info Jurnal

Sejarah Artikel:

Diterima

08-03-2019

Disetujui

26-04-2019

Dipublikasikan

19-04-2019

Keywords:

competence, work discipline, work environment and employees performance

Klasifikasi JEL:
H10, H11

Abstract

This study intends to analyze the simultaneous and partial effect of competence, work discipline and work environment on employees performance in the Southeast Sulawesi Provincial Forestry Service. The population of this research was the Civil Servants (PNS) of the Provincial Forestry Service of Southeast Sulawesi. The size of the sample in this research was determined by using the Slovin formula which amounted to 96 respondents. The determination of this research sample used probability sampling techniques, which is proportional stratified random sampling. Strata was carried out based on the placement of employees of the Provincial Forestry Service of the Southeast Sulawesi. The method of collecting data was using questionnaires and literature review. The analytical tool used is the Multivariate Regression Analysis (MRA) using SPSS for Windows 24.0.

The result of the research shows: 1) competence, work discipline and work environment simultaneously have positive and significant effects on employee performance; 2) competence has positive and significant effects on employees performance; 3) work discipline has positive and significant effects on employees performance; and 4) work environment has positive and insignificant effects on employees performance.

I. PENDAHULUAN

Organisasi berisikan orang-orang yang mempunyai serangkaian aktivitas yang jelas dan dilakukan secara berkelanjutan guna mencapai tujuan organisasi. Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan diprakarsai dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota organisasi, dimana manusia sebagai pendukung utama setiap organisasi apapun bentuk organisasi itu (Rivai dan Mulyadi, 2009:89). Dalam konteks administrasi negara, peran sumber daya aparatur menjadi unsur yang sangat vital bagi berlangsungnya kehidupan pemerintahan dan pembangunan. Kajian teoritis yang menjadi rujukan dalam mengkaji dan mengukur hubungan antara variabel dalam penelitian ini mengacu pada dasar teori Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Menurut Flippo (1984:12); Malthis dan Jackson (2001:21) dan Dressler (2004:34) bahwa MSDM adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian serta proses memperoleh, melatih, menilai, pengembangan, integrasi, pemeliharaan, memberikan kompensasi, memperhatikan hubungan kerjanya, kesehatan, keamanan, keadilan dan pemutusan hubungan kerja. Berdasarkan pada teori MSDM untuk mengkaji konstruksi dan menguji hubungan antara variabel penelitian ini difokuskan pada kajian kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Tenggara.

Gibson, *et al* (2012:73) menjelaskan bahwa kinerja organisasi tergantung pada kinerja pegawainya, atau dengan kata lain kinerja pegawai akan memberikan kontribusi pada kinerja organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi, dan dikatakan buruk jika sebaliknya. Tuntutan tugas yang semakin meningkat kedepannya hendaknya diimbangi dengan kinerja pegawai yang terus meningkat. Satu sisi, sumber daya manusia dapat menjadi salah satu keunggulan kompetitif bagi organisasi. Akan tetapi, di sisi lain sumber daya manusia akan menjadi beban bagi organisasi apabila tidak dilakukan pengelolaan dengan tepat (Zopiatis & Constanti, 2007 dalam Kristanto, 2015:86). Masalah yang timbul akibat tidak dikelolanya sumber daya manusia, antara lain: (1) Tidak harmonisnya hubungan antara pegawai dengan atasan (2) Kinerja pegawai yang tidak meningkat bahkan turun dan (3) Kepentingan organisasi dikesampingkan dibandingkan dengan kepentingannya sendiri. Menurut Neely, Adams, and Crowe (2001) dalam Kristanto (2015:86), sumber daya manusia merupakan salah satu aspek dari keberhasilan organisasi. Lebih lagi, Sutanto (1999) dalam Kristanto (2015:86) menyatakan bahwa kinerja organisasi berhubungan erat dengan kinerja pegawai.

Kinerja pegawai (*performance*) adalah ukuran untuk mengidentifikasi hasil pencapaian terhadap tugas organisasional. Dalam penelitian ini, teori yang digunakan untuk menjelaskan konstruk kinerja Pegawai Negeri Sipil adalah *performance theory*. Merujuk pada Peraturan Pemerintah No. 46 tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS dengan kewajiban penyusunan Sasaran Kerja Pegawai (SKP) bagi setiap individu PNS. Dalam Peraturan ini, kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) terdiri dari dua unsur yaitu penilaian unsur SKP dan perilaku kerja. Penilaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP) sesuai PP 46 Tahun 2011 meliputi: kuantitas, kualitas, dan waktu. Sementara penilaian perilaku kerja meliputi: aspek orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, dan kerjasama. Penilaian kinerja pegawai secara teoritis maupun empiris dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor secara universal. Namun penelitian ini difokuskan pada faktor kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja.

Peningkatan kinerja pegawai dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain kompetensi pegawai. Kata kompetensi memiliki banyak pengertian yang masing-masing menyoroti aspek dan penekanan yang relatif berbeda. Namun demikian, terdapat suatu kesepakatan umum mengenai elemen kompetensi yang terdiri dari pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*skill*), dan perilaku (*attitude*). Secara umum, kompetensi adalah tingkat keterampilan, pengetahuan dan tingkah laku yang dimiliki seorang individu dalam melaksanakan tugas yang ditekankan kepadanya dalam organisasi. Pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skills*), dan perilaku (*attitude*) sebagai elemen kompetensi perlu diuraikan lebih lanjut dalam faktor-faktor kompetensi, dapat digunakan sebagai standar evaluasi kinerja dalam manajemen kinerja setiap organisasi. Kompetensi mempengaruhi manajemen kinerja dinyatakan pula oleh Armstrong (2004:91) bahwa manajemen kinerja terkait dengan *input* dan proses (sasaran dan kompetensi) sebagaimana terkait juga dengan *output* dan *outcome* (hasil dan kontribusi). Penilaian kinerja didasarkan

pada suatu pemahaman pengetahuan, keterampilan, keahlian dan perilaku yang diperlukan untuk melaksanakan tugas secara baik. Lebih lanjut, Spencer *et al.* (1993:34) berpendapat bahwa faktor pengetahuan, keterampilan dan kemampuan sangat diperlukan untuk mendukung kinerja pegawai. Pendapat tersebut sejalan dengan Mathis dan Jackson (2001:214), *competency is a base characteristic that correlation of individual and team performance achievement*. Kompetensi adalah karakteristik dasar yang dapat dihubungkan dengan peningkatan kinerja.

Secara empiris, kompetensi secara signifikan dapat meningkatkan kinerja pegawai dibuktikan dari hasil penelitian Mangkunegara dan Waris (2015), Suyitno (2017), Mulyanto *et al* (2018), Dharmanegara *et al* (2016), dan Jeffey dan Ruliyanto (2017). Hasil ini dapat diartikan bahwa kompetensi dapat dihubungkan dengan kinerja dalam sebuah model alir sebab akibat yang menunjukkan bahwa tujuan, perangai, konsep diri, dan kompetensi pengetahuan dibangkitkan oleh suatu keadaan, dapat memprakirakan perilaku-perilaku cakup, yang kemudian memprakirakan kinerja. Agar mencapai kinerja yang optimal hendaknya pengaruh dari faktor-faktor kompetensi diupayakan semaksimal mungkin sesuai dengan area pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai. Dengan demikian kompetensi sebagai karakteristik individual diperlukan untuk mencapai kinerja efektif dalam pelaksanaan tugas pekerjaan.

Hasil penelitian terdahulu terdapat *research gap* pengaruh kompetensi terhadap kinerja. Rumasukun *et al* (2015) dan Narlis (2018) menemukan bahwa kompetensi pegawai berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan hasil penelitian terdahulu, menurut argumen yang dapat dipersepsikan peneliti disebabkan oleh keragaman indikator pengukuran variabelnya, obyek yang dikaji, metodologi dan dasar teori yang digunakan sehingga penelitian lanjutan menjadi celah untuk melakukan pengujian terhadap kontradiksi hasil temuan peneliti terdahulu.

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh disiplin kerja, secara teoritis, hubungan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai diutarakan oleh Saydam (2010: 284) bahwa: “Disiplin merupakan pelatihan, khususnya pelatihan pikiran dan sikap untuk menghasilkan pengendalian diri, kebiasaan-kebiasaan untuk mentaati peraturan yang berlaku sesuai dengan tugas dan tanggungjawab masing-masing dengan harapan agar kinerja pegawai dapat berjalan secara efektif dan efisien”.

Secara empiris, penelitian oleh Mangkunegara dan Waris (2015), Suyitno (2017), Amiroso dan Mulyanto. (2015), Kasim *et al* (2016), Thaiefi *et al* (2015) dan Sarwani (2016), menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai. selanjutnya penelitian oleh Jeffey dan Ruliyanto (2017) juga menemukan bahwa penerapan disiplin pegawai yang baik dapat secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun hasil berbeda (*research gap*) oleh Sofyan *et al* (2016) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja pegawai adalah lingkungan kerja baik lingkungan kerja fisik maupun non fisik. Secara teoritis Gibson *et al* (2012) salah satu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor psikologis yang terdiri dari persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Psikologis disini, suatu keadaan fisik yaitu lingkungan kerja yang secara langsung berdampak pada kinerja karyawan. Sementara itu menurut Robert C. Mill, sebagaimana yang dikutip oleh Timpe (2002:150) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja yang menyenangkan mungkin menjadi kunci pendorong bagi para karyawan untuk menghasilkan kinerja puncak.

Secara empiris hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja penelitian oleh Mulyanto *et al* (2018), Dharmanegara *et al* (2016), Chaudhry *et al* (2017) dan Sarwani (2016), menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai/karyawan. Lingkungan kerja yang baik akan memberikan kenyamanan pribadi bagi setiap pegawai yang bisa membangkitkan semangat kerja pegawai sehingga dapat mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik. Hasil temuan penelitian terdahulu terdapat *reseach gap* oleh Amiroso dan Purwanto (2015) menemukan lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Perbedaan hasil penelitian terdahulu menjadi celah untuk melakukan pengujian terhadap kontradiksi hasil temuan peneliti terdahulu. Berdasarkan kajian teoritis dan hasil penelitian pengaruh antara variabel yang dikaji dalam penelitian ini sebagian besar telah membuktikan bahwa kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja mampu meningkatkan kinerja pegawai. Namun secara empiris dari hasil penelitian terdahulu ternyata hasilnya sangat beragam dan

kontradiktif. Karena itu peneliti tertarik untuk melakukan pengujian kembali dan memperoleh kejelasan dari pengaruh variabel tersebut secara terintegrasi baik secara parsial maupun simultan.

Berdasarkan *research gap*, penelitian ini bertujuan menguji dan menjelaskan pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan. Dengan demikian dipandang perlu adanya penelitian lanjutan khususnya pada Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Tenggara dengan bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai baik secara simultan maupun parsial. Alasan pemilihan objek penelitian ini karena pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Tenggara diwajibkan memiliki kemampuan dan keterampilan serta sikap yang baik dalam menjawab setiap tuntutan pekerjaan yang semakin berkembang dimana semenjak tahun 2017 kewenangan urusan kehutanan yang semula berada di Kabupaten/Kota telah dilimpahkan ke Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Tenggara. Kewenangan urusan kehutanan diambil alih oleh pemerintah Provinsi karena saat kewenangan tersebut berada pada pihak pemerintah Kabupaten/Kota. Dengan diambil alih oleh pemerintah Provinsi, masalah-masalah kehutanan terutama pemanfaatan kawasan hutan sebagai kawasan pertambangan atau perkebunan diharapkan bisa lebih terkendali. Keberadaan kawasan hutan merupakan paru-paru dunia. Oleh karena itu, sumber daya kehutanan harus dijaga dari berbagai ancaman kerusakan, Sulawesi Tenggara dengan luas hutan sebesar kurang lebih 2,2 juta hektar, menjadikan tugas Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Tenggara kedepannya semakin berat dan penuh tantangan. Untuk itu, penting bagi pegawai untuk selalu melakukan pengembangan kualitas sumber daya manusia berhubungan dengan tugas pokok (tupoksi) kerjanya sehingga dapat menambah wawasan serta pemahaman mengenai tugas pokok dan fungsinya sehingga kompetensi pegawai semakin meningkat. Namun demikian, fakta yang terjadi dilapangan tidak semua bidang kehutanan tersebut didukung oleh peran pegawai yang mumpuni. Fenomena dilokasi penelitian, Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Tenggara semestinya didukung oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan dan keahlian yang memadai. Namun pada kenyataannya minimnya porsi anggaran yang diperuntukkan untuk pengembangan kompetensi pegawai melalui program-program pendidikan dan pelatihan menjadi salah satu kendala yang dihadapi oleh pegawai dimana tuntutan pekerjaan yang semakin cepat berkembang tidak diikuti oleh peningkatan kemampuan kerja pegawai.

Dari sisi kedisiplinan pegawai di Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Tenggara juga masih relatif rendah. Hal ini dapat dilihat pada sistem absensi belum berjalan secara maksimal, absensi kehadiran pegawai hanya efektif diterapkan pada apel pagi dan apel sore, sedangkan untuk absensi ruangan kadang diabaikan oleh pegawai. Sehingga masih dijumpai pegawai yang pulang selesai apel pagi dan datang kekantor lagi sebebelum apel sore dilaksanakan. Fenomena lain adalah di temukan pegawai kebanyakan hanya berbincang atau duduk-duduk sambil menunggu jam pulang kantor. Sehingga tidak efektifnya tenaga mereka walau secara peraturan tidak melanggar. Fenomena empiris berdasarkan lingkungan kerja yang ditemukan oleh peneliti antara lain kondisi lingkungan kerja Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Tenggara belum menyediakan ruang kerja yang nyaman bagi pegawai seperti sarana perenangan ruangan yang kurang memadai akibat adanya kerusakan kelistrikan yang tidak kunjung diperbaiki, tidak cukupnya sarana dan prasarana penunjang pekerjaan seperti sarana computer yang masih terbatas bagi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang secara langsung berakibat pada peningkatan kinerja pegawai.

II. TINJAUAN LITERATUR

Kompetensi

Klemp (1980) dalam Harsono (2011) mendefinisikan kompetensi seseorang dengan definisi yang lebih rinci adalah “*cluster* atau pengetahuan yang terkait, keterampilan, dan sikap yang mencerminkan sebuah karakteristik yang mendasari seseorang yang menghasilkan efektif dan/atau kinerja superior pada pekerjaan”. sebagian besar pekerjaan seseorang (peran atau tanggung jawab), yang berkorelasi dengan kinerja pada pekerjaan, yang dapat diukur dengan standar yang di terima baik, dan dapat ditingkatkan dengan pelatihan dan pengembangan – Parry (1996) dalam Harsono (2011). Sementara itu, dalam Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 46A Tahun 2003 Tanggal 21 November 2003

ditentukan bahwa kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki seorang Pegawai Negeri Sipil (PNS) tentang Pedoman Penyusunan Standar Kompetensi Jabatan Struktural Pegawai Negeri Sipil berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga Pegawai Negeri Sipil tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif, dan efisien.

Menurut Undang-Undang ASN nomor 5 tahun 2014 pasal 69 ayat 3, dijelaskan bahwa kompetensi sebagaimana dimaksud ayat (1) meliputi: kompetensi teknis, kompetensi manajerial, dan kompetensi sosial kultural .

Disiplin Kerja

Davis dan Newstrom (2004:366) mengemukakan bahwa “*Dicipline is management action to enforce organization standards*” disiplin kerja dapat diartikan sebagai ”pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.” Sejalan dengan pendapat diatas, disiplin kerja menurut Rivai (2014:444) adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Selanjutnya, Hasibuan (2009:193) mendefinisikan disiplin merupakan kesadaran dan ketersediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan suatu kemutlakan. Terlebih lagi Pegawai Negeri Sipil yang bertugas di daerah karena mereka merupakan agen pemerintah yang berfungsi sebagai unit pelayan langsung kepada masyarakat. Disiplin kerja pegawai perlu dilakukan penanganan secara jelas karena pada dasarnya mencerminkan prestasi kerja seorang pegawai itu sendiri. Dalam riset ini disiplin kerja pengukurannya diadopsi dari Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Lingkungan Kerja

Sunyoto (2012:43) mengemukakan “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain. Pengertian lain lingkungan kerja yaitu menurut Schultz dan Schultz (2010:405) lingkungan atau kondisi kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan produktivitas kerja.

Kinerja Pegawai

Colquitt, LePine, dan Wesson (2011) dalam Suwondo dan Sutanto (2015:137) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah serangkaian perilaku karyawan yang memberi kontribusi, baik secara positif maupun negatif terhadap penyelesaian tujuan organisasi. Tiffin yang dikutip Manullang (2012:118) memberikan pembatasan bahwa penilaian pegawai adalah penilaian yang sistematis dari seorang pegawai oleh atasannya atau beberapa orang ahli lainnya yang paham akan pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan pegawai tersebut. Tujuan pengukuran kinerja adalah untuk mengetahui apakah karyawan mampu menyelesaikan kewajibannya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan atau apakah karyawan menyimpang dari rencana yang telah ditetapkan atau apakah hasil kinerja yang telah dircapai karyawan sesuai dengan yang diharapkan. Pengukuran kinerja karyawan dapat dilakukan terhadap kinerja yang nyata dan terukur. Oleh karena itu, dibutuhkan ukuran kinerja yang bersifat kuantitatif atau dapat dihitung. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui kuantitas dan kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran dan kemampuan kerja sama (Wibowo, 2007:155; Abdullah, 2014:146).

Penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS), adalah penilaian secara periodik pelaksanaan pekerjaan seorang Pegawai Negeri Sipil. Pemerintah mengadakan penyempurnaan penilaian kinerja dari sistem penilaian dengan DP3, mulai Tahun 2014 penilaian kinerja PNS menggunakan pola dan mekanisme penyusunan dan penilaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP), seiring diberlakukannya Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 secara efektif pada 1 Januari 2014, dimana setiap PNS diwajibkan menyusun SKP.

Menurut Peraturan Kepala BKN RI No 1 Tahun 2013, yang dimaksud dengan SKP adalah rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh seorang pegawai, yang disusun dan disepakati bersama antara pegawai dengan atasan pegawai. Berbeda dengan DP3 penilaian prestasi kerja terdiri dari dua unsur yaitu Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan perilaku kerja dimana bobot nilai unsur SKP sebesar 60% dan perilaku kerja sebesar 40%. Penilaian SKP meliputi aspek-aspek seperti kuantitas, kualitas, waktu, dan biaya sementara penilaian perilaku kerja meliputi orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama, dan kepemimpinan. Penilaian prestasi kerja PNS dilakukan berdasarkan prinsip-prinsip a) Objektif, b) Terukur, c) Akuntabel, d) Partisipatif, dan e) Transparansi.

Hubungan antar variabel kompetensi, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai

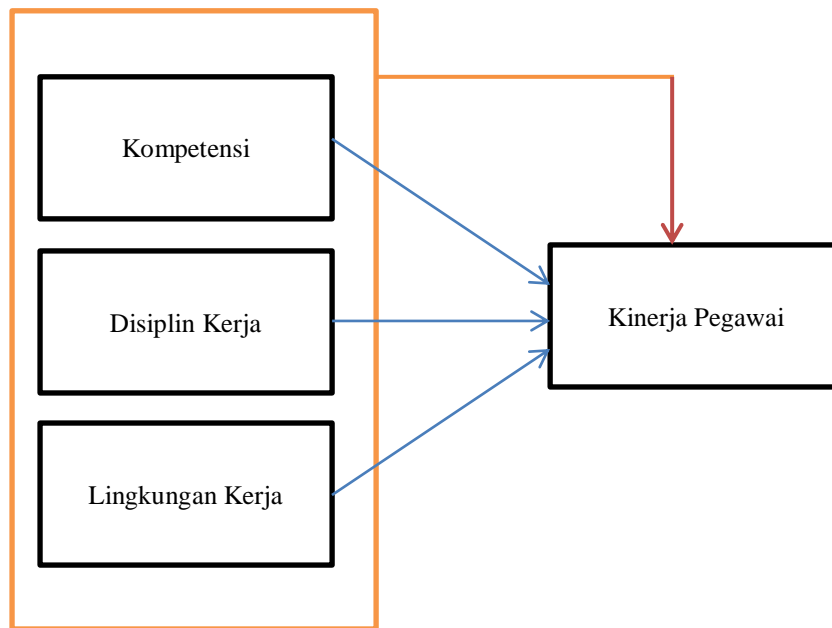
Kompetensi dapat dihubungkan dengan kinerja dalam sebuah model alir sebab akibat yang menunjukkan bahwa tujuan, perangai, konsep diri, dan kompetensi pengetahuan dibangkitkan oleh suatu keadaan, dapat memprakirakan perilaku-perilaku cakup, yang kemudian memprakirakan kinerja. Mathis dan Jackson (2001:214), *competency is a base characteristic that correlation of individual and team performance achievement*. Kompetensi adalah karakteristik dasar yang dapat dihubungkan dengan peningkatan kinerja

Menurut Saydam (2000: 284) mengemukakan bahwa: “Disiplin merupakan pelatihan, khususnya pelatihan pikiran dan sikap untuk menghasilkan pengendalian diri, kebiasaan-kebiasaan untuk mentaati peraturan yang berlaku sesuai dengan tugas dan tanggungjawab masing-masing dengan harapan agar kinerja pegawai dapat berjalan secara efektif dan efisien”. Siagian (1999: 305) mengemukakan bahwa “Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi dalam memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut”. Bahkan dengan optimal dan efektifnya disiplin kerja bila diimplementasikan secara tepat dan konsisten akan dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai secara menyeluruh berkaitan dengan tercapainya sasaran kerja dengan tepat sesuai dengan waktu dan target yang telah ditetapkan.

Menurut Moenir dalam Ahmad Tollardi, (2002), disiplin adalah sendiri adalah ketaatan terhadap aturan. Sementara disipliniasi adalah usaha yang dilakukan untuk menciptakan keadaan disuatu lingkungan kerja yang tertib, berdaya guna dan berhasil guna melalui suatu sistem pengaturan yang tepat. Sebagaimana pendapat dimaksud dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu keadaan tertib dimana seseorang atau sekelompok orang yang tergabung dalam organisasi tersebut berkehendak mematuhi dan menjalankan peraturan-peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis dengan dilandasi kesadaran dan keinsyafan akan tercapainya suatu kondisi antara keinginan dan kenyataan dan diharapkan agar para karyawan memiliki sikap disiplin yang tinggi dalam bekerja sehingga kinerjanya meningkat.

Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja. Lingkungan kerja merupakan pendukung keberhasilan pelaksanaan kerja, semakin baik kondisi lingkungan kerja maka semakin baik pula hasil pekerjaan yang diraih pegawai (Nitisemito, 2004:67).

Menurut Simanjuntak (2011) dalam Rahardjo (2014), kualitas lingkungan kerja dalam arti kondisi ruangan kerja yang nyaman dan sehat, sangat mempengaruhi kesegaran dan semangat kerja karyawan. Jika lingkungan kerja yang diciptakan tidak nyaman, maka pekerja akan cepat merasa lelah dan hal tersebut akan berakibat pada kinerja yang akan terus menurun. Lingkungan kerja yang menyenangkan bisa menjadi salah satu kunci bagi karyawan untuk menghasilkan kinerja puncak. Menurut Winardi (2007:89) lingkungan kerja merupakan suatu alat ukur yang akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai jika lingkungan kerja yang ada pada instansi itu baik. Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi pegawai melalui peningkatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan, serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat kerja akan membawa dampak yang positif bagi pegawai, sehingga kinerja pegawai dapat meningkat.



Gambar 1. Kerangka Konseptual
Sumber: Dari kajian teoritis dan empiris

Berdasarkan hasil kajian teori dan kajian empiris diketahui bahwa meningkatnya kompetensi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja dapat menunjang kinerja pegawai. Oleh karena itu maka hipotesis yang dirumuskan adalah:

H1. Kompetensi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil kajian teori dan kajian empiris diketahui bahwa meningkatnya kompetensi, meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu maka hipotesis yang dirumuskan adalah:

H2. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil kajian teori dan kajian empiris diketahui bahwa meningkatnya disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu maka hipotesis yang dirumuskan adalah:

H3. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil kajian teori dan kajian empiris diketahui bahwa semakin baiknya lingkungan kerja, maka kinerja pegawai juga semakin meningkat. Oleh karena itu maka hipotesis yang dirumuskan adalah:

H4. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

III. METODE PENELITIAN

Pedekatan penelitian ini adalah verifikasi dan penjelasan (*explanatory research*). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Tenggara di luar Unit Pelaksana Tugas Dinas (UPTD) Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Tenggara yang tersebar di Kabupaten/Kota di Sulawesi Tenggara (Kasubag Kepegawaian Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi

Tenggara, 2019) diluar Kepala Dinas dan Peneliti berjumlah 126 orang pegawai. Besarnya sampel dalam penelitian ini ditentukan jumlahnya dengan menggunakan rumus Slovin. Sehingga diperoleh besarnya sampel penelitian adalah sebanyak 95,82 dibulatkan menjadi 96 responden. Penentuan sampel studi ini menggunakan teknik *probability sampling*, yaitu *proportional stratified random sampling*. Data dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner dan wawancara, yang selanjutnya dianalisis dengan analisis regresi linier berganda.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden dilihat dari jenis kelamin menunjukkan bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki memiliki jumlah yang dominan yakni 62 orang atau 64,58%, dibandingkan dengan jumlah responden dengan jenis kelamin perempuan yang berjumlah 34 orang atau 35,42%. Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah pada umur 35-40 tahun sebanyak 35 orang atau 36,46%, selanjutnya responden dengan kisaran umur 41-45 tahun sebanyak 20 orang atau 20,83%, responden dengan kisaran umur 46-50 tahun sebanyak 18 orang atau 18,75%, berikutnya adalah responden dengan kisaran umur 29-34 tahun sebanyak 12 orang atau 12,50%, responden dengan kisaran umur 51-55 tahun sebanyak 7 orang atau 7,29% dan terakhir responden dengan kisaran umur 56-60 tahun sebanyak 4 orang atau 4,17%.

Hasil penelitian, dapat diketahui bahwa tingkat pendidikan responden dalam penelitian ini menunjukkan sebagian besar responden memiliki tingkat pendidikan terakhir sarjana sebanyak 80 orang atau 83,33%, selanjutnya responden dengan tingkat pendidikan SMA dan Pascasarjana masing-masing sebanyak 7 orang atau 7,29% dan yang paling sedikit adalah responden dengan tingkat pendidikan Diploma sebanyak 2 orang atau 2,08%. Karakteristik responden menurut masa kerja menunjukkan bahwa mayoritas responden atau pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Tenggara memiliki masa kerja yang relatif lama yaitu 16-20 tahun sebanyak 24 orang atau 25,00% dan yang paling sedikit adalah responden dengan masa kerja 31 tahun keatas sebanyak 3 orang atau 3,13%. Selanjutnya, karakteristik responden berdasarkan pangkat dan golongan menunjukkan bahwa mayoritas responden yaitu pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Tenggara memiliki golongan kepangkatan III/a-III/d sebanyak 85 orang atau 88,54%, selanjutnya responden dengan tingkat golongan kepangkatan II/a-II/d sebanyak 6 orang atau 6,25% dan terakhir adalah pegawai dengan tingkat kepangkatan IV/a-IV/d sebanyak 5 orang atau 5,21%.

Nilai rerata (*mean*) variabel kompetensi sebesar 3,90 yang dapat diartikan bahwa pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Tenggara mempersepsikan telah memiliki kemampuan berupa pengetahuan, keterampilan dan sikap yang dimiliki dalam melaksanakan tugas/pekerjaannya dengan baik. Nilai rerata (*mean*) sebesar 3,81 yang berarti mayoritas responden/pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Tenggara memiliki disiplin kerja yang baik. Nilai rerata variabel lingkungan kerja dipersepsikan baik oleh pegawai pada Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Tenggara dengan nilai rerata sebesar 3,81. Hasil ini dapat diartikan bahwa pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Tenggara mepersepsikan kondisi lingkungan kerja yang baik.

Nilai Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) dinyatakan dengan angka dan sebutan sebagai berikut :1) .91 – ke atas: sangat baik, 2).76 – 90: baik, 3).61 – 75: cukup, 4).51 – 60: kurang, dan 5).50 ke bawah: buruk (Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011). Berdasarkan hasil stasistik deskriptif variabel kinerja pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Tenggara diperoleh nilai maksimum sebesar 83,28 dan nilai minimum sebesar 79,95 dengan nilai rata-rata kinerja pegawai sebesar 82,09 artinya kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Tenggara tergolong baik.

Hasil pengujian asumsi untuk analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa semua asumsi tidak terlanggar, sehingga layak untuk dilakukan analisis selanjutnya. Untuk Uji hipotesis pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai secara simultan, dapat diinterpretasikan berdasarkan nilai rho sig. sebesar $0.000 < 0.05$, Oleh karena itu diambil keputusan kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Tenggara, pada taraf nyata 5%, sehingga hipotesis pertama terbukti.

Untuk Uji hipotesis pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai secara parsial. Dengan ketentuan jika hasil nilai rho sig < 0.05 maka hipotesis 2, 3 dan 4 diterima. Berikut ini adalah tabel koefisien regresi yang digunakan sebagai dasar uji :

Tabel 1. Uji parsial dengan taraf kesalahan 5%

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	38.771	.142		273.934	.000
	Kompetensi	.240	.046	.376	5.226	.000
	Disiplin	.392	.061	.532	6.476	.000
	Lingkungan	.035	.044	.052	.807	.422

Sumber : Data Primer, diolah

Untuk Uji hipotesis pengaruh X1 terhadap Y, dapat diinterpretasikan berdasarkan uji probabilitas t-statistik, dengan $t_{hitung} (5.226) > t_{(0.025;96)} (1.987)$ dan nilai rho. sebesar $0.000 < 0.05$. Oleh karena itu diambil keputusan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Tenggara, pada taraf nyata 5%. sehingga hipotesis kedua terbukti. Untuk Uji hipotesis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, dapat diinterpretasikan berdasarkan uji probabilitas t-statistik, dengan $t_{hitung} (6.476) > t_{(0.025;96)} (1.987)$ dan nilai rho. sebesar $0.000 < 0.05$, Oleh karena itu diambil keputusan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Tenggara, pada taraf nyata 5%. Sehingga hipotesis ketiga terbukti. Uji hipotesis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, dapat diinterpretasikan berdasarkan uji probabilitas t-statistik, dengan $t_{hitung} (0.807) < t_{(0.025;90)} (1.987)$ dan nilai rho. sebesar $0.422 > 0.05$. Oleh karena itu diambil keputusan lingkungan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Tenggara, pada taraf nyata 5%. Sehingga hipotesis keempat ditolak.

Koefisien determinasi menjelaskan seberapa besar kontribusi yang diberikan oleh variabel bebas X1 yaitu Kompetensi, X2 Disiplin Kerja dan X3 Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Tenggara (Y). Berikut ini di sajikan *output model summary* SPSS 24 pada tabel dibawah ini :

Tabel 2. Uji keberartian model regresi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.872 ^a	.760	.752	.184258	1.882

Sumber : Data Primer, diolah

Berdasarkan tabel diatas, koefisien r sebesar 0.872 menunjukkan variabel bebas Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan memiliki hubungan yang erat dengan Kinerja Pegawai pada Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Tenggara, sedangkan R Square (koefisien determinasi) adalah sebesar 0.760 atau 76%. Ini berarti variabel bebas Kompetensi (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) dapat menjelaskan Kinerja Pegawai pada Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Tenggara (Y), dengan kontribusi sebesar 76% sedangkan 24% sisanya dipengaruhi oleh variabel lainnya.

Pembahasan penelitian ini bertitik tolak dari hasil pengujian hipotesis, konsep-konsep dasar atau *grand theory*, dan realitas empirik yang terjadi pada objek penelitian ini. Pendekatan ini dilakukan penulis untuk menguji ketajaman analisis sebagai dasar pembuktian ilmiah atas teori yang dijadikan acuan dalam

pemodelan penelitian ini, guna mengklarifikasi teori untuk melihat sinkronisasi atau kesesuaian, perbedaan, atau penolakan teori yang diuji. Dalam pembahasan tesis ini, penulis mengemukakan kelebihan dan kekurangan atau keterbatasan penelitian ini. Berdasarkan hasil penelitian, kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Tenggara. Artinya dengan meningkatkan secara bersama-sama kompetensi pegawai, tingkat kedisiplinan kerja dan kondisi lingkungan kerja baik fisik maupun sosial psikologis maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Tenggara secara signifikan.

Secara garis besar mengenai hasil penelitian ini, kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai didukung oleh hasil analisis deskripsi jawaban responden. Mayoritas responden menyatakan baik terhadap kompetensi yang dimiliki yaitu akumulasi dari kemampuan berupa pengetahuan, keterampilan dan sikap yang dimiliki dalam melaksanakan tugas/pekerjaannya, menyatakan baik terhadap tingkat kedisiplinan sehingga pegawai memiliki kesanggupan untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin, dan menyatakan baik terhadap kondisi lingkungan kerja yaitu kondisi lingkungan sosial psikologis dan fisik pada Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Tenggara yang berpengaruh terhadap pegawai dalam melakukan tugas-tugasnya sehingga memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai yang dibuktikan dengan rata-rata akumulasi antara nilai Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dengan Perilaku Kerja Pegawai yang baik.

Hasil penelitian kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Tenggara, jika dicermati berdasarkan fakta hasil penelitian bahwa indikator Kompetensi Teknis pada variabel Kompetensi memiliki nilai rerata yang paling tinggi dibandingkan dengan indikator lainnya. Pada variabel disiplin kerja, indikator menyalahgunakan wewenang adalah indikator yang memiliki nilai rerata yang paling tinggi. Sedangkan pada variabel Lingkungan Kerja, indikator hubungan pegawai dengan pimpinan ditempat kerja adalah indikator yang memiliki nilai rerata yang paling tinggi. Hasil ini dapat peneliti jelaskan bahwa pada Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Tenggara sangat memperhatikan kompetensi teknis pegawai yang meliputi tingkat dan spesialisasi pendidikan, pelatihan teknis fungsional dan pengalaman kerja pegawai secara teknis, sehingga setiap pegawai pada Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Tenggara memiliki kemampuan bekerja sesuai dengan bidang pekerjaannya. Selanjutnya, pegawai pada Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Tenggara dalam menggunakan kewenangannya sebagai aparat pemerintahan sebagai pelayan masyarakat dalam bekerja, berusaha untuk tidak menyalahgunakan kewenangannya untuk kepentingan pribadi maupun pihak lain. Hasil penelitian lingkungan kerja pada Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Tenggara sudah baik. Hasil ini dapat dijelaskan yaitu selama ini kondisi Lingkungan Kerja pada Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Tenggara lebih difokuskan pada terciptanya hubungan yang harmonis antara pimpinan dan bawahan yang ditandai dengan bawahan yang tidak gerogi ketika berkomunikasi dengan pimpinan, pimpinan yang selalu memberikan waktu untuk melihat kinerja bawahannya dan pimpinan yang terbuka dengan selalu bertukar informasi dengan bawahannya.

Berdasarkan hasil penelitian, kompetensi pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Tenggara. Hasil ini dapat diartikan bahwa dengan meningkatkan kompetensi pegawai yang dicerminkan melalui kompetensi teknis yaitu tingkat dan spesialisasi pendidikan, pelatihan teknis fungsional, dan pengalaman bekerja secara teknis. Kompetensi manajerial yaitu tingkat pendidikan, pelatihan struktural atau manajemen, dan pengalaman kepemimpinan. Kompetensi sosial cultural yaitu pengalaman kerja berkaitan dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku, dan budaya sehingga memiliki wawasan kebangsaan maka secara signifikan mampu meningkatkan kinerja pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Tenggara.

Fakta empiris kompetensi pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Tenggara menunjukkan kemampuan pegawai yang baik berupa

pengetahuan, keterampilan dan sikap yang dimiliki dalam melaksanakan tugas/pekerjaannya didukung oleh deskripsi jawaban pegawai terhadap variabel kompetensi yang direfleksikan melalui Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Cultural. Kompetensi teknis pegawai yaitu pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Tenggara dalam bekerja telah didukung oleh tingkat dan spesialisasi pendidikan pegawai yang sudah sesuai dengan bidang pekerjaannya, mayoritas pegawai telah mengikuti pelatihan teknis fungsional, dan pegawai telah memiliki pengalaman bekerja secara teknis. Kompetensi manajerial yang dimiliki pegawai pada Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Tenggara sudah baik yang dibuktikan dengan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik karena sudah sesuai dengan tingkat pendidikan yang dimiliki, pegawai mampu bekerjasama sebagai *team work* baik dengan atasan maupun dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan dan pegawai memiliki kemampuan untuk mengorganisir rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga hasil pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan. Kompetensi Sosial Cultural pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Tenggara yang baik di cerminkan melalui kemampuan pegawai dalam hal pengetahuan dan pengalaman dalam berinteraksi dengan rekan kerja yang berbeda dalam hal agama, suku, dan budaya dan pegawai berinteraksi dengan rekan kerja dengan selalu menjaga nilai-nilai, etika, moral dan prinsip yang harus dipenuhi oleh setiap pegawai untuk memperoleh hasil kerja yang diharapkan.

Hasil penelitian bahwa kompetensi pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Tenggara relevan dengan hasil penelitian terdahulu oleh Mangkunegara dan Waris (2015), Suyitno (2017), Mulyanto *et al* (2018), Dharmanegara *et al* (2016), dan Jeffrey dan Ruliyanto (2017). Artinya, dengan input variabel independen dan dependen yang sama, diperoleh hasil pegujian yang konsisten. Namun yang berbeda antara penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah ojek penelitian. Penelitian terdahulu dilakukan di perusahaan, sedangkan penelitian ini dilakukan di lingkungan birokrasi pemerintahan sehingga pendekatan konsep kompetensi dalam tataran implementasi relatif berbeda. Di lingkungan birokrasi pemerintahan, kompetensi Pegawai Negeri Sipil lebih di titik beratkan untuk : *pertama*, Kompetensi pegawai untuk kebutuhan jabatan yang mendukung pencapaian tujuan instansi pemerintah, sesuai dengan karakteristik dan aktivitas utama masing-masing instansi; *kedua*, Kompetensi pegawai untuk memberikan pelayanan dasar kepada masyarakat untuk mendukung pembangunan nasional; *ketiga*, Kompetensi pegawai mempertimbangkan urusan instansi atau potensi daerah masing-masing yang mendukung pembangunan infrastruktur demi kesejahteraan masyarakat dan *keempat*, Kompetensi pegawai didasarkan pada rencana strategis dan dinamika atau perkembangan organisasi pemerintah yang harus selalu mengikuti perkembangan teknologi.

Kompetensi Pegawai Negeri Sipil (PNS) secara umum berarti kemampuan dan karakteristik yang dimiliki seorang PNS berupa pengetahuan, keterampilan, sikap, dan perilaku, yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya. Kompetensi menyangkut kewenangan setiap individu untuk melakukan tugas atau mengambil keputusan sesuai dengan perannya dalam organisasi yang relevan dengan keahlian, pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki. Disinilah Kompetensi menjadi satu karakteristik yang mendasari individu atau seseorang mencapai kinerja tinggi dalam pekerjaannya. Karakteristik itu muncul dalam bentuk pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan perilaku (*attitude*) untuk menciptakan aparatur yang memiliki semangat pengabdian yang tinggi dalam melayani masyarakat yang selalu bertindak hemat, efisien, rasional, transparan, dan akuntabel. Kompetensi yang dimiliki PNS secara individual harus mampu mendukung pelaksanaan strategi organisasi dan mampu mendukung setiap perubahan yang dilakukan manajemen.

Kompetensi pegawai dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dapat dilakukan melalui 3 aspek, antara lain pengetahuan, keterampilan, dan sikap. Seharusnya, Kompetensi Pegawai secara nyata akan memprediksikan seseorang dapat bekerja dengan baik, harus terukur dan spesifik atau terstandar. Kompetensi berdasarkan hal tersebut 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 kinerja yang diharapkan dan mengkategorikan tingkat tinggi atau di bawah rata-rata.

Hasil penelitian kompetensi pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Tenggara sejalan dengan karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dan masa kerja pegawai. Mayoritas pegawai pada Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Tenggara memiliki tingkat pendidikan sarjana. Kondisi ini menunjukkan tingkat pendidikan pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Tenggara masuk dalam kategori tinggi atau memadai, sehingga dianggap mampu dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuannya dengan tingkat pendidikan tersebut. Hasil ini sesuai dengan pendapat Robbins dan Timothy (2013) bahwa pegawai dengan tingkat pendidikan yang tinggi mampu bekerja dengan tingkat kesulitan dan tanggungjawab yang tinggi. Selanjutnya, sejalan dengan karakteristik responden berdasarkan masa kerja menunjukkan bahwa mayoritas responden atau pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Tenggara memiliki masa kerja yang relatif lama. Masa kerja akan melahirkan pengalaman kerja dan penyesuaian diri sangat tergantung pada lama kerja dari pegawai, yang dapat meningkatkan kompetensi pegawai. Masa kerja yang lama akan meningkatkan rasa percaya diri dan kompetensi pegawai dalam melakukan pekerjaannya, serta menimbulkan perasaan dan perilaku positif terhadap organisasi yang mempekerjakannya. Semakin lama pegawai bekerja di sebuah organisasi, semakin tinggi persepsi pegawai bahwa mereka memiliki “investasi” di dalamnya. Hubungan antara masa kerja dengan kinerja pegawai sejalan dengan pendapat oleh Robbins dan Timothy (2013) bahwa pegawai yang telah lama bekerja pada organisasi akan lebih produktif dibandingkan dengan pegawai yang masa kerjanya lebih rendah.

Hasil penelitian bahwa kompetensi pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Tenggara sudah sejalan dengan pendapat Mathis dan Jackson (2001:214), bahwa kompetensi adalah karakteristik dasar yang dapat dihubungkan dengan peningkatan kinerja. Pengelompokan kompetensi yaitu: pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan kemampuan (*abilities*). Armstrong (2006:100) ada beberapa hal yang mempengaruhi kinerja (prestasi kerja) karyawan. Salah satunya faktor personal (*personal factor*), yaitu ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu. Kompetensi yang ditetapkan di organisasi merupakan basis dari berbagai aspek pengembangan sumber daya yang dimiliki, yang dikondisikan sebagai upaya pendukung dalam pencapaian kinerja organisasi, dengan keunggulan kinerja merupakan modal penting untuk mengantar organisasi mencapai tingkat keunggulan bersaing yang optimal dan efisien.

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa disiplin kerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Tenggara. Hasil ini dapat diartikan bahwa dengan meningkatkan disiplin kerja pegawai yaitu dengan selalu mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin maka secara signifikan akan meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Tenggara.

Hasil penelitian disiplin kerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Tenggara relevan dengan penelitian terdahulu oleh Mangkunegara dan Waris (2015), Suyitno (2017), Amiroso dan Mulyanto. (2015), Kasim *et al* (2016), Thaiefi *et al* (2015) dan Sarwani (2016). Hasil penelitian tersebut dapat menjelaskan secara ilmiah bahwa variasi perubahan kinerja sangat ditentukan oleh tingkat disiplin kerja pegawai, perbedaan penelitian ini dibandingkan dengan penelitian terdahulu adalah objek penelitian.

Hasil penelitian disiplin kerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Tenggara didukung oleh karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan. Tingkat pendidikan responden sebagian besar berlatar pendidikan sarjana (S-1) dan hanya sebagian kecil saja responden yang memiliki tingkat pendidikan SMA dan Diploma. Hasil ini sejalan dengan pendapat Sedarmayanti (2011) bahwa tingkat Pendidikan akan menentukan peran seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka akan semakin banyak peran yang diberikan kepada suatu organisasi. Hal ini selaras dengan akan tercapainya tujuan organisasi secara maksimal. Peran yang dijalankan oleh pegawai dengan penuh kesadaran dan tanggung

jawab inilah yang disebut disiplin kerja, hal itu berarti semakin tinggi tingkat pendidikan dari pegawai maka semakin tinggi pula tingkat disiplin kerja dalam organisasi tersebut.

Hasil penelitian disiplin kerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Tenggara secara teoritis sejalan dengan pendapat Saydam (2000: 284) mengemukakan bahwa: “Disiplin merupakan pelatihan, khususnya pelatihan pikiran dan sikap untuk menghasilkan pengendalian diri, kebiasaan-kebiasaan untuk mentaati peraturan yang berlaku sesuai dengan tugas dan tanggungjawab masing-masing dengan harapan agar kinerja pegawai dapat berjalan secara efektif dan efisien”.

Menurut Moenir dalam Ahmad Tollardi, (2002), disiplin itu sendiri adalah ketaatan terhadap aturan. Sementara disiplinisasi adalah usaha yang dilakukan untuk menciptakan keadaan disuatu lingkungan kerja yang tertib, berdaya guna dan berhasil guna melalui suatu sistem pengaturan yang tepat. Sebagaimana pendapat dimaksud dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu keadaan tertib dimana seseorang atau sekelompok orang yang tergabung dalam organisasi tersebut berkehendak mematuhi dan menjalankan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis dengan dilandasi kesadaran dan keinsyafan akan tercapainya suatu kondisi antara keinginan dan kenyataan dan diharapkan agar para karyawan memiliki sikap disiplin yang tinggi dalam bekerja sehingga kinerjanya meningkat.

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa lingkungan kerja pegawai berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Tenggara. Artinya adanya perubahan peningkatan kondisi lingkungan kerja belum mampu memberikan kontribusi secara signifikan pada peningkatan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian terdahulu oleh Purwanto (2015) hasil penelitian terdahulu menemukan pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai namun pengaruh tersebut tidak signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian ini tidak relevan dengan penelitian terdahulu oleh Mulyanto *et al* (2018), Dharmanegara *et al* (2016), Chaudhry *et al* (2017) dan Sarwani (2016) yang dalam penelitian menemukan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Selanjutnya hasil penelitian ini tidak relevan dengan pendapat Mangkunegara (2009:68), lingkungan kerja mempunyai hubungan yang sangat erat terhadap kinerja karyawan, motif berprestasi yang perlu dimiliki oleh karyawan harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri dan dari lingkungan kerja, karena motif berprestasi yang ditumbuhkan dari dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah.

V. KETERBATASAN DAN PENELITIAN SELANJUTNYA

Peneliti menyadari bahwa dalam pelaksanaan penelitian ini tidak terlepas dari berbagai keterbatasan. Keterbatasan yang dimaksud antara lain adalah:

1. Penelitian ini terbatas pada analisis data survei yang penyajian analisis pengaruh kausal dalam satu titik waktu (*cross sectional*), selain itu karena kesibukan responden peneliti mengalami kesulitan untuk menggali informasi yang lebih mendalam terhadap kajian penelitian ini.
2. Responden penelitian ini terbatas hanya di Pegawai Negeri Sipil lingkup Bidang dan Sekretariat Kantor Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Tenggara dan tidak mencakup Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) yang menjadi bagian dari Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Tenggara dan Organisasi Perangkat Dinas (OPD) lingkup Pemerintah Provinsi Sulawesi Tenggara, karena itu dapat membatasi kemampuan generalisasi hasil temuan penelitian ini khususnya pada organisasi publik di wilayah lainnya.
3. Selain itu penelitian ini dilakukan dalam bentuk penelitian *verifikasi* hanya menganalisis dan menguji pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kehutanan Prov. Sulawesi Tenggara.

VI. SIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan dan temuan penelitian, dapat dikemukakan kesimpulan penelitian ini sebagai berikut:

1. Kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Tenggara.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Tenggara.
3. Disiplin kerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Tenggara.
4. Lingkungan kerja pegawai berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Tenggara.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Aswaja Pres-sindo. Yogyakarta.
- Amiroso Jajang and Mulyanto. 2015. *Influence of Discipline, Working Environment, Culture of Organization and Competence on Workers' Performance through Motivation, Job Satisfaction (Study in Regional Development Planning Board of Sukoharjo Regency)*. European Journal of Business and Management. Vol. 7 No. 36.
- Armstrong, Michael, 2004. *Performance Management*. Tugu. Jogjakarta.
- Chaudhry Naveed Iqbal, Jariko Mushtaque Ali, Mushtaque Tania, Mahesar Hakim Ali dan Ghani Zakia. 2017. *Impact of Working Environment and Training and Development on Organization Performance Through Mediating Role of Employee Engagement and Job Satisfaction*. European Journal of Training and Development Vol. 4 No. 2.
- Dharmanegara Ida Bagus A., Sitiari Ni Wayan dan Wirayudha I Dewa G. N. 2016. *Job Competency and Work Environment: The Effect on Job Satisfaction and Job Performance Among SMEs Worker*. Journal of Business and Management. Vol. 18, Issue 1.
- Davis, Keith dan John Newstrom. 2004. *Perilaku Dalam Organisasi*. ed. Ketujuh. Jakarta. Erlangga.
- Flippo, Edwin. B. 1984. *Personnel Management*, McGraw Hill. Singapura.
- Gibson, J. L., Donnelly, J. H., Ivancevich, J. M., dan Konopaske, R. 2012. *Organizations: Behavior, structure, processes*. McGraw-Hill. Singapore.
- Jeffery Ignatius dan Ruliyanto. 2017. *The Effect of Competence, Training and Work Discipline Toward Employees Performance (A Case Study at PT. Krakatau Agro Logistics)*. International Journal of Advanced Research Vol. 6, No. 7.
- Kasim Dhesty, Ranretampang A.L., dan Lumbantobing Happy. 2016. *Relationship of Work Discipline, Leadership, Training, and Motivation to Performance of Employees administration Abepura Hospital Papua*. International Journal of Science: Basic and Applied Research Vol. 26, No. 1.
- Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 46A Tahun 2003 Tentang Pedoman Penyusunan Standar Kompetensi Jabatan Struktural Pegawai Negeri Sipil.
- Kristanto Harris. 2015. *Keadilan Organisasional, Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol. 17, No. 1.
- Mangkunegara A.A. Anwar Prabu . 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mangkunegara A.A. Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangkunegara Anwar Prabu dan Waris Abdul. 2015. *Effect of Training, Competence and Discipline on Employee Performance in Company (Case Study in PT. Asuransi Bangun Askrida)*. Procedia-Social and Behavioral Sciences. No. 211.
- Manullang, 2012, *Dasar-Dasar Manajemen*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Mathis, Robert L., dan Jackson, John H. 2006. *Human Resources Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)* Salemba Empat. Jakarta.
- Mulyanto, Awatara I Gusti Putu Diva dan Gunardi Ardi. 2018. *Enhancing Competence, Environmental Management System, Job Satisfaction and Employee Performance*. Journal of Environmental Management and Tourism. Vol. 9, Issue 1.

- Narlis. 2018. *Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan Daerah Kabupaten Konawe Selatan*. Tesis. Program Magister Manajemen Universitas Halu Oleo Kendari.
- Nitisemito Alex S., 2010, *Manajemen Personalialia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Purwanto 2015. *Influence Education Training and Work Environment on Performance Through And Organizational Culture Employee Job Satisfaction In the Secretary Boyolali*. Program Magister Manajemen STIE”AUB” Surakarta.
- Rivai Veithzal. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok.
- Robbins, P. Stephen dan Timothy A. Judge. 2013. *Perilaku Organisasi: Organizational Behaviour*. Edisi 12. Salemba Empat. Jakarta.
- Rumasukun Sofyan Fadli Anshary, Rante Yohanis, Wambrauw Oscar O, dan Bharanti Bonifasia Elita. 2015. *The Influence of Human Resource Management Strategy and Competence on Employee Performance with the Mediation of Work Motivation, Organizational Commitment and Work Culture (Study at the Official of Management of Communication and Information Technology of Papua Province)*. International Journal of Business and Management Invention.
- Sarwani. 2016. *The Effect Of Work Discipline and Work Environment on The Performance of Employees*. Sinergi Vol. 6, No. 2.
- Saydam Gouzali.. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia. (Human Resource) Suatu Pendekatan Mikro*. Djanbatan Jakarta.
- Schultz, D. dan Schultz, E. S. 2010. *Psychology and work today (10 edition)*. Pearson. New York.
- Schuler, R.S. dan Jackson, S.E., 2006, *Human Resource Management, International Perspective*, Thomson South-Western. Mason.
- Siagian, Sondang., P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi. Pertama). Binapura Aksara. Jakarta.
- Simanjuntak, Payaman J. 2011 *Manajemen & Evaluasi Kinerja*. Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia. Jakarta.
- Sedarmayanti 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Aditama. Bandung.
- Sedarmayanti 2017. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja :Suatu Tinjauan Dari Aspek Ergonomi Atau Kaitan Antara Manusia Dengan Lingkungan Kerjanya*. Mandar Maju. Bandung.
- Sofyandi, Herman. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Sofyan Muhammad, M. Rahman Abdul, Bima Muh. Jobar dan Nujum Syamsu. 2016. *The Effect Of Career Development And Working Discipline Towards Working Satisfaction And Employee Performance In The Regional Office Of Ministry Of Religious Affairs In South Sulawesi*. International Journal of Scientific and Technology Research Vol. 5, Issue 3.
- Spencer, Lyle dan Spencer Signe M. . 1993. *Competence at Work, Models For Superior. Performance*. John Wiley and Sons. Canada .
- Sunyoto Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru
- Suwondo Diah I dan Sutanto Eddy .M., 2015. *Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan*. Jurnal Manajemen dan KEwirausahaan Vol. 17 No. 2.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Suyitno. 2017. *Effect of Competence, Satisfaction and Discipline on Performance of Employees in The Office of Women Empowerment and Family Planning of West Papua*. Asian Social Science Vol. 13, No. 5.
- Thaiefi Ilham, Baharuddin Aris, Priyono dan Idrus Mohamad Syafii. 2015. *Effect of Training, Compensation and Work Discipline against Employee Job Performances (Studies in The Office of PT. PLN (Persero) Service Area and Network Malang*. Review of European Studies Vol. 7, No. 11.
- Timpe Dale, 2002 *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia Kinerja*, cetakan kelima, PT Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Terry, George R. 1993, *Pengembangan sumber Daya Manusia*. Liberty. Yogyakarta.
- Tobari, 2015. *Membangun Budaya Organisasi Pada Instansi Pemerintahan; Edisi 1, Cetakan 2*, Deepublish, Yogyakarta.
- Undang-Undang Republik Indonesia. Nomor 5 Tahun 2014. Tentang. Aparatur Sipil Negara
- Wibowo. 2007. *Manajemen kinerja*. Edisi Keempat. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Winardi, 2007, *Manajemen Perilaku Organisasi* , Edisi Revisi, Kencana. Prenada Media Group. Jakarta,