



Postgraduate Bosowa University Publishing (PBUP)

Indonesian Journal of Business and Management

e-ISSN: 2460-3767 p-ISSN: 2656-6885

<https://postgraduate.universitaspbosowa.ac.id/index.php/jbm>



PENGARUH KOMPETENSI, BUDAYA ORGANISASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PUSAT PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KEMENDAGRI REGIONAL MAKASSAR

The Effect of Competency, Organization Culture, and Work Discipline toward Employee Performance at PPSDM Ministry of Home Affairs Regional Makassar

Farah Dila Burhan^{1*}, Herminawati Abubakar², Kafrawi Yunus²

¹Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Regional Makassar, Kementerian Dalam Negeri

²Program Studi Manajemen Program Pascasarjana Universitas Bosowa

*Email: farahdilaburhan23@gmail.com

Diterima: 22 Januari 2024/Disetujui: 30 Juni 2024

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi dan Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia (PPSDM) Kemendagri Regional Makassar. Pegawai Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia (PPSDM) Kemendagri Regional Makassar dengan jumlah sampel sebanyak 60 responden yang digunakan untuk mengolah data. Metode dalam pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner, wawancara, dan dokumentasi. Metode analisis data menggunakan metode deskriptif dan metode kuantitatif yaitu dengan analisis Regresi linear berganda yang digunakan untuk mengukur Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi dan Disiplin kerja Pegawai Pada kantor PPSDM yang terdiri dari Kompetensi, Budaya Organisasi dan Disiplin kerja. Berdasarkan olah data variabel bebas (Kompetensi, Budaya Organisasi dan Disiplin kerja) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel terikat (Kinerja pegawai). Melalui pengujian koefisien korelasi (R) diperoleh bahwa tingkat korelasi atau hubungan antara Kompetensi, Budaya Organisasi dan Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Kompetensi merupakan faktor yang paling dominan mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Kantor PPSDM Kemendagri Regional Makassar.

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

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the Influence of Competence, Organizational Culture and Work Discipline on employee performance at the Head Office of Human Resources Development (PPSDM) of the Ministry of Home Affairs Regional Makassar. Employees at the Human Resources Development Center (PPSDM) of the Makassar Regional Ministry of Home Affairs with a sample of 60 respondents used to process data. The methods in collecting data in this study are questionnaires, interviews, and documentation. The data analysis method uses descriptive methods and quantitative methods, namely with multiple linear regression analysis which is used to measure the effect of competence. Based on the data processing of independent variables (Competence, Organizational Culture and Work Discipline) together have a positive and significant influence on the dependent variable (employee performance). Through testing the correlation coefficient (R) it is obtained that the level of correlation or relationship between Competence, Organizational Culture and Work Discipline on employee performance. Competency is the most dominant factor influencing employee performance at the PPSDM Office of the Ministry of Home Affairs Regional Makassar.

Keywords: Competence, Organizational Culture, Work Discipline, PPSDM Employee Performance



This work is licensed under Creative Commons Attribution License 4.0 CC-BY International license

1. PENDAHULUAN

Seperti kita ketahui bahwa negara kita memiliki prioritas untuk pengembangan SDM dan reformasi birokrasi menuju Indonesia maju. Indonesia sangat berpotensi untuk menjadi negara maju dimana kekuatan ekonomi kita diperkirakan menjadi kekuatan ekonomi terbesar ke 4 di dunia pada tahun 2045 sampai tahun 2050 yang akan datang, artinya ASN memiliki harapan untuk lebih sejahtera dibandingkan saat ini, tetapi kita mesti menyadari bahwa pekerjaan rumah kita terhadap peningkatan kinerja masih sangat banyak. Indikator-indikator kinerja ASN jika kita bandingkan dengan negara-negara maju, seperti tentang Indeks Persepsi Korupsi (Corruption Perception Index) tahun 2022 oleh Transparency.org, Indonesia memiliki skor 34 berada dibawah thailand dengan skor 36, Malaysia dengan skor 47 dan Singapore dengan skor 83.

Dari data diatas Indonesia masih sangat tertinggal, karena itu perlu sistem pengelolaan kinerja yang mendukung pencapaian kinerja instansi menuju indikator-indikator negara-negara maju. Dalam hal ini KemenpanRB telah melakukan revisi terhadap Perppeman no 8 tahun 2021 menjadi Permenpan No. 6 Tahun 2022 yang berorientasi pada peningkatan kinerja ASN secara signifikan, kinerja yang dimaksud bukan saja hasil kerja tetapi tidak kalah pentingnya adalah perilaku yang sesuai dengan Core Values ASN "BerAKHLAK" (Berorientasi Pelayanan Akuntabel Kompeten Harmonis Loyal Adaptif Kolaboratif) karena itu, harusnya semua pegawai ASN khususnya pada kantor PPSDM mampu memahami dengan baik bagaimana sistem pengelolaan kinerja yang baru tersebut bisa mendorong ASN untuk meningkatkan kinerja.

Scwartz (1999) dalam jurnal Yunus (2019) memandang manajemen kinerja sebagai gaya manajemen yang dasarnya adalah komunikasi terbuka antara manajer dan karyawan, sama halnya dalam manajemen ASN dalam Permenpan No. 6 Tahun 2022, yaitu konsep On Going Feedback dimana seorang ASN harus sesering mungkin berdialog dengan atasan terkait dengan ekspektasi atasan dalam rangkai mencapai tujuan organisasi.

Seiring berubahnya paradigma, pegawai selaku pihak yang terkena dampak dari perubahan dan pelaku perubahan tersebut harus dapat meningkatkan kinerjanya. Kinerja menurut Mangkunegara (2017:67) adalah prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang, atau dengan kata lain hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang ingin dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Semakin tinggi kinerja pegawai maka semakin baik kinerja organisasi tersebut dalam pencapaian visi dan misi organisasi.

Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia (PPSDM) merupakan unit penyelenggara teknis Kementerian Dalam Negeri sebagai wadah yang diharapkan dapat memberi kemajuan SDM bagi Aparatur Sipil Negara yaitu tugas dan fungsinya sebagai lembaga pengembangan. Pada kenyataannya pengembangan

sumber daya manusia merupakan hal yang urgent bagi pembangunan bangsa, buktinya adalah semua negara-negara yang tergolong negara maju membuktikan bahwa peningkatan kualitas sumber daya manusia ialah kunci kesejahteraan masyarakat dan pembangunan bangsa kearah yang lebih baik.

Besarnya pengaruh sumber daya manusia dalam kemajuan suatu organisasi, maka sangat diperlukan penilaian kinerja pegawai. Utamanya dalam hal ketika suatu organisasi akan melakukan reposisi pegawai, yang artinya organisasi harus mengetahui faktor-faktor apa saja yang akan mempengaruhi kinerja dalam menentukan reposisi pegawai. Hasil analisis dalam penilaian kinerja akan bermanfaat untuk membuat program pengembangan SDM secara optimal. Dimana yang pada gilirannya kinerja pegawai akan mencerminkan derajat kompetisi dalam suatu organisasi.

Dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dalam suatu organisasi, menurut Rivai dan Sagala (2010:856) bahwa kompetensi yang dimiliki oleh karyawan sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Salah satu faktor yang perlu mendapatkan perhatian adalah kompetensi yang harus dimiliki oleh aparatur pemerintahan tersebut. Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas pengetahuan dan keterampilan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut pekerjaan.

Kompetensi juga sebagai kemampuan aparatur, diharapkan dapat menghasilkan pekerjaan pada tingkat yang lebih memuaskan termasuk kemampuan dalam mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan, menunjukkan karakteristik pengetahuan serta ketrampilan yang dimiliki atau dibutuhkan dalam pelaksanaan tugas, menjelaskan apa yang dilakukan seseorang ditempat kerja pada berbagai tingkatan dan memperinci standar masing-masing tingkatan, mendefinisikan karakteristik, pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan oleh individu dalam menjalankan tugas sehingga mencapai standar kualitas kerja, Wibowo (2007).

Dari hasil penelitian terdahulu oleh Miftahuddin (2015) dengan judul pengaruh kompetensi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dan implikasinya terhadap Kinerja Kantor Pusat Operasional PT. Bank Aceh, Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan budaya organisasi baik secara simultan maupun parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kompetensi dan budaya organisasi baik secara simultan maupun parsial berpengaruh secara signifikan (positif) terhadap kinerja organisasi pada Kantor Pusat Operasional PT. Bank Aceh. Dari peneliti lain mengenai pengaruh kompetensi dan budaya organisasi terhadap kinerja personil Bid. Humas di Polda Riau oleh Guntur Aryo Tejo (2015) hasil dari penelitian tersebut bahwa kompetensi dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja personil bidang humas polda riau dan dengan kompetensi yang bagus serta dukungan budaya organisasi yang baik maka akan meningkatkan kenyamanan personil dalam melaksanakan tugas.

Pentingnya masalah kompetensi, budaya organisasi dan disiplin kerja, maka peneliti menentukan obyek penelitian pada kantor PPSDM Kemendagri Regional Makassar yang merupakan unit penyelenggara teknis Kementerian Dalam Negeri sebagai yang memiliki fungsi dan tugas melakukan pembinaan serta pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Sipil Negara, maka pegawai dituntut untuk memiliki kinerja kerja yang tinggi.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi dan Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia (PPSDM) Kemendagri Regional Makassar.

2. METODE

a. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian Kuantitatif Menurut Sugiyono, metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Dilihat dari sifatnya penelitian ini adalah penelitian survey, dengan alat pengumpul data kuesioner (angket) dengan alat analisis statistik regresi sederhana dengan metode Survei, dimana metode survei adalah metode penelitian kuantitatif yang digunakan untuk mendapatkan data yang terjadi pada masa lampau atau pada saat ini, tentang keyakinan, pendapat, karakteristik, perilaku, hubungan variabel dan untuk menguji beberapa hipotesis tentang sosiologis dan psikologis dari sampel yang diambil dari populasi tertentu, teknik pengumpulan data dengan pengamatan kuesioner yang tidak mendalam dan hasil penelitian cenderung untuk digeneralisasikan.

b. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Lingkup Kantor Pusat Pengembangan Sumberdaya Manusia (PPSDM) Kemendagri Regional Makassar yang berlokasi di Jl. Paccerrakang Daya Makassar, pemilihan lokasi penelitian didasarkan pada data dan informasi yang dibutuhkan, untuk melihat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yang merupakan suatu permasalahan yang perlu untuk diteliti.

c. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah 60 yang terdiri dari seluruh pegawai atau ASN pada Kantor PPSDM Kemendagri Regional Makassar. Untuk menentukan sampel, peneliti menggunakan jenis non probability sampling yaitu sampling jenuh dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel.

d. Teknik Pengumpulan Data

Peneliti menggunakan metode pengumpulan data melalui: Kuesioner atau angket menurut Sugiyono (2016) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

e. Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini data yang digunakan berdasarkan sumber datanya, maka pengumpulan data dapat menggunakan (Sugiyono 2014):

1) Data Primer

Data primer adalah data yang langsung memberikan data pada pengumpul data. Dalam penelitian ini hasilnya dapat diperoleh dengan cara melakukan wawancara, observasi, kuesioner yang telah di isi langsung oleh responden.

2) Data Sekunder

Data skunder adalah yaitu data yang diperoleh dengan cara mengumpulkan dokumen atau arsip kantor, serta informasi lainnya dari sumber-sumber terkait seperti literatur, studi pustaka, referensi dan internet yang berkaitan dan mendukung penelitian ini.

f. Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan metode Partial Least Square (PLS) menggunakan software SmartPLS versi 4.0, dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1) Model Pengukuran atau Outer Model

a) Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menilai sah atau tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan kuesioner tersebut mampu mengungkapkan suatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Terdapat beberapa tahap pengujian yang akan dilakukan yaitu melalui uji validitas *convergent validity*, *average variance extracted (AVE)*, dan *discriminant validity*.

b) Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi alat ukur dalam mengukur suatu konsep atau mengukur konsistensi responden dalam menjawab item pernyataan dalam kuesioner atau instrumen penelitian. Untuk menguji reliabilitas dapat dilakukan melalui *composite reliability*, suatu variabel dapat dikatakan reliabel ketika memiliki nilai $composite\ reliability \geq 0,7$

2) Model Struktural atau Inner

Model Inner model (*inner relation*, *structural model* dan *substantive theory*) menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada teori substantif. Model struktural dievaluasi dengan menggunakan R-square untuk variabel dependen, Stone-Geisser Q-square test untuk predictive relevance dan uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural. Di samping melihat nilai R-square, model *Partial Least Square (PLS)* juga dievaluasi dengan melihat *Q-square* prediktif relevansi untuk model onstruktif. Q square mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya.

3) Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dengan melihat nilai perhitungan *Path Coefisien* pada pengujian inner model. Hipotesis dikatakan diterima apabila nilai t statistik lebih besar

dari t tabel 1,96 (α 5%) yang berarti apabila nilai T statistik setiap hipotesis lebih besar dari T tabel maka dapat dinyatakan diterima atau terbukti.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas variabel X1 (Kompetensi) diperoleh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ sebesar 0,1966. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa pernyataan dari variabel X1 dalam kuesioner dinyatakan sebagai data yang valid.

Hasil uji validitas variabel X2 (Budaya Organisasi) diperoleh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ sebesar 0,1966. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa pernyataan dari variabel X2 dalam kuesioner dinyatakan sebagai data yang valid.

Hasil uji validitas variabel X3 (Disiplin Kerja) diperoleh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ sebesar 0,1966. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa pernyataan dari variabel X3 dalam kuesioner dinyatakan sebagai data yang valid.

Hasil uji validitas variabel Y (Kinerja Pegawai) diperoleh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ sebesar 0,1966. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa pernyataan dari variabel Y dalam kuesioner dinyatakan sebagai data yang valid.

b. Uji Realibilitas

Ghozali, 2018, menyatakan reliabilitas merupakan alat untuk menguji kekonsistenan jawaban responden atas pernyataan di kuesioner. Pengukuran sebuah variabel dikatakan reliabel atau konsisten jika mempunyai nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$ yang berarti hal itu menunjukkan reliabilitas yang baik.

Nilai *Cronbach's Alpha* pada semua variabel memiliki nilai lebih dari 0,60 sehingga dapat dikatakan bahwa instrumen penelitian ini memiliki nilai reliabilitas yang tinggi dan terpercaya.

c. Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikan atau diturunkan.

Rumus perhitungan pada hasil analisis tersebut adalah:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e_i$$

Maka diperoleh $Y = 1.221 + 0,454X_1 + 0,276X_2 + 0,225X_3 + e$

Berdasarkan rumus tersebut maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta sebesar 1.221 dengan signifikansi sebesar 0,210 yang artinya apabila variabel kompetensi, budaya organisasi dan disiplin kerja tidak mengalami perubahan atau sama dengan nol, maka variabel kinerja pegawai tetap sebesar 1.221
- 2) Nilai koefisien sebesar 0,454 dengan signifikansi sebesar 0,000 yang artinya variabel kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Apabila variabel X1 tinggi maka variabel Y meningkat sebesar 0,454. Semakin tinggi variabel

kompetensi maka variabel kinerja pegawai juga akan meningkat.

- 3) Nilai koefisien sebesar 0,276 dengan signifikansi sebesar 0,037 yang artinya variabel budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Apabila variabel X2 tinggi maka variabel Y meningkat sebesar 0,276. Semakin tinggi variabel budaya organisasi maka variabel kinerja pegawai juga akan meningkat.

- 4) Nilai koefisien sebesar 0,225 dengan signifikansi sebesar 0,012 yang artinya variabel disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Apabila variabel X3 tinggi maka variabel Y meningkat sebesar 0,225. Semakin tinggi variabel disiplin kerja maka variabel kinerja pegawai juga akan meningkat.

d. Uji Determinasi

Koefisien determinasi pada regresi linear sering diartikan sebagai seberapa besar kemampuan semua variabel bebas dalam menjelaskan varians dari variabel terikatnya. Hasil perhitungan tersebut, diperoleh bahwa nilai koefisien determinasi R^2 sebesar 0,869 yang berarti 86,9%. Hal itu menandakan pengaruh kompetensi, budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 86,9% sedangkan sisanya sebesar 13,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

e. Pengaruh Kompetensi dengan Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor PPSDM Kemendagri Regional Makassar. Hal tersebut dibuktikan dengan Nilai koefisien korelasi sebesar 0,878 dengan nilai signifikansi p value sebesar 0,000, karena nilai signifikansi $p < 0,05$, maka H_0 diterima, artinya terdapat hubungan signifikan positif antara kompetensi dengan kinerja pegawai. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa variabel X1 dan variabel Y mempunyai korelasi hubungan yang sangat kuat.

Kompetensi memiliki nilai uji thitung sebesar 5,300 lebih besar dari nilai ttabel 60 responden sebesar 2,003 dengan nilai sig. 0,000 lebih kecil dari Alpha sebesar 0,05. Maka nilai thitung $>$ ttabel dengan nilai sig. $<$ 0,05 memiliki arti H_0 ditolak dan H_a diterima. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara variabel kompetensi terhadap variabel kinerja pegawai.

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. (Darsono dan Siswandoko, 2011) kompetensi adalah perpaduan keterampilan, pengetahuan, kreativitas dan sikap positif terhadap pekerjaan tertentu yang diwujudkan dalam kinerja. Kompetensi merupakan karakter seorang pekerja yang mampu menghasilkan kinerja terbaik dibanding orang lain. Dalam hal ini indikator dari kompetensi menurut (Sutrisno, 2011) diukur

dari: pengetahuan, pemahaman, kemampuan, nilai dan sikap.

Dari hasil penelitian terdahulu oleh (Miftahuddin, 2015) dengan judul pengaruh kompetensi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dan implikasinya terhadap Kinerja Kantor Pusat Operasional PT. Bank Aceh, Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan budaya organisasi baik secara simultan maupun parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

f. Pengaruh Budaya Organisasi dengan Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor PPSDM Kemendagri Regional Makassar. Hal tersebut dibuktikan dengan Nilai koefisien korelasi sebesar 0,893 dengan nilai signifikansi p value sebesar 0,000, karena nilai signifikansi $p < 0,05$, maka H_a diterima, artinya terdapat hubungan signifikan positif antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa variabel X2 dan variabel Y mempunyai korelasi hubungan yang sangat kuat.

Budaya Organisasi memiliki nilai uji thitung sebesar 2,137 lebih besar dari nilai ttabel 60 responden sebesar 2,003 dengan nilai sig. 0,037 lebih kecil dari Alpha sebesar 0,05. Maka nilai thitung $>$ ttabel dengan nilai sig. $<$ 0,05 memiliki arti H_0 ditolak dan H_a diterima. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara variabel budaya organisasi terhadap variabel kinerja pegawai.

Budaya mengandung apa yang boleh dilakukan atau tidak boleh dilakukan sehingga dapat dikatakan sebagai suatu pedoman. Pada dasarnya Budaya organisasi dalam perusahaan merupakan alat untuk mempersatukan setiap individu yang melakukan aktivitas secara bersama-sama. (Robbins, 2010) mendefinisikan budaya organisasi (organizational culture) sebagai suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi yang lain.

g. Pengaruh Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor PPSDM Kemendagri Regional Makassar. Hal tersebut dibuktikan dengan Nilai koefisien korelasi sebesar 0,798 dengan nilai signifikansi p value sebesar 0,000, karena nilai signifikansi $p < 0,05$, maka H_a diterima, artinya terdapat hubungan signifikan positif antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa variabel X3 dan variabel Y mempunyai korelasi hubungan yang kuat.

Disiplin Kerja memiliki nilai uji thitung sebesar 2,602 lebih besar dari nilai ttabel 60 responden sebesar 2,003 dengan nilai sig. 0,012 lebih kecil dari Alpha sebesar 0,05. Maka nilai thitung $>$ ttabel dengan nilai sig. $<$ 0,05 memiliki arti H_0 ditolak dan H_a diterima. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja pegawai.

Disiplin perlu untuk mengatur tindakan kelompok, dimana setiap anggotanya harus mengendalikan dorongan hatinya dan bekerja sama demi kebaikan bersama. Dengan kata lain, mereka harus secara sadar tunduk pada aturan perilaku yang diadakan oleh kepemimpinan organisasional, yang ditujukan pada tujuan yang hendak dicapai. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. (Hasibuan, 2006) berpendapat bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

h. Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor PPSDM Kemendagri Regional Makassar. Hal tersebut dibuktikan dengan Nilai F hitung 123,863 $>$ F tabel 3,09 serta nilai uji signifikansi sebesar 0,000 $<$ 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi, budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil nilai pada standardized coefficients beta bahwa variabel yang paling dominan dan memiliki koefisien nilai paling tinggi adalah variabel kompetensi sebesar 0,484. Oleh karena itu disimpulkan bahwa variabel kompetensi memiliki pengaruh paling dominan terhadap variabel kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi, diperoleh bahwa nilai koefisien determinasi R^2 sebesar 0,869 yang berarti 86,9%. Hal itu menandakan pengaruh kompetensi, budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 86,9% sedangkan sisanya sebesar 13,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

Penelitian ini berlandaskan bahwa (Torang, 2012) bahwa Kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi. (Mangkunegara, 2010) kinerja yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikator kinerja dalam penelitian ini adalah pengetahuan, ketepatan waktu, reabilitas, independensi.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pada variabel Kompetensi (X1) terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia (PPSDM) Kemendagri Regional Makassar. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pada variabel Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia (PPSDM) Kemendagri Regional Makassar. Terdapat pengaruh yang

positif dan signifikan pada variabel Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia (PPSDM) Kemendagri Regional Makassar. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pada variabel Kompetensi, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai secara parsial pada kantor Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia (PPSDM) Kemendagri Regional Makassar. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pada variabel Kompetensi, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai secara simultan pada kantor Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia (PPSDM) Kemendagri Regional Makassar. Variabel Kompetensi memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia (PPSDM) Kemendagri Regional Makassar.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, Fairus, R Ramlawati, Fadhil Hamzah. 2022. Pengaruh Achievement-Motivation-Training, Religiusitas dan Resiliensi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan di Kota Makassar. <https://journal.ildikti9.id/Ekonomika/article/view/728>
- Alim, Syahrul. 2018. Studi Properti Psikometri Alat Ukur Performance Appraisal: Individual Work Performance Questionnaire (IWPQ). [Etd.repository.ugm.ac.id/home/detail_pencarian/157784](http://repository.ugm.ac.id/home/detail_pencarian/157784)
- Arikunto, S. (2018). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta.
- Batara, Surya dkk. 2020. *Pedoman Penulisan Tesis dan Disertasi. Panduan Penulisan Skripsi*. Cetakan pertama. Universitas Bosowa, Makassar
- Fatmawaty, Hayati, S., & Alim, S. (2021). Pengaruh Emotional Labor dan Psychological Well-Being pada Perawat Rumah Sakit Kota Makassar. *Jurnal Psikologi Karakter*, 1(2), 60–67. <https://doi.org/https://doi.org/10.56326/jpk.v1i2.1227>
- Fatullah, J. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Intas Publishing.
- Ghozali, I. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hairiyah. (2012). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Intervening.
- Hartatik. (2014). *Mengembangkan SDM*. Laksana.
- Hasibuan, M. S. P. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, S. P. M. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, S. P. M. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, S. P. M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Bumi Aksara.
- Herianty, D. (2007). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening [Thesis Pasca Sarjana]. Universitas Diponegoro.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*. PT Rajagrafindo Persada.
- Kemenpan RB. (2022). Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Sipil Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara. BN. 2022/No. 155.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2005). *Evaluasi Kinerja SDM*. Refika Aditma.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, AA. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, AA. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya.
- Miah Said. (2015). *Ekonomi Manajerial*. CV. Sah Media.
- Miftahuddin. (2015). Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dan Implikasinya terhadap kinerja kantor pusat operasional PT. Bank Aceh [Thesis Pasca Sarjana].
- Nurjanah. (2008). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan [Thesis Pasca Sarjana]. Universitas Diponegoro.
- Ombi Sobari. (2009). Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai [Thesis Pasca Sarjana].
- Rivai dan Sagala. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan (Cetakan Ke-3)*. Rajawali Pers.
- Rivai, V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek (Cetakan Pertama)*. Murai Kencana.
- Rivai, V. dkk. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktek (Cetakan Ke-7)*. PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. (1998). *Perilaku Organisasi (Cetakan Kedua)*. PT. Indeks.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi (Edisi Sepuluh)*. Erlangga.
- Robbins, S. P. (2008). *Perilaku Organisasi (Edisi Sepuluh)*. PT Intan Sejati.
- Robbins, S. P. (2010). *Manajemen (Edisi Kesepuluh) (Edisi Kesepuluh)*. Erlangga.
- Siagian, S. P. (2004). *Prinsip-prinsip Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia (Jilid 1)*. Binarupa Aksara.
- Siagian, S. P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN.
- Simanjuntak, P. (2005). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. LPFEUI.

- Siswandoko, T. dan D. (2011). *Sumber Daya Manusia Abad 21*. Nusantara Consulting.
- Sugiyono. (2008). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D (Edisi Keempat)*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metodologi Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Statistik Untuk Penelitian (Cetakan Ke-27)*. Alfabeta.
- Sukripsiyanto. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Vol. Cetakan Pertama (Edisi Pertama)*. Pustaka Indomedia.
- Sulistiyani, A. T. dan R. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Vol. Cetakan 1*. Gava Media.
- Supomo dan Ety Nurhayati. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mahasiswa dan Umum: Vol. Cetakan Pertama*. Yrama Widya.
- Sutrisno dan Edy. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan Ke Sebelas)*. Prananda Media Group.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Pertama)*. Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Tejo, A. (2015). *Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Personil Bidang Humas Polda Riau [Thesis Pasca Sarjana]*. Universitas Riau.
- Ummah, A. (2011). *Pengaruh Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Auditor [Skripsi Mahasiswa]*. Universitas Syarif Hidayatullah.
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja (Edisi Ketiga)*. PT. Raja Grafindo Prasada.
- Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja (Edisi 5)*. Rajawali Pers.
- Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja (Edisi Ketiga)*. PT. Raja Garfindo Persada.
- Yunus, K. (2019). *Pengaruh Teknologi Informasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Organisasi Pada PT. Bosowa Semen*. *Jurnal Makassar*, 5(001).