



# Analisis Peran Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Dinas Pendidikan Kabupaten Manokwari)

Eta Wonggor<sup>1</sup>, Lucia K. Rehaded<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>STIE Mah-Eisa Manokwari, Indonesia

E-mail: [eta123@gmail.com](mailto:eta123@gmail.com), [rahadedlucia@gmail.com](mailto:rahadedlucia@gmail.com)

Article Info	Abstract
<b>Article History</b> Received: 2023-02-12 Revised: 2023-03-23 Published: 2024-04-03  <b>Keywords:</b> <i>Work Discipline;</i> <i>Work Environment;</i> <i>Competency;</i> <i>Employee Performance.</i>	This research aims to determine the influence of work discipline, work environment and competence on the performance of Manokwari Regency Education Service Employees. This research uses quantitative research methods with data collection techniques through interviews, observation and distributing questionnaires. Sampling in this research used nonprobability sampling techniques. The population of this study were 42 employees of the Manokwari Regency Education Office. The analytical tools used are validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression test, t-test and F-test. The results of the research show that work discipline and competence have a positive but not partially significant effect on employee performance, the work environment has a partially positive and significant effect on employee performance, work discipline, work environment, competence have a positive and significant effect simultaneously on employee performance.
Artikel Info	Abstrak
<b>Sejarah Artikel</b> Diterima: 2023-02-12 Direvisi: 2023-03-23 Dipublikasi: 2024-04-03  <b>Kata kunci:</b> <i>Disiplin Kerja;</i> <i>Lingkungan Kerja;</i> <i>Kompetensi;</i> <i>Kinerja Pegawai.</i>	Penelitian ini bertujuan untuk menentukan pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kompetensi terhadap kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Manokwari. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan distribusi kuesioner. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik nonprobability sampling. Populasi penelitian ini adalah 42 pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Manokwari. Alat analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, uji t, dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kompetensi memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai.

## I. PENDAHULUAN

Setiap organisasi selalu berusaha agar produktivitas kerja pegawai dapat ditingkatkan. Untuk itu pimpinan perlu mencari cara dan solusi guna menimbulkan kinerja para pegawainya. Hal itu penting, sebab kinerja mencerminkan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan sehingga pekerjaan lebih cepat dapat diselesaikan dan hasil yang lebih baik dapat dicapai. (Moekijat, 2007) menyatakan bahwa kinerja menggambarkan perasaan berhubungan dengan jiwa, semangat kelompok, kegembiraan, dan kegiatan. Apabila pekerja tampak merasa senang, optimis mengenai kegiatan dan tugas, serta ramah satu sama lain, maka karyawan itu dikatakan mempunyai semangat yang tinggi. Sebaliknya, apabila karyawan tampak tidak puas, lekas marah, sering sakit, suka membantah, gelisah, dan pesimis, maka reaksi ini dikatakan sebagai bukti semangat yang rendah.

Menurut Gondokusumo (2005), kinerja adalah refleksi dari sikap pribadi atau sikap kelompok terhadap kerja dan kerja sama. Kinerja berarti sikap individu dan kelompok terhadap seluruh lingkungan kerja dan terhadap kerja sama dengan orang lain untuk dapat mencapai hasil yang maksimal sesuai dengan kepentingan perusahaan. Menurut (Kasmir, 2016) kinerja ialah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu. Keberhasilan upaya peningkatan kinerja pegawai juga mempunyai keterkaitan langsung dengan manajemen sumber daya manusia yang efektif di tingkat individual, tingkat organisasi dan kelompok kerja. Sumber daya manusia sangat menentukan manajemen yang ada dalam organisasi, artinya kinerja yang sesuai harapan akan terwujud bila manusia mempunyai daya dan kemampuan yang sesuai dengan tuntutan kebutuhan dalam melaksanakan kegiatan organisasi. Organisasi membutuhkan

pegawai yang mampu bekerja lebih baik, cepat dan tepat.

Kinerja sangat penting bagi organisasi karena (1) kinerja yang tinggi tentu dapat mengurangi angka absensi atau tidak bekerja karena malas, (2) dengan kinerja yang tinggi dari buruh dan karyawan maka pekerjaan yang diberikan atau ditugaskan kepadanya akan dapat diselesaikan dengan waktu yang lebih singkat atau lebih cepat, (3) dengan kinerja yang tinggi pihak organisasi memperoleh keuntungan dari sudut kecilnya angka kerusakan karena semakin tidak puas dalam bekerja, semakin tidak bersemangat dalam bekerja, maka semakin besar angka kerusakan, (4) kinerja yang tinggi otomatis membuat karyawan akan merasa senang bekerja sehingga kecil kemungkinan karyawan akan pindah bekerja ke tempat lain, (5) kinerja yang tinggi dapat mengurangi angka kecelakaan karena karyawan yang mempunyai kinerja tinggi cenderung bekerja dengan hati-hati dan teliti sehingga bekerja sesuai dengan prosedur yang ada (Tohardi, 2002).

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menurut (Kasmir, 2016) yaitu: keterampilan dan pengetahuan khusus, pengetahuan, desain pekerjaan, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya manajemen, budaya organisasi, kepuasan kerja, iklim kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin pekerjaan. Menurut (Afandi, 2018) ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan, kepribadian dan minat kerja, kejelasan dan penerimaan seseorang pekerja, tingkat motivasi pekerja, kompetensi, fasilitas kerja, budaya kerja, kepemimpinan, disiplin kerja. Sedangkan menurut (Kasmir, 2016) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja.

Dari sekian banyak variabel yang telah dijabarkan, dalam penelitian ini dianalisis tiga saja variabel yaitu disiplin kerja, lingkungan kerja dan kompetensi. Disiplin merupakan titik awal dari setiap keberhasilan dalam memenuhi tujuan suatu organisasi, penegakan disiplin dalam suatu organisasi adalah untuk memastikan bahwa semua karyawan organisasi secara sukarela dan tanpa paksaan untuk mematuhi dan mematuhi aturan dan peraturan tersebut. Disiplin karyawan yang baik dibuktikan dengan tingginya tingkat kesadaran karyawan dalam mematuhi segala peraturan dan perundang-

undangan yang berlaku. Tanggung jawab atas penyelesaian setiap tugas, kesediaan karyawan untuk mematuhi norma dan budaya yang berlaku dalam organisasi, dan untuk meningkatkan efektivitas dan efektivitasnya. Menurut Farida dan (Farida & Hartono, 2016), disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya".

(Afandi, 2018) berpendapat bahwa disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban. Disiplin sangat dibutuhkan baik individu yang bersangkutan maupun instansi, karena disiplin sangat membantu individu untuk meluruskan apa yang bisa dan tidak bisa dilakukan dalam suatu kantor. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap aturan-aturan dan ketentuan kantor.

Penelitian terdahulu tentang disiplin telah dilakukan oleh (Yusuf, 2016) menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian (Tuhagana, 2016) juga diperoleh hasil disiplin Kerja dengan Kinerja memiliki hubungan yang kuat. Penelitian (Agnafia et al., 2017) juga menunjukkan hasil bahwa besarnya pengaruh Disiplin Kerja menunjukkan besaran nilai yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Lingkungan kerja menurut (Nitisemito, 2015) adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya adalah kebersihan, musik dan lain-lain. Karena hal itu dapat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan, setiap organisasi haruslah mengusahakan sedemikian rupa sehingga mempunyai pengaruh yang positif terhadap pegawai. Sedangkan (Ahyari, 2015) menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan di mana para karyawan tersebut bekerja yang di dalamnya terdapat unsur kondisi di mana karyawan tersebut bekerja. Menurut (Sinaga et al., 2019) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature,

kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

Penelitian tentang lingkungan kerja telah dilakukan oleh beberapa peneliti antara lain oleh (Wuwungan et al., 2017) (Raharjo & Elida, 2021) dan Irma & Yusuf (2020) yang menunjukkan hasil bahwa secara parsial lingkungan kerja dan promosi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Terkait dengan lingkungan kerja peneliti mendapatkan informasi dengan melakukan wawancara singkat dengan beberapa responden selaku staff kantor menyebutkan bahwa organisasi sudah menyiapkan fasilitas kerja yang memadai, namun ada yang perlu ditambah dan ditenahi, Sebagian pegawai mengeluhkan beberapa fasilitas yang kurang baik, perlunya penambahan komputer, terbatasnya jumlah printer sehingga terkadang pegawai meminjam printer pada pegawai di sebelahnya. Fasilitas kerja yang kurang memadai ini akan memperlambat produktivitas kerja seperti turunnya suasana hati/antusias kerja pegawai.

Kompetensi menurut (Wahyuningsih et al., 2019) adalah karakteristik seseorang yang berkaitan dengan kinerja efektif dan atau unggul dalam situasi pekerjaan tertentu. Kompetensi dikatakan sebagai karakteristik dasar karena karakteristik individu merupakan bagian yang mendalam dan melekat pada kepribadian seseorang yang dapat dipergunakan untuk memprediksi berbagai situasi pekerjaan tertentu. Kemudian dikatakan berkaitan antara perilaku dan kinerja karena kompetensi menyebabkan atau dapat memprediksi perilaku dan kinerja. Gultom (2019) menyatakan bahwa kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, termasuk di antaranya kemampuan seseorang untuk mentransfer dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi yang terbaru dan meningkatkan manfaat yang disepakati. Kompetensi merupakan salah satu komponen penting yang harus dimiliki individu agar pelaksanaan tugas pekerjaan dapat berjalan dengan baik. Hal ini sesuai pendapat (Sutrisno & Zuhri, 2019) bahwa kompetensi sebagai suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan.

Penelitian ini merujuk pada hasil penelitian terdahulu yang sejenis yang dilakukan oleh Lubis

(2019) menyatakan bahwa kompetensi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil dari penelitian (Sunarto et al., 2020) menyatakan bahwa secara simultan kompetensi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan secara parsial kompetensi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. (Krisnandi & Saputra, 2021) menyatakan bahwa kompetensi, komunikasi, kedisiplinan, lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian (Padilah et al., 2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dalam kaitan inilah maka penelitian ini ingin menganalisis sejauh mana disiplin kerja, lingkungan kerja dan kompetensi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Manokwari.

## **II. METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian ini ialah penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang berguna untuk menganalisis suatu variabel independent mempengaruhi variabel dependent. Lokasi penelitian ini yaitu di Dinas Pendidikan Kabupaten Manokwari, waktu penelitian ini sejak bulan Januari- Februari 2024. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Manokwari yang berjumlah 42 orang pegawai. Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data berupa: interview, observasi, dan pengisian kuesioner. Teknis analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu: uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis.

## **III. HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **A. Hasil Penelitian**

#### **1. Deskripsi Responden**

Hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa sebagian besar responden adalah laki-laki sebanyak 23 (55%) orang, sedangkan responden perempuan sebanyak 19 (45%) orang. Berdasarkan usia responden dari 42 orang, dapat diketahui jumlah responden yang paling banyak adalah yang berusia > 40 s/d 49 sebanyak 16 responden atau 38,1%. Responden yang paling sedikit adalah yang berusia ≤ 29 sebanyak 3 responden atau 7,1%. Selanjutnya, responden yang berusia

>30 s/d 39 sebanyak 14 responden atau 33,3%. Terakhir, responden yang berusia  $\geq$  50 tahun sebanyak 9 responden atau 21,4%.

## 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil uji validitas dari instrumen yang digunakan cukup bagus. Nilai r hitung semua item pernyataan lebih dari r table yaitu 0,304. Dengan demikian seluruh item pernyataan pada instrumen penelitian dinyatakan valid.

**Tabel 1.** Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Kriteria Nilai	Keterangan
Disiplin kerja (X1)	0,638	0,6	Reliabel
Lingkungan kerja (X2)	0,722	0,6	Reliabel
Kompetensi (X3)	0,727	0,6	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	0,618	0,6	Reliabel

Sumber: data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan hasil uji reliabilitas di atas, diketahui bahwa variabel disiplin kerja, lingkungan kerja, kompetensi dan kinerja karyawan dinyatakan reliabel, karena mempunyai nilai lebih besar dari 0,6.

## 3. Hasil Pengujian Hipotesis Analisis Regresi Berganda

Hasil analisis regresi berganda diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 6,761 + 0,295 X_1 + 0,359 X_2 + 0,198 X_3 + e$$

Persamaan regresi di atas mempunyai angka makna sebagai berikut:

Konstanta = 6,761, nilai tersebut menunjukkan bahwa jika variabel Disiplin kerja (X1), Lingkungan kerja (X2) dan Kompetensi (X3) bernilai 0, maka nilai kinerja karyawan (Y) adalah 6,761. Koefisien X1 = 0,295 artinya jika terjadi peningkatan variabel X1 (Disiplin kerja) sebesar 1 satuan, maka Y (kinerja karyawan) akan naik sebesar 0,295 satuan. Koefisien X2 = 0,359 artinya jika terjadi peningkatan variabel X2 (Lingkungan kerja) sebesar 1 satuan, maka Y (kinerja karyawan) akan naik sebesar 0,359. Koefisien X3 = 0,198 artinya jika terjadi peningkatan variabel X3 (Kompetensi) sebesar 1 satuan, maka Y (kinerja karyawan) akan naik sebesar 0,198 satuan. Variabel yang berpengaruh paling dominan adalah variabel lingkungan kerja yang

memiliki nilai koefisien B (beta) paling besar yaitu sebesar 0,359

### a) Uji-t (Parsial)

**Tabel 2.** Uji-t (Parsial) Coefficientsa

Model	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1 (Constant)		1,703	,097
Disiplin	,307	1,935	,060
Lingkungan	,405	3,345	,002
Kompetensi	,227	1,504	,141

a. Dependent variable: Kinerja karyawan

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel di atas, variabel disiplin diperoleh nilai thitung = 1,935 < ttabel (0,025;38) = 2,024 atau nilai sig = 0,060 > 0,05, maka H0 diterima dan Ha ditolak. Artinya, variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Pada variabel lingkungan kerja diperoleh nilai thitung = 3,345 > ttabel (0,025;38) = 2,024 atau nilai sig = 0,002 < 0,05, maka H0 ditolak dan Ha diterima. Artinya, variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Untuk variabel kompetensi diperoleh nilai thitung = 1,504 < ttabel (0,025;38) = 2,024 atau nilai sig = 0,141 > 0,05, maka H0 diterima dan Ha ditolak. Artinya, variabel kompetensi secara parsial berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

### b) Uji-F (Simultan)

**Tabel 3.** Uji-F (Simultan)

Model	df	F	Sig.
1 Regression	3	29,593	,000 <sup>b</sup>
Residual	38		
Total	41		

a. Dependent variable: Kinerja karyawan  
b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Lingkungan, Disipli

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji-F pada tabel di atas diperoleh nilai Fhitung = 29,593 > Ftabel (3,38) = 2,83 atau nilai sig sebesar 0,000 yang mana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis H0 ditolak dan Ha diterima. Artinya, variabel disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kompetensi secara simultan

berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Manokwari.

## **B. Pembahasan**

### **1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

H1: Yang berbunyi disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Manokwari, "ditolak". Ketika diterapkannya disiplin kerja yang tinggi oleh pimpinan kepada pegawai Dinas PMD, maka tidak akan mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Manokwari. Karena sebagian besar pegawai Dinas adalah PNS, yang menerima kompensasi gaji adalah dari pemerintah sehingga jika pegawai izin sakit maupun tidak masuk bekerja, mereka tetap diberi gaji oleh pemerintah. Hasil dari penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Handayani et al., 2019), (Sunarto et al., 2020), (Padilah et al., 2021), (Krisnandi & Saputra, 2021), yang mengemukakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

H2: Yang berbunyi lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Manokwari, "diterima". Berarti bahwa, lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja secara optimal (Afandi, 2018). Dalam Dinas Pendidikan Kabupaten Manokwari terdapat berbagai fasilitas yang kurang memadai seperti komputer yang digunakan untuk bekerja sehari-hari sudah waktunya untuk upgrade dan juga tata ruang/bangunan kantor waktunya untuk tahap renovasi, dalam permasalahan ini semua dibenahi dan fasilitas kantor sudah cukup memadai maka akan meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Manokwari. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Handayani et al., 2019), (Sunarto et al., 2020), (Padilah et al., 2021), (Krisnandi & Saputra, 2021) yang mengemukakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **3. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai**

H3: Yang berbunyi kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Manokwari, "ditolak". Berarti bahwa, pegawai yang memiliki pendidikan formal dan informal yang tinggi tidak akan mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kab. Manokwari. Dalam hal ini kompetensi PNS berkaitan dengan kemampuan, keterampilan, maupun perilaku yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas pokok, fungsi kewenangan dan tanggungjawab yang telah diamanatkan kepadanya namun, kompetensi ini hanya untuk pendamping formalitas saja untuk persyaratan menjadi PNS dan juga dengan tingkat pendidikan yang tinggi, akan dapat menaikkan suatu jabatan/gaji saja. Sehingga kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil dari penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Sunarto et al., 2020), (Krisnandi & Saputra, 2021), yang mengemukakan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **4. Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai**

H4: Yang berbunyi disiplin kerja, lingkungan kerja, kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Manokwari, "diterima". Berarti bahwa disiplin, lingkungan kerja dan kompetensi sama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Manokwari, maka akan meningkatkan kualitas kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh, (Sunarto et al., 2020), (Lubis, 2019) yang menyatakan bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai.

## **IV. SIMPULAN DAN SARAN**

### **A. Simpulan**

Disiplin kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Manokwari, maka hipotesis H0 diterima dan

Ha ditolak artinya semakin ditingkatkannya disiplin kerja tidak akan mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Manokwari. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Manokwari, maka hipotesis H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima artinya semakin ditingkatkannya lingkungan kerja seperti fasilitas kerja yang memadai, tata ruangan yang memadai, hubungan antar karyawan baik, maka akan meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Manokwari.

Kompetensi berpengaruh positif namun tidak signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Manokwari, maka hipotesis H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>a</sub> ditolak artinya semakin tinggi tingkat kompetensi pegawai tidak akan mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Manokwari. Disiplin kerja, lingkungan kerja dan kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Manokwari, maka hipotesis H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima, artinya bila disiplin kerja, lingkungan kerja dan kompetensi ditingkatkan di dalam Dinas Pendidikan Kabupaten Manokwari, maka akan mempengaruhi meningkatnya kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Manokwari.

## B. Saran

Bagi Dinas Pendidikan Kabupaten Manokwari, disiplin kerja dalam organisasi harus dipertahankan karena disiplin kerja yang baik akan menumbuhkan pribadi yang baik juga akan meningkatkan reputasi sebuah organisasi dan lingkungan kerja. Dinas Pendidikan Kabupaten Manokwari perlu adanya pemeliharaan atas struktur bangunan, fasilitas kantor, komputer yang sudah usang, karena fasilitas kerja tersebut akan mempengaruhi produktivitas kinerja pegawai dalam pekerjaannya sehari-hari.

Bagi Peneliti Selanjutnya, hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk penelitian lanjutan khususnya di bidang kajian yang sama, dengan menambah variabel penelitian lain sehingga dapat menghasilkan penelitian yang lebih komprehensif.

## DAFTAR RUJUKAN

- Afandi, P. (2018). Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep dan indikator). Riau: Zanafra Publishing, 3.
- Agnafia, D. N., Sutarno, S., & Prayitno, B. A. (2017). Pengembangan Modul Berbasis Generative Learning Pada Materi Keanekaragaman Hayati Untuk Meningkatkan Kemampuan Berpikir Kritis Siswa SMA Negeri 1 Kedunggalar Ngawi. *INKUIRI: Jurnal Pendidikan IPA*, 6(2), 67–82.
- Ahyari, A. (2015). Manajemen Produksi dan Perencanaan Sistem Produksi. Yogyakarta: BPFE.
- Bariqi, M. D. (2018). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. *Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis*, 5(2), 64–69.
- Farida, U., & Hartono, S. (2016). Manajemen sumber daya manusia II. Ponorogo: Universitas Muhammadiyah Ponorogo.
- Handayani, E., Meryati, M., & Laela, S. (2019). Analisis Disiplin dan Lingkungan Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Asisten Deputi SDM Pariwisata dan Hubungan Antar Lembaga Kementerian Pariwisata RI. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*, 16(2), 157–168.
- Irma, A., & Yusuf, M. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. *Jurnal Manajemen*, 12(2), 253–258.
- Kasmir, K. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Jakarta: Rajawali Pers, 72.
- Krisnandi, H., & Saputra, N. A. (2021). Kompetensi, komunikasi, kedisiplinan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 17(1), 13–26.
- Moekijat. (2007). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. CV. Mandar Maju.
- Nitisemito, A. S. (2015). Manajemen sumber daya manusia. Bandung: Pustaka Setia.

- Padilah, P., Serang, S., & Amir, A. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Zam-zam Utama Makassar. *PARADOKS: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 4(2), 431–449.
- Raharjo, A. W., & Elida, T. (2021). *Uji Petik Kualitas Makanan Tempe Pada Umkm Di Dki Jakarta*.
- Sinaga, D. L., Pasaribu, R. F. A., Pandiangan, R., & Simarmata, E. S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sinar Sosro Medan (Produksi The Botol Sosro). *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 10(1), 159–167.
- Sunarto, A., Qurbani, D., & Virby, S. (2020). Pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pada PT Anugrah Bersama Sejahtera Depok. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 4(1), 1–13.
- Sutrisno, S., & Zuhri, M. S. (2019). PKM Peningkatan kompetensi guru melalui pelatihan penulisan artikel ilmiah penelitian tindakan kelas. *Journal of Dedicators Community*, 3(1), 53–61.
- Tohardi, A. (2002). Pemahaman praktis manajemen sumber daya manusia. *Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju, Bandung*.
- Tuhagana, A. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Universitas Buana Perjuangan Karawang Tahun 2016. *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*, 1(2).
- Wahyuningsih, W., Sukmawati, S., & Basalamah, J. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Makassar. *CESJ: Center Of Economic Students Journal*, 2(2), 125–132.
- Wuwungan, R. Y., Taroreh, R. N., & Uhing, Y. (2017). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan cinemaxx lippo plaza manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(2).
- YUSUF, M. W. (2016). *ANALISIS PENERIMAAN PENGGUNA TERHADAP APLIKASI PENGOLAHAN ADMINISTRASI DESA SECARA ELEKTRONIK (PADE) DI KABUPATEN LAMONGAN MENGGUNAKAN MODEL TASK TECHNOLOGY FIT (TTF)*. Universitas Airlangga.