



ANTESEDEN KINERJA; KOMPETENSI, LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN DISIPLIN

Adolfritri Lolo Tarukallo¹, Conchita Valentina Latupapua², Agusthina Risambessy³

^{1,2,3}Universitas Pattimura, Indonesia

History Article

Article history:

Received July 13, 2023

Approved August 18, 2023

Keywords:

Competence, Non-physical Environment, Discipline Performance And Work

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of competence, non-physical work environment, and discipline on employee performance at the Galay Dubu Village Office, Aru Islands Regency. The method in this study uses causal research with a quantitative approach using a questionnaire as a data collection tool. The population in this study were employees who worked at the Galay Dubu Village Office, Aru Islands Regency. The sample size used in this study was 36 respondents. This study used SPSS version 21. Using saturated sampling, the findings in this study indicate that competence, non-physical work environment and discipline have a positive and significant effect on employee performance.

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian adalah untuk mengetahui Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kelurahan Galay Dubu Kabupaten Kepulauan Aru. Metode pada penelitian ini menggunakan penelitian kausal dengan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpulan data. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada Kantor Kelurahan Galay Dubu Kabupaten Kepulauan Aru. Ukuran sampel yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 36 responden. Penelitian ini menggunakan SPSS versi 21. Dengan menggunakan *sampling jenuh*, temuan pada penelitian ini menunjukkan bahwa Kompetensi, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai berpengaruh positif dan signifikan.

PENDAHULUAN

Peningkatan sumber daya manusia terhadap pengembangan manajemen organisasi merupakan syarat utama dalam era globalisasi untuk mampu bersaing dan mandiri. Sejalan dengan itu konteks pembangunan pemerintahan dimasa yang akan datang adalah mempersiapkan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang professional, mampu bersaing dan mengantisipasi perkembangan dunia yang pesat diberbagai aspek kehidupan sehingga mampu meningkatkan mutu pelayanan serta kinerja yang tinggi. Dan untuk mencapai itu dalam penyelenggaraan pemerintahan dibutuhkan sumber daya manusia yang mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. (Rosmaini, Hasrudy Tanjung;2019)

Pegawai Negeri Sipil berkedudukan sebagai unsur aparatur Negara merupakan sumber daya penting dalam menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan nasional. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian dalam penjelasannya menyatakan bahwa “kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintah dan pembangunan nasional sangat tergantung pada kesempurnaan aparatur Negara khususnya Pegawai Negeri”. (Eka Nofriyanti, Agung Kuswanto; 2019).

Untuk mencapai tujuan, maka suatu instansi menginginkan kinerja dari pegawainya. Kinerja dapat dijabarkan sebagai suatu kapasitas yang dimiliki pegawai untuk mendapatkan hasil yang ingin diperoleh, dalam mendapatkan hasil yang diinginkan tentu diperlukan sikap kerja yang positif dari para pegawai. Oleh karna itu, diharapkan bagi instansi dapat membuat sebuah regulasi sebuah pengelolaan sistem dengan memperhatikan beberapa faktor -faktor yang ikut berpengaruh pada sikap kerja pegawai untuk tercapainya tujuan pada sebuah instansi itu sendiri.

Kompetensi merupakan kunci pencapaian kinerja organisasi yang optimal. Kompetensi menyangkut kewenangan setiap pegawai untuk melaksanakan tugas dan mengambil keputusan sesuai dengan perannya dalam organisasi, yang sesuai dengan keahlian, pengetahuan dan kemampuan yang dimilikinya. Jadi kompetensi yang dimiliki pegawai harus mampu mendukung sistem kerja yang ada dalam organisasi dalam menghadapi perubahan lingkungan persaingan dan bisnis yang semakin kompetitif. Kompetensi yang tinggi akan memengaruhi kinerja yang ditampilkan oleh pegawai dan kompetensi yang tinggi juga akan sangat berpengaruh terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan.

Menurut Sedarmayanti, (2017) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Siagian (2002) mengemukakan bahwa disiplin ialah suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

Hidayat dan Taufiq (2012) menyatakan 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 yang tidak tertulis dengan dilandasi kesadaran dan keinsyafan akan tercapainya suatu kondisi antara keinginan dan kenyataan dan diharapkan agar para pegawai memiliki sikap disiplin yang tinggi dalam bekerja sehingga kinerjanya meningkat.

Berkaitan dengan pentingnya masalah kompetensi, lingkungan kerja non fisik dan disiplin, maka hal ini perlu diperhatikan oleh Kantor Kelurahan Galay Dubu Kabupaten Kepulauan Aru yang memiliki andil cukup besar dalam upaya pelayanan yang baik. Oleh karena itu diperlukan peningkatan keterampilan dan keahlian bagi para pegawai untuk menjalankan tugasnya. Selain itu juga perlu diperhatikan kedisiplinan dari pegawai itu sendiri serta lingkungan kerja non fisik yang baik agar pegawai merasa nyaman sehingga tujuan dari instansi bisa terlaksana dengan

baik. Kantor Kelurahan Galay Dubu Kabupaten Kepulauan Aru memiliki total pegawai 36 orang yang terdiri dari 11 orang Pegawai Negeri Sipil dan 25 orang Tenaga Honorer.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan ada beberapa fenomena yang terjadi menyangkut kompetensi, disiplin, dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Galay Dubu Kabupaten Kepulauan Aru. Kinerja pegawai masih belum sesuai dengan yang diinginkan ini terlihat dari beberapa indikator kinerja seperti pegawai sering kali tidak menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu, pegawai juga bekerja tidak sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan, pegawai jarang absen jika tidak benar-benar dalam keadaan mendesak, pegawai tidak menjalin kerja sama dengan rekan kerja, pegawai juga tidak senang membantu rekan kerja yang kesulitan dalam bekerja.

Kepala Kantor Kelurahan Galay Dubu Kabupaten Kepulauan Aru lebih menekankan kepada bagaimana memberikan layanan sebaik-baiknya. Bila nanti masyarakat dilayani dengan baik, maka tentu seperti layaknya orang berjualan akan datang untuk membeli juga banyak. Meski harus diakui memang tidak mudah, mengingat banyak pekerjaan kadang kala permasalahan yang kecil dapat menjadi penyebab tidak dapat maksimalnya kinerja pegawai.

Faktor pertama yang memengaruhi kinerja pegawai adalah kompetensi. Kantor Kelurahan Galay Dubu Kabupaten Kepulauan Aru memiliki pegawai dengan kompetensi yang tidak saling mendukung antara pendidikan yang dimiliki, pengalaman kerja, dan pelatihan. Contoh jabatan sebagai Pengelola keuangan yang kompetensi yang dipersyaratkan pendidikan D3 Manajemen/Akuntansi, tetapi dijabat oleh seseorang dari jurusan lain. Juga ada beberapa jabatan fungsional seperti arsiparis (pengelola kearsipan) dikerjakan oleh pegawai yang tidak sesuai dengan kompetensinya. Pegawai juga tidak memiliki pengetahuan dan ketrampilan untuk menunjang pekerjaannya, tidak ada penerapan latar belakang pendidikan ke dalam pekerjaan yang sekarang dijalani, kompetensi pegawai dilihat juga dari pegawai yang belum pernah mengikuti pelatihan keterampilan yang diadakan organisasi. Tingkat pendidikan pegawai pada Kantor Kelurahan Galay Dubu Kabupaten Kepulauan Aru dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut ini:

Tabel 1. Tingkat Pendidikan Pegawai Negeri Sipil dan Non PNS Kantor Kelurahan Galay Dobo Kabupaten Kepulauan Aru

Tingkat Pendidikan	Jumlah
Sarjana (S1)	7
Diploma 3	1
SLTA/ SMEA/SMK	28
Jumlah Total	36

Sumber : Kantor Kelurahan Galay Dubu Kabupaten Kepulauan Aru (2021)

Tabel 1 memperlihatkan latar belakang pendidikan PNS dan Non PNS Kantor Kelurahan Galay Dubu. Berdasarkan Tabel 1. 1. dapat terlihat latar belakang pendidikan staf lebih banyak yang berpendidikan SLTA atau sederajat.

Kekurangan PNS juga menjadi salah satu kendala dalam pelaksanaan pekerjaan, sehingga dilakukan perekrutan tenaga honorer. Namun perekrutan tenaga honorer dilakukan tanpa mempertimbangkan latar belakang pendidikan dan juga tidak melalui seleksi kompetensi. sehingga dari keseluruhan tenaga honorer yang direkrut, hanya beberapa orang yang memiliki kemampuan dalam bekerja.

Faktor kedua yang memengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang tidak dapat ditangkap dengan panca indera, seperti warna, bau, suara, dan rasa. Lingkungan kerja non fisik ini perlu diperhatikan guna mendukung kinerja seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Sebagai tempat untuk bekerja maka sebaiknya lingkungan kerja non fisik dapat menjadikan seseorang bersemangat sehingga kinerja terus meningkat.

Tingkat kehadiran dan ketidakhadiran pegawai dari bulan Januari sampai dengan Desember 2021 di Kantor Kelurahan Galay Dubu Kabupaten Kepulauan Aru dapat dilihat pada Tabel 1:

Tabel 2. Tingkat Kehadiran Dan Ketidakhadiran Pegawai Kantor Kelurahan Galay Dubu Kabupaten Kepulauan Aru Tahun 2021

Bulan	Jumlah Pegawai	Tidak Hadir				Total
		Hadir	Sakit	Izin	Tanpa Keterangan	
Januari	36	509		75	116	700
Februari	36	518		86	80	684
Maret	36	497		129	136	762
April	36	509		121	106	736
Mei	36	469		117	83	669
Juni	36	474		128	100	702
Juli	36	474		139	113	726
Agustus	36	481		117	78	676
September	36	457		130	138	725
Oktober	36	496		84	76	656
November	36	479		110	125	714
Desember	36	479		96	140	715

Sumber : Kantor Kelurahan Galay Dubu Kabupaten Kepulauan Aru (2021)

Pada Tabel 2 menunjukkan bahwa selama satu tahun terdapat pegawai tidak hadir tanpa keterangan dan paling banyak terjadi pada bulan Desember 2021. Hal ini menunjukkan ketidakhadiran pegawai dapat mengganggu pekerjaan, yang mengakibatkan banyak kegiatan menjadi terhambat dan berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara keseluruhan. Hal ini sesuai dengan pendapat dari Hasibuan (2006:193) “Semakin baik disiplin kerja seseorang, maka semakin tinggi hasil kinerja yang akan dicapai.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian-penelitian mengenai Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai oleh peneliti-peneliti terdahulu. Penelitian yang dilakukan oleh Erwansyah, Sulastini, Hereyanto (2018) ; Sunarto, Qurbany dan Virbi (2020) ; Liana (2020) menyatakan bahwa kompetensi, lingkungan kerja non fisik dan disiplin secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Mulyadi (2019) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik dan disiplin secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Penelitian Hasanah, Guntoro dan Zanah menunjukan bahwa komitmen organisasi, lingkungan kerja non fisik dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sementara itu hasil penelitian Nofriyanti dan Kuswanto (2019) mendapati kompetensi pegawai, budaya organisasi, disiplin pegawai dan kepuasan kerja secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Namun terdapat hasil penelitian yang berbeda dari penelitian-penelitian diatas. Penelitian yang dilakukan oleh Fadillah, Sulastini, Hidayati (2017) menunjukan disiplin kerja dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja, meskipun terdapat kompetensi yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Penelitian Fitriani, Nurlaela, Sudarwadi (2018) juga menemukan lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja, disamping disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Sedangkan penelitian Rosmaini dan Tanjung (2019) menyatakan kompetensi dan motivasi masing-masing secara parsial berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja, disamping kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

METODE

Subjek penelitian ini adalah para karyawan yang bekerja pada Kantor Kelurahan Galay Dubu Kabupaten Kepulauan Aru. Untuk penelitian ini data yang dipakai adalah data primer. Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari objek yang diteliti. Sugiyono (2011:137) menyatakan sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sumber data primer pada penelitian ini merupakan hasil dari pengisian kuesioner yang dibagikan dan diisi oleh para karyawan dan metode analisis datanya menggunakan *SPSS 21*. teknik untuk menentukan sampel pada penelitian untuk menggunakan metode *non-probability sampling*. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 36 sampel. Selanjutnya analisis data yang digunakan adalah dengan uji statistik dengan uji beda T-test.

Menurut Imam Ghozali(2012:98) uji beda t-test digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh variable independen yang digunakan dalam penelitian ini secara individual dalam menerangkan variabel dependen secara parsial. Dasar pengambilan keputusan digunakan uji t adalah sebagai berikut:

Jika nilai probabilitas signifikansi > 0.05 , maka hipotesis ditolak, Hipotesis diterima mempunyai arti bahwa variable independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Jika nilai probabilitas signifikansi < 0.05 , maka hipotesis diterima. Hipotesis dapat diterima mempunyai arti bahwa variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 3. Hasil Pengujian Hipotesis

	Hipotesis	Nilai	Status
1.	Kompetensi berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai (Y) pada pegawai Kantor Kelurahan Galay Dubu Kabupaten Kepulauan Aru	t = 3.739 t tabel = 1.658 Sig = 0.010	Tolak H0 dan Terima Ha (H1 diterima)
2.	Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai (Y) pada pegawai Kantor Kelurahan Galay Dubu Kabupaten Kepulauan Aru.	t = 3.702 t tabel = 1.658 Sig = 0.034	Tolak H0 dan Terima Ha (H1 diterima)
3.	Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai (Y) pada pegawai Kantor Kelurahan Galay Dubu Kabupaten Kepulauan Aru.	t = 4.748 t tabel = 1.658 Sig = 0.001	Tolak H0 dan Terima Ha (H1 diterima)

Sumber: Data Primer diolah 2023

1. Variabel Kompetensi (X1)

Variabel kompetensi (X1) memiliki nilai t statistik/hitung sebesar 3.739. Nilai ini lebih besar dari t tabel (3.739 > 1.658). Dengan demikian hasil uji t, mengandung makna analisis yakni, menunjukkan secara statistik bahwa, tolak H0 dan terima Ha atau Hipotesis diterima. Hasil ini memperlihatkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh nyata atau secara signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y) pada pegawai Kantor Kelurahan Galay Dubu Kabupaten Kepulauan Aru.

2. Variabel Lingkungan kerja Non Fisik (X2)

Variabel lingkungan kerja non fisik (X2) memiliki nilai t statistik/hitung sebesar 3.702. Nilai ini lebih besar dari t tabel (3.702 > 1.658). Hasil uji t, mengandung makna analisis yakni menunjukkan secara statistik bahwa, tolak H0 dan terima Ha atau Hipotesis yang diajukan dapat diterima. Hasil ini membuktikan bahwa variabel lingkungan berpengaruh nyata atau secara signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y) pada pegawai Kantor Kelurahan Galay Dubu Kabupaten Kepulauan Aru.

3. Variabel Disiplin Kerja (X3)

Variabel disiplin kerja (X3) memiliki nilai t statistik/hitung sebesar 4.748. Nilai ini lebih besar dari t tabel ($4.748 > 1,658$). Dengan demikian hasil uji t, mengandung makna analisis yakni menunjukkan secara statistik bahwa, tolak H_0 dan terima H_a , atau Hipotesis yang diajukan dapat diterima. Hasil ini membuktikan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh nyata atau secara signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y) pada pegawai Kantor Kelurahan Galay Dubu Kabupaten Kepulauan Aru.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya maka pembahasan penelitian ini meliputi variabel kompetensi, lingkungan kerja non fisik, disiplin kerja dan kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Galay Dubu Kabupaten Kepulauan Aru. Pembahasan ini bersumber pada hasil penelitian terhadap hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

Dari hasil penelitian yang diujikan membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Variabel kompetensi memiliki nilai t statistik/hitung sebesar 3.739 dan nilai P. Value $0.010 < 0.05$. Dengan demikian hasil uji t, mengandung makna analisis yakni, menunjukkan secara statistik bahwa, tolak H_0 dan terima H_a atau Hipotesis terbukti. Hal ini berarti kompetensi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai. Secara deskriptif tanggapan responden terhadap keseluruhan indikator menyatakan setuju ditandai dengan nilai mean: 4.22.

Kompetensi dengan indikator: Pegawai memiliki kemampuan menyelesaikan pekerjaan yang kompleks, sangat kreatif, memiliki kemampuan kerja yang baik meyakinkan orang lain untuk menyelesaikan tugas, pegawai pandai mencari informasi yang lebih luas untuk menyelesaikan pekerjaan. Memiliki kemampuan mengembangkan orang lain, mampu bekerjasama, mampu mengendalikan emosi, mampu menyesuaikan diri pada berbagai situasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Galay Dubu Kabupaten Kepulauan Aru.

Variabel kompetensi dan variabel kinerja pegawai dapat dikaji dan dianalisis sebagai berikut bahwa: untuk menyelesaikan tugas yang diberikan pegawai harus pandai mencari informasi yang lebih luas untuk menyelesaikan pekerjaan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktu. Pegawai yang memiliki kemampuan menyelesaikan pekerjaan yang kompleks biasanya mengutamakan ketelitian terhadap pekerjaan yang diselesaikan, juga mampu mengembangkan orang lain, hal ini memberikan peluang untuk pegawai menyelesaikan pekerjaan sebelum deadline, juga dapat bekerjasama, sehingga pekerjaan yang dihasilkan melebihi jumlah yang ditargetkan, dilakukan dengan sangat kreatif, tidak terlepas dari pengawasan demi mencegah tindakan yang tidak diinginkan menyelesaikan tugas, demi menjaga harga diri/nama baik dalam membangun hubungan kerja dilingkungan kerja, pegawai harus mampu mengendalikan emosi, mengutamakan kualitas terhadap tugas yang diselesaikan, membangun hubungan kerja dengan masyarakat, dan menyesuaikan diri pada berbagai situasi, menggunakan sumberdaya organisasi dilakukan secara efektif guna mencapai hasil yang maksimal, juga secara efisiensi guna mencapai hasil yang maksimal dan mampu melaksanakan fungsi-fungsi pekerjaan dan pengawasan maka kompetensi berpengaruh meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Galay Dubu Kabupaten Kepulauan Aru.

Dari hasil penelitian yang diujikan membuktikan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Variabel lingkungan kerja non fisik memiliki nilai t statistik/hitung sebesar 3.702 dan P Value $0.034 < 0.05$. Dengan demikian hasil uji t, mengandung makna analisis yakni, lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai, tolak H_0 dan terima H_a atau Hipotesis terbukti.

Hasil uji signifikan dari keseluruhan variable yang diuji menunjukkan pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai sangat kecil. Lingkungan kerja non fisik dengan indikator :Pimpinan selalu baik, ramah, dengan bawahan, sangat bersahabat, saling menghormati, bawahan mendapat dukungan, rekan kerja selalu membantu menyelesaikan

masalah yang dihadapi dalam pekerjaan, Rekan kerja selalu membantu meredakan konflik yang dihadapi dalam pekerjaan, Hubungan dengan rekan kerja se-Unit kerja baik, Hubungan dengan rekan kerja antar Unit kerja baik, Komunikasi yang baik antar rekan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai.

Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik ketika berjalan dengan baik maka : hubungan antar Rekan kerja selalu membantu menyelesaikan masalah yang dihadapi, memperlancar pekerjaan diselesaikan tepat waktu, Rekan kerja selalu membantu meredakan konflik yang dihadapi dalam pekerjaan dengan mengutamakan ketelitian terhadap pekerjaan yang diselesaikan bahkan, Pimpinan dan bawahan saling menghormati, selalu melakukan pengawasan untuk mencegah tindakan yang tidak diinginkan dalam pekerjaan, Pegawai mendapat dukungan sehingga pekerjaan dapat diselesaikan sebelum deadline, Pimpinan selalu baik, dengan bawahan membuat pegawai selalu berusaha menjaga harga diri/nama baik dalam membangun hubungan kerja dilingkungan kerja. Hubungan dengan rekan kerja se-Unit kerja baik, akan mendorong pegawai selalu mengutamakan kualitas terhadap tugas yang diselesaikan, Pimpinan sangat bersahabat, mendorong pegawai menyelesaikan pekerjaan melebihi jumlah yang ditargetkan, Pimpinan selalu ramah, dengan bawahan meningkatkan kemampuan karyawan untuk melaksanakan fungsi-fungsi pekerjaan selalu selalu mendapat pengawasan, Pekerjaan diselesaikan sesuai jumlah yang ditargetkan, Hubungan dengan rekan kerja antar Unit kerja baik membuat Pegawai selalu berusaha menjaga harga diri kerja/nama baik dalam membangun hubungan kerja maupun dengan masyarakat, Komunikasi yang baik antar rekan kerja membuat sumberdaya organisasi dilakukan secara efektif dan efisiensi guna mencapai hasil yang maksimal maka kinerja pegawai meningkat pada Kantor Kelurahan Galay Dubu Kabupaten Kepulauan Aru.

Hasil penelitian ini sejalan dengan (Rissami 2016), (Mahdani 2015), dan (Marwansyah 2015) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh motivasi, sehingga semakin tinggi lingkungan kerja yang dimiliki maka akan semakin tinggi pula motivasi kerja karyawan tersebut.

Berdasarkan hasil uji statistic menunjukkan bahwa nilai thitung 4.748 dan nilai P Value $0.001 < 0.05$. Dengan demikian Hipotesis 3. Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai terbukti maka Hipotesis diterima. Hal ini membuktikan bahwa dengan ditegakan disiplin kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja pegawai. Dalam penelitian ini hasil uji pada variable disiplin kerja mempunyai pengaruh yang sangat kuat jika dibandingkan dengan hasil uji pada kompetensi dan lingkungan kerja. Dengan demikian diakui bahwa kompetensi yang tinggi harus diikuti dengan disiplin kerja yang tinggi.

Dapat dijelaskan bahwa disiplin kerja dengan indicator/item: Pegawai menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, Pegawai harus menggunakan seragam yang ditentukan sesuai hari kerja, Pegawai harus taat pada peraturan yang berlaku, Pegawai bertanggung jawab atas tugas yang diberikan, Pegawai mengutamakan tugas yang menjadi kewajibannya, Pegawai harus mempertanggung jawabkan pekerjaan yang diselesaikan, Pegawai datang tepat waktu, Pegawai pulang kerja sesuai jam kerja yang ditentukan, Pegawai selalu memberitahukan pimpinan saat berhalangan berpengaruh sangat kuat meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Galay Dubu Kabupaten Kepulauan Aru.

Pegawai menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, Pegawai harus menggunakan seragam yang ditentukan sesuai hari kerja, Pegawai harus taat pada peraturan yang berlaku, Pegawai bertanggung jawab atas tugas yang diberikan, Pegawai mengutamakan tugas yang menjadi kewajibannya, Pegawai harus mempertanggung jawabkan pekerjaan yang diselesaikan, Pegawai datang tepat waktu, Pegawai pulang kerja sesuai jam kerja yang ditentukan, Pegawai selalu memberitahukan pimpinan saat berhalangan berpengaruh sangat kuat meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Galay Dubu Kabupaten Kepulauan Aru.

Pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan selalu melibatkan rekan kerja lain Pegawai sangat mengutamakan ketelitian terhadap pekerjaan yang diselesaikan, Pegawai bertanggung jawab atas tugas yang diberikan membuat pekerjaan sesuai jumlah yang ditargetkan, Pegawai harus

menggunakan seragam yang ditentukan sesuai hari kerja akan membuat pekerjaan diselesaikan melebihi jumlah yang ditargetkan, Pegawai datang tepat waktu memberikan banyak peluang untuk menyelesaikan pekerja mampu bekerja sama dengan orang lain, Pegawai harus taat pada peraturan yang berlaku sangat diandalkan dalam menyelesaikan pekerjaan, Pegawai menyelesaikan pekerjaan tepat waktu membuktikan pegawai teruji dalam menyelesaikan pekerjaan Pegawai selalu memberitahukan pimpinan saat berhalangan Pegawai selalu mengutamakan kualitas terhadap tugas yang diselesaikan, Pegawai pulang kerja sesuai jam kerja yang ditentukan, Pegawai mengutamakan tugas yang menjadi kewajibannya, Pegawai harus mempertanggung jawabkan pekerjaan yang diselesaikan akan meningkatkan kinerja pada Kantor Kelurahan Galay Dubu Kabupaten Kepulauan Aru.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Molly L (2015) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Maluku. Namun, hasil penelitian Molly dengan tingkat signifikansi 0.051. dilihat dari derajat kepercayaan 0.95% maka hasil tersebut mempunyai pengaruh yang lemah dari penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan Penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan pada bab IV, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini membuktikan bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki pegawai akan semakin tinggi kinerja yang dicapai pegawai pada Kantor Kelurahan Galay Dubu Kabupaten Kepulauan Aru. Hipotesis diterima.
2. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai semakin baik lingkungan non fisik yang dimiliki pegawai akan semakin tinggi kinerja yang dicapai pegawai pada Kantor Kelurahan Galay Dubu Kabupaten Kepulauan Aru. Hipotesis diterima.
3. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi penerapan disiplin kerja pegawai akan semakin tinggi kinerja yang dicapai pada Kantor Kelurahan Galay Dubu Kabupaten Kepulauan Aru. Hipotesis diterima.

Setelah meneliti dan mengetahui permasalahan yang ada di Kantor Kelurahan Galay Dubu Kabupaten Kepulauan Aru, maka saran yang dapat diberikan bagi perusahaan dan bagi peneliti lain yaitu:

1. Saran Dilihat dari demografi responden pegawai pada Kantor Kelurahan Galay Dubu Kabupaten Kepulauan Aru menunjukkan tingkat pendidikan masih didominasi oleh pegawai lulusan sekolah menengah perlu menjadi perhatian pimpinan untuk melakukan pengembangan karir, ini menjadi potensi besar bagi lembaga untuk berkembang sehingga perlu dilakukan perencanaan karir bagi para pegawai.
2. Dari hasil tanggapan responden variabel kompetensi memiliki nilai total mean diatas 4. itu berarti kompetensi yang dimiliki oleh pegawai sangat erat kaitannya dengan pekerjaan dan karir, sehingga pola pengembangannya perlu mengutamakan kompetensi pegawai.
3. Berdasarkan hasil uji statistik lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai memiliki pengaruh yang lemah sehingga perlu menjadi perhatian pemimpin untuk meningkatkan pola hubungan yang baik antara pimpinan dan sesama pegawai dalam menjalankan tugas maka, pegawai akan melakukan tugas dengan tenang dan merasa pekerjaan kantor menjadi rumah tangga ke dua.
4. Perlu menjadi perhatian bagi pihak lembaga untuk memperhatikan berbagai variabel yang dianggap dapat meningkatkan kinerja pegawai.
5. Bagi Peneliti berikut dapat mengkaji variabel yang telah diteliti saat ini dengan menambah variabel lain seperti budaya organisasi/iklim organisasi dengan memperluas lokasi penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 1998. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Ading Sunarto, Derita Qurbani dan Shelby Virby. 2020. *Pengaruh Kompetensi Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada PT Anugrah Bersama Sejahtera Depok*. Volume 4, Nomor 1.
- Dewi Fitriani, Nurlaela, dan Dirarini Sudarwadi. 2018. *Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai guru SMK Negeri 1 Manokwari*. Volume 1, Nomor 1.
- Eka Novriyanti dan Agung Kuswanto. 2019. *Pengaruh Kompetensi Pegawai, Budaya Organisasi, Disiplin Pegawai, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai*. EEAJ 8 (3).
- Eko Widodo, Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Eni Cahyani dan Dian Septianti. 2019. *Analisis Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Rewards Terhadap Kinerja Kerja Karyawan*. Volume 8, Nomor 2.
- Fahmi, Irham. 2014. *Manajemen Kepemimpinan*. Bandung: Penerbit CV. Alfabeta.
- Fahmi, Irham. 2016. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Mitra Wacana Media.
- Fahmi, Irham. 2016. *Perilaku Organisasi*. Bandung. Penerbit CV. Alfabeta
- Fitri Handayani dan Siti Nur Azizah. 2021. *Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 1 Karangsambung Pada Masa Pandemi Covid 19*. JIMMBA Volume 3, Nomor 3.
- Iftita Hapsari, Lies Putriana dan Tia Ichwani. 2022. *Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Ditjen PPKTRANS KEMENDES A PD TT*. JIMP volume 2, Nomor 2.
- Juni Priansa, Donni. 2016. *Perencanaan Pengembangan SDM*. Bandung: Penerbit CV. Alfabeta.
- Manullang, M. 2012. *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Memed Erwansyah, Hj. Sulastini dan Hereyanto. 2018. *Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Survey Pada PT. Bank Negara Indonesia (PERSERO) Tbk Kantor Cabang Muara Teweh Kabupaten Barito Utara)*. Volume 7, Nomor 1
- Meri Revita. 2015. *Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Sigi*. Volume 3, Nomor 9.
- Mulyadi. 2019. *Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMS ^ Kota Tangerang Selatan*. Volume, Nomor 3.
- Nurul Hasanah, Guntoro, dan Neela Sarifatul Zanah. 2022. *Pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap kinerja Karyawan PT. BPRS Gunung Slamet Cilacap*. Volume 5, Nomor 2.
- Priansa, Donni Juni. 2017. *Manajemen Kinerja Kepegawaian*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Ratry Widya Wulandari, Umi Farida dan Adi Santoso. 2020. *Pengaruh Kedisiplinan Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Stress Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Guru di SMK BAKTI Ponorogo*. Volume1, Nomor 1.
- Rosmaini dan Hasrudy Tanjung. 2018. *Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Kepuasan Kerja Terhadap kinerja Pegawai*. Volume 2, Nomor 1.
- Rozi Fadilla, Sulastini dan Noor Hidayati. 2017. *Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Bank Kalsel Cabang Pembantu di Banjarmasin*. Volume 6, Nomor 1.
- Ruky, Ahmad S. 2014. *Menjadi Eksekutif Manajemen SDM Personal*, Yogyakarta:Penerbit CV. Andi Offset.
- Santoso, Urip. 2015. *Kiat Menyusun Proposal Penelitian*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sedarmayanti, Hj. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.

- Siliatang Aksinapang, Syamsul Bachri dan Idris Aziz. 2018. Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Negara Indonesia (PERSERO) Tbk Kantor Cabang Utama Palu.
- Singarimbun, Masri. 1995. Metode Penelitian Survei. Jakarta: LP3ES
- Solihin, Ismail. 2009. Pengantar Manajemen. Jakarta: Penerbit PT. Erlangga.
- Siti Kushanditasari JayaNingrum, Kusuma Chandra Kirana dan Gendro Wiyono. 2020. Analisis Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Berbasis Lingkungan Kerja Non Fisik. IBE Volume 5, Nomor 2.
- Sugiyono, 2010. Metode Penelitian, Bandung: Penerbit CV. Alfabeta. Cetakan ke-X
- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Administrasi. Bandung: Penerbit CV. Alfabeta.
- Supomo R dan Nurhayati, Eky. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Yrama Widya.
- Yuyuk Liana. 2020. Kompetensi Pegawai, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Volume 17, Nomor 1.