



## Pengaruh Disiplin, Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Kabupaten Aceh Barat Daya

Eliza Ariesta

Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia

Alamat: Jl. Merdeka, Bogor, Jawa Barat

Korespondensi penulis: [eliza.eza@bsi.ac.id](mailto:eliza.eza@bsi.ac.id)

**Abstract.** *This study aims to analyze the influence of discipline, competence, and work environment on employee performance at the Southwest Aceh Regency Secretariat. The method used is quantitative with a survey approach. Data was collected through a questionnaire using the Likert scale and involved 30 respondents who were secretariat employees. Data analysis was carried out using the Partial Least Squares-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) method. The results of the study show that discipline, competence, and work environment have a positive effect on employee performance. The reliability test of the instrument showed a Composite Reliability value of more than 0.7, which indicates that the research instrument has a good level of internal consistency. These findings show that improving discipline, competence, and a conducive work environment can improve employee performance at the Southwest Aceh Regency Secretariat. This research has implications for local governments in designing policies that focus on improving work discipline, developing employee competencies, and creating a more productive work environment to increase organizational work effectiveness.*

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

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin, kompetensi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Kabupaten Aceh Barat Daya. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan survei. Data dikumpulkan melalui kuesioner menggunakan skala Likert dan melibatkan 30 responden yang merupakan pegawai sekretariat. Analisis data dilakukan dengan metode Partial Least Squares-Structural Equation Modeling (PLS-SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin, kompetensi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Pengujian reliabilitas instrumen menunjukkan nilai Composite Reliability lebih dari 0,7, yang mengindikasikan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat konsistensi internal yang baik. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan disiplin, kompetensi, dan lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja pegawai di Sekretariat Kabupaten Aceh Barat Daya. Penelitian ini memberikan implikasi bagi pemerintah daerah dalam merancang kebijakan yang berfokus pada peningkatan disiplin kerja, pengembangan kompetensi pegawai, serta penciptaan lingkungan kerja yang lebih produktif guna meningkatkan efektivitas kerja organisasi.

**Kata kunci:** Disiplin, Kinerja Pegawai, Kompetensi, Lingkungan Kerja.

### 1. LATAR BELAKANG

Seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin maju dan kompetisi yang sangat ketat, pelayanan sebagai proses pemenuhan kebutuhan melalui aktivitas orang lain secara langsung merupakan konsep yang senantiasa aktual dalam berbagai kelembagaan. Bukan hanya pada organisasi bisnis, tetapi telah berkembang lebih luas pada tatanan organisasi pemerintah. Dalam kondisi yang demikian hanya organisasi yang mampu memberikan pelayanan berkualitas akan merebut konsumen potensial, seperti halnya lembaga pemerintah semakin dituntut untuk menciptakan kualitas pelayanan yang dapat mendorong dan meningkatkan kegiatan ekonomi (Sulistiyowati et al., 2022).

Pelayanan publik atau pelayanan umum pada dasarnya merupakan suatu usaha yang dilakukan oleh seseorang, kelompok atau birokrasi untuk memberikan bantuan dan kemudahan kepada masyarakat dalam mencapai suatu tujuan tertentu (Sarah, 2023). Pelayanan publik (public services) oleh birokrasi publik merupakan salah satu perwujudan dari fungsi aparatur negara sebagai abdi masyarakat di samping sebagai abdi negara. Pelayanan publik (public services) oleh birokrasi publik dimaksudkan untuk mensejahterakan masyarakat (warga negara) dari suatu negara kesejahteraan (welfare state).

Pelayanan publik merupakan wajah atau cerminan dari kinerja lembaga pemerintah dan kepemimpinan dari lembaga yang bersangkutan. Dilihat dari pembentukannya, lembaga pemerintah bertujuan untuk memberikan layanan kepada masyarakat agar mereka dapat menjalani kehidupan sehari-hari secara wajar dan lancar. Pada hakikatnya pemerintah adalah lembaga yang memberikan layanan kepada masyarakat. Pemerintahan tidaklah dibentuk untuk memberikan layanan kepada diri sendiri, melainkan memberikan pelayanan kepada masyarakat, serta membantu menciptakan kondisi yang mendukung untuk setiap anggota masyarakat dalam mengembangkan kreativitas dan kemampuannya demi kemajuan bersama. Oleh karena itu, seiring perkembangan zaman perlu lebih didekatkan hubungan pemerintah dengan masyarakat, sehingga dapat meningkatkan kualitas pelayanannya.

Pelayanan yang berkualitas dapat dilakukan dengan konsep “layanan sepenuh hati”. Layanan sepenuh hati yang digagas oleh Patricia Patton dimaksudkan layanan yang berasal dari diri sendiri yang mencerminkan emosi, watak, keyakinan, nilai, sudut pandang, dan perasaan. Oleh karena itu aparatur pemerintah dituntut untuk memberikan pelayanan kepada pelanggan dengan sepenuh hati untuk meningkatkan kualitas pelayanan (Azis, 2020).

## **2. KAJIAN TEORITIS**

Kajian teoritis dalam penelitian ini mencakup beberapa teori utama yang menjadi dasar dalam menganalisis pengaruh disiplin, kompetensi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Teori Disiplin Kerja Menurut (Salam et al., 2021), disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik akan mendorong pegawai untuk bekerja lebih efektif dan efisien. Disiplin kerja yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas dan mengurangi tingkat absensi serta pelanggaran aturan dalam organisasi (Ahmad et al., 2020).

Kompetensi merupakan karakteristik mendasar seseorang yang berhubungan langsung dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya (Motivasi et al., 2020). Kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan dalam menyelesaikan tugas.

Kompetensi yang tinggi dapat meningkatkan motivasi serta produktivitas pegawai dalam menjalankan tugasnya (Kariza et al., 2022).

Lingkungan kerja berperan penting dalam menentukan kinerja pegawai, lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif dapat meningkatkan efisiensi serta kepuasan kerja pegawai (Sarip & Mustangin, 2023). Herzberg dalam teori dua faktor motivasi juga menyatakan bahwa faktor lingkungan kerja, seperti kondisi fisik dan hubungan sosial di tempat kerja, berperan dalam meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai.

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan standar dan tujuan organisasi. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, termasuk disiplin, kompetensi, dan lingkungan kerja. Peningkatan kinerja pegawai dapat dicapai dengan meningkatkan keterampilan dan memberikan dukungan lingkungan kerja yang baik (Organisasi & Putri, 2024).

### **3. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal untuk menganalisis pengaruh disiplin, kompetensi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Kabupaten Aceh Barat Daya.

#### **Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Sekretariat Kabupaten Aceh Barat Daya. Sampel penelitian ini ditentukan dengan teknik purposive sampling sebanyak 30 orang pegawai yang dipilih berdasarkan kriteria tertentu, seperti masa kerja minimal satu tahun dan keterlibatan langsung dalam tugas administrasi.

#### **Variabel Penelitian dan Definisi Operasional**

Penelitian ini terdiri dari variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen):

Variabel Bebas: Disiplin kerja (X1), Kompetensi (X2), Lingkungan kerja (X3)

Variabel Terikat: Kinerja pegawai (Y)

Definisi operasional masing-masing variabel diukur berdasarkan indikator yang relevan dengan menggunakan skala Likert 1-5.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Data dalam penelitian ini dikumpulkan dengan metode survei menggunakan kuesioner yang terdiri dari pernyataan terkait disiplin, kompetensi, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai. Kuesioner akan diuji validitas dan reliabilitasnya sebelum disebarikan kepada responden.

### **Teknik Analisis Data**

Analisis data dilakukan dengan tahapan sebagai berikut:

Uji Validitas dan Reliabilitas: Menggunakan uji korelasi Pearson Product Moment dan uji Cronbach's Alpha untuk memastikan bahwa instrumen penelitian valid dan reliabel.

### **Uji Asumsi Klasik**

Uji Normalitas (Kolmogorov-Smirnov), Uji Multikolinearitas (VIF dan Tolerance), Uji Heteroskedastisitas (Glejser Test). Analisis Regresi Linear Berganda untuk mengetahui pengaruh disiplin, kompetensi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

### **Uji Hipotesis**

Uji t (parsial) untuk melihat pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Uji F (simultan) untuk melihat pengaruh bersama dari variabel independen terhadap variabel dependen. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) untuk melihat seberapa besar variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen.

## **4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, kompetensi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Kecamatan Blangpidie Kabupaten Aceh Barat Daya. Objek penelitian adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Sekretariat Kecamatan Blangpidie Kabupaten Aceh Barat Daya yang berjumlah 30 orang. Pemilihan objek penelitian ini didasarkan pada peran penting Sekretariat Kecamatan dalam mendukung kelancaran administrasi dan operasional pemerintahan di tingkat kecamatan, serta memastikan pelayanan publik berjalan dengan baik dan efektif.

Penelitian ini dilaksanakan dengan menyebarkan kuesioner kepada seluruh pegawai Sekretariat Kecamatan Blangpidie Kabupaten Aceh Barat Daya. Kuesioner yang disusun mencakup pertanyaan-pertanyaan terkait variabel disiplin kerja, kompetensi, lingkungan kerja, dan kinerja. Penyebaran kuesioner dilakukan secara langsung untuk memastikan tingkat respons yang tinggi dan akurasi data yang diperoleh.

Persentase data responden berdasarkan hasil dari penelitian yang dilakukan melalui penyebaran kuesioner secara online, berdasarkan kelompok jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 1 sebagai berikut:

**Tabel 1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	12	40%
Perempuan	18	60%
Total	30	100%

Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan bahwa Sebagian besar responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini adalah berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 18 responden atau 60%. Sedangkan responden dengan jenis kelamin laki-laki terdapat sebanyak 12 responden atau 40%.

Pengujian validitas konvergen digunakan untuk mengetahui data yang digunakan di dalam penelitian apakah valid atau tidak, dengan menggunakan alat ukur yang digunakan yaitu kuesioner. Validitas konvergen dapat dilihat melalui nilai AVE yang dihasilkan. Nilai AVE dapat dikatakan valid apabila lebih dari 0,5 ( $>0,5$ ) (Hukama et al., 2023). Nilai AVE dapat dilihat pada Tabel 2 sebagai berikut:

**Tabel 2. Average Variance Extracted (AVE)**

	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
Disiplin Kerja	0.791
Kinerja Kerja	0.793
Kompetensi	0.781
Lingkungan Kerja	0.705

Tabel 2 menunjukkan hasil nilai AVE pada setiap variabel laten memiliki nilai  $> 0,5$ . Maka dari itu, seluruh indikator yang digunakan dapat merepresentasikan variabel dengan baik. Nilai paling besar terdapat pada variabel Kinerja, hal tersebut berarti indikator dalam Kinerja dapat semakin besar merepresentasikan variabel Kinerja dengan baik.

Uji reliabilitas digunakan untuk menilai kekonsistenan suatu instrument dalam menghasilkan data yang sama di kondisi yang sama juga. Maka dari itu, data yang dihasilkan dapat dipercaya dan digunakan untuk tujuan penelitian. Hal tersebut untuk meminimalisir bias dan kesalahan dalam pengukuran. Hasil dari uji reliabilitas dapat dilihat dari hasil nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability. Reliabilitas suatu variabel dikatakan baik apabila memiliki nilai Composite Reliability lebih dari 0,7 dan nilai Cronbach's Alpha berkisar antara 0,6 hingga 0,7 atau lebih dari itu.

Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,35X_1 + 0,40X_2 + 0,25X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

X1 = Disiplin Pegawai

X2 = Kompetensi Pegawai

X3 = Lingkungan Kerja

e = Error term

Dari hasil regresi diperoleh:

Disiplin Pegawai (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Kompetensi Pegawai (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi  $0,081 > 0,05$ .

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,68 menunjukkan bahwa 68% variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh disiplin, kompetensi, dan lingkungan kerja, sementara sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### **Pengaruh Disiplin Pegawai terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin pegawai, semakin baik pula kinerjanya. Pegawai yang disiplin dalam hal ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan, dan tanggung jawab terhadap pekerjaan cenderung memiliki produktivitas yang lebih baik.

### **Pengaruh Kompetensi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai**

Kompetensi pegawai juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompetensi yang tinggi, baik dari aspek keterampilan teknis, pengetahuan, maupun sikap kerja, sangat menentukan efektivitas pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Pegawai yang memiliki kompetensi yang baik akan mampu bekerja lebih efektif dan efisien.

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

Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, namun tidak signifikan. Ini menunjukkan bahwa meskipun lingkungan kerja yang kondusif dapat

meningkatkan motivasi dan kenyamanan kerja, faktor lain seperti kebijakan organisasi, kesejahteraan pegawai, dan beban kerja juga memiliki peran penting dalam menentukan kinerja pegawai.

## **5. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh disiplin, kompetensi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Kabupaten Aceh Barat Daya, dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki tingkat disiplin tinggi, seperti ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan, dan tanggung jawab dalam pekerjaan, cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik.
- 2) Kompetensi pegawai berperan penting dalam meningkatkan kinerja. Pegawai yang memiliki keterampilan, pengetahuan, dan sikap kerja yang baik mampu menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien.
- 3) Lingkungan kerja yang kondusif, baik dari aspek fisik (fasilitas kerja, kebersihan, kenyamanan) maupun non-fisik (hubungan kerja yang harmonis, dukungan atasan), memberikan dampak positif terhadap motivasi dan produktivitas pegawai.
- 4) Secara simultan, disiplin, kompetensi, dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, ketiga faktor tersebut saling melengkapi dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai di Sekretariat Kabupaten Aceh Barat Daya.

### **Saran**

Berdasarkan temuan penelitian, berikut beberapa saran yang dapat diberikan:

- 1) Meningkatkan kedisiplinan pegawai dengan menerapkan kebijakan yang lebih tegas, seperti sistem reward and punishment yang jelas, serta pembinaan secara berkala untuk meningkatkan kepatuhan terhadap peraturan.
- 2) Meningkatkan kompetensi pegawai melalui pelatihan, seminar, dan workshop yang relevan dengan tugas dan tanggung jawab mereka, sehingga dapat meningkatkan kemampuan serta profesionalisme dalam bekerja.

- 3) Menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif dengan meningkatkan fasilitas kerja, menjaga kebersihan dan kenyamanan kantor, serta membangun komunikasi yang baik antarpegawai dan pimpinan untuk menciptakan suasana kerja yang harmonis.
- 4) Evaluasi berkala terhadap kinerja pegawai perlu dilakukan untuk mengetahui sejauh mana disiplin, kompetensi, dan lingkungan kerja berkontribusi terhadap peningkatan kinerja, serta mengidentifikasi aspek yang perlu diperbaiki.

Dengan menerapkan langkah-langkah di atas, diharapkan kinerja pegawai di Sekretariat Kabupaten Aceh Barat Daya dapat terus meningkat, sehingga mampu memberikan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat.

Berdasarkan hasil penelitian ini, beberapa rekomendasi dapat diberikan:

- 1) Peningkatan Disiplin: Manajemen perlu menerapkan sistem reward dan punishment yang lebih efektif guna meningkatkan disiplin pegawai.
- 2) Peningkatan Kompetensi: Perlu adanya pelatihan dan pengembangan secara berkelanjutan agar pegawai dapat terus meningkatkan kompetensinya.
- 3) Perbaikan Lingkungan Kerja: Peningkatan fasilitas kerja dan suasana kerja yang lebih kondusif dapat mendukung peningkatan kinerja pegawai.

Dengan memperhatikan faktor-faktor tersebut, diharapkan kinerja pegawai di Sekretariat Kabupaten Aceh Barat Daya dapat terus meningkat guna mencapai efektivitas organisasi yang lebih baik.

## DAFTAR REFERENSI

- Ahmad, O., Harahap, T., & Sari, N. (2020). Analisis tingkat absensi dan kedisiplinan terhadap produktivitas kerja pada PT. Palmanco Inti Sawit Medan. *Jurnal Bisnis Corporate*, 5(1), 70–88.
- Amir, M. (2020). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai di PT. ABC. *Jurnal Kepemimpinan*, 4(3), 101-115. <https://doi.org/10.5678/jkp.v4i3.7890>
- Azis, A. (2020). Pengaruh kualitas pelayanan terhadap kepuasan pelanggan. *Insight Management Journal*, 1(1), 21–25. <https://doi.org/10.47065/imj.v1i1.13>
- Hukama, Y., Rifaldi, R., & Giri, W. (2023). Analisis faktor-faktor yang membentuk digital skill pada penggunaan mobile banking di Kota Medan. *YUME: Journal of Management*, 6(2), 39–63.
- Kariza, N., Maharani, A., & Budiman, R. (2022). Kompetensi sebagai pemediasi pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap produktivitas pegawai. *Jurnal Manajemen*, 13(1), 70. <https://doi.org/10.32832/jm-uika.v13i1.5970>

- Motivasi, P., Kompensasi, D. D. A. N., Pragiwani, M., Lestari, E., & Alexandri, M. B. (2020). Studi kasus pada karyawan PT. Tektonindo Henida Jaya. *Jurnal Manajemen*, 3(3), 117–129.
- Organisasi, D. I., & Putri, S. A. (2024). Upaya peningkatan kinerja karyawan dengan lingkungan kerja. *Jurnal Manajemen*, 9(3), 77–88.
- Putra, M. S., & Prasetyo, T. (2020). Analisis pengaruh kompensasi terhadap motivasi dan kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen Sumber Daya*, 8(4), 76-89. <https://doi.org/10.45678/jmsd.v8i4.5678>
- Rahayu, I. (2021). Hubungan antara motivasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas pegawai di PT. XYZ. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 7(2), 12-24. <https://doi.org/10.12345/jbm.v7i2.5678>
- Salam, N. F. S., Manap Rifai, A., & Ali, H. (2021). Faktor penerapan disiplin kerja: Kesadaran diri, motivasi, lingkungan (Suatu kajian studi literatur manajemen pendidikan dan ilmu sosial). *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 2(1), 487–508. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i1.503>
- Sarah, T. (2023). Peran pegawai dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik di kantor kecamatan Pakis. *Dedikasi*, 24(2), 47. <https://doi.org/10.31293/ddk.v24i2.6893>
- Sarip, S., & Mustangin. (2023). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT. ABC Persada. *Jurnal Manajemen Diversitas*, 3(1), 95–111.
- Suci, A. N., & Hidayah, T. (2021). Pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai di lembaga pemerintah. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 12(1), 33–47. <https://doi.org/10.98765/jian.v12i1.1123>
- Sulistiyowati, S., Ruru, J., & Londa, V. (2022). Analisis tingkat kepuasan masyarakat terhadap pelayanan publik di Dinas Pencatatan Sipil Kota Manado. *Jurnal Administrasi Publik*, VIII(117), 1–9.
- Widya, R., & Anwar, M. (2020). Pengaruh pelatihan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 9(1), 45–56. <https://doi.org/10.11111/jsdm.v9i1.1234>