

The Influence Of Work Environment, Discipline And Competence On Asn Performance In BKPSDM Denpasar City

Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Asn Pada BKPSDM Kota Denpasar

I Putu Eka Surya Budi Pratama¹, A.A.N Oka Suryadinatha Gorda²

Universitasi Pendidikan Nasional Denpasar^{1,2}.

ekasurya2819@gmail.com¹, okagorda@gmail.com²

**Corresponding Author*

ABSTRACT

The aim of this research is to examine the impact of the work environment, discipline and competency on ASN performance in BKPSDM Denpasar City. The Office of the Denpasar City Personnel and Human Resources Development Agency was chosen as the research location. The subjects studied were ASN who worked at the Denpasar City Personnel and Human Resources Development Agency, consisting of Civil Servants (PNS) and Government Employees with Work Agreements (PPPK). The method used is data analysis using the Partial Least Square (PLS) technique via the SmartPLS 3 application, which applies the Structural Equation Modeling (SEM) model. Research findings show that work environment, discipline and competency factors have a positive and significant effect on ASN performance at the Denpasar City Personnel and Human Resources Development Agency. As a recommendation for future research, it is recommended to examine other variables, such as compensation, leadership style, and workload, to help the Denpasar City Personnel and Human Resources Development Agency better understand the factors that need to be improved in order to improve employee performance.

Keywords : Work Environment, Discipline, ASN Competency And Performance

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengkaji dampak dari lingkungan kerja, disiplin, dan kompetensi terhadap kinerja ASN di BKPSDM Kota Denpasar. Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Denpasar dipilih sebagai tempat penelitian. Subjek yang diteliti adalah ASN yang bekerja di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Denpasar, yang terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Metode yang digunakan adalah analisis data dengan teknik Partial Least Square (PLS) melalui aplikasi SmartPLS 3, yang menerapkan model Structural Equation Modeling (SEM). Temuan penelitian menunjukkan bahwa faktor lingkungan kerja, disiplin, dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Denpasar. Sebagai rekomendasi untuk penelitian berikutnya, disarankan untuk memeriksa variabel lainnya, seperti kompensasi, gaya kepemimpinan, dan beban kerja, untuk membantu Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Denpasar lebih memahami faktor-faktor yang perlu diperbaiki dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Disiplin, Kompetensi Dan Kinerja ASN

1. Pendahuluan

Pemerintahan Kota Denpasar memiliki Pegawai Negeri Sipil terbanyak selama 3 tahun terakhir. Maka peneliti tertarik untuk menjadikan Pemerintahan Kota Denpasar sebagai objek penelitian, terutama pada pada kantor BKPSDM, BKPSDM merupakan lembaga pemerintah yang dibentuk pasca penerapan otonomi daerah pada tahun 1999. Sebelum diterapkannya otonomi daerah, seluruh pengelolaan kepegawaian dikelola oleh pusat, sementara pemerintah daerah, bertugas sebagai pelaksana administrasi kepegawaian berdasarkan kebijakan yang ditetapkan oleh pusat. BKPSDM terdiri dari bidang pengadaan, pemberhentian, dan informasi kepegawaian, bidang mutasi dan promosi, bidang pengembangan aparatur, serta bidang

penilaian kinerja aparatur dan penghargaan. BKPSDM Kota Denpasar memiliki Core business membantu Walikota dalam urusan manajemen kepegawaian. BKPSDM Kota Denpasar dalam melakukan tugas, mengacu pada Undang-undang No 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang membatasi ruang lingkup kepegawaian yang ditangani oleh BKPSDM Kota Denpasar hanya pada ASN di Lingkungan Pemerintah Kota Denpasar.

BKPSDM memiliki tujuan, mewujudkan ASN Kota Denpasar yang profesional dalam memberikan pelayanan publik, dengan sasarannya adalah meningkatkan kualitas manajemen ASN yang berdasarkan sistem merit. Kesuksesan dalam mencapai tujuan dapat diukur melalui kinerja organisasi yang berasal dari hasil kerja atau kinerja SDM yang ada. Untuk mencapai kinerja optimal dalam organisasi, hal ini dapat ditinjau dari perbandingan antara kinerja yang dihasilkan sesuai dengan standar yang berlaku di instansi pemerintah, karena keberhasilan suatu organisasi bersumber dari kinerja SDMnya. Hal ini juga diungkapkan oleh Hutagalung & Triastuti (2019), yang menyatakan bahwa kinerja pegawai hanya dapat diukur apabila individu maupun kelompok memiliki kriteria tentang keberhasilan yang sudah disepakati. Kriteria tersebut bisa berupa tujuan maupun target yang ingin direalisasikan.

Seiring dengan perkembangan zaman, berbagai teknologi kini dapat mempermudah aktivitas sehari-hari, termasuk pekerjaan yang berkaitan dengan pemerintahan. Dengan perkembangan teknologi saat ini, pemerintah dapat memberdayakannya melalui penggunaan sistem informasi berbasis website atau aplikasi untuk memonitor capaian kinerja para pekerjanya setiap hari. Penilaian kinerja yang berbasis teknologi ini dapat membuat proses penilaian menjadi lebih efektif, efisien, dan mengurangi biaya administrasi. Melalui sistem ini, pemerintah dapat memonitor kinerja para karyawan, termasuk absensi, aktivitas, penilaian perilaku kerja, maupun prestasi kerja para pegawainya. Sistem atau aplikasi tersebut juga mampu menyampaikan atau menggambarkan informasi mengenai tambahan Penghasilan Pegawai (TPP), tunjangan kebutuhan hidup, serta THR yang disesuaikan dengan capaian kinerja yang telah diinput sebelumnya. Pemerintah Kota Denpasar telah menggunakan sistem penilaian kinerja berbasis web bernama E-Kinerja, namun kini Kota Denpasar telah beralih ke Sistem Informasi Manajemen Administrasi Kepegawaian untuk Data Base yang Handal, Akurat, Tertib, dan Informatif (SIMAK DIHATI). Kota Denpasar juga memiliki beberapa aplikasi penunjang kepegawaian lainnya yaitu, RANTAI Kinerja, Kegiatan Harian & TPP, A- Mob, RESPON. SIMAK DIHATI adalah aplikasi mobile yang dirancang untuk sistem informasi manajemen administrasi kepegawaian, yang menyediakan database yang akurat, teratur, dan informatif di Kota Denpasar. Aplikasi ini telah dikembangkan dan diimplementasikan untuk mendukung pengelolaan absensi ASN di wilayah Pemerintah Kota Denpasar.

Hasil observasi peneliti menunjukkan bahwa terdapat fenomena yaitu, capaian kinerja seluruh ASN di BKPSDM Kota Denpasar pada Tahun 2023 mendapatkan predikat baik dan stabil. Penilaian tersebut berdasarkan Peraturan Menteri PANRB No. 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai ASN mengatur mengenai SKP, yang mencerminkan target kinerja, yang diharapkan tercapai oleh SDM setiap tahunnya. Target kinerja ini mencakup harapan terhadap hasil kerja dan sikap kerja Pegawai. Selanjutnya, Pejabat Penilai Kinerja akan mengevaluasi secara keseluruhan hasil kerja dan sikap kerja SDM setiap bulan atau triwulan, dan memberikan penilaian kinerja periodik berdasarkan kuadran kinerja Pegawai.

Kinerja pegawai ialah suatu elemen penting yang berimbas pada perkembangan dan keberhasilan organisasi. Dalam pelaksanaannya, kinerja berkaitan erat dengan kepuasan kerja pegawai yang dipengaruhi oleh kemampuan, keterampilan, serta karakteristik individual (Oka Suryadinatha Gorda & Ni Luh Putu Ary Wahyuni, 2019). Kinerja mengacu pada tingkat pencapaian pegawai dalam menyelesaikan tugas yang telah ditentukan, dengan menggunakan keahlian, keterampilan serta kemampuan yang dimiliki, yang tercermin dalam produktivitas dan komitmen terhadap organisasi. Berbagai hal, baik secara eksternal maupun

internal, dapat memengaruhi kinerja karyawan. Faktor internal seperti kompetensi dan disiplin kerja memiliki peran penting dalam menentukan kinerja tersebut.

Hal ini dikuatkan dengan adanya pandangan yang searah yang disampaikan oleh Kepala Bidang Kinerja BKPSDM Kota Denpasar, yang menyampaikan bahwa “pada tahun 2023 ini, para ASN yang bertugas di BKPSDM Kota Denpasar tidak ada yang terkena atau mendapatkan hukuman disiplin dan pada tahun 2019 – 2022 telah dilaksanakan Pelatihan Berbasis Kompetensi, yang dimana pada tahun 2019 tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan berbasis kompetensi sebesar 100%, dilanjutkan pada tahun 2020 sebesar 75,11%, pada tahun 2021 sebesar 47,49%, dan pada tahun 2022 sebesar 67%”, pernyataan dari Kepala Bidang Kinerja yang diwawancarai oleh penulis.

Faktor lain yaitu faktor dari luar dirinya salah satunya lingkungan pada tempatnya bekerja. Kinerja juga sebagai tolok ukur bagi instansi terkait untuk menilai kompetensi, disiplin ASN itu sendiri. Dengan memiliki kompetensi, dan disiplin yang tinggi sangat memungkinkan capaian kinerja ASN terpenuhi karena, sumber daya manusia tersebut berarti sudah memenuhi atau melampaui standar yang telah diputuskan oleh instansi pemerintah. Sebab dari itu, organisasi akan berusaha secara maksimal untuk mencapai peningkatan kinerja individunya. Salah satunya upaya yang dilakukan yaitu dengan mendesain lingkungan kerja yang produktif, supaya setiap individual merasakan kenyamanan dalam hal bekerja (Jane Quinta & Bernarto, 2021)

Menurut Nur Adinda et al. (2023), disiplin kerja karyawan dapat diukur melalui kehadirannya di tempat kerja. Karyawan dengan disiplin yang tinggi akan tetap menjalankan tugas dengan maksimal meskipun tanpa monitoring langsung dari pimpinan. Tidak hanya itu, saat jam kerja, karyawan tersebut tidak akan menyianyikan waktunya untuk aktivitas yang tidak berkaitan langsung terhadap pekerjaannya. Gasperz (2019) menjelaskan bahwa kompetensi diimplementasikan dalam berbagai sektor SDM, seperti seleksi individu, pengembangan, perencanaan strategis, serta manajemen kinerja. Faktor kompetensi menjalankan peran sentralnya dalam pencapaian kinerja pegawainya. As’ad (2021) menemukan bahwa kompetensi berkontribusi secara positif, signifikan pada pembentukan kinerja karyawan. Oleh sebab itu, untuk mengoptimalkan kinerja pegawai, diperlukan penelitian intensif terkait hal-hal yang membangun kinerja ASN di BKPSDM Kota Denpasar, agar kinerja mereka tetap baik dan stabil setiap bulan. Maka dari itu, berdasarkan pemaparan tersebut, peneliti memutuskan meneliti secara lebih lanjut tentang “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin, dan Kompetensi Terhadap Kinerja ASN di BKPSDM Kota Denpasar”.

2. Tinjauan Pustaka

A. Lingkungan Kerja

Agung et al. (2019), mengartikan lingkungan kerja ialah area di mana karyawan melaksanakan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan. Lingkungan kerja tersebut harus dirancang agar memberikan kenyamanan bagi karyawan, sehingga dapat mendorong produktivitas yang lebih tinggi. Jika lingkungan kerja mendukung dan memberikan kepuasan, maka kinerja karyawan akan meningkat, namun jika sebaliknya, kinerja akan menurun. Di sisi lain, Dr. Mahmudah Enny W (2019) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai tempat di mana karyawan melaksanakan pekerjaan mereka, yang di dalamnya terdapat berbagai elemen yang mempengaruhi aktivitas kerja. Havaei et al. (2020) menyebutkan bahwa lingkungan kerja mencakup semua di sekitar pekerja yang berdampak terhadap pelaksanaan tugas mereka.

B. Disiplin Kerja

Disiplin kerja dapat dipahami sebagai suatu sistem pengendalian yang mengatur perilaku karyawan untuk mencapai efektivitas. Dengan tercapainya efektivitas ini, perusahaan akan lebih mudah mencapai tujuannya, dan sebagai hasilnya, perusahaan akan dapat

memenuhi harapan karyawan (Pamulang, 2019). Selain itu, disiplin kerja juga mencakup kesadaran karyawan dalam mentaati aturan-aturan perusahaan serta norma sosial yang berlaku (Rialmi, 2020).

C. Kompetensi

Menurut penelitian Chrishartanto & Syahnur Said (2019), kompetensi pegawai merujuk pada kemahiran yang harus dimiliki para pegawai. Kompetensi ini meliputi intelektual, keterampilan, maupun sikap yang disesuaikan dengan kebutuhan organisasi, sehingga dapat mencapai kinerja yang maksimal. Kompetensi sering dikaitkan dengan seseorang yang mampu menciptakan kinerja lebih baik, konsisten, serta efektif, dibandingkan dengan mereka yang memiliki kinerja yang biasa atau bahkan tidak kompeten dalam melaksanakan tugasnya (Afri Mulia & Saputra, 2021) dan (Mulyanto, 2021).

D. Kinerja ASN

Menurut Hutagalung & Triastuti (2019), kinerja bisa diukur apabila individu maupun kelompok mempunyai kriteria keberhasilan yang telah disepakati sebelumnya. Kriteria ini berbentuk tujuan maupun target tertentu yang ingin direalisasikan. Tanpa memiliki tujuan maupun target yang jelas, kinerja kelompok maupun perseorangan tidak dapat diukur sebab tidak ada acuan untuk membandingkannya. Sementara itu, dalam penelitian Kariyamin et al. (2020), kinerja diartikan sebagai hasil aktivitas dari pegawai, secara individu maupun kelompok, yang disesuaikan dengan kewenangan maupun tanggung jawab yang dibebankan oleh organisasi untuk merealisasikan visi, misi, serta tujuan organisasi. Kinerja juga melibatkan keahlian dalam menyelesaikan permasalahan melalui keterampilan yang dimiliki dan dalam batas waktu yang ditentukan, tanpa melanggar aturan yang berlaku.

3. Metode Penelitian

Tempat penelitian mengacu pada lokasi penelitian ini dilakukan dan di mana peneliti mengumpulkan informasi yang relevan, sesuai topik yang sedang diteliti. Pemilihan lokasi penelitian ini didasarkan pada pertimbangan data yang tersedia, dengan objek penelitian adalah BKPSDM Kota Denpasar. Populasi yang diteliti terdiri dari ASN di BKPSDM Kota Denpasar yang berstatus PNS dan PPPK. Teknik dalam penelitian ini ialah non-probability sampling.

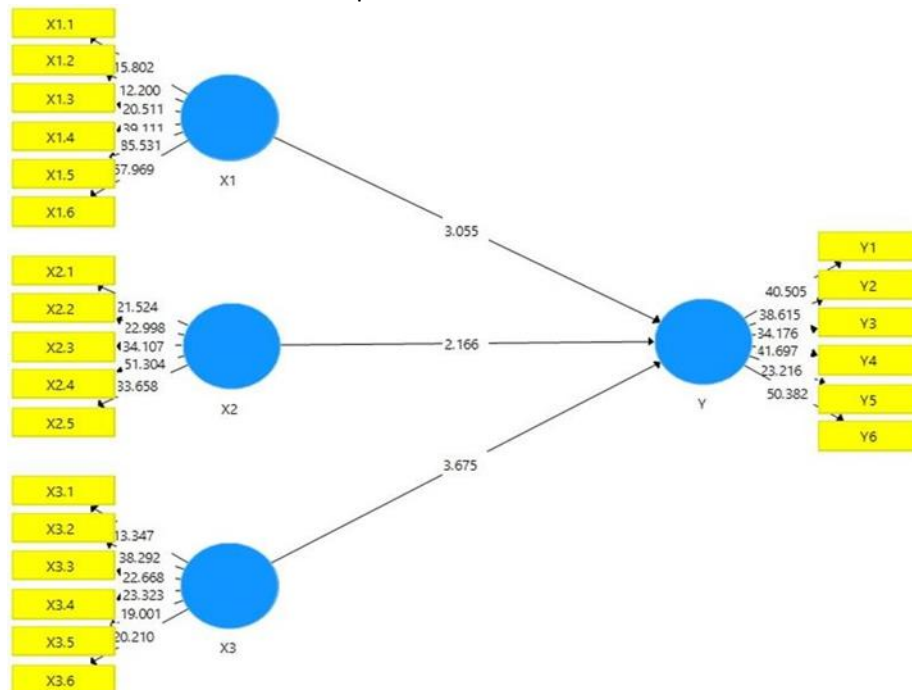
Jenis data pada penelitian ini mencakup data kuantitatif serta kualitatif. Data kuantitatif diperoleh melalui jawaban kuesioner yang diberikan kepada responden terkait dengan pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin, dan Kompetensi terhadap Kinerja ASN di BKPSDM Kota Denpasar. Sedangkan data kualitatif diperoleh melalui wawancara dengan Kepala Bidang Kinerja BKPSDM Kota Denpasar dan alasan responden dalam memilih skor pada setiap pernyataan dalam kuesioner terbuka. Data primer terdiri dari jawaban responden terhadap kuesioner mengenai variabel Lingkungan Kerja, Disiplin, dan Kompetensi terhadap Kinerja ASN di BKPSDM Kota Denpasar, serta wawancara dengan Kepala Bidang Kinerja mengenai variabel Kompetensi dan Disiplin. Data sekunder meliputi jurnal penelitian sebelumnya, buku relevan, dan data yang diperoleh dari BKPSDM Kota Denpasar untuk mendukung penelitian ini.

Metode analisis data yang digunakan ialah Partial Least Square (PLS) dengan aplikasi SmartPLS 3 dan model Structural Equation Modeling (SEM). Pemilihan PLS dilakukan karena metode ini dapat digunakan dengan sampel kecil, minimal lebih dari 30 sampel. Mengingat jumlah sampel dalam penelitian ini relatif kecil, PLS dipilih sebagai metode analisis. Dalam SEM-PLS, dilakukan dua pengujian, yaitu Outer Model dan Inner Model.

4. Hasil dan Pembahasan

Hasil

Hasil perhitungan outer loading untuk setiap indikator mengidentifikasi bahwa setiap indikator memiliki koefisien outer loading lebih besar dari 0,7, yang berarti seluruh indikator yang membentuk variabel-variabel dalam penelitian ini adalah valid dan dapat mengukur variabel dengan baik. Berdasarkan hasil perhitungan Cross Loading, setiap indikator pada masing-masing variabel memiliki nilai korelasi yang lebih tinggi antara indikator dan konstraknya dibandingkan dengan korelasi dengan blok lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa konstruk laten lebih baik dalam memprediksi indikator pada bloknnya sendiri daripada pada blok lainnya. Hasil uji reliabilitas menggunakan metode Composite Reliability menunjukkan bahwa nilai composite reliability untuk setiap variabel lebih besar dari 0,7, yang menunjukkan bahwa variabel-variabel dalam model penelitian ini reliabel.



Gambar 1. Inner Model (Model Struktural)

Sumber: Data diolah 2023

Nilai R Square merupakan koefisien determinasi untuk konstruk endogen. Secara umum, nilai R Square dapat dikategorikan sebagai 0,67 (kuat), 0,33 (moderat), dan 0,19 (lemah). Koefisien determinasi yang disesuaikan (Adjusted R Square) digunakan untuk menggambarkan sejauh mana variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Evaluasi model struktural menggunakan Adjusted R-Square (R^2) ditampilkan pada Tabel 1 berikut:

Tabel 1. Hasil Nilai R square

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja ASN	0.839	0.829

Sumber: Data diolah (2023)

Pada Tabel 1, nilai R^2 untuk hubungan antara lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompetensi terhadap kinerja ASN adalah 0,829, yang berarti 82,9% kinerja ASN dipengaruhi oleh faktor-faktor tersebut, sementara 17,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Nilai Adjusted R^2 ini menunjukkan bahwa model yang digunakan tergolong kuat, yang mengindikasikan adanya pengaruh signifikan antara lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompetensi terhadap kinerja ASN. Hasil perhitungan Q^2 sebesar 0,829 menunjukkan bahwa 82,9% model dapat dijelaskan melalui hubungan antar variabel dalam model penelitian,

sementara sisanya, yaitu 17,1%, dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Tabel 2. Hasil Uji Hipotesis

	<i>T Statistics</i>	<i>P Values</i>	Keterangan
Lingkungan Kerja -> Kinerja ASN	3,055	0.002	Signifikan
Disiplin Kerja -> Kinerja ASN	2.166	0.031	Signifikan
Kompetensi -> Kinerja ASN	3.675	0.000	Signifikan

Sumber: Data diolah (2023)

Pembahasan

A. Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja ASN

Pranitasari & Bela Saputri (2020) menyampaikan lingkungan kerja yang mendukung mampu memengaruhi kinerja pegawai. apabila lingkungan kerja positif, kinerja karyawan akan optimal, namun apabila lingkungan kerja buruk, akan memberikan dampak negatif terhadap kinerja yang dihasilkan. Lingkungan yang tidak mendukung juga bisa menyebabkan karyawan menghabiskan lebih banyak waktu dan energi, serta menghambat tercapainya sistem kerja yang efisien.

Lingkungan kerja meliputi berbagai faktor yang memungkinkan karyawan untuk berkontribusi secara produktif, aman, dan nyaman. Hermawan (2022) menambahkan bahwa kualitas lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan, yang pada gilirannya berdampak pada efektivitas organisasi dan pengurangan biaya perusahaan. Lingkungan kerja yang baik meliputi kondisi fisik yang nyaman, budaya organisasi yang positif, komunikasi yang efektif, dukungan sosial, serta hubungan kerja yang harmonis antara rekan kerja dan atasan. Selain itu, lingkungan kerja juga mencakup fasilitas dan infrastruktur yang memadai, serta aspek sosial yang mendukung karyawan dalam melaksanakan tugas mereka. Anggota tim yang berbagi tanggung jawab dalam suatu organisasi memerlukan lingkungan yang mendukung kolaborasi (Usman et al., 2023).

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan dari Sugiarti (2020), Irwan & Irfan (2021), Hermawan (2022), dan Warongan et al. (2022), yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN. Oleh karena itu, lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja ASN di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Denpasar. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja ASN, semakin tinggi kinerja mereka. Lingkungan kerja yang baik akan menghasilkan kinerja yang efektif, yang juga didukung oleh pendapat responden yang menyatakan, "Setuju. Jika suasana kerja mendukung, kita bisa lebih fokus bekerja dengan baik, sehingga menghasilkan pekerjaan yang berkualitas."

B. Disiplin Kerja Terhadap Kinerja ASN

Menurut Nur Adinda et al. (2023), disiplin kerja seorang karyawan tercermin dari tingkat kehadirannya di tempat kerja. Karyawan yang memiliki disiplin tinggi akan tetap melaksanakan tugas dengan baik meskipun tanpa pengawasan langsung dari atasan. Selain itu, selama jam kerja, karyawan tersebut tidak akan menggunakan waktu untuk kegiatan yang tidak terkait dengan pekerjaan. Disiplin kerja yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan, yang pada akhirnya bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Disiplin yang kuat juga dapat menciptakan suasana kerja yang positif, meningkatkan semangat kerja, serta membuat perusahaan lebih tertib dan menjalankan kegiatan secara efisien untuk mencapai tujuannya. Disiplin kerja merupakan langkah manajerial untuk mendorong anggota organisasi agar mematuhi peraturan yang ada. Kepatuhan terhadap nilai-nilai perusahaan dan sikap disiplin dapat meningkatkan kinerja karyawan dan menghasilkan hasil kerja yang optimal. Disiplin kerja adalah sikap untuk menghormati, menghargai, dan patuh pada peraturan yang ada, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, yang harus diikuti oleh semua karyawan tanpa terkecuali (Hutagalung & Triastuti, 2019). Hasil penelitian ini konsisten dengan temuan dari Wanta et al. (2022), Widyandari et al. (2022), dan Misrania & Maryadi (2022), yang menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Denpasar. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin pegawai, semakin baik kinerja ASN di BKPSDM Kota Denpasar, yang juga didukung oleh pernyataan responden yang mengatakan, "Setuju. Itulah pentingnya adanya SOP agar karyawan lebih disiplin dalam bekerja."

C. Kompetensi Terhadap Kinerja ASN

Setiap individu memiliki gaya belajar yang unik, yang tercermin dalam pencapaian yang mereka harapkan. Kemampuan setiap orang dalam menyelesaikan tugas juga bervariasi, yang berarti tingkat keterampilan dan kapasitas setiap individu berbeda. Kolaborasi antara pengetahuan dan keterampilan membentuk kompetensi. Hal ini juga dijelaskan oleh Kitta et al. (2023), yang menyatakan bahwa kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas, yang didasarkan pada keterampilan, pengetahuan, serta sikap kerja yang diperlukan dalam pekerjaan tersebut. Menentukan tingkat kompetensi sangat penting untuk mengevaluasi sejauh mana prestasi yang diharapkan, apakah itu memadai atau rata-rata. Penilaian kompetensi ini akan menjadi dasar untuk evaluasi kinerja.

Kompetensi merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki kompetensi sering kali menunjukkan kinerja yang lebih baik, konsisten, dan efektif dibandingkan dengan mereka yang kinerjanya rata-rata atau bahkan tidak kompeten dalam pekerjaan mereka. Kompetensi menjadi faktor penentu utama dalam tingkat kinerja seseorang. Kinerja pegawai memiliki peran penting dalam organisasi karena kontribusinya dalam mencapai tujuan dan sasaran fungsi organisasi (Afri Mulia & Saputra, 2021). Hasil penelitian ini konsisten dengan temuan dari Riyamedha Catio & Sunarsi (2020), Nugroho MM & Paradifa (2020), dan Kurniawan et al. (2023), yang menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Oleh karena itu, kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Denpasar. Dengan kata lain, semakin baik kompetensi pegawai, semakin tinggi pula kinerja ASN di BKPSDM Kota Denpasar. Hal ini juga didukung oleh beberapa responden yang mengungkapkan, "Jika tidak memenuhi target, peringkat kinerja individu pasti akan berada di bawah ekspektasi, dan kinerja organisasi tidak akan tercapai," serta, "Setuju. Dengan kompetensi yang baik, saya bisa menyelesaikan pekerjaan sesuai target."

5. Penutup

Kesimpulan

Lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompetensi memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja ASN di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Denpasar. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk mengeksplorasi variabel lain selain lingkungan kerja, disiplin, dan kompetensi, seperti kompensasi, gaya

kepemimpinan, dan beban kerja. Hal ini bertujuan agar Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Denpasar dapat memperoleh wawasan lebih dalam mengenai faktor-faktor yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan kinerja pegawai di institusi tersebut.

Daftar Pustaka

- Agung, M., Djunaidi, D., & Astutik, P. (2019). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Unit Pelaksana Teknis Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Kabupaten Nganjuk. *JIMEK : Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), 85. <https://doi.org/10.30737/jimek.v2i1.415>
- Afri Mulia, R., & Saputra, N. (2021). Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kota Padang. *JIEE: Jurnal Ilmiah Ekotrans & Erudisi*, 1(1), 1–24.
- As'ad, A. (2021). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *YUME : Journal of Management*, 4(1), 191–200. <https://doi.org/10.37531/yume.vvix.344>
- Chrishartanto, R., & Syahnur Said, S. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Mutasi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Barat. *Jurnal Ilmu Ekonomi*, 2(1), 134–147.
- Catio, M., & Sunarsi, D. (2020). Analisa Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru (Smk Sasmita Jaya 1 Pamulang Kota Tangerang Selatan). *Equilibrium: Jurnal Penelitian Pendidikan Dan Ekonomi*, 17(2), 16–26. <https://doi.org/10.25134/equi.v17i02>
- Dr. Mahmudah Enny W. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (SE. , M. M. Dr. Muslichah Erma W., Ed.; Vol. 1). UBHARA Manajemen Press .
- Hutagalung, M., & Triastuti, Y. (2019). Pengaruh Lingkungan, Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Anugerah Abadi Bersama. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 21(2), 123. <https://doi.org/10.33370/jpw.v21i2.328>
- Hermawan, E. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 22(2), 1410–9794. <http://ejurnal.ubharajaya.ac.id/index.php/JKI>
- Irwan, A., & Irfan, A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan. *KINERJA: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 18(2), 218–222. <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/KINERJA>
- Kariyamin, Hamzah, N., & Lantara, N. (2020). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Tata Kelola*, 7(1), 1–9.
- Kurniawan, A. W., Friska, S., & Ruma, Z. (2023). Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparat Desa Parumpanai. *SINOMIKA JOURNAL*, 2 (2), 251–256. <https://doi.org/10.54443/sinomika.v2i2.908>
- Kitta, S., Nurhaeda, N., & Idris, M. (2023). Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jesya*, 6(1), 297–309. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.933>
- Misranisa, Y., & Maryadi, Y. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Pagar Alam. *Jurnal Ekombis Review -Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 10(1), 518–525. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v10i1>
- Nugroho MM, Dr. E. M., & Paradifa, R. (2020). Pengaruh Pelatihan, Motivasi, Kompetensi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 11(1), 149–168. <https://doi.org/10.21009/JRMSI>

- Nur Adinda, T., Azis Firdaus, M., & Agung, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1(3), 134–143.
- Oka Suryadinatha Gorda, & Ni Luh Putu Ary Wahyuni. (2019). Iklim Organisasi, Kompetensi, Locus of Control, Kepuasan Kerja dan Kinerja ASN. *Jurnal Ekonomi*, 24(2), 227. <https://doi.org/10.24912/je.v24i2.578>
- Jane iQuinta, iF., i& iBernarto, il. i(2021). iPengaruh iLingkungan iKerja, iKompetensi, iMotivasi idan iKepuasan iKerja iterhadap iKinerja iKaryawan ipada iPT. iXYZ. i*Jurnal iAdministrasi iBisnis i(JAB*, i11(2), i123–131.
- Nur Adinda, T., Azis Firdaus, M., & Agung, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin iKerja Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1(3), 134–143.
- Gasperz, J. (2019). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Sistem Pengendalian Intern, dan Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap Kualitas Laporan Keuangan (Studi pada Badan Pusat Statistik Wilayah Maluku). *Jurnal Bisnis, Manajemen Dan Perbankan*, 5(2), 40–46. <https://doi.org/http://doi.org/10.21070JBMP.V>
- Havaei, F., Astivia, O. L. O., & MacPhee, M. (2020). The impact of workplace violence on medical-surgical nurses' health outcome: A moderated mediation model of work environment conditions and burnout using secondary data. *International Journal of Nursing Studies*, 109. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2020.103666>
- Hermawan, E. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 22(2), 1410–9794. <http://ejurnal.ubharajaya.ac.id/index.php/JKI>
- Pamulang, W. U. (2019). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 2(3), 351–360. <https://doi.org/10.5281/zenodo.3269399>
- Pranitasari, D., & Bela Saputri, C. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 11(1), 46–61. <https://doi.org/http://doi.org/10.21009/JRMSI>
- Rialmi, Z. (2020). Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bhakti Karya Distribusi Indonesia. *Jurnal ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia JENIUS*, 3(3), 286–293.
- Sugiarti, E. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sukses Expamet. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 3(2), 479–486. <https://doi.org/10.34007/jehss.v3i2.343>
- Usman, S., Lasiatun, K., Kesek, M. N., Riatmaja, D. S., Papia, J. N. T., & Mukhtar B, A. (2023). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Studi Literatur Manajemen Sumber Daya). *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(2), 10462–10468.
- Warongan, B. U. C., Dotulong, L. O. H., & Lumintang, G. G. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Jordan Bakery Tomohon. *Jurnal EMBA*, 10(1), 963–972.
- Wanta, F. T., Trang, I., & Taroreh, R. N. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Inspektorat Kabupaten Minahasa Tenggara Di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal EMBA*, 10(1), 113–122.
- Widyandari, A. A. I. L., Parwita, G. B. S., & Rismawan, P. A. E. (2022). Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bpr Santi Pala. *VALUES*, 3(1), 76–85.