

Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Pegawai Terhadap Manajemen Kinerja Dinas Peternakan Dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat

Fira Sagita¹, Agussalim M.², Novi Yanti³

¹ Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Padang, Indonesia

² Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Padang, Indonesia

³ Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Padang, Indonesia

Corresponding Author: fitrasagita111@gmail.com

Abstract: *This study aims to determine and analyze the influence of human resource competency, work environment, and work discipline on performance management of the Animal Husbandry and Animal Health Service of West Sumatra Province partially and simultaneously. The type of data is quantitative data with primary data sources through questionnaire distribution. The population of this study was all employees of the Animal Husbandry and Animal Health Service of West Sumatra Province, totaling 68 people and the number of samples was 67 people. Data analysis used multiple linear regression analysis and used purposive sampling, t-test and F-test as well as the coefficient of determination. The partial test results showed that Human Resource Competence had a partially significant positive effect on Performance Management. The work environment had a partially significant positive effect on Performance Management. Work discipline was also proven to have a partially significant positive effect on Performance Management. Human Resource Competence, Work Environment, and Motivation simultaneously had a significant effect on Performance Management at the Animal Husbandry and Animal Health Service of West Sumatra Province. The contribution of the influence was 82.8%, the remaining 17.2% was explained by other variables outside this study, for example, work commitment, work conflict, compensation, job satisfaction, or other factors.*

Keywords: *HR Competency, Work Environment, Work Discipline, and Performance Management*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi sdm, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap manajemen kinerja Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat secara parsial maupun simultan. Jenis data adalah data kuantitatif dengan sumber data primer melalui penyebaran kuesioner. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat sebanyak 68 orang dan jumlah sampel sebanyak 67 orang. Analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dan menggunakan purposive sampling, uji t dan uji F serta koefisien determinasi. Hasil uji secara parsial menunjukkan bahwa Kompetensi SDM berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap Manajemen kinerja. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap Manajemen kinerja. Disiplin kerja juga terbukti berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap Manajemen kinerja. Kompetensi SDM, Lingkungan kerja, dan Motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Manajemen kinerja pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat. Kontribusi pengaruhnya adalah sebesar 82,8% sisanya 17,2%

dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini contohnya komitmen kerja, konflik kerja, kompensasi, kepuasan kerja atau faktor lainnya.

Kata Kunci : Kompetensi Sdm, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Manajemen Kinerja

PENDAHULUAN

Kualitas manusia disiapkan sedemikian rupa agar dapat sesuai dengan tuntutan pembangunan atau tuntutan masyarakat. Dalam upaya mencapai keberhasilan organisasi sebagaimana ditetapkan, diperlukan suatu manajemen kinerja yang handal yang mampu memanfaatkan potensi sumber daya organisasi secara maksimal.

Di dalam instansi pemerintahan sumber daya manusia disebut dengan pegawai yang bertugas menjalankan kegiatan rumah tangga daerah. Pegawai berperan penting bagi sebuah organisasi dalam pencapaian visi dan misi dalam pemenuhan target dan tujuan utama organisasi tersebut. Untuk mencapai tujuan dari sebuah organisasi, maka pegawai harus di kelola dengan sebaik mungkin agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi.

Manajemen kinerja merupakan pendekatan manajemen yang berfokus pada pengelolaan sumber daya berbasis kinerja, melalui komunikasi terbuka dan berkelanjutan yang membangun visi bersama serta strategi terintegrasi sebagai penggerak utama pencapaian tujuan organisasi (Agussalim M., 2023). Secara garis besar, manajemen kinerja ini terpengaruh dari faktor individu, faktor organisasi, dan faktor psikologis (Gibson et al., 2015).

Manajemen kinerja merupakan pendekatan sistematis untuk meningkatkan prestasi melalui proses berkelanjutan, meliputi penetapan target strategis, pengukuran kinerja, pengumpulan serta analisis data kerja, dan pemanfaatan data tersebut guna mendorong perbaikan berkesinambungan. Kinerja atau prestasi kerja didefinisikan sebagai hasil kerja baik secara kualitatif maupun kuantitatif yang dicapai karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawabnya (Mahmudi, 2021). Secara esensial, kinerja mencerminkan proses pelaksanaan pekerjaan untuk meraih hasil optimal (Anwar P Mangkunegara, 2021)

Pada Pasal 4 PP Nomor 30 Tahun 2019 diatur tentang prinsip yang menjadi dasar dalam mengukur penilaian kinerja, yaitu objektif, terukur, akuntabel, partisipatif dan transparan. Karena itu perencanaan kinerja terdiri atas penyusunan dan penetapan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dengan memperhatikan perilaku kerja. Proses penyusunan SKP tersebut dilakukan dengan perencanaan strategis instansi pemerintah, perjanjian kerja, organisasi dan tata kerja, uraian jabatan dan SKP atasan langsung.

Untuk mengetahui Gambaran awal manajemen kinerja di Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan, maka dilakukan survey pada Senin 11 April 2024 terhadap 20 pegawai secara acak. Hasil survey dapat dijelaskan bahwa ditemukan persoalan pada manajemen kinerja pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat yaitu dalam penyelesaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) para pegawai tidak dapat melakukan secara cepat. Hal ini menunjukkan para pegawai tidak menerapkan sistem manajemen kepegawaian individu yang baik.

Faktor individu yang mempengaruhi manajemen kinerja diantaranya adalah kompetensi SDM. Sumber daya manusia (SDM) memegang peran strategis dalam upaya mencapai target organisasi yang telah dirancang. Oleh sebab itu, keberlanjutan dan perkembangan organisasi semakin bergantung pada pengelolaan SDM yang efektif. Setiap organisasi atau instansi selalu mengoptimalkan program-programnya secara efisien untuk mewujudkan tujuan institusi. Salah satu bentuk dari pencapaian suatu manajemen instansi yang baik dan berkualitas yakni di lihat dari adanya kompetensi pada pegawainya (Ariyati & Sahputra,

2020). Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Wibowo, 2019).

Untuk mengetahui gambaran awal mengenai kompetensi SDM di Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat, maka dilakukan survei pada Senin 11 April 2024 terhadap 20 pegawai secara acak. Hasil survey awal tersebut dirangkum dalam tabel berikut.

Tabel 1. Hasil Pra Survei Mengenai Kompetensi SDM di Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1.	Saya sepenuhnya menguasai bidang kerja saya saat ini	40%	60%
2.	Pengetahuan saya dalam bekerja sangat didukung oleh pengalaman saya sebelumnya	45%	55%
3.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan yang sulit dengan cepat	60%	40%
4.	Saya mengerjakan semua instruksi dengan benar tanpa pernah melakukan kesalahan	35%	65%
5.	Saya mampu bekerja dengan baik di bawah tekanan	75%	25%

Sumber: Disnakeswan Provinsi Sumatera Barat

Menurut tabel 1 dapat dijelaskan bahwa mengenai kompetensi SDM di Disnakeswan Provinsi Sumatera Barat masih terkendala pada beberapa hal, dimana sebagian pegawai belum menguasai sepenuhnya bidang kerja saat ini terutama pada seksi sumberdaya, kelembagaan dan informasi, seksi sertifikasi, standarisasi dan perizinan. Kemudian pengetahuan dalam bekerja belum sepenuhnya didukung oleh pengalaman kerja sebelumnya. Selain itu ditemukan sebagian pegawai belum mengerjakan semua instruksi dengan benar tanpa pernah melakukan kesalahan.

Sementara faktor organisasi yang dapat memengaruhi manajemen kinerja bisa berasal dari lingkungan kerja yang diterapkan oleh instansi. Faktor lingkungan kerja internal organisasi bisa terlihat pada kondisi hubungan antar manusia di dalam organisasi, baik antar atasan dan bawahan maupun di antara rekan sekerja. Kinerja tidak hanya ditentukan oleh sumber daya manusia semata, melainkan juga dipengaruhi oleh faktor lain seperti bahan baku, peralatan, teknologi, prosedur kerja, serta kondisi lingkungan kerja atau situasi kerja dalam organisasi (Wibowo, 2019). Lingkungan kerja didefinisikan sebagai ruang bagi kelompok kerja yang dilengkapi fasilitas pendukung guna mencapai tujuan perusahaan sesuai visi dan misi yang telah ditetapkan (Sedarmayanti, 2021).

Untuk mengetahui gambaran awal mengenai lingkungan kerja di Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat, maka dilakukan survei pada Senin 11 April 2024. Hasil survey tersaji dalam tabel berikut.

Tabel 2. Hasil Pra Survei Mengenai Lingkungan Kerja di Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat

No	Pertanyaan	Ya	Tidak
1.	Apakah fasilitas kerja yang tersedia saat ini sudah cukup memadai untuk mendukung aktivitas kerja ?	35%	65%
2.	Apakah penerangan yang ada (sinar matahari dan listrik) di ruang kerja telah sesuai dengan kebutuhan ?	60%	40%
3.	Apakah tempat kerja sudah menjamin keamanan pegawainya ?	70%	30%
4.	Apakah lingkungan kerja tenang dan bebas dari bising mesin ?	60%	40%
5.	Apakah kondisi udara di ruangan kerja memberikan kenyamanan pada pegawai selama bekerja ?	30%	70%

Sumber: Disnakeswan Provinsi Sumatera Barat.

Menurut tabel 2 dijelaskan bahwa lingkungan kerja di Disnakeswan Provinsi Sumatera Barat belum sepenuhnya maksimal menurut penilaian pegawai. Terutama pada fasilitas kerja yang tersedia saat ini masih kurang memadai untuk mendukung aktivitas kerja. Kemudian sirkulasi udara di ruangan kerja belum memberikan kenyamanan pada pegawai selama bekerja. Hal ini menandakan masih ada persoalan yang perlu ditindaklanjuti sehingga lingkungan kerja di Disnakeswan Provinsi Sumatera Barat dapat menjadi lebih baik.

Faktor lain selain dari kompetensi SDM dan lingkungan kerja yang juga bisa memengaruhi manajemen kinerja sebuah instansi adalah disiplin kerja pegawainya. Disiplin kerja merupakan kesediaan dan kesadaran seseorang untuk patuh dan taat terhadap aturan-aturan dan norma-norma yang berlaku dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Karyawan harus menaati semua peraturan tertulis maupun tidak tertulis (Agussalim M., 2023). Disiplin kerja menjadi faktor penentu utama tingkat prestasi karyawan. Semakin tinggi tingkat disiplin karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang dicapai, sebaliknya karyawan dengan disiplin rendah cenderung menunjukkan kinerja yang rendah pula (Wibowo, 2019).

Berikut ini data absensi pegawai Disnakeswan Provinsi Sumatera Barat selama periode Maret – Desember 2024.

Tabel 3. Data Absensi Pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat Periode Maret – Desember 2024

No.	Bulan	Jumlah Pegawai	Tidak Hadir			Hadir
			Cuti	Izin	Tanpa Keterangan	
1	Maret	68	0	2	235	487
2	April	68	0	2	198	285
3	Mei	68	19	22	23	110
4	Juni	68	10	17	19	157
5	Juli	68	2	24	28	272
6	Agus	68	0	17	34	163
7	September	68	35	21	16	188
8	Oktober	68	35	26	59	1004
9	November	68	30	28	32	1031
10	Desember	68	15	8	71	513
Total			146	167	715	4210

Sumber: Disnakeswan Provinsi Sumatera Barat.

Dari tabel 3 dapat dilihat tentang data mengenai kehadiran yang menunjukkan tingkat kedisiplinan kerja pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat masih dikatakan kurang baik. Dari data tersebut masih terlihat angka absensi pegawai yang cukup tinggi terutama pada bulan Maret dan April 2024. Perilaku indisipliner pegawai ini apabila dibiarkan bisa berdampak buruk pada manajemen kinerja di instansi yang bersangkutan.

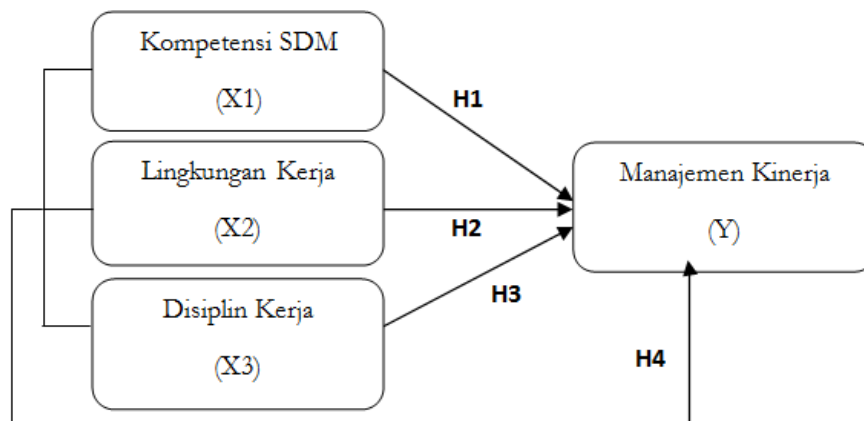
Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Heriyanto, 2018) menemukan bahwa kompetensi SDM secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian studi yang dilakukan oleh (Pratiwi, 2017) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Tyas & Sunuharyo, 2018) ditemukan hasil bahwa secara parsial disiplin kerja positif dan signifikan memengaruhi kinerja karyawan. Hasil berbeda ditemukan pada penelitian (Ariyati & Sahputra, 2020) dimana disiplin kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti dan membahas hal ini menjadi sebuah objek penelitian, adapun judul yang diajukan adalah **“Pengaruh Kompetensi SDM, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Pegawai Terhadap Manajemen Kinerja Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat”**

Berikut ini diuraikan rumusan masalah penelitian:

1. Apakah Kompetensi SDM berpengaruh terhadap Manajemen Kinerja Disnakeswan Provinsi Sumatera Barat ?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Manajemen Kinerja Disnakeswan Provinsi Sumatera Barat ?
3. Apakah Disiplin kerja berpengaruh terhadap Manajemen Kinerja Disnakeswan Provinsi Sumatera Barat
4. Apakah Kompetensi SDM, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Manajemen Kinerja Disnakeswan Provinsi Sumatera Barat ?

Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka bisa digambarkan kerangka konseptual penelitian ini.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Berdasarkan uraian dan hasil penelitian terdahulu serta kerangka konseptual, maka dapat dibuat hipotesis antara lain:

- H1. Diduga bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap manajemen kinerja.
 H2. Diduga bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap manajemen kinerja.
 H3. Diduga bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap manajemen kinerja
 H4. Diduga bahwa kompetensi SDM, lingkungan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap manajemen kinerja

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis kuantitatif lewat pendekatan survei. Sumber data didapatkan dari populasi pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat sebanyak 68 orang. Sampel adalah sebagian dari populasi yang memiliki karakteristik yang sama dengan populasi (Sugiyono, 2018). Pemilihan sampel penelitian ini menggunakan *purposive sampling* sehingga sampel ditetapkan sebanyak 67 orang Pegawai. Pengujian instrumen penelitian dilakukan melalui uji validitas (dengan membandingkan r hitung > r tabel untuk dinyatakan valid) dan reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha (>0,6) agar dapat dipercaya sebagai alat pengumpul data (Sugiyono, 2018). Selanjutnya, uji asumsi klasik mencakup normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas (Agussalim M., 2015).

Analisis deskriptif untuk indikator dominan variabel bebas-terikat menggunakan TCR, diikuti regresi linier berganda, koefisien determinasi, uji t, dan uji F, dengan bantuan software SPSS.

HASIL PENELITIAN

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dalam penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran persepsi responden terhadap masing-masing variabel penelitian berdasarkan indikator pembentuknya.

Tabel 4. Hasil Tingkat Capaian Responden (TCR) Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Rata-rata
Kompetensi SDM (X1)	Pengetahuan	3.55
	Keahlian	3.59
	Sikap	3.67
	Rata-rata Variabel	3.60
Lingkungan Kerja (X2)	Suasana dan lingkungan kerja yang bersih	3.57
	Pencahayaan diruang kerja	3.72
	Sirkulasi udara diruang kerja	3.57
	Fasilitas	3.49
	Hubungan dengan atasan atau bawahan	3.57
	Hubungan sesama rekan kerja	3.57
	Rata-rata Variabel	3.58
Disiplin Kerja (X3)	Taat terhadap aturan waktu	3.64
	Taat Pada Aturan Perusahaan	3.63
	Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan	3.58
	Taat terhadap peraturan lainnya	3.54
	Rata-rata Variabel	3.60
Manajemen Kinerja (Y)	Kualitas Keluaran	3.54
	Waktu Keluaran	3.57
	Tanggung Jawab	3.51
	Kerjasama	3.57
	Rata-rata Variabel	3.55

1. Kompetensi SDM (X1)

Nilai rata-rata pada variabel Kompetensi SDM termasuk kriteria cukup baik dengan pencapaian rata-rata keseluruhan sebesar 3,60. Adapun pernyataan dengan nilai terendah terdapat pada pernyataan nomor X1.2 dan X1.6. Hal ini menunjukkan bahwa dengan pengetahuan yang karyawan miliki, mereka cukup dapat menyelesaikan pekerjaan dan cukup mampu bekerja sama dengan rekan kerja mereka. Hal ini perlu lebih ditingkatkan oleh perusahaan agar kompetensi SDM bisa lebih ditingkatkan dalam menyelesaikan pekerjaan.

2. Lingkungan kerja (X2)

Nilai rata-rata pada variabel lingkungan kerja termasuk kriteria cukup baik dengan pencapaian rata-rata keseluruhan sebesar 3,58. Adapun pernyataan dengan nilai terendah ada pada pernyataan poin X2.10 dan X2.11. Hal ini menunjukkan bahwa pencahayaan di ruang kerja membuat karyawan merasa cukup bersemangat untuk menyelesaikan pekerjaan. Kemudian setiap ruang kerja dinilai cukup memiliki sirkulasi udara yang baik. Pencahayaan dan sirkulasi udara ini perlu dievaluasi oleh perusahaan agar lingkungan kerja semakin kondusif bagi karyawan sehingga kinerja bisa lebih ditingkatkan.

3. Disiplin kerja (X3)

Nilai rata-rata pada variabel disiplin kerja termasuk kriteria cukup baik dengan pencapaian rata-rata keseluruhan sebesar 3,60. Sementara pernyataan disiplin kerja

dengan nilai terendah terdapat pada pernyataan nomor X3.10 dan X3.11. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan dinilai terkadang melanggar aturan jam kerja dan cukup menjaga dengan baik komunikasi antara atasan atau bawahan. Manajemen perlu mengevaluasi pelanggaran aturan jam kerja dan membina komunikasi yang baik antara atasan atau bawahan di perusahaan agar kinerja bisa lebih ditingkatkan.

4. Manajemen Kinerja (Y)

Nilai rata-rata pada variabel manajemen kinerja termasuk kriteria cukup baik dengan pencapaian rata-rata keseluruhan sebesar 3,55. Sementara pernyataan manajemen kinerja dengan nilai terendah terdapat pada pernyataan nomor Y2 dan Y7. Hal ini menunjukkan bahwa Kuantitas kerja saya sudah cukup sesuai dengan standar. Kemudian dengan pengetahuan yang karyawan miliki, mereka cukup dapat menguasai bidang tugasnya. Dalam hal ini, manajemen perlu lebih pengawasan agar kuantitas kerja karyawan bisa dimaksimalkan dan tetap sesuai dengan standar prosedur perusahaan.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasilnya sebagaimana terlihat pada tabel berikut:

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Arah Pengaruh
1		
	(Constant)	7,028
	Kompetensi SDM	0,325
	Lingkungan Kerja	0,264
	Disiplin Kerja	0,499

Sumber : Output SPSS 20 tahun 2024

Persamaan regresinya menjadi :

$$Y = 7.028 + 0.325 X1 + 0.264 X2 + 0.499 X3 + e$$

Interpretasi persamaan regresi yang terbentuk adalah sebagai berikut:

- Konstanta (a) sebesar 7.028 menunjukkan bahwa jika Kompetensi SDM, Lingkungan kerja, dan Disiplin kerja bernilai nol, maka Manajemen kinerja tetap sebesar 7.028 satuan.
- Koefisien b1 = 0.325 (positif) berarti peningkatan 1 satuan Kompetensi SDM —dengan variabel lain konstan—akan meningkatkan Manajemen kinerja sebesar 0.325 satuan.
- Koefisien b2 = 0.264 (positif) mengindikasikan bahwa kenaikan 1 satuan lingkungan kerja akan meningkatkan Manajemen kinerja sebesar 0.264 satuan.
- Koefisien b3 = 0.499 (positif) menunjukkan peningkatan 1 satuan disiplin kerja menaikkan Manajemen kinerja sebesar 0.499 satuan—dengan variabel lain tetap.

Hasil Koefisien Determinasi (R²)

Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi

R Square	Adjusted R Square
0,828	0,820

Sumber : Output SPSS 20 tahun 2024

Berdasarkan hasil uji ditemukan angka koefisien determinasi terlihat pada angka R Square yang bernilai 0,828. Maknanya adalah Kompetensi SDM, Lingkungan kerja, dan Disiplin kerja dapat menerangkan manajemen kinerja pada Disnakeswan Provinsi Sumatera Barat sebesar 82,8% sisanya 17,2% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian.

Pengujian Hipotesis

1. Uji t (Pengujian Hipotesis Parsial)

Pengujian hipotesis secara individual variabel bebas (X) dengan variabel terikatnya (Y), mempergunakan Uji student (Uji t) (Agussalim M., 2018).

Tabel 7. Hasil Uji t

Variabel	T hitung	Sig.	Keterangan
Kompetensi SDM	2,150	,035	Berpengaruh secara parsial
Lingkungan Kerja	2,206	,031	Berpengaruh secara parsial
Disiplin Kerja	3,665	,001	Berpengaruh secara parsial

Sumber : Output SPSS 20 tahun 2024

Berikut hasil interpretasi uji t:

1. Hasil t hitung variabel Kompetensi SDM yaitu senilai 2.150 > t tabel (df n-3-1= 63) senilai 1.6694. Lalu signifikansinya 0,035 < 0,05. Maka Ho ditolak dan Ha diterima artinya ada pengaruh positif signifikan antara Kompetensi SDM terhadap Manajemen kinerja pada Disnakeswan Provinsi Sumatera Barat.
2. Hasil t hitung variabel Lingkungan kerja yaitu senilai 2.206. > t tabel 1.6694. Lalu signifikansinya 0,031 < 0,05. Maka Ho ditolak dan Ha diterima artinya ada pengaruh positif signifikan antara Lingkungan kerja terhadap Manajemen kinerja pada Disnakeswan Provinsi Sumatera Barat
3. Hasil t hitung variabel Disiplin kerja yaitu senilai 3.665 > t tabel 1.6694. Lalu signifikansinya 0,001 < 0,05. Maka Ho ditolak dan Ha diterima artinya ada pengaruh positif signifikan antara Disiplin kerja terhadap Manajemen kinerja pada Disnakeswan Provinsi Sumatera Barat

2. Uji F (Pengujian Hipotesis Simultan)

Adapun pengujian secara bersama-sama memakai uji F statistik (Agussalim M., 2018). dirangkum dalam tabel berikut ini.

Tabel 8. Hasil Uji F

F hitung	Sig.	Keterangan
101,419	0,000	Berpengaruh secara simultan

Sumber : Output SPSS 20 tahun 2024

Menurut hasil pengujian didapatkan nilai F hitung 101,419 yang lebih besar dari F tabel (2,75) dimana $df_1 = n-k-1 = 3$ dan $df_2 = 63$. Lalu sig bernilai 0,000 < 0,05. Artinya ada pengaruh secara bersama-sama antara variabel Kompetensi SDM, Lingkungan kerja, dan Disiplin kerja terhadap Manajemen kinerja Pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kompetensi SDM Terhadap Manajemen kinerja pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat

Dari analisis regresi berganda diketahui bahwa variabel Kompetensi SDM memiliki pengaruh positif terhadap Manajemen kinerja pada Disnakeswan Provinsi Sumatera Barat. Jadi Kompetensi SDM menunjukkan pengaruh yang searah terhadap Manajemen kinerja pada Disnakeswan Provinsi Sumatera Barat. Pada pengujian hipotesis pertama diketahui bahwa ada pengaruh signifikan antara Kompetensi SDM terhadap Manajemen kinerja pada Disnakeswan Provinsi Sumatera Barat. Artinya jika Kompetensi SDM semakin tinggi atau meningkat hal ini akan berdampak pada Manajemen kinerja pada Disnakeswan Provinsi Sumatera Barat yang semakin meningkat.

Faktor individu yang mempengaruhi manajemen kinerja diantaranya adalah kompetensi SDM. Sumber daya manusia (SDM) memegang peran krusial dalam upaya pencapaian tujuan organisasi yang telah dirancang. Karenanya, upaya organisasi untuk menjaga keberlangsungan hidupnya maupun mendorong pertumbuhan semakin bergantung pada pengelolaan SDM yang optimal. Setiap organisasi atau instansi selalu mengoptimalkan pelaksanaan program-programnya secara efisien guna mewujudkan sasaran institusi.

Salah satu bentuk dari pencapaian suatu manajemen instansi yang baik dan berkualitas yakni di lihat dari adanya kompetensi pada pegawainya (Ariyati & Sahputra, 2020). Kemudian kompetensi diperlukan agar sumber daya manusia mempunyai kemampuan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi sehingga dapat memberikan kinerja terbaiknya (Wibowo, 2019).

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Heriyanto, 2018) menemukan hasil bahwa kompetensi SDM secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian juga serupa dengan studi yang dilakukan oleh (Evianisa et al., 2021) yang menunjukkan bahwa hubungan kompetensi dengan kinerja pegawai tergolong pada katagori sangat signifikan. Hasil tersebut juga didukung oleh penelitian (Erwansyah et al., 2018) yang memperoleh kesimpulan bahwa kompetensi secara parsial memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dinas kesehatan. Kemudian juga didukung oleh hasil penelitian (Nelson M, Rice Haryati & Delvianti, 2023) yang membuktikan bahwa kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

2. Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Manajemen kinerja pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat

Dari analisis regresi berganda diketahui bahwa variabel Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap Manajemen kinerja pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat. Jadi Lingkungan kerja menunjukkan arah pengaruh positif terhadap Manajemen kinerja pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat. Pada pengujian hipotesis kedua, diketahui ada pengaruh signifikan antara Lingkungan kerja terhadap Manajemen kinerja pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat. Hasil ini memberikan penjelasan bahwa besar kecilnya Lingkungan kerja yang diterapkan perusahaan mampu mempengaruhi Manajemen kinerja khususnya pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat.

Sebagaimana pendapat (Wibowo, 2019) kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh sumber daya manusia internal, tetapi juga oleh beragam sumber daya lain seperti bahan baku, peralatan, teknologi, mekanisme kerja, serta kondisi lingkungan atau situasi kerja. Lingkungan kerja—yang mencakup aspek fisik dan non-fisik—berfungsi sebagai kekuatan yang berdampak langsung maupun tidak langsung terhadap prestasi karyawan di perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Tyas & Sunuharyo, 2018) yang menemukan hasil bahwa secara parsial pengaruh lingkungan kerja dengan kinerja pegawai dikatagorikan signifikan. Kemudian juga serupa dengan studi yang dilakukan oleh (Pratiwi, 2017) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini selaras dengan studi (Dea, 2020) yang kesimpulannya terdapat pengaruh positif dari lingkungan kerja pada kinerja pegawai. Kemudian juga diperkuat hasil studi (Novira, M., Agussalim, & Yulistia, 2022) yang membuktikan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan pegawai negeri sipil (PNS) di lingkungan Universitas Negeri Padang (UNP).

3. Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Manajemen Kinerja pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat

Dari analisis regresi berganda diketahui bahwa Disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap Manajemen kinerja pada Disnakeswan Provinsi Sumatera Barat. Jadi variabel Disiplin kerja menunjukkan arah pengaruh positif atau searah terhadap Manajemen kinerja pada Disnakeswan Provinsi Sumatera Barat. Pada pengujian hipotesis ketiga, ditemukan ada ada pengaruh signifikan antara Disiplin kerja terhadap Manajemen kinerja pada Disnakeswan Provinsi Sumatera Barat. Hasil ini menggambarkan bahwa Disiplin kerja yang semakin baik akan mampu meningkatkan Manajemen kinerja pada Disnakeswan Provinsi Sumatera Barat.

Disiplin kerja menjadi modal utama yang sangat menentukan tingkat prestasi karyawan. Karyawan dengan tingkat disiplin tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang baik, sedangkan yang rendah akan menghasilkan kinerja yang buruk pula (Wibowo, 2019). Disiplin kerja memiliki manfaat yang besar bagi kepentingan organisasi. Karena adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga didapat output kinerja yang maksimal di instansi (Sutrisno, 2021).

Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian dari (Tyas & Sunuharyo, 2018) dimana ditemukan hasil bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil studi lainnya yang dilakukan oleh (Ferzadiana et al., 2016) juga menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Didukung juga oleh penelitian (Hairoman, 2018) yang memperoleh kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan disiplin terhadap kinerja pegawai dimana semakin baik disiplin maka semakin baik kinerja karyawan. Kemudian juga didukung oleh hasil penelitian (Vernandes, Rice Haryati, & Susi Yuliastanty, 2022) yang membuktikan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh (Tyas & Sunuharyo, 2018) dimana ditemukan hasil bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil studi lainnya yang dilakukan oleh (Ferzadiana et al., 2016) juga menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Didukung juga oleh penelitian (Hairoman, 2018) yang memperoleh kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan disiplin terhadap kinerja pegawai dimana semakin baik disiplin maka semakin baik kinerja karyawan. Kemudian juga didukung oleh hasil penelitian (Vernandes, Rice Haryati, & Susi Yuliastanty, 2022) yang membuktikan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan antaran pada PT.Pos Indonesia (Persero) di Kota Padang

4. Pengaruh Kompetensi SDM, Lingkungan kerja dan Disiplin kerja Terhadap Manajemen Kinerja pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat

Pada pengujian secara simultan diketahui bahwa ada pengaruh signifikan secara bersama antara Kompetensi SDM, Lingkungan kerja dan Disiplin kerja terhadap Manajemen kinerja pada Disnakeswan Provinsi Sumatera Barat. Dengan kata lain, secara bersama-sama Kompetensi SDM, Lingkungan kerja, dan Disiplin kerja akan memberikan pengaruh pada

Manajemen kinerja khususnya pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat.

Kompetensi karyawan menjadi aspek krusial yang perlu diperhatikan karena meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai standar yang ditetapkan. Oleh karena itu, karyawan diharuskan meningkatkan kualitas dan kemampuan diri melalui berbagai pelatihan guna memperluas wawasan dan pengetahuan, sehingga mampu melaksanakan tugas serta tanggung jawab pekerjaan dengan baik (Liana, 2020)

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penentu kinerja karyawan, yakni kondisi sekitar tempat kerja—baik fisik maupun non-fisik—yang menciptakan kesan menyenangkan, aman, dan tenteram. Lingkungan kerja yang kondusif membuat pegawai merasa nyaman saat bekerja. Selain itu, disiplin kerja sangat diperlukan dalam organisasi atau perusahaan, karena disiplin yang baik memastikan tercapainya tujuan organisasi, sehingga wajib dijalankan dengan penuh tanggung jawab oleh seluruh karyawan dan pimpinan (Liana, 2020).

Hasil penelitian ini didukung oleh hasil yang ditemukan dalam penelitian (Ariyati & Sahputra, 2020) bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai secara simultan. Penelitian lain menemukan hal serupa yaitu (Sunarto et al., 2020) yang menemukan terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja. Kemudian juga didukung oleh hasil penelitian (Vernandes, Rice Haryati, & Susi Yuliastanty, 2022) yang membuktikan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama positif dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Sebagaimana hasil analisis serta pembahasan pada penelitian ini, ditemukan beberapa kesimpulan yaitu:

1. Kompetensi SDM berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap Manajemen kinerja pada Disnakeswan Provinsi Sumatera Barat.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap Manajemen kinerja pada Disnakeswan Provinsi Sumatera Barat.
3. Disiplin kerja juga terbukti berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap Manajemen kinerja Disnakeswan Provinsi Sumatera Barat.
4. Kompetensi SDM, Lingkungan kerja, dan Disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Manajemen kinerja pada Disnakeswan Provinsi Sumatera Barat

Saran

1. Bagi Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat

- a. Peningkatan Kompetensi SDM

Untuk meningkatkan kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM), ada dua area utama yang perlu menjadi perhatian :

- 1) Peningkatan Pengetahuan Teknis : Manajemen disarankan untuk fokus pada peningkatan pengetahuan karyawan di bidang tugas masing-masing. Dengan pemahaman yang lebih mendalam tentang pekerjaan mereka, karyawan akan dapat menyelesaikan tugas dengan lebih maksimal dan efisien. Ini bisa dilakukan melalui pelatihan, workshop, atau program pengembangan profesional yang relevan.
- 2) Penguatan Kolaborasi : Penting juga untuk memberikan pengarahan yang jelas agar karyawan mampu bekerja sama dengan rekan kerja. Kemampuan untuk berkolaborasi dan bekerja dalam tim adalah kunci untuk mencapai tujuan bersama dan meningkatkan produktivitas dinas secara keseluruhan. Ini dapat dicapai melalui kegiatan team-building, proyek kolaboratif, atau bahkan sistem mentoring.

b. Perbaikan Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif sangat memengaruhi semangat dan produktivitas karyawan. Oleh karena itu, disarankan untuk :

- 1) Pencahayaan yang optimal : Pastikan pencahayaan di ruang kerja lebih diperhatikan. Pencahayaan yang cukup dan tepat dapat mengurangi kelelahan mata, meningkatkan konsentrasi, dan menciptakan suasana kerja yang lebih positif.
- 2) Sirkulasi udara yang baik : Tingkatkan sirkulasi udara di ruang kerja. Udara yang segar dan bersih dapat mencegah rasa kantuk, meningkatkan kewaspadaan, dan secara keseluruhan membuat karyawan merasa lebih bersemangat untuk menyelesaikan pekerjaan mereka.

c. Penegakan Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah fondasi penting untuk manajemen kinerja yang efektif. Manajemen perlu mengambil langkah-langkah konkret untuk memperkuat disiplin :

- 1) Sanksi Tegas Pelanggaran Jam Kerja : Lakukan evaluasi terkait pelanggaran aturan jam kerja dan berikan sanksi tegas. Konsistensi dalam penegakan aturan akan mengirimkan pesan yang jelas tentang pentingnya kepatuhan dan tanggung jawab.
- 2) Komunikasi Efektif : Jalin komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan. Komunikasi yang terbuka dan transparan dapat membantu mencegah kesalahpahaman, membangun kepercayaan, dan menciptakan lingkungan di mana masalah disiplin dapat diidentifikasi dan diatasi secara proaktif. Ini juga memfasilitasi umpan balik konstruktif yang dapat membantu meningkatkan kinerja ke depannya

2. Bagi peneliti berikutnya, disarankan agar menganalisis variabel yang sama pada instansi lain untuk perbandingan hasil penelitian. Selain itu, peneliti selanjutnya bisa menguji pengaruh variabel lain yang bisa mempengaruhi manajemen kinerja misalnya komitmen, konflik kerja, kompensasi, kepuasan kerja atau faktor lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Agussalim M. (2015). *Metodologi Penelitian*. Padang: Ekasakti Press.
- Agussalim M. (2018). *Statistik Lanjutan*. Padang: Ekasakti Press.
- Agussalim M. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Padang: Ekasakti Press.
- Ariyati, Y., & Sahputra, R. (2020). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SDS An- Nahdhah Kota Batam. *Jurnal Bening*, 7(1), 67–79.
- Dea, G. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Salatiga. *International Journal of Social Science and Business*, 4(1), 144–154.
- Erwansyah, M., Sulastini, & 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). *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 7(1), 32–40.
- Evianisa, H., Sukmawati, A., & Setiawan Slamet, A. (2021). Exploring the Relationship of Competency, Management Best Practices, and Employee Performance in a Palm Oil Mill Company. *Binus Business Review*, 12(1), 85–92. <https://doi.org/10.21512/bbr.v12i1.6407>
- Ferzadiana, N. P., Soegiarto, H. E. K., & Ruliana, T. (2016). Kepegawaian Daerah Kabupaten Kutai Barat. *Ekonomia*, 5(1), 1–6.
- Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Badan

- Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (2015). *Organisasi : Perilaku, Struktur, Proses*. Jakarta: Erlangga.
- Hairoman, H. (2018). Influence of discipline on employee performance in regional disaster management agency kota Sungai Penuh. *Jurnal Aplikasi IPTEK Indonesia*, 2(2), 42–45. <https://doi.org/10.24036/4.22117>
- Heriyanto, S. (2018). Hubungan Kepemimpinan, Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Human Capital & Learning Center PT. Krakatau Steel Cilegon. *Jurnal Ilmiah Ekonomi*, 14(1), 19–28.
- Liana, Y. (2020). Kompetensi Pegawai, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Inspirasi (Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial)*, 17(2), 316–326.
- Nelson, H., Haryati, R., & Delvianti. (2023). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kota Padang. *EMJM: Ekasakti Matua Jurnal Manajemen*, 1(3), 206–215.
- Novira, M., Agussalim, & Yulistia. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Lingkungan Universitas Negeri Padang. *Jurnal Matua*, 4(2), 303–316.
- Pratiwi, D. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Bank Sumut Syariah Cabang Pematangsiantar. *Jurnal Maker*, 3(1), 73–81.
- Sedarmayanti. (2021). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Sunarto, A., Qurbani, D., & Virby, S. (2020). Pengaruh Kompetensi , Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada PT Anugrah Bersama Sejahtera Depok. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, 4(1), 1–13.
- Sutrisno, E. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tyas, R. D., & Sunuharyo, B. S. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Pertamina (persero) Refinery Unit IV Cilacap). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 62(1), 172–180.
- Vernandes, M. A., Haryati, R., & Yulianty, S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Antarannya Pada PT . Pos Indonesia (Persero) di Kota Padang. *Jurnal Matua*, 4(1), 17–28.
- Wibowo. (2019). *Manajemen Kinerja* (5th ed.). Jakarta: Rajawali Pers.