

# PENGARUH KOMPETENSI, DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DITJEN PPKTRANS KEMENDESA PDTT

Iftita Hapsari<sup>1\*</sup>, Lies Putriana<sup>2</sup>, Tia Ichwani<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Program Studi Manajemen, Universitas Pancasila, Jakarta, Indonesia

\*E-mail: [iftitahapsari8@gmail.com](mailto:iftitahapsari8@gmail.com)

Diterima 09 Maret 2022, Disetujui 18 Juli 2022

## Abstrak

Penyelenggaraan tugas pemerintah dan pembangunan nasional sangat tergantung pada kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS). PNS memiliki tugas memberikan pelayanan kepada publik secara profesional untuk memajukan kesejahteraan masyarakat. Salah satu dari pelayanan publik yang cukup penting adalah Direktorat Jenderal Pembangunan dan Pengembangan Kawasan Transmigrasi pada Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi. Dalam rangka pencapaian target kinerja dalam instansi, maka diperlukan pegawai yang kompeten, disiplin dan lingkungan kerja yang kondusif agar dapat meningkatkan kinerja pegawai. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi, disiplin kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai DITJEN PPKTRANS KEMENDESA PDTT. Jenis penelitian ini penelitian kuantitatif dengan metode deskriptif. Responden dalam penelitian ini adalah PNS di Kemendesa PDTT bagian DITJEN PPKTRANS yang berjumlah 76 pegawai. Teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu analisis deskriptif dan analisis linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Secara parsial variabel kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, variabel disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dan variabel lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai.

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

## Abstract

*The implementation of government tasks and national development is highly dependent on the performance of Civil Servants (PNS). Civil servants have the task of providing services to the public in a professional manner to advance the welfare of the community. One of the public services that is quite important is the Directorate General of Development and Development of Transmigration Areas at the Ministry of Villages, Development of Disadvantaged Regions, and Transmigration. In order to achieve performance targets within the agency, competent, disciplined employees and a conducive work environment are needed in order to improve employee performance. The purpose of this research is to find out the influence of competence, work discipline, work environment on the performance of DGT PPKTRANS KEMENDESA PDTT employees. This type of research is quantitative research with a descriptive method. Respondents in this study were civil servants in the Kemendesa PDTT section of the DITJEN PPKTRANS, totaling 76 employees. The data analysis techniques in this study are descriptive analysis and multiple linear analysis. The results of the study show that competence, work discipline, and work environment simultaneously have a positive effect on employee performance. Partially, the competence variable has a positive effect on employee performance, the work discipline variable has no effect on employee performance, and the work environment variable has a negative effect on employee performance.*

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

## PENDAHULUAN

Kinerja pegawai pada instansi pemerintahan merupakan hal yang sangat penting karena pemerintah adalah aktor-aktor yang memiliki pengaruh besar terhadap kepentingan masyarakat. Baik atau buruknya kinerja pemerintah yang merasakan dampaknya adalah masyarakat, oleh karena itu instansi diharapkan dapat meningkatkan kualitas kinerja pegawai secara efektif, dengan cara memperhatikan aspek-aspek penting seperti kompetensi, disiplin, serta kenyamanan lingkungan kerja.

Mangkunegara (2016:67) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Karena itu instansi harus mampu menciptakan suatu situasi dan kondisi yang mendorong pegawainya dalam mengembangkan kemampuan pengetahuan dan keterampilannya secara optimal khususnya dalam hal kinerja. Menurut peraturan Menteri Desa Nomor 6 Tahun 2015 tentang organisasi dan tata kerja Kementerian Desa Pembangunan Daerah Tertinggal Dan Transmigrasi tugas Direktorat Jenderal Pembangunan dan Pengembangan Kawasan Transmigrasi yakni menyelenggarakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang pembangunan dan pengembangan kawasan transmigrasi. Oleh karena itu dalam rangka pencapaian target kinerja dalam instansi, maka diperlukan pegawai yang kompeten, disiplin dan lingkungan kerja yang kondusif agar dapat meningkatkan kinerja pegawai.

## KAJIAN TEORI

### Kompetensi

Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk melakukan suatu tugas atau suatu pekerjaan yang dikaitkan oleh beberapa aspek seperti keterampilan, pengetahuan, dan perilaku untuk dapat menyelesaikan tugas – tugas yang telah ditetapkan oleh instansi. Adapun kompetensi menurut Wibowo (2016:271) menyatakan bahwa kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan dan tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Sugiyanto & Santoso (2018) membagi dimensi kompetensi menjadi tiga yakni :

Dimensi pengetahuan (*knowledge*), dengan indikatornya yaitu kesesuaian latar belakang pendidikan pegawai dengan pekerjaan, pengetahuan pegawai tentang prosedur pelaksanaan tugas, pemahaman pegawai terhadap prosedur pelaksanaan tugasnya. Dimensi keterampilan (*skill*), dengan indikatornya yaitu kecakapan dalam menguasai pekerjaan dan ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan. Dimensi Kemampuan (*ability*), dengan indikatornya yaitu kesanggupan kerja dan masa kerja.

### Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan penyesuaian sikap dan perilaku terhadap peraturan serta norma-norma yang berada di instansi agar tercapainya tujuan instansi, serta mendapatkan sanksi ketika individu melakukan tindakan pelanggaran peraturan yang sudah disepakati oleh instansi. Menurut Lijan Poltak

Sinambela (2018:335), disiplin kerja merupakan alat yang digunakan pemimpin untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia merubah perilaku mengikuti aturan yang sudah ditetapkan organisasi. Dengan adanya disiplin kerja dapat menumbuhkan kesadaran pegawai agar dapat menyelesaikan tugas dengan baik, tepat waktu dalam datang kerja dan menciptakan tindakan yang sesuai dengan kebijakan yang telah ditetapkan oleh instansi tersebut. Singodimejo dalam Edy Sutrisno (2016:94) disiplin kerja dibagi dalam empat dimensi di antaranya yaitu :

Dimensi taat terhadap aturan waktu. Adapun indikator dimensi tersebut adalah jam masuk kerja, jam istirahat kerja dan jam pulang kerja. Dimensi taat terhadap aturan perusahaan dengan indikator cara berpakaian, sopan santun dan kepatuhan. Dimensi taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan dengan indikator bertingkah laku dan kesesuaian penyelesaian tugas yang telah ditetapkan. Dimensi taat terhadap peraturan lainnya dengan indikator norma yang berlaku dan kehadiran.

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah suatu tempat yang berada di sekitar pegawai baik berupa fisik maupun non fisik yang terdapat di dalam instansi, lingkungan dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok di mana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan instansi sesuai dengan visi dan misi instansi. Menurut Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja dalam suatu instansi sangat membutuhkan perhatian, hal ini karena lingkungan kerja secara langsung dapat mempengaruhi kondisi pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja pegawai dan sebaliknya lingkungan kerja yang kurang baik akan menurunkan kinerja pegawai. Sedarmayanti (2017) membagi dimensi lingkungan kerja menjadi dua. Lingkungan kerja Fisik dengan indikator-indikator nya yaitu penerangan cahaya, temperatur , kelembaban, sirkulasi udara, kebisingan, getaran mekanis, bau-bauan, tata warna, dekorasi tata letak, music dan keamanan. Lingkungan kerja non fisik dengan indikator-indikator nya yaitu hubungan kerja antara bawahan dan atasa dan hubungan kerja antar rekan kerja.

### **Kinerja Pegawai**

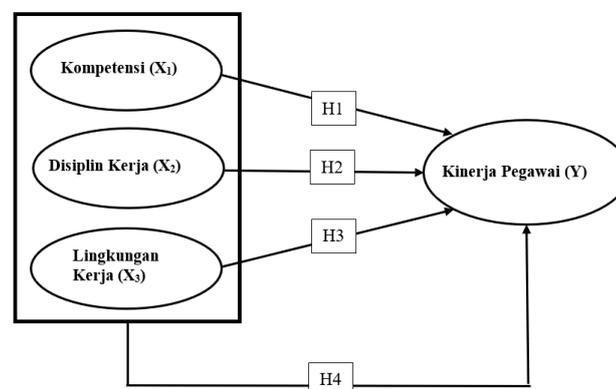
Kinerja pegawai adalah kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas yang menjadi tanggung jawabnya sesuai dengan kualitas dan kuantitas yang dihasilkan dalam jangka waktu yang telah ditetapkan instansi. Mangkunegara (2016:67) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Karena itu instansi harus mampu menciptakan suatu situasi dan kondisi yang mendorong pegawainya dalam mengembangkan kemampuan pengetahuan dan keterampilannya secara optimal khususnya dalam hal kinerja. Mangkunegara (2012) kinerja pegawai dibagi dalam empat dimensi.

Kualitas kerja merupakan hasil kerja keras dari para pegawai yang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan sebelumnya. Indikator kualitas kerja antara lain yaitu kecepatan dan

kemampuan. Kuantitas Kerja ditunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan. Indikator dari kuantitas kerja antara lain ketepatan waktu dan ketelitian. Tanggung jawab seorang pegawai ditunjukkan seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari. Indikator tanggung jawab antara lain hasil kerja dan pengambilan keputusan.

Kerja sama merupakan salah satu bentuk interaksi sosial dimana didalamnya terdapat aktivitas tertentu yang ditunjukkan untuk mencapai tujuan bersama dengan saling membantu dan saling memahami aktivitas masing-masing. Indikator kerjasama yaitu keinginan bekerja dan kekompakan. Inisiatif adalah tindakan yang dilakukan pada saat tertentu dengan kesadaran sendiri dari diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan. Indikator inisiatif kinerja pegawai antara lain kemandirian, memiliki ide atau gagasan dan tidak menunggu perintah atasan dalam bekerja.

### Kerangka Pemikiran



**Gambar 1.** Kerangka pemikiran konseptual

### Hipotesis

Berdasarkan landasan teori dan kerangka berpikir di atas, maka Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

- H<sub>1</sub> : Diduga terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai Direktorat Jenderal Pembangunan dan Pengembangan Kawasan Transmigrasi Pada Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi.
- H<sub>2</sub> : Diduga terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Direktorat Jenderal Pembangunan dan Pengembangan Kawasan Transmigrasi Pada Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi.
- H<sub>3</sub> : Diduga terdapat pengaruh lingkungan kerja kerja terhadap kinerja pegawai Direktorat Jenderal Pembangunan dan Pengembangan Kawasan Transmigrasi Pada Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi.

H<sub>4</sub> : Diduga terdapat pengaruh kompetensi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Direktorat Jenderal Pembangunan dan Pengembangan Kawasan Transmigrasi Pada Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi.

## METODE

Penelitian ini menggunakan jenis pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018:15) pendekatan kuantitatif merupakan data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini termasuk penelitian yang menggunakan metode deskriptif bertujuan untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data atau sampel yang telah terkumpul. Pemilihan metode deskriptif dalam penelitian ini didasarkan atas pertimbangan untuk mendeskripsikan objek penelitian ataupun hasil penelitian.

Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) di lingkungan Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi (Kemendesa PDTT) pada Ditjen Pembangunan dan Pengembangan Kawasan Transmigrasi yang berjumlah 286 pegawai. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling sebanyak 76 pegawai. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh langsung dari sumber aslinya. Peneliti memberikan kuesioner kepada responden. Responden diminta untuk menyatakan derajat persetujuan mereka atas pernyataan yang ada di kuesioner dengan menggunakan Skala Likert. Data dianalisis dengan menggunakan Uji asumsi klasik yang terdiri dari Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, serta Uji Heteroskedastisitas. Alat uji yang digunakan untuk menganalisa hipotesis dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda, Uji t (Uji parsial), Uji F (Uji Simultan), dan Koefisien Determinansi ( $r^2$ ). Untuk mempermudah dalam menganalisis data maka peneliti menggunakan program SPSS versi 25.0

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### Profil Responden

Tabel 1. Profil Responden

Profil	Kategori	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin	Pria	34 responden	44,7%
	Wanita	42 responden	55,3%
	<b>Total</b>	<b>76 responden</b>	<b>100%</b>
Usia	21-30 tahun	22 responden	28,9%
	31-40 tahun	27 responden	35,5%
	>40 tahun	27 responden	35,5%
	<b>Total</b>	<b>76 responden</b>	<b>100%</b>
Masa Kerja	1-5 tahun	27 responden	35,5%
	6-10 tahun	12 responden	14,5%
	>10 tahun	38 responden	50%
	<b>Total</b>	<b>76 responden</b>	<b>100%</b>

<b>Pendidikan Terakhir</b>	SMA/Sederajat	3 responden	3,9%
	Diploma	1 responden	1,3%
	Sarjana (S1)	46 responden	60,5%
	Pascasarjana (S2,S3)	26 responden	34,2%
	<b>Total</b>	<b>76 responden</b>	<b>100%</b>
<b>Golongan</b>	Golongan II	2 responden	2,6%
	Golongan III	62 responden	81,6%
	Golongan IV	12 responden	15,8%
	<b>Total</b>	<b>76 responden</b>	<b>100%</b>
<b>Jabatan</b>	Analisis Kebijakan	57 responden	75,0%
	Perencana Program	8 responden	10,5%
	Pengolah Data	5 responden	6,5%
	TU	3 responden	4,0%
	Arsiparis	3 responden	4,0%
	<b>Total</b>	<b>76 responden</b>	<b>100%</b>

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2021

## Statistik Deskriptif

### 1. Rekapitulasi Variabel Kompetensi

Tanggapan responden menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan pendapat setuju terhadap 7 pernyataan dalam instrumen variabel kompetensi dengan rata-rata nilai mean sebesar 3,99 (tinggi). Adapun menurut responden, indikator kompetensi yang paling mendominasi terdapat pada item “Saya memahami prosedur tugas, wewenang dan tanggung jawab pekerjaan”. Sedangkan indikator kompetensi yang memiliki skor paling rendah terdapat pada item “Dalam melaksanakan pekerjaan saya didukung oleh pengetahuan atau latar belakang pendidikan yang sesuai”.

### 2. Rekapitulasi Variabel Disiplin Kerja

Tanggapan responden menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan pendapat sangat setuju terhadap 10 pernyataan dalam instrumen variabel disiplin kerja dengan rata-rata nilai mean sebesar 4,23 (sangat tinggi). Adapun menurut responden, indikator disiplin kerja yang paling mendominasi terdapat pada item “Saya memberikan keterangan jika berhalangan masuk kerja” Sedangkan indikator disiplin kerja yang memiliki skor paling rendah terdapat pada item “Saya istirahat sesuai dengan jam istirahat”

### 3. Rekapitulasi Variabel Lingkungan Kerja

Tanggapan responden menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan pendapat setuju terhadap 7 pernyataan dalam instrumen variabel lingkungan kerja dengan rata-rata nilai mean sebesar 3,93 (tinggi). Adapun menurut responden, indikator lingkungan kerja yang paling mendominasi terdapat pada item “Saya mempunyai hubungan baik antar rekan kerja lainnya” Sedangkan indikator lingkungan kerja yang memiliki skor paling rendah terdapat pada item “Tata ruang (layout) dikantor saya baik sehingga terasa luas mempermudah saya dalam bekerja”.

#### 4. Rekapitulasi Variabel Kinerja Pegawai

Tanggapan responden menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan pendapat sangat setuju terhadap 8 pernyataan dalam instrumen variabel kinerja pegawai dengan rata-rata nilai mean sebesar 4,14 (sangat tinggi). Adapun menurut responden, indikator kinerja pegawai yang paling mendominasi terdapat pada item “Saya berusaha untuk bersungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaan agar mendapat hasil yang maksimal” Sedangkan indikator kinerja pegawai yang memiliki skor paling rendah terdapat pada item “Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan”.

#### Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 2 . Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.492	.502		4.960	.000
	Kompetensi	.599	.097	.694	6.159	.000
	Disiplin Kerja	.206	.105	.240	1.966	.053
	Lingkungan Kerja	-.237	.082	-.351	-2.906	.005

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data diolah dengan SPSS 25, 2021

Berdasarkan hasil yang telah diperoleh dari koefisien regresi di atas, maka dapat dibuat suatu persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 2,492 + 0,599X_1 + 0,206X_2 - 0,237X_3$$

Interpretasi dari persamaan tersebut adalah sebagai berikut:

Nilai konstanta (a) sebesar 2,492 artinya jika variabel kompetensi ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ), dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) bernilai 0 (nol) maka kinerja pegawai nilainya 2,492 atau 249,2%. Nilai koefisien regresi variabel kompetensi ( $\beta_1$ ) diperoleh sebesar 0,599. Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan kompetensi naik 1 satuan, maka variabel (Y) / kinerja pegawai akan naik sebesar 0,599. Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja ( $\beta_2$ ) diperoleh sebesar 0,206. Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan disiplin kerja naik 1 satuan, maka variabel (Y) atau kinerja pegawai akan naik sebesar 0,206. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja ( $\beta_3$ ) diperoleh sebesar -0,237. Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan lingkungan kerja naik 1 satuan, maka variabel (Y) atau kinerja pegawai akan turun sebesar -0,237.

### Uji t (Parsial)

**Tabel 3.** Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.492	.502		4.960	.000
	Kompetensi	.599	.097	.694	6.159	.000
	Disiplin Kerja	.206	.105	.240	1.966	.053
	Lingkungan Kerja	-.237	.082	-.351	-2.906	.005

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data diolah dengan SPSS 25, 2021

Dari hasil uji tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa:

Dari hasil uji t pada tabel 4.22 diperoleh nilai t hitung variabel kompetensi ( $X_1$ ) sebesar 6,159 sedangkan nilai t tabel sebesar 1,993. Maka dapat diketahui t hitung > t tabel, dengan nilai sig  $0,000 < 0,05$ . Sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dengan demikian terdapat pengaruh positif antara kompetensi dan kinerja pegawai pada Ditjen PPKTRANS KEMENDESA PDTT. Nilai t hitung variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) sebesar 1,966 sedangkan nilai t tabel sebesar 1,993. Maka dapat diketahui t hitung < t tabel, dengan nilai sig  $0,053 > 0,05$ . Sehingga  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, dengan demikian dengan demikian tidak terdapat pengaruh antara disiplin kerja dan kinerja pegawai pada Ditjen PPKTRANS KEMENDESA PDTT. Nilai t hitung variabel lingkungan kerja ( $X_3$ ) sebesar -2,096 dengan nilai mutlak 2,096 sedangkan nilai t tabel sebesar 1,993. Maka dapat diketahui t hitung > t tabel. dengan nilai sig  $0,005 < 0,05$ . Sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dengan demikian terdapat pengaruh negatif antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai pada Ditjen PPKTRANS KEMENDESA PDTT.

### Uji F (Uji Simultan)

**Tabel 4.** Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.930	3	.643	20.947	.000 <sup>b</sup>
	Residual	2.211	72	.031		
	Total	4.141	75			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai  
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompetensi, Disiplin Kerja

Sumber : Data diolah dengan SPSS 25, 2021

Berdasarkan tabel di atas, nilai F hitung yang diperoleh adalah 20,947 sedangkan nilai F tabel sebesar 2,73. Maka dapat diketahui nilai F hitung  $20,947 > F$  tabel 2,73 dengan tingkat signifikan 0,000

$< 0,05$ . Maka model regresi ini dapat dipakai untuk variabel kinerja pegawai pada Direktorat Jendral Pembangunan dan Pengembangan Kawasan Transmigrasi Kementerian Desa Pembangunan Daerah Tertinggal Dan Transmigrasi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel kompetensi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dari hasil di atas diketahui bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja sehingga apabila suatu instansi ingin meningkatkan kinerja maka instansi harus mengelola kompetensi dan disiplin kerja para pegawai serta lingkungan kerja yang optimal.

### Koefisien Determinansi

**Tabel 5.** Hasil Uji Determinasi

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.683 <sup>a</sup>	.466	.444	.17524
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompetensi, Disiplin Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

Sumber : Data diolah dengan SPSS 25, 2021

Berdasarkan tabel di atas Nilai *R square* dalam penelitian ini adalah sebesar 0,444 memiliki arti bahwa 3 variabel independen yaitu kompetensi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh pada meningkatnya kinerja pegawai sebagai variabel dependen atau kemampuan variabel independen untuk menjelaskan besarnya variasi dalam variabel dependen. Secara bersama – sama variabel kompetensi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja mempengaruhi terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 44,4% sedangkan sisanya sebesar 55,6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel penelitian ini.

### Pembahasan

#### 1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian mengindikasikan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja dari pegawai Ditjen PPKTRANS KEMENDESA PDPTT. Apabila pegawai mampu meningkatkan kompetensi yang dimilikinya maka kinerja pegawai akan meningkat. Hal ini dapat dilihat dari pegawai memahami prosedur tugas, wewenang dan tanggung jawab pekerjaan yang telah diberikan oleh instansi, pegawai juga mampu menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan secara praktis dan rapih, pegawai memiliki pengetahuan dan keterampilan yang cukup mengenai prosedur pelaksanaan tugas yang diberikan instansi. Serta pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat ketelitian yang baik. Hal tersebut tentunya dapat mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat kompetensi yang dimiliki maka semakin baik kinerja yang dilakukan oleh pegawai tersebut. Melalui kompetensi yang mumpuni pegawai akan lebih menguasai melaksanakan tugas yang diberikan.

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

Hasil penelitian mengindikasikan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja dari pegawai Ditjen PPKTRANS KEMENDESA PDPTT hal tersebut mengindikasikan bahwa tidak terdapat cukup bukti untuk menyatakan bahwa disiplin kerja sepenuhnya berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dapat dilihat dari fenomena secara langsung bahwa terlihat adanya penurunan tingkat kedisiplinan pegawai sehingga hal ini berdampak terhadap kinerja pegawai. Seperti masih terdapat pegawai datang ke kantor tidak tepat waktu sesuai dengan jadwal, pegawai memanfaatkan jam istirahat dengan kepentingan pribadi dengan menambahkan jam istirahat, masih terdapat pula pegawai pulang kerja lebih dulu dan tidak sesuai dengan jam pulang kantor. Hal tersebut tentunya dapat memberikan dampak kurang baik bagi kinerja pegawai.

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

Hasil penelitian mengindikasikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai Ditjen PPKTRANS KEMENDESA PDPTT. Artinya diharapkan memperhatikan kondisi lingkungan kerja baik secara fisik maupun non-fisik. Hal ini dapat dilihat dari fenomena langsung bahwa tata ruang (layout) kantor terasa sempit, pertukaran udara serta pencahayaan di ruang kantor yang kurang baik diakibatkan adanya merger atau penggabungan direktorat. Sehingga menyebabkan pegawai kurang bersemangat dalam bekerja dan dapat menurunkan kinerja mereka yang dapat memberikan dampak kurang baik dalam kemajuan instansi.

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

Hasil penelitian mengindikasikan bahwa ketiga variabel independen yaitu kompetensi ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ), dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif terhadap variabel dependen kinerja pegawai ( $Y$ ) pada Ditjen PPKTRANS KEMENDESA PDPTT. Hal ini dapat dilihat dari pegawai selalu berusaha meningkatkan kinerja dengan beberapa hal seperti, bersungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan, pegawai berusaha teliti dalam melaksanakan pekerjaan, serta pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan instansi. Hal ini dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai berjalan dengan baik.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan pengolahan, pengujian dan pembahasan terhadap seluruh variabel yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Adanya penerapan kompetensi pada DITJEN PPKTRANS sudah baik. Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penerapan disiplin kerja pada DITJEN PPKTRANS masih perlu di perhatikan. Lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Penerapan lingkungan kerja pada DITJEN PPKTRANS masih perlu diperhatikan lagi. Variabel kompetensi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama (simultan)

berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai berjalan dengan baik.

### Saran

Berdasarkan hasil indikator terendah pada variabel kompetensi, diharapkan pimpinan DITJEN PPKTRANS dapat menempatkan pegawai sesuai dengan pengetahuan dan latar belakang pendidikan yang ditempuh agar pegawai dapat bekerja sesuai dengan keahliannya masing-masing. Pada variabel disiplin kerja, diharapkan para pegawai memanfaatkan jam istirahat dengan sebaik baiknya, tidak menambahkan waktu jam istirahat yang telah ditetapkan instansi. Pimpinan sebaiknya perlu mengawasi, menegakkan peraturan dan memberikan sanksi yang tegas untuk para pegawai. Pada variabel lingkungan kerja, diharapkan instansi dapat menempatkan pegawai sesuai dengan kapasitas ruangan. Pada variabel kinerja pegawai, diharapkan para pegawai lebih bertanggung jawab atas pekerjaan dan memiliki inisiatif untuk menyelesaikan tugas yang telah diberikan instansi.

### DAFTAR PUSTAKA

- Direktorat Jendral Penyiapan Kawasan Dan Pembangunan Permukiman Transmigrasi. 2016. *Penyiapan Kawasan Dan Pembangunan Permukiman Transmigrasi*. Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi, Jakarta. 26 hal.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Liana, Y. (2020). Inspirasi ; Jurnal Ilmu-Kompetensi Pegawai, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu-ilmu Sosial Vol.17, No.2, 2020, 17, 316-326*. Mangkunegara (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Rivai Dan Ella Sagala, (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Ruky, Achmad S. 2004. *Sistem Manajemen Kinerja*, Cetakan Ketiga, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Sedarmayanti, (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima)*. Bandung : PT RefikaAditama
- Sedarmayanti, (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Refika Aditama
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945, Sandoro Jaya, Jakarta.
- Wilson, Bangun. "Manajemen Sumber Daya Manusia", PT. Gelora Aksara Pratama, 2012.