

ECOBESTHA_ECO 5

PENGARUH KOMPETENSI, DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DIREKTORAT JENDERAL PEMBANGUNAN DAN PENGEMBANGAN KAWASAN TRANSMIGRASI KEMENTERIAN DESA PEMBANGUNAN DAERAH TERTINGGAL DAN TRANSMIGRASI

Iftita Hapsari*¹, Dr. Lies Putriana, S.E., M.M. ², Tia Ichwani, S.E., M.M. ³

^{1,2,3}Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pancasila
E-mail: iftitahapsari8@gmail.com¹, liesputriana@univpancasila.ac.id ²,
Tiaichwani@univpancasila.ac.id ³

ABSTRAK

Penyelenggaraan tugas pemerintah dan pembangunan nasional sangat tergantung pada kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS). PNS memiliki tugas memberikan pelayanan kepada publik secara professional 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 memiliki tugas untuk menyelenggarakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang pembangunan dan pengembangan kawasan transmigrasi. Dalam rangka pencapaian target kinerja dalam instansi, maka diperlukan pegawai yang kompeten, disiplin dan lingkungan kerja yang kondusif agar dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan pengamatan secara langsung dan wawancara prasurvey pada beberapa pegawai Direktorat Jenderal Pembangunan dan Pengembangan Kawasan Transmigrasi pada Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi, diketahui bahwa kinerja pegawai masih belum optimal dan realisasinya masih belum tercapai sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Rendahnya kinerja pegawai ini diduga karena tidak sesuainya kompetensi yang dimiliki, pegawai yang kurang bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugasnya, serta lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik yang tidak kondusif

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi, disiplin kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Direktorat Jenderal Pembangunan dan Pengembangan Kawasan Transmigrasi pada Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode deskriptif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 286 Pegawai Negeri Sipil pada Direktorat Jenderal Pembangunan Kawasan Perdesaan Kementerian Desa

Pembangunan Daerah Tertinggal Dan Transmigrasi. Jumlah sampel yang diambil sebanyak 76 pegawai dengan menggunakan rumus slovin.

Teknik analisis data yang digunakan yakni uji validitas, uji reliabilitas statistic deskriptif, uji asumsi klasik dan analisis regresi berganda. Pengujian hipotesis menggunakan uji t, uji F, dan koefisien determinasi. dan analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, Hasil persamaan regresi dari penelitian yang dilakukan adalah $Y = 2,492 + 0.599X_1 + 0.206X_2 + (-0,237X_3)$. Analisis setiap variabel menunjukkan bahwa variabel kompetensi mempunyai t hitung $6,159 > t$ tabel yaitu $1,993$, variabel disiplin kerja mempunyai t hitung $1,993 < t$ tabel yaitu $1,993$, variabel lingkungan kerja mempunyai t hitung $-2,096$ dengan nilai mutlak $2,096 > t$ tabel yaitu $1,993$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, variabel disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, variabel lingkungan kerja berpengaruh negative terhadap kinerja pegawai. Sedangkan ketiga variabel yaitu kompetensi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempunyai F hitung $20,947 > F$ tabel yaitu $2,73$. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif kompetensi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai Direktorat Jendral Pembangunan dan Pengembangan Kawasan Transmigrasi Kementerian Desa Pembangunan Daerah Tertinggal Dan Transmigrasi. Kemampuan variabel independen kompetensi (X_1), disiplin kerja (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) dalam menjelaskan variabel dependen kinerja pegawai (Y) adalah Adjusted R Square $44,4\%$ sedang sisanya sebesar $55,6\%$ dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti.

Dari analisis tersebut, maka saran yang diberikan adalah sebagai berikut: instansi harus lebih memperhatikan dan mengupayakan hal yang dapat meningkatkan kompetensi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja karena dengan meningkatnya ketiga hal tersebut kinerja pegawai yang menjadi target instansi dapat tercapai, selain itu instansi juga perlu lebih memperhatikan perihal lingkungan kerja pegawai agar tercipta hasil yang seimbang antara apa yang telah instansi berikan dengan apa yang telah pegawai kontribusikan kepada instansi. Hasil penelitian ini memberikan implikasi bahwa faktor kompetensi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja adalah hal yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan kinerja pegawai agar lebih baik lagi demi terwujudnya tujuan instansi.

Kata Kunci : Kompetensi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja , dan Kinerja Pegawai