



# **PENGARUH KOMPETENSI KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BIDANG UPTD TRANS GIANYAR DI DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN GIANYAR**

**Pande Ketut Ribek<sup>1\*</sup> | Desak Nyoman Ayu Mas Septiari Dewi<sup>2</sup> | Tiksnyana Vipraprastha<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Universitas Mahasaraswati Denpasar

\*korespondensi: pandeketutribek@unmas.ac.id

**Abstract:** Suatu perusahaan tidak dapat mencapai tujuannya secara maksimal jika kinerja pegawai rendah. Oleh sebab itu, kinerja menjadi hal penting yang selalu ingin ditingkatkan karena dapat menggambarkan tingkat efisiensi kerja karyawan dalam melaksanakan target produktivitas. Penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Bidang UPTD Trans Gianyar Di Dinas Perhubungan Kabupaten Gianyar. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bidang UPTD Trans Gianyar di Dinas Perhubungan Kabupaten Gianyar yang berjumlah 48 pegawai. Jumlah sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan metode sensus, sehingga sampel dalam penelitian ini adalah 48 pegawai pada Bidang UPTD Trans Gianyar di Dinas Perhubungan Kabupaten Gianyar. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bidang UPTD Trans Gianyar Di Dinas Perhubungan Kabupaten Gianyar.

**Kata kunci :** kompetensi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, kinerja pegawai

## **PENDAHULUAN**

Suatu perusahaan tidak dapat mencapai tujuannya secara maksimal jika kinerja pegawai rendah, oleh sebab itu, kinerja menjadi hal penting yang selalu ingin ditingkatkan karena dapat menggambarkan tingkat efisiensi kerja karyawan dalam melaksanakan target produktivitas. Menurut Sinaga (2020) kinerja merupakan hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode tertentu.

Faktor pertama yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu kompetensi kerja. Menurut Belawa (2022) kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap atau dapat memprediksi kinerja yang sangat baik. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal dengan Kepala Sub Bagian UPTD Trans Gianyar diperoleh informasi mengenai kendala-kendala yang berkaitan dengan kompetensi. Dilihat dari kompetensinya yaitu tingkat pendidikan dan pengetahuan belum sebanding

dengan pekerjaan dan tuntutan kerja yang tinggi. Disamping itu juga ada beberapa pegawai yang diposisikan tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Adapun data ketidaksesuaian posisi dengan tingkat pendidikan pegawai pada Bidang UPTD Trans Gianyar Di Dinas Perhubungan Kabupaten Gianyar disajikan pada Tabel 1.1 berikut ini:

**Tabel 1****Ketidaksesuaian Latar Belakang Pendidikan Dengan Posisi Kerja Pada Bidang  
UPTD Trans Gianyar Di Dinas Perhubungan Kabupaten Gianyar**

Latar Belakang Pendidikan	Penempatan Bagian Kerja	Jumlah (Orang)
SD	Tenaga Administrasi	2
SMP	Tenaga Administrasi	6
SLTP	Tenaga Administrasi	1
SMA	Tenaga Administrasi	17
SMU	Tenaga Administrasi	3
SMK Tata Boga	Tenaga Administrasi	1
SMK Manajemen Bisnis	Tenaga Administrasi	1
SMK Akuntansi	Tenaga Administrasi	2
SMK Perhotelan	Tenaga Administrasi	2
SMK Pariwisata	Tenaga Administrasi	6
<b>Jumlah</b>		<b>41</b>

Sumber: Bidang UPTD Trans Gianyar (2024)

Berdasarkan Tabel 1 terdapat 41 orang pegawai yang penempatannya tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan pegawai sehingga terjadi kesenjangan antara tugas dan tanggung jawab karena tidak adanya kesesuaian antara pendidikan dengan posisi atau jabatan yang diembannya. Kompetensi mempengaruhi kinerja pegawai sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lumanauw (2020), Muslimat (2020), Susanti (2022), Yulianto (2023), Qomariah, dkk. (2023) hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Pancasasti (2023), Permadi et al. (2023), Hidayat (2021), dan Sutaguna (2023) hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Faktor kedua yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan sikap menghormati, menghargai, dan taat terhadap peraturan yang berlaku di dalam suatu organisasi. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan Kepala Sub Bagian UPTD Trans Gianyar, kedisiplinan kerja pegawai dinilai bermasalah karena pegawai yang sering terlambat masuk kerja dan sering tidak ada ditempat saat jam kerja yang sudah ditentukan sehingga menimbulkan permasalahan kedisiplinan dalam bekerja, dengan demikian daftar



absensi pegawai pada Bidang UPTD Trans Gianyar Di Dinas Perhubungan Kabupaten Gianyar menjadi salah satu tolak ukur yang dapat memperlihatkan tinggi atau rendahnya disiplin kerja pegawai. Berikut adalah rekapitulasi absensi Bidang UPTD Trans Gianyar di Dinas Perhubungan Kabupaten Gianyar.

**Tabel 2**

**Persentase Tingkat Absensi Pegawai Pada Bidang UPTD Trans Gianyar  
Di Dinas Perhubungan Kabupaten Gianyar Tahun 2023**

Bulan	Jumlah Pegawai	Jumlah Hari Kerja (Hari)	Jumlah Hari Kerja yang Seharusnya (Hari)	Jumlah Ketidak Hadiran (Hari)	Jumlah Persentase Kehadiran (%)
1	2	3	4 = 2x3	5	6 = 5/4 x 100%
Januari	48	17	816	30	3,67
Februari	48	20	960	35	3,64
Maret	48	20	960	28	2,91
April	48	19	912	35	3,83
Mei	48	20	960	31	3,22
Juni	48	20	960	30	3,12
Juli	48	20	960	30	3,12
Agustus	48	18	864	27	3,12
September	48	20	960	31	3,22
Oktober	48	22	1.056	32	3,03
November	48	22	1.056	34	3,21
Desember	48	19	912	30	3,28
Jumlah					39,37
Rata-rata					3,28

Sumber: Bidang UPTD Trans Gianyar (2024)

Berdasarkan Tabel 2 dapat dijelaskan tingkat absensi pegawai Bidang UPTD Trans Gianyar pada tahun 2023 cenderung tinggi sehingga mencapai total dengan rata-rata sebesar 3,28%. Dilihat juga dari jumlah ketidak hadiran yang paling tinggi yaitu pada bulan April hingga mencapai sebesar 3,83%, sedangkan tingkat persentase yang ditolerir oleh pimpinan perusahaan adalah 2%. Ini berarti tingkat absensi di Bidang UPTD Trans Gianyar tergolong tinggi, karena disebabkan oleh pegawai yang datang terlambat saat jam kerja, adanya upacara agama, dan sakit sehingga dengan hal tersebut menyebabkan turunnya kinerja pegawai. Disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Persada (2023), Roza, dkk. (2023), Silitonga (2023), Elburdah (2021), Iptian (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurhadi (2023), Romadhoni, dkk. (2023), Choiriyah, dkk. (2021) menyatakan bahwa



disiplin kerja tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Faktor ketiga yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu lingkungan kerja. Menurut Adha, dkk. (2019) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan Kepala Sub Bagian UPTD Trans Gianyar, fenomena menyangkut dalam lingkungan kerja yaitu pada indikator suasana kerja yang kurang nyaman karena ruang kerja yang terlalu sempit, kurangnya ketersediaan fasilitas kerja mengakibatkan banyak pekerjaan yang selesai tidak tepat waktu sehingga kinerja pegawai akan menurun. Berikut data inventaris ruangan pada Bidang UPTD Trans Gianyar Dinas Perhubungan Kabupaten Gianyar.

**Tabel 3****Data Inventaris Ruangan Pada Bidang UPTD Trans Gianyar  
Di Dinas Perhubungan Kabupaten Gianyar Tahun 2023**

Nama Barang	Jumlah Barang
Meja Kerja	7
Kursi	11
Printer	2
Komputer	2
AC	1

Sumber: Bidang UPTD Trans Gianyar (2024)

Berdasarkan Tabel 3 dengan jumlah pegawai sebanyak 48 orang, maka dapat dikatakan ketersedianya fasilitas kerja pada Bidang UPTD Trans Gianyar sangat kurang. Hal tersebut menyebabkan sebagian pegawai tidak dapat bekerja dengan maksimal karena berada diluar ruangan saat jam kerja, sehingga mengakibatkan kinerja pegawai akan menurun. Lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Taki, dkk. (2023), Ratu (2023), Sulaeman, dkk. (2022), Hajiali, dkk. (2021), Kitt, dkk. (2023) hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Nabawi (2019), Warongan, dkk. (2022), Sihotang (2020) bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan identifikasi masalah yang berkaitan dengan kompetensi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dalam suatu perusahaan seperti yang telah dikemukakan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompetensi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bidang UPTD Trans Gianyar Di Dinas Perhubungan Kabupaten Gianyar”.

**LITERATUR**

**Goal Setting Theory**

Penelitian ini menggunakan *Goal Setting Theory* sebagai teori utama (*grand theory*) yang dikemukakan oleh Locke (1968). *Goal Setting Theory* merupakan bentuk teori motivasi yang menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Teori ini juga menjelaskan bahwa penetapan tujuan yang menantang dan dapat diukur hasilnya akan dapat meningkatkan prestasi kerja (kinerja), yang diikuti dengan kemampuan dan keterampilan kerja.

**Theory of Reasoned Action (TRA)**

Penelitian ini juga menggunakan *Theory of Reasoned Action (TRA)*. Teori ini pertama kali diperkenalkan oleh Martin Fishbein dan Icek Ajzen pada tahun 1980. Dalam teori ini menghubungkan antara keyakinan (*belief*), sikap (*attitude*), kehendak (*intention*), dan perilaku (*behavior*). Sesuai dengan namanya, *theory of reasoned action (TRA)* didasarkan pada asumsi bahwa manusia berperilaku dengan cara yang sadar, mempertimbangkan informasi yang tersedia dan juga mempertimbangkan implikasi-implikasi dari tindakan yang dilakukan. Menurut teori ini, niat merupakan faktor yang mempengaruhi terjadinya suatu tindakan. Niat dipengaruhi oleh dua faktor dasar, yaitu faktor pribadi dan faktor pengaruh sosial yang berpengaruh positif terhadap niat perilaku individu.

**Kompetensi Kerja**

Menurut Belawa (2022) kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap atau dapat memprediksi kinerja yang sangat baik. Menurut Edison, dkk. (2020) kompetensi didefinisikan sebagai kemampuan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan dengan benar karena dirinya memiliki keunggulan terkait pengetahuan, keahlian, dan sikap. Berdasarkan deskripsi diatas dapat disimpulkan bahwa kompetensi kerja merupakan serangkaian pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan tertentu dengan efektif. Menurut Sutrisno (2019:204-205) indikator kompetensi kerja terdiri dari sikap (*attitude*), pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*skill*), pemahaman (*understanding*), nilai (*value*), dan minat (*interest*).

**Disiplin Kerja**

Menurut Sanaputra, dkk. (2021), mendefinisikan disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota agar memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang harus ditaati dan standar yang harus dipenuhi. Menurut Ramon (2019), menyatakan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk memenuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Berdasarkan deskripsi diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan kemampuan untuk mematuhi aturan, jadwal, dan standar



yang telah ditetapkan dalam lingkungan kerja perusahaan. Menurut Sutrisno (2019:94) indikator disiplin kerja antara lain taat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan, taat terhadap aturan prilaku dalam bekerja, dan taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan.

### **Lingkungan Kerja**

Menurut Adha, dkk. (2019) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Menurut Uma (2022) mendefinisikan lingkungan kerja adalah semua hal yang berada di sekitar para pekerja selama bekerja, dalam hal wilayah yang secara fisik ataupu non fisik serta bisa memberikan pengaruh dalam diri guna melaksanakan pekerjaan yang didapat. Berdasarkan deskripsi diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan kondisi yang mencakup aspek fasilitas kerja, hubungan antar karyawan, dan keselamatan kerja di perusahaan yang mempengaruhi bagaimana pegawai bekerja di tempat tersebut. Adapun indikator lingkungan kerja menurut Nitisemito (2019:159) yaitu Suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, hubungan antara bawahan dengan pemimpin, dan tersedianya fasilitas kerja.

### **Kinerja Pegawai**

Menurut Afandi (2020) kinerja adalah kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan atau meningkatkan kegiatan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan. Menurut Kasmir (2019) kinerja adalah hasil kerja dan tindakan yang dicapai dengan memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu. Piantara, dkk., (2021) menyatakan bahwa kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang di bawah ukuran yang berlaku pada pekerjaan yang bersangkutan. Berdasarkan deskripsi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil dari pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada seorang pegawai dalam suatu perusahaan. Menurut Mathis dan Jackson (2020:378) indikator kinerja pegawai adalah kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, ketepatan waktu bekerja, dan kerja sama antar karyawan.

### **Hipotesis Penelitian**

#### **Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Kompetensi adalah kapasitas atau potensi yang terdiri dari pengetahuan, keterampilan, dan prilaku yang muncul dalam diri seseorang untuk menyelesaikan suatu masalah dengan baik. Menurut Edison, dkk. (2020:142) kompetensi didefinisikan sebagai kemampuan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan dengan benar karena dirinya memiliki keunggulan terkait pengetahuan, keahlian, dan sikap. Kompetensi mempengaruhi kinerja pegawai sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lumanauw (2020), Muslimat (2020), Susanti (2022), Yulianto



(2023), Qomariah, dkk. (2023) hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Peneliti menyimpulkan berdasarkan definisi, teori, konsep, dan hasil penelitian terdahulu yang telah diuraikan, maka rumusan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H<sub>1</sub>: Kompetensi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

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

Disiplin kerja merupakan kemampuan untuk mematuhi aturan, jadwal, dan standar yang telah ditetapkan dalam lingkungan kerja perusahaan. Menurut Agustini (2019:89) disiplin kerja adalah sikap ketiaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Persada (2023), Roza, dkk. (2023), Silitonga (2023), Elburdah (2021), Iptian (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Peneliti menyimpulkan berdasarkan definisi, teori, konsep, dan hasil penelitian terdahulu yang telah diuraikan, maka rumusan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H<sub>2</sub>: Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

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

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan kondisi yang mencakup aspek fasilitas kerja, hubungan antar pegawai, dan keselamatan kerja di perusahaan yang mempengaruhi bagaimana pegawai bekerja di tempat tersebut. Menurut Adha, dkk. (2019) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Taki, dkk. (2023), Ratu (2023), Sulaeman, dkk. (2022), Hajiali, dkk. (2021), Kitta, dkk. (2023) hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Peneliti menyimpulkan berdasarkan definisi, teori, konsep, dan hasil penelitian terdahulu yang telah diuraikan, maka rumusan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H<sub>3</sub>: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

### **METODELOGI PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan pada Bidang UPTD Trans Gianyar di Dinas Perhubungan Kabupaten Gianyar yang biasa disingkat dengan DISHUB yang beralamat di Jalan Jata, Kecamatan Gianyar, Kabupaten Gianyar. Objek penelitian dalam penelitian ini adalah kompetensi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Bidang UPTD Trans Gianyar di Dinas Perhubungan Kabupaten Gianyar. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bidang



UPTD Trans Gianyar di Dinas Perhubungan Kabupaten Gianyar yang berjumlah 48 pegawai. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan sampel jenuh atau sensus. Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui observasi, wawancara, kuesioner, dan dokumentasi. Kemudian, data tersebut dianalisis menggunakan program SPSS (*Statistical Package for Sosial Science*). Teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil Uji Instrumen**

#### **1. Uji Validitas**

Pada penelitian ini setiap item pernyataan dari masing-masing variabel kompetensi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai memperoleh nilai koefisien korelasi (*Pearson Correlation*) dengan skor total seluruh indikator lebih besar dari 0,30. Hal ini membuktikan bahwa butir-butir pernyataan dalam instrumen penelitian telah memenuhi syarat validitas data.

#### **2. Uji Reliabilitas**

Dalam penelitian ini setiap item pertanyaan dari masing-masing variabel kompetensi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai memperoleh koefisien *cronbach's alpha* yang lebih besar dari 0,60 sehingga pernyataan pada kuesioner tersebut dapat dikatakan reliabel serta dapat digunakan untuk melakukan penelitian.

### **Hasil Uji Asumsi Klasik**

#### **1. Hasil Uji Normalitas**

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Normalitas**

	<b>Unstandardized Residual</b>
N	48
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4 hasil uji normalitas Kolmogorov Smirnov Test menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed)  $0,200 > 0,05$  dengan demikian dapat dikatakan variabel tersebut berdistribusi normal. Nilai yang dihasilkan lebih besar dari signifikansi 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data mengikuti sebaran normal.

#### **2. Hasil Uji Multikolinearitas**

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Variabel	Colinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
Kompetensi kerja (X <sub>1</sub> )	0,403	2,482
Disiplin kerja (X <sub>2</sub> )	0,407	2,457
Lingkunga kerja (X <sub>3</sub> )	0,535	1,868

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 5 dapat dilihat bahwa koefisien Tolerance variabel kompetensi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF yang lebih kecil dari 10. Hasil ini mengindikasikan bahwa tidak terdapat gejala multikolinear dari model regresi yang dibuat

### 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Variabel	Sig.	Keterangan
Kompetensi kerja (X <sub>1</sub> )	0,608	Lolos Uji
Disiplin kerja (X <sub>2</sub> )	0,149	Lolos Uji
Lingkunga kerja (X <sub>3</sub> )	0,075	Lolos Uji

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 6 dapat diketahui nilai signifikansi setiap variabel bebas yaitu kompetensi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi.

### Hasil Persamaan Regresi Linear Berganda

**Tabel 7**  
**Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Signifikansi
	B	Standard Error	Beta	t	
Konstanta	0,840	1,346		0,624	0,536
Kompetensi kerja (X <sub>1</sub> )	0,142	0,048	0,305	2,975	0,005
Disiplin kerja (X <sub>2</sub> )	0,284	0,105	0,274	2,691	0,010
Lingkunga kerja (X <sub>3</sub> )	0,461	0,092	0,443	4,986	0,000
R	0,902				
R Square	0,814				
Adjusted R Square	0,801				
F Hitung	64,245				
Signifikansi	0,000				

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda dan regresi sederhana pada Tabel 7, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:  $Y = 0,840 + 0,142X_1 +$



$0,284X_2 + 0,461X_3$ . Persamaan regresi linear berganda di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a = 0,840 mempunyai arti bahwa jika variabel kinerja pegawai (Y) tidak dipengaruhi oleh ketiga variabel bebasnya, maka besarnya rata-rata kinerja pegawai pada Bidang UPTD Trans Gianyar Di Dinas Perhubungan Kabupaten Gianyar akan naik.
- b<sub>1</sub>= 0,142 berarti bahwa apabila kompetensi kerja meningkat sebesar 1% maka akan menyebabkan meningkatnya kinerja pegawai pada Bidang UPTD Trans Gianyar Di Dinas Perhubungan Kabupaten Gianyar.
- b<sub>2</sub>= 0,284 berarti bahwa apabila disiplin kerja meningkat sebesar 1% maka akan menyebabkan meningkatnya kinerja pegawai pada Bidang UPTD Trans Gianyar Di Dinas Perhubungan Kabupaten Gianyar.
- b<sub>3</sub>= 0,461 berarti bahwa apabila lingkungan kerja meningkat sebesar 1% maka akan menyebabkan meningkatnya kinerja pegawai pada Bidang UPTD Trans Gianyar Di Dinas Perhubungan Kabupaten Gianyar.

### Hasil Analisis Korelasi Berganda

Hasil perhitungan analisis korelasi berganda ditunjukkan dari angka R pada Tabel 7. Hasil analisis korelasi berganda R adalah sebesar 0,902, yang berada pada rentang nilai 0,81 – 1,00. Hal ini berarti bahwa kompetensi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki tingkat hubungan yang sangat tinggi terhadap kinerja pegawai pada Bidang UPTD Trans Gianyar Di Dinas Perhubungan Kabupaten Gianyar.

### Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Hasil perhitungan koefisien determinasi ditunjukkan dari angka R Square pada Tabel 7. Koefisien determinasi atau R Square sebesar 0,814 memiliki arti bahwa sebesar 81,4% kinerja pegawai pada Bidang UPTD Trans Gianyar Di Dinas Perhubungan Kabupaten Gianyar dipengaruhi oleh kompetensi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja, sisanya sebesar 18,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian.

### Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing koefisien regresi dari variabel bebas kompetensi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara parsial terhadap variable terikat kinerja Pegawai:

1. Berdasarkan Tabel 7, diketahui nilai t hitung variabel kompetensi kerja (X<sub>1</sub>) sebesar 2,975, dan nilai koefisien beta sebesar 0,142, dengan signifikansi sebesar  $0,005 < 0,05$ . Hasil ini mengindikasikan bahwa kompetensi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bidang UPTD Trans Gianyar Di Dinas Perhubungan Kabupaten Gianyar. Hal ini berarti bahwa hipotesis pertama (H<sub>1</sub>) yang menyatakan kompetensi kerja berpengaruh



positif terhadap kinerja pegawai dapat diterima.

2. Berdasarkan Tabel 7, diketahui nilai thitung variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) sebesar 2,691, dan nilai koefisien beta sebesar 0,284, dengan signifikansi sebesar  $0,010 < 0,05$ . Hasil ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bidang UPTD Trans Gianyar Di Dinas Perhubungan Kabupaten Gianyar. Hal ini berarti bahwa hipotesis kedua ( $H_2$ ) yang menyatakan Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dapat diterima.
3. Berdasarkan Tabel 7, diketahui nilai thitung variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) sebesar 4,986, dan nilai koefisien beta sebesar 0,461, dengan signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hasil ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bidang UPTD Trans Gianyar Di Dinas Perhubungan Kabupaten Gianyar. Hal ini berarti bahwa hipotesis ketiga ( $H_3$ ) yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dapat diterima.

#### **Hasil Uji F**

Hasil uji F pengaruh kompetensi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Tabel 7 di atas diperoleh signifikan  $0,000 < 0,05$  serta F hitung sebesar 64,245, sehingga  $H_0$  ditolak. Hasil ini mempunyai arti bahwa secara simultan ada pengaruh signifikan antara kompetensi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Bidang UPTD Trans Gianyar Di Dinas Perhubungan Kabupaten Gianyar.

#### **Pembahasan Hasil Penelitian**

##### **Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bidang UPTD Trans Gianyar Di Dinas Perhubungan Kabupaten Gianyar**

Kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bidang UPTD Trans Gianyar Di Dinas Perhubungan Kabupaten Gianyar. Hasil ini mengartikan bahwa semakin tinggi kompetensi kerja yang dimiliki pegawai akan membuat pegawai mempunyai rasa keyakinan yang kuat pada diri sendiri, sehingga pegawai akan dapat melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik. Hal ini juga didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Lumanauw (2020), Muslimat (2020), Susanti (2022), Yulianto (2023), Qomariah, dkk. (2023) hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

##### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bidang UPTD Trans Gianyar Di Dinas Perhubungan Kabupaten Gianyar**

Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bidang UPTD Trans Gianyar Di Dinas Perhubungan Kabupaten Gianyar. Hasil



ini mengartikan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja pegawai pada Bidang UPTD Trans Gianyar Di Dinas Perhubungan Kabupaten Gianyar, maka akan semakin baik kinerja pegawai tersebut. Hasil ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Persada (2023), Roza, dkk. (2023), Silitonga (2023), Elburdah (2021), Iptian (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bidang UPTD Trans Gianyar Di Dinas Perhubungan Kabupaten Gianyar**

Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bidang UPTD Trans Gianyar Di Dinas Perhubungan Kabupaten Gianyar. Hasil ini mengartikan bahwa semakin baik lingkungan kerja pada Bidang UPTD Trans Gianyar Di Dinas Perhubungan Kabupaten Gianyar, maka perasaan nyaman untuk bekerja juga semakin tinggi, sehingga kinerja pegawai dalam bekerja juga semakin baik. Hasil ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Taki, dkk. (2023), Ratu (2023), Sulaeman, dkk. (2022), Hajiali, dkk. (2021), Kitta, dkk. (2023) hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

## **SIMPULAN DAN LIMITASI**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, dapat ditarik beberapa simpulan sebagai berikut Kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bidang UPTD Trans Gianyar Di Dinas Perhubungan Kabupaten Gianyar. Artinya semakin tinggi kompetensi kerja yang dimiliki pegawai akan membuat pegawai mempunyai rasa keyakinan yang kuat pada diri sendiri, sehingga dengan kompetensi yang lebih baik, pegawai tidak hanya merasa lebih siap dalam menghadapi tugas-tugas mereka tetapi juga memiliki kemampuan yang lebih tinggi untuk mengatasi tantangan yang ada. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bidang UPTD Trans Gianyar Di Dinas Perhubungan Kabupaten Gianyar. Artinya semakin tinggi tingkat disiplin kerja pegawai, maka akan semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan oleh pegawai tersebut dan mendukung tercapainya hasil kerja yang optimal. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bidang UPTD Trans Gianyar Di Dinas Perhubungan Kabupaten Gianyar. Artinya semakin baik kualitas lingkungan kerja, maka semakin tinggi pula tingkat kenyamanan pegawai dalam bekerja, sehingga kinerja pegawai dalam bekerja juga akan semakin meningkat.

### **Limitasi**

Peneliti menyadari bahwa dalam penelitian ini terdapat beberapa



keterbatasan yang mungkin dapat mempengaruhi hasil penelitian. Keterbatasan-keterbatasan tersebut adalah pemilihan sampel yang terlalu minimalis dan ruang lingkup penelitian yang kecil yaitu hanya pada Bidang UPTD Trans Gianyar Di Dinas Perhubungan Kabupaten Gianyar. Hanya berpatok pada variabel yang digunakan yaitu kompetensi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja untuk mempengaruhi kinerja pegawai. Dalam pengumpulan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47-62. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Afandi, P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep dan indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Ajzen, I., & Fishbein, M. (1980). *Belief, attitude, intention, and behavior: An introduction to theory and research*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Belawa, A. A. O. P. (2022). Pengaruh kompetensi, beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Hotel Jambuluwuk Oceano Seminyak (Tesis doktoral tidak diterbitkan). Universitas Mahasaraswati Denpasar.
- Choiriyah, C., Djazuli, A., Indah, S., Anggeraini, D. U., & Ulfa, F. A. (2021). The influence of leadership style, motivation, and work discipline against employee performance in the Regional Secretariat Ogan Komering Ulu (OKU) Regency South Sumatra. *International Journal of Business, Management and Economics*, 2(1), 1-16. <https://doi.org/10.47747/ijbmer.v2i1.199>
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Elburdah, R. P., & Syafi'ina, Q. N. (2021). The effect of compensation and work discipline on employee performance in PT. Mahanusa Graha Persada. *Journal of Research in Business, Economics, and Education*, 3(6), 46-53.
- Hajiali, I., Suriyanti, S., & Putra, A. H. P. K. (2021). Pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Makassar. *Tata Kelola*, 8(1), 92-104. <https://doi.org/10.52103/jtk.v8i1.500>
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh motivasi, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 5(1), 16-23.
- Iptian, R., Zamroni, Z., & Efendi, R. (2020). The effect of work discipline and compensation on employee performance. *International Journal of*



- Multicultural and Multireligious Understanding, 7(8), 145-152. <https://dx.doi.org/10.18415/ijmmu.v7i8.1812>
- Kitta, S., Nurhaeda, N., & Idris, M. (2023). Pengaruh kompetensi, pengalaman kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 6(1), 297-309. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.993>
- Locke, E. A. (1968). Toward a theory of task motivation and incentives. *Organizational Behavior and Human Performance*, 3(2), 157-189.
- Lumanauw, M. K. (2022). Pengaruh kompetensi dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan CV. Bumi Kencana Jaya. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan*, 6(1), 49-57.
- Muslimat, A. (2020). Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Gramedia di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 2(4), 586-592.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Nurhadi, S. F. P. M., & Setiawan, C. L. R. N. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. NAVYA RETAIL INDONESIA. *Jurnal Buletin Studi Ekonomi*, 28(1), 383-396.
- Pancasasti, R. (2023). Pengaruh kompetensi karyawan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada PT. FMI Area Bank Indonesia Provinsi Banten dan DKI Jakarta). *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 5(2), 170-185.
- Permadi, I. K. O., Carina, T., & Wibawa, I. W. S. (2023). The impact of organizational culture and lecturer competence on organizational commitment to influence lecturer performance. *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, 13(2), 157-165.
- Persada, I. N., & Nabella, S. D. (2023). The influence of compensation, training, competence and work discipline on employee performance PT. Luas retail Indonesia. *International Journal of Accounting, Management, Economics and Social Sciences (IJAMESC)*, 1(4), 291-303.
- Piantara, S., Hersona, S., Martini, N., & Suyaman, D. J. (2021). Pengaruh budaya organisasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja mitra Dinas Koperasi dan UKM. *At-Tadbir: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 5(2), 106-119. <https://doi.org/10.31602/atd.v5i2.4484>
- Qomariah, N., Rochmadoni, M., Aviciena, I. R., Navalina, A. E., & Nursaid, N. (2023). The impact of leadership, employee competence and organizational work culture on employee performance at Bank Jatim. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 6(2), 1214-1228. <https://doi.org/10.33258/birci.v6i2.7604>
- Ramon, Z. (2019). Lingkungan kerja, disiplin dan stres kerja pada PT Escotama Handal



- Batam. Batam: Penerbit Universitas Putera Batam.
- Ratu, M., Timuneno, T., Maak, C. S., & Nursiani, N. P. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada UD. Mutiara Timor Star Kupang. *Glory Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial*, 4(3), 607-623.
- Roza, T. A., Masyithah, S. M., Zuliani, Z., Arisnaini, A., & Rahmi, R. (2023). The influence of work competence and work discipline on employee performance in Aceh Energy and Mineral Resources Department. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 7(1), 245-258.
- Sanaputra, I. D. M., Sapta, I. K. S., & Sudja, I. N. (2021). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Unit Ground Support Equipment (GSE) PT. Gapura Angkasa Cabang Denpasar. *Values*, 2(3), 456-470.
- Sihotang, J. S. (2020). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di KPPN Bandar Lampung. *Journal of Management Review*, 4(3), 535-542. <https://dx.doi.org/10.25157/mr.v4i3.4523>
- Silitonga, A. R. (2023). Pengaruh disiplin kerja, gaya kepemimpinan, loyalitas dan pelatihan terhadap kinerja karyawan Perum BULOG Kanwil Jatim. *Jurnal Manajemen dan Inovasi (MANOVA)*, 6(1), 15-37.
- Sinaga, S., Hasibuan, H., & Priyojadmiko, P. (2020). *Manajemen kinerja dalam organisasi*. Jawa Barat: Yayasan Kita Menulis.
- Sulaeman, M., Metris, D., & Rusliana, I. (2022). The importance of education, competence, work environment, work discipline, and compensation in improving employee performance. *Perwira International Journal of Economics & Business*, 2(1), 17-29. <https://doi.org/10.54199/pijeb.v2i1.125>
- Sutaguna, I. N. T., Yusuf, M., Ardianto, R., & Wartono, P. (2023). The effect of competence, work experience, work environment, and work discipline on employee performance. *Asian Journal of Management, Entrepreneurship and Social Science*, 3(1), 367-381.
- Taki, R., Paramata, M. R., & Suyanto, M. A. (2023). The influence of competence, motivation, work environment, and job satisfaction on employee performance in the Department of Public Works and Spatial Planning of Gorontalo City. *International Journal of Education, Social Studies, and Management (IJESSM)*, 3(2), 24-34.
- Uma, A. T., & Swasti, I. K. (2024). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. X. Ekonomis: *Journal of Economics and Business*, 8(1), 181-193. <https://dx.doi.org/10.33087/ekonomis.v8i1.1295>
- Warongan, B. U., Dotulong, L. O., & Lumintang, G. G. (2022). Pengaruh lingkungan



kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Jordan Bakery Tomohon. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(1), 963-972.

Yulianto, A. T., Istiatin, I., & Mursito, B. (2023). Competence, discipline, and work environment on the employee performance of Department of Public Works and Spatial Planning Surakarta. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 7(1), 259-272.