

## Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan, Disiplin Kerja, Kompetensi dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Bina Marga, Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Barat

Rio Naldi<sup>1</sup>, Dina Amaluis<sup>2</sup>, Yosi Eka Putri<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Economics Education, Faculty of Economics and Business, PGRI University, Indonesia

<sup>1</sup>[naldirio743@gmail.com](mailto:naldirio743@gmail.com)

### Abstrak

- Purpose** : This study aims to determine the influence of the work environment, training, work discipline, competence, and communication on employee performance, both individually and collectively. Therefore, the agency is advised to make work discipline a top priority in its human resource development strategy.
- Method** : This study employs a quantitative approach using a survey method. The study was conducted at the West Sumatra Provincial Department of Public Works, Public Housing, and Spatial Planning, and took place in June 2026. Primary data were collected through questionnaires distributed to employees at the department. Data analysis was performed using multiple linear regression with the SPSS program.
- Results** : The results of the study indicate that, individually, the five variables—work environment, training, work discipline, competence, and communication—have a positive and significant effect on employee performance. Work discipline is the variable with the dominant contribution (Beta = 0.283). Simultaneously, these five variables also have a positive and significant effect on employee performance (calculated  $F = 33.087 > \text{table } F = 2.29$ ; significance = 0.000). The coefficient of determination ( $R^2$ ) value of 0.560 indicates that 56% of the variation in employee performance can be explained by these five variables, while the remaining 44% is influenced by other factors outside the model.
- Conclusion** : Improved employee performance at the West Sumatra Provincial Department of Public Works, Public Housing, and Spatial Planning can be achieved by strengthening work discipline, improving the work environment, enhancing competencies, providing ongoing training, and fostering effective communication. Therefore, the department is advised to make work discipline a top priority in its human resource development strategy.

**Keywords:** Work Environment; training; work discipline; competencies; communication; employee performance; local government.

### 1. Pendahuluan

Di era globalisasi dan persaingan yang semakin ketat, setiap organisasi dituntut untuk bekerja secara lebih efektif dan efisien guna meningkatkan daya saing dalam instansi pemerintah yang memiliki peran strategis dalam menyelenggarakan pelayanan publik dan pembangunan infrastruktur. Keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia (SDM) yang dimilikinya. Kinerja pegawai menjadi salah satu indikator utama dalam menilai

efektivitas organisasi, karena kinerja yang optimal dan mencerminkan kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara berkualitas dan kuantitatif (Armansyah,2024). Kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan yang telah menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pemberi kerja, yang dinilai secara kualitas maupun kuantitas (Anggono & Hwee, 2024). Kinerja juga merupakan konsep tentang tahap pencapaian penerapan rancangan kegiatan atau kebijakan dalam menemukan visi dan misi, sasaran, tujuan, serta perserikatan yang dituangkan melalui pendekatan strategis suatu organisasi (Harahap & Tirtayasa, 2020). Selain itu, menurut Iskandar (2024), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan norma dan etika.

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, sesuai dengan tanggung jawab yang diemban. Berbagai faktor dapat mempengaruhi kinerja pegawai, di antaranya adalah lingkungan kerja, pelatihan, disiplin kerja, kompetensi, dan komunikasi (Agustin,2021). Menurut Kholilah dkk. (2024), faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan di antaranya adalah kemampuan intelektual, disiplin kerja, kepuasan kerja, motivasi karyawan, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi. Sementara itu, Putri Adhisty dkk. (2023) membagi faktor-faktor yang memengaruhi kinerja menjadi tiga kelompok, yaitu faktor lingkungan (ketidakpastian ekonomi, politik, dan teknologi), faktor organisasi (peran dan persyaratan interpersonal, struktur organisasi, manajemen organisasi, dan standar hidup organisasi), serta faktor pribadi (masalah keluarga, masalah ekonomi individu, dan ciri-ciri kepribadian). Kelima faktor ini memiliki peran yang saling terkait dalam mendukung terciptanya kinerja yang maksimal. Pegawai yang memiliki lingkungan kerja yang nyaman, mengikuti pelatihan yang memadai, memiliki disiplin kerja yang tinggi, kompetensi yang sesuai,serta didukung oleh komunikasi yang efektif, cenderung akan menunjukkan kinerja yang lebih baik dan berkontribusi positif terhadap pencapaian tujuan organisasi (Epah et al., 2025).

Dinas Bina Marga, Cipta karya dan Tata Ruang (BMCKTR) Provinsi Sumatera Barat merupakan salah satu organisasi perangkat daerah yang memiliki tugas dan strategi di bidang pembangunan infrastruktur daerah. Berdasarkan data yang ada, BMCKTR memiliki jumlah pegawai yang relatif besar, yaitu sebanyak 383 orang, dibandingkan dengan beberapa OPD teknis lainnya seperti Dinas Perhubungan (91 orang), Dinas Pariwisata (70 orang), Dinas Koperasi dan UMKM (80 orang), serta Dinas Perpustakaan dan Kearsipan (80 orang). Selain itu, karakteristik pekerjaan di BMCKTR jauh lebih kompleks karena tidak hanya melaksanakan fungsi administrasi pemerintahan, tetapi juga bertanggung jawab terhadap pembangunan dan pemeliharaan infrastruktur yang meliputi jalan, jembatan, bangunan gedung, tata ruang, laboratorium konstruksi, serta pengawasan teknis melalui sembilan Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) yang tersebar di seluruh wilayah Sumatera Barat. Kompleksitas tugas tersebut menuntut pegawai memiliki lingkungan kerja yang mendukung, kompetensi yang memadai, disiplin kerja yang tinggi, pelatihan yang berkelanjutan, serta komunikasi yang efektif dalam pelaksanaan tugas.

Namun demikian, berdasarkan data dan temuan awal di lapangan, masih terdapat berbagai permasalahan yang mengindikasikan belum optimalnya kinerja pegawai di lingkungan BMCKTR Provinsi Sumatera Barat. Permasalahan tersebut dapat dilihat dari beberapa indikator, antara lain:

a. Kinerja Fisik dan Keuangan yang belum seimbang

Berdasarkan data capaian kinerja fisik dan keuangan tahun 2025, secara umum Dinas BMCKTR telah menunjukkan capaian fisik yang tinggi, yaitu sebesar 99,33%. Namun, capaian tersebut belum sepenuhnya diikuti oleh realisasi keuangan yang mencapai 94,65%. Adanya selisih antara pencapaian fisik dan keuangan tersebut menunjukkan bahwa keberhasilan pelaksanaan program tidak hanya ditentukan oleh tercapainya target fisik, tetapi juga oleh kemampuan pegawai dalam mengelola dan menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien. Hal ini terlihat pada beberapa program yang telah mencapai realisasi fisik 100%, tetapi realisasi keuangannya masih berada di bawah 90%, seperti Program Pengelolaan dan Pengembangan Sistem Air Limbah (88,88%) dan Program Pengelolaan dan Pengembangan Sistem Penyediaan Air Minum (89,14%). Kondisi ini mengindikasikan bahwa masih terdapat ruang untuk meningkatkan kinerja pegawai agar pencapaian fisik dan keuangan dapat berjalan secara lebih seimbang dan optimal.

b. Fasilitas Lingkungan Kerja yang Kurang Memadai

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu di sekitar pegawai yang dapat memengaruhi diri seseorang dalam melaksanakan tugas yang sudah diberikan (Sedarmayanti dalam Luthfi et al., 2024). Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik maupun nonfisik yang dapat memengaruhi kenyamanan, keamanan, dan efektivitas karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya (Afandi & Veritia, 2024). Lingkungan kerja juga meliputi keseluruhan alat, perkakas, bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya, metode kerja, serta pengaturan kerja baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok (Agustriani et al., 2022). Menurut Tambunan (2018), lingkungan kerja meliputi kondisi fisik, ruang, tempat, peralatan kerja, jenis pekerjaan, atasan, rekan kerja, bawahan, orang di luar perusahaan, budaya perusahaan, serta kebijakan dan peraturan perusahaan.

Berdasarkan data fasilitas kerja tahun 2025, masih terdapat berbagai sarana dan prasarana yang mengalami kerusakan dan belum berfungsi secara optimal. Fasilitas printer tercatat sebanyak 45 unit mengalami kerusakan, komputer sebanyak 32 unit mengalami rusak ringan, AC sebanyak 12 unit dalam kondisi rusak berat, serta jaringan internet yang sering mengalami gangguan. Kondisi fasilitas kerja yang kurang memadai ini dapat memengaruhi kenyamanan, efektivitas, dan produktivitas pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Penelitian Rahmadani dan Sampeliling (2023), Hidayat dkk. (2023), serta Sari dkk. (2023) membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

c. Pelaksanaan Pelatihan yang Belum Optimal

Pelatihan adalah bagian dari investasi sumber daya manusia (SDM) untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja, dan dengan demikian meningkatkan kinerja pegawai. Pelatihan merupakan proses untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan pegawai agar mampu melaksanakan pekerjaan secara lebih efektif dan efisien. Menurut Rizky et al. (2022), pelatihan adalah upaya yang direncanakan oleh suatu perusahaan untuk mempermudah pembelajaran para karyawan tentang kompetensi-kompetensi yang berkaitan dengan pekerjaan.

Data pelatihan pegawai tahun 2025 menunjukkan bahwa partisipasi pegawai dalam berbagai jenis pelatihan masih belum mencapai target yang ditetapkan. Misalnya, Pelatihan Administrasi Perkantoran hanya diikuti oleh 25 pegawai dari target 40 pegawai, Pelatihan Teknologi Informasi hanya diikuti oleh 18 pegawai dari target 35 pegawai, dan beberapa pelatihan lainnya juga menunjukkan partisipasi yang rendah dan belum merata. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi pegawai melalui pelatihan masih perlu ditingkatkan.

d. Disiplin Kerja yang Masih Rendah

Disiplin kerja adalah kemampuan seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus, dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku serta tidak melanggar aturan yang sudah ditetapkan (Caraka & Azis, 2024). Menurut Situmorang et al. (2022), disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku. Asnora (2020) menyatakan bahwa disiplin adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap, dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja kooperatif dengan pegawai lain serta meningkatkan prestasi kerja.

Tingkat kehadiran pegawai sepanjang tahun 2025 masih fluktuatif dan belum mencapai target yang ditetapkan sebesar 100%. Persentase kehadiran tertinggi terjadi pada bulan Agustus sebesar 85%, sedangkan terendah pada bulan Oktober sebesar 77%. Selain itu, masih ditemukan pelanggaran disiplin kerja seperti keterlambatan hadir, izin tanpa keterangan yang jelas, serta kurang mematuhi aturan kerja yang berlaku. Padahal, penerapan disiplin kerja di lingkungan BMCKTR telah mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

e. Kompetensi Pegawai yang Belum Merata

Kompetensi adalah kapasitas yang ada pada diri seseorang yang dapat membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang dibutuhkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi (Afandi & Veritia, 2024). Kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, dan faktor-faktor internal individu lainnya untuk dapat mengerjakan sesuatu (Rodiyah et al., 2024). Menurut Krisnawati & Bagia (2021), kompetensi merupakan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang didasari oleh keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki dan sejajar dengan sikap kerja untuk dapat menyelesaikan pekerjaan tersebut dengan tepat waktu.

Berdasarkan data jenjang pendidikan dan jurusan pegawai tahun 2025, sebagian besar pegawai memiliki latar belakang pendidikan Strata 1 (S1) dengan dominasi pada jurusan Teknik Sipil (96 orang), Arsitektur (42 orang), Teknik Lingkungan (28 orang), Manajemen (34 orang), dan lainnya. Keberagaman latar belakang pendidikan ini menyebabkan tingkat kompetensi antarpegawai tidak merata, sehingga memengaruhi kualitas hasil kerja dan efektivitas pelaksanaan tugas.

f. Komunikasi yang Belum Efektif

omunikasi merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi komitmen organisasional. Dengan adanya komunikasi yang bagus, sebuah perusahaan akan berjalan dengan baik sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan (Engin, 2014). Komunikasi sebagai sarana dalam penyampaian maupun pembagian tugas dalam organisasi merupakan solusi terhadap

menurunnya kepuasan kerja karena dengan komunikasi kita dapat mempelajari perilaku seseorang (Saputra & Adyani, 2019).

Komunikasi kerja di lingkungan BMCKTR sebagian besar dilakukan melalui grup WhatsApp sebagai media penyampaian informasi dan pengumuman pekerjaan. Namun, dalam pelaksanaannya masih ditemukan kendala seperti adanya pegawai yang terlambat menerima informasi, kurang merespons pengumuman, serta terjadinya miskomunikasi dalam penyampaian tugas dan koordinasi pekerjaan. Kondisi ini dapat menghambat kelancaran pelaksanaan pekerjaan dan berdampak pada pencapaian target kerja.

Berdasarkan uraian permasalahan di atas, tampak bahwa lingkungan kerja, pelatihan, disiplin kerja, kompetensi, dan komunikasi merupakan faktor-faktor yang diduga kuat memengaruhi kinerja pegawai di Dinas BMCKTR Provinsi Sumatera Barat. Oleh karena itu, penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan guna mengkaji secara empiris pengaruh kelima variabel tersebut terhadap kinerja pegawai.

## 2. Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian explanatory research yang bertujuan menjelaskan hubungan kausal antara variabel independen (lingkungan kerja, pelatihan, disiplin kerja, kompetensi, dan komunikasi) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Penelitian dilaksanakan pada bulan Juni 2026 di Dinas Bina Marga, Cipta Karya dan Tata Ruang (BMCKTR) Provinsi Sumatera Barat. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai negeri sipil (PNS) yang berjumlah 270 orang, sedangkan sampel ditentukan menggunakan teknik purposive sampling dengan kriteria PNS aktif yang bertugas di Kantor Pusat (Kota Padang), sehingga diperoleh 136 responden. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner berbasis Skala Likert 5 poin, yang disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel. Instrumen penelitian terlebih dahulu diuji coba kepada 30 responden PNS di luar sampel utama, dan hasilnya menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki instrumen yang valid ( $r_{hitung} > r_{tabel}$ ) dan reliabel (Cronbach's Alpha  $> 0,60$ ), sehingga layak digunakan sebagai alat pengumpulan data.

Teknik analisis data dalam penelitian ini terdiri dari analisis deskriptif dan analisis induktif. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden serta menghitung nilai rata-rata (mean), standar deviasi, dan Tingkat Capaian Responden (TCR) pada setiap variabel. Sebelum melakukan uji hipotesis, dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas (Jarque-Bera), uji multikolinearitas (Regresi Auxiliary), uji heteroskedastisitas (Uji White), dan uji autokorelasi (Durbin-Watson) untuk memastikan model regresi memenuhi kriteria Best Linear Unbiased Estimator (BLUE). Selanjutnya, pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dianalisis menggunakan regresi linier berganda, dengan pengujian hipotesis secara parsial (uji t) dan simultan (uji F) pada taraf signifikansi 5%. Koefisien determinasi ( $R^2$  dan Adjusted  $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan kelima variabel independen dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan.

### 3. Hasil

#### a. Analisis

##### 1) Uji Maksimum Likelihood (ML)

Tabel 1. Hasil Uji Maksimum Likelihood

| <i>Likelihood Rasio</i> | <b>X1</b> | <b>X2</b> | <b>X3</b> | <b>X4</b> | <b>X5</b> |
|-------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Value                   | 17.25053  | 6.581679  | 18.27482  | 6.313258  | 8.326976  |
| Probability             | 0.0000    | 0.0103    | 0.0000    | 0.0120    | 0.0039    |

Berdasarkan Tabel 27, hasil uji Likelihood Ratio menunjukkan bahwa penghilangan masing-masing variabel bebas menghasilkan nilai statistik  $\chi^2$  hitung yang lebih besar daripada nilai  $\chi^2$  tabel sebesar 3,841 pada  $df = 1$  taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$ . Penghilangan variabel Lingkungan Kerja (X1) menghasilkan nilai  $\chi^2$  hitung sebesar 17.25053, Pelatihan (X2) sebesar 6.581679, Disiplin Kerja (X3) sebesar 18.27482, Kompetensi (X4) sebesar 6.313258, dan Komunikasi (X5) sebesar 8.326976. Karena seluruh nilai  $\chi^2$  hitung lebih besar daripada  $\chi^2$  tabel, maka  $H_0$  ditolak untuk setiap pengujian. Hasil ini menunjukkan bahwa penghilangan masing-masing variabel tidak dapat dilakukan karena setiap variabel memberikan kontribusi yang signifikan terhadap model.

##### 2) Hasil Uji Ramsey

Tabel 1. Uji Ramsey

|                                             |          |          |             |
|---------------------------------------------|----------|----------|-------------|
| Ramsey RESET Test                           |          |          |             |
| Equation: UNTITLED                          |          |          |             |
| Specification: Y X1 X2 X3 X4 X5 C           |          |          |             |
| Omitted Variables: Squares of fitted values |          |          |             |
|                                             | Value    | df       | Probability |
| t-statistic                                 | 0.416191 | 129      | 0.6780      |
| F-statistic                                 | 0.173215 | (1, 129) | 0.6780      |
| Likelihood ratio                            | 0.182491 | 1        | 0.6692      |

Berdasarkan Tabel 28, diperoleh nilai F hitung sebesar 0,173215 yang lebih kecil daripada nilai F tabel sebesar 3,91 pada taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$  dengan derajat kebebasan ( $df$ ) (1;129). Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai F hitung lebih kecil daripada F tabel ( $0,173215 < 3,91$ ), sehingga  $H_0$  tidak ditolak. Dengan demikian, spesifikasi model dalam bentuk fungsi linear dinyatakan tepat dan tidak mengalami kesalahan spesifikasi model (model misspecification). Oleh karena itu, model regresi yang digunakan layak untuk menjelaskan hubungan antara Lingkungan Kerja (X1), Pelatihan (X2), Disiplin Kerja (X3), Kompetensi (X4), Komunikasi (X5), dan Kinerja Pegawai Dinas Bina Marga (Y).

#### b. Uji Asumsi Klasik

##### 1) Hasil Uji Normalitas

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

|                       | N         | Skewness  |            | Kurtosis  |            |
|-----------------------|-----------|-----------|------------|-----------|------------|
|                       | Statistic | Statistic | Std. Error | Statistic | Std. Error |
| Standardized Residual | 136       | -.203     | .208       | .216      | .413       |

Valid N (listwise) 136

Sumber: Olahan Data Primer SPSS, 2026

Berdasarkan tabel 30 diperoleh nilai skewness sebesar -0,203 dan nilai kurtosis sebesar 0,216. Untuk mengetahui apakah residual berdistribusi normal, dilakukan pengujian menggunakan statistik Jarque-Bera (JB) dengan rumus sebagai berikut:

$$JB = n (S^2/6 + K^2/24)$$

$$JB = 136 ( [(-0,203)]^2/6 + [(0,216)]^2/24)$$

$$JB = 136 (0,041209/6 + 0,046656/24)$$

$$JB = 136 (0,006868 + 0,001944)$$

$$JB = 136 (0,008812)$$

$$JB = 1,198$$

Berdasarkan perhitungan di atas diperoleh nilai statistik Jarque-Bera (JB) sebesar 1,198. Sedangkan nilai  $\chi^2$  tabel dengan nilai  $df = 2$  pada taraf signifikansi 0,05 adalah 5,991. Karena nilai statistik Jarque-Bera (JB)  $1,198 \leq$  nilai  $\chi^2$  5,991, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi secara normal.

## 2) Hasil Uji Multikolieritas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolieritas

| No | Variabel | R2 auxiliary | R2 utama | Keterangan                      |
|----|----------|--------------|----------|---------------------------------|
| 1  | X1       | 0,228        | 0,560    | Tidak terjadi multikolinearitas |
| 2  | X2       | 0,295        | 0,560    | Tidak terjadi multikolinearitas |
| 3  | X3       | 0,207        | 0,560    | Tidak terjadi multikolinearitas |
| 4  | X4       | 0,200        | 0,560    | Tidak terjadi multikolinearitas |
| 5  | X5       | 0,257        | 0,560    | Tidak terjadi multikolinearitas |

Sumber: Olahan data primer SPSS 2026

Berdasarkan Tabel Uji Multikolinearitas dengan metode Regresi Auxiliary, diperoleh nilai  $R^2$  utama sebesar 0,560. Hasil regresi auxiliary menunjukkan bahwa nilai  $R^2$  untuk X1 sebesar 0,228, X2 sebesar 0,295, X3 sebesar 0,207, X4 sebesar 0,200, dan X5 sebesar 0,257. Seluruh nilai  $R^2$  auxiliary lebih kecil dibandingkan dengan  $R^2$  utama sebesar 0,560. Dengan demikian, berdasarkan kriteria pengujian yang digunakan, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

## 3) Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

|                     |          |                      |        |
|---------------------|----------|----------------------|--------|
| F-statistic         | 1.356353 | Prob. F(20,115)      | 0.1593 |
| Obs R-squared       | 25.95761 | Prob. Chi-Square(20) | 0.1672 |
| Scaled explained SS | 25.66470 | Prob. Chi-Square(20) | 0.1772 |

Sumber : Olahan data primer 2026

Berdasarkan Tabel Uji Heteroskedastisitas dengan metode White, diperoleh nilai Prob. Chi-Square pada Obs R-squared sebesar 0,1672. Nilai tersebut lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05 ( $0,1672 > 0,05$ ). Selain itu, nilai Prob. F sebesar 0,1593 dan Prob. Chi-Square pada Scaled explained SS sebesar 0,1772, yang juga lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

#### 4) Hasil Uji Autokorelasi

Uji statistik yang digunakan untuk menguji autokorelasi adalah Durbin Watson (DW) dengan menggunakan bantuan program SPSS.

Tabel 5. Hasil Uji Auto Korelasi

| Model | R                 | R Square | Adjusted Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-----------------|----------------------------|---------------|
| 1     | .748 <sup>a</sup> | .560     | .543            | 4.37060                    | 1.676         |

a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Disiplin Kerja, Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Olahan Data Primer SPSS, 2026

Berdasarkan Tabel 32, nilai Durbin-Watson (DW) yang diperoleh adalah 2,340. Dengan jumlah sampel  $n = 136$ , jumlah variabel independen  $k = 5$ , dan taraf signifikansi 5%, diketahui nilai  $dL = 1,644$  dan  $dU = 1,796$ . Karena nilai DW (2,340) berada pada rentang  $1,5 < DW < 2,5$ , maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi (baik positif maupun negatif) dalam model regresi penelitian ini.

#### c. Hasil Regresi Linear Berganda

Adapun hasil uji regresi berganda dengan bantuan program SPSS versi 24.0 adalah sebagai berikut :

Tabel 6. Hasil Regresi Linear Berganda

| Model            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |        |      |
|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
|                  | B                           | Std. Error | Beta                      | t      | Sig. |
| 1 (Constant)     | -6.622                      | 5.732      |                           | -1.155 | .250 |
| Lingkungan Kerja | .431                        | .103       | .278                      | 4.193  | .000 |
| Pelatihan        | .279                        | .110       | .176                      | 2.539  | .012 |
| Disiplin Kerja   | .372                        | .086       | .283                      | 4.324  | .000 |
| Kompetensi       | .315                        | .127       | .162                      | 2.485  | .014 |
| Komunikasi       | .253                        | .088       | .193                      | 2.865  | .005 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Olahan Data Primer SPSS, 2026

Berdasarkan Tabel, persamaan regresi yang diperoleh adalah  $Y = -6,622 + 0,431X_1 + 0,279X_2 + 0,372X_3 + 0,315X_4 + 0,253X_5$ . Nilai konstanta -6,622 menunjukkan bahwa tanpa pengaruh kelima variabel, kinerja pegawai bernilai negatif. Sementara itu, seluruh variabel independen memiliki koefisien positif, yang berarti setiap peningkatan satu satuan pada lingkungan kerja, pelatihan, disiplin kerja, kompetensi, dan komunikasi akan meningkatkan kinerja pegawai masing-masing sebesar 0,431; 0,279; 0,372; 0,315; dan 0,253 satuan.

d. Hasil Analisis Determinasi ( $R^2$ )

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi yang diberikan variabel X terhadap variabel Y. Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan ditemukan ringkasan hasil seperti yang terlihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 7. Hasil Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .748 <sup>a</sup> | .560     | .543              | 4.370                      |

a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Disiplin Kerja, Pelatihan  
Sumber: Olahan Data Primer SPSS, 2026

Berdasarkan Tabel pada bagian Model Summary, diperoleh nilai R Square sebesar 0,560 atau 56,0%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja, Pelatihan, Disiplin Kerja, Kompetensi, dan Komunikasi mampu menjelaskan variasi variabel dependen Kinerja Pegawai sebesar 56,0%. Sementara itu, sisanya sebesar 44,0% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian.

e. Hasil Uji Hipotesis

1) Hasil Uji T

Tabel 8. Hasil Uji T

| Model |                  | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |        | Sig. |
|-------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
|       |                  | B                           | Std. Error | Beta                      | t      |      |
| 1     | (Constant)       | -6.622                      | 5.732      |                           | -1.155 | .250 |
|       | Lingkungan Kerja | .431                        | .103       | .278                      | 4.193  | .000 |
|       | Pelatihan        | .279                        | .110       | .176                      | 2.539  | .012 |
|       | Disiplin Kerja   | .372                        | .086       | .283                      | 4.324  | .000 |
|       | Kompetensi       | .315                        | .127       | .162                      | 2.485  | .014 |
|       | Komunikasi       | .253                        | .088       | .193                      | 2.865  | .005 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai  
Sumber: Olahan Data Primer SPSS, 2026

Berdasarkan Tabel, hasil uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Nilai t tabel pada penelitian ini diperoleh berdasarkan derajat kebebasan (degree of freedom) sebesar 136, yang dihitung dengan rumus  $df = n - k - 1$ , yaitu  $136 - 5 - 1 = 130$ . Pada taraf signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$ ) dengan uji dua sisi (two-tailed), diperoleh nilai t tabel sebesar 1,978. Nilai tersebut digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan dalam pengujian hipotesis parsial.

Berdasarkan tabel 35 diatas dapat dilihat pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap perilaku konsumtif siswa sebagai berikut :

- a) Hipotesis 1 menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan Tabel 35, diperoleh nilai t hitung sebesar 4,193 yang lebih besar daripada t tabel sebesar 1,978 ( $4,193 > 1,978$ ). Selain itu, nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil daripada 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Hasil tersebut menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja

berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

- b) Hipotesis 2 menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan Tabel 35, diperoleh nilai  $t$  hitung sebesar 2,539 yang lebih besar daripada  $t$  tabel sebesar 1,978 ( $2,539 > 1,978$ ). Selain itu, nilai signifikansi sebesar 0,012 lebih kecil daripada 0,05 ( $0,012 < 0,05$ ). Hasil tersebut menunjukkan bahwa Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
- c) Hipotesis 3 menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan Tabel 35, diperoleh nilai  $t$  hitung sebesar 4,324 yang lebih besar daripada  $t$  tabel sebesar 1,978 ( $4,324 > 1,978$ ). Selain itu, nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil daripada 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Hasil tersebut menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
- d) Hipotesis 4 menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan Tabel 35, diperoleh nilai  $t$  hitung sebesar 2,485 yang lebih besar daripada  $t$  tabel sebesar 1,978 ( $2,485 > 1,978$ ). Selain itu, nilai signifikansi sebesar 0,014 lebih kecil daripada 0,05 ( $0,014 < 0,05$ ). Hasil tersebut menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
- e) Hipotesis 5 menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan Tabel 35, diperoleh nilai  $t$  hitung sebesar 2,865 yang lebih besar daripada  $t$  tabel sebesar 1,978 ( $2,865 > 1,978$ ). Selain itu, nilai signifikansi sebesar 0,005 lebih kecil daripada 0,05 ( $0,005 < 0,05$ ). Hasil tersebut menunjukkan bahwa Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

## 2) Hasil Uji F

Tabel 9. Hasil Uji F

|       |            | Sum of   | df  | Mean    | F      | Sig.              |
|-------|------------|----------|-----|---------|--------|-------------------|
| Model |            | Squares  |     |         |        |                   |
| 1     | Regression | 3160.109 | 5   | 632.022 | 33.087 | .000 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 2483.273 | 130 | 19.102  |        |                   |
|       | Total      | 5643.382 | 135 |         |        |                   |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Komunikasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Disiplin Kerja, Pelatihan

Sumber: Olahan Data Primer SPSS, 2026

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan program SPSS versi 24.0, pada tabel ANOVA diperoleh nilai  $F$  hitung sebesar 33,087 yang lebih besar daripada  $F$  tabel sebesar 2,29 ( $33,087 > 2,29$ ). Selain itu, nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil daripada 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Hasil tersebut menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

#### 4. Pembahasan

##### a. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Terdapat pengaruh signifikan Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai, dengan nilai koefisien sebesar 0,431, nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $4,193 > 1,978$ ), dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Artinya, Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Berdasarkan uraian di atas dijelaskan bahwa terdapat pengaruh signifikan mengenai Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Artinya, semakin baik kondisi lingkungan kerja yang dirasakan dan tersedia bagi pegawai, maka semakin tinggi pula kecenderungan pegawai menghasilkan kinerja yang baik. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung dapat membantu pegawai melaksanakan pekerjaan secara lebih optimal. Oleh karena itu, terciptanya lingkungan kerja yang kondusif menjadi salah satu faktor penting dalam mendukung peningkatan kinerja pegawai.

Lingkungan kerja merupakan kondisi di sekitar tempat pegawai melaksanakan aktivitas pekerjaan, baik yang berkaitan dengan kondisi fisik maupun kondisi sosial dan psikologis. Lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan rasa nyaman, keamanan, hubungan kerja yang harmonis, serta suasana yang mendukung pelaksanaan tugas. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat mengganggu konsentrasi dan menurunkan kenyamanan pegawai dalam menjalankan pekerjaannya.

Temuan ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja memiliki peranan dalam mendukung kemampuan pegawai menyelesaikan pekerjaan. Pegawai yang bekerja dalam lingkungan yang nyaman dan memiliki hubungan kerja yang baik cenderung lebih mudah berkonsentrasi, berkomunikasi, serta bekerja secara efektif. Dukungan lingkungan kerja juga dapat membantu mengurangi berbagai hambatan yang muncul selama pelaksanaan pekerjaan sehingga pegawai dapat lebih fokus terhadap tanggung jawab yang diberikan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian Indirawati dan Rovita menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pengadilan Negeri Jakarta Barat, sehingga semakin baik lingkungan kerja yang tersedia maka semakin baik pula kinerja pegawai yang dihasilkan (Indirawati & Rovita, 2024).

Hasil penelitian lainnya juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan X di Jakarta. Kondisi lingkungan kerja yang mendukung dapat membantu pegawai melaksanakan pekerjaan secara lebih efektif sehingga berdampak pada peningkatan kinerja pegawai (Pramesti & Hidayat, 2020).

Selanjutnya, penelitian pada Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Sumatera Barat menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang perlu diperhatikan organisasi karena kondisi lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pegawai dalam melaksanakan tugas dan meningkatkan kinerja (Pangadilan & Alfian, 2023).

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu tersebut, dapat diketahui bahwa hasil penelitian ini memiliki kesesuaian dengan penelitian sebelumnya yang sama-sama menunjukkan adanya

pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, kondusif, serta didukung hubungan kerja yang baik dapat membantu pegawai melaksanakan pekerjaan secara lebih efektif dan optimal.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kualitas lingkungan kerja dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih optimal. Dengan demikian, semakin baik lingkungan kerja yang tersedia, semakin besar pula peluang pegawai untuk meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

#### b. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai

Terdapat pengaruh signifikan Pelatihan ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai, dengan nilai koefisien sebesar 0,279, nilai  $t$  hitung  $> t$  tabel ( $2,539 > 1,978$ ), dan nilai signifikansi  $0,012 < 0,05$ . Artinya, Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Berdasarkan uraian di atas dijelaskan bahwa terdapat pengaruh signifikan mengenai Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai. Artinya, semakin baik pelatihan yang diberikan kepada pegawai, maka semakin tinggi pula kecenderungan pegawai dalam meningkatkan kinerjanya. Pelatihan dapat membantu pegawai meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang berkaitan dengan pekerjaan. Oleh karena itu, pelatihan menjadi salah satu sarana penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam organisasi.

Pelatihan merupakan proses pembelajaran yang diberikan kepada pegawai untuk meningkatkan kemampuan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Melalui pelatihan, pegawai dapat memperoleh pengetahuan baru, meningkatkan keterampilan teknis maupun nonteknis, dan menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan. Pelatihan yang dilakukan secara terarah dan sesuai kebutuhan pekerjaan dapat membantu pegawai melaksanakan tugas secara lebih efektif.

Temuan ini menunjukkan bahwa pelatihan dapat memberikan manfaat dalam meningkatkan kemampuan pegawai menyelesaikan pekerjaan. Pegawai yang memperoleh pelatihan yang sesuai akan memiliki kesempatan untuk memperbaiki keterampilan, memahami prosedur kerja, serta meningkatkan kemampuan dalam menghadapi berbagai permasalahan pekerjaan. Kondisi tersebut dapat membantu pegawai menghasilkan pekerjaan yang lebih baik dan sesuai dengan tuntutan organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian Firmansyah, Yusrita, dan Nasution menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Perkebunan Nusantara II Kebun Patumbak, sehingga peningkatan pelatihan dapat mendukung peningkatan kinerja pegawai (Firmansyah & Nasution, 2024).

Hasil penelitian lainnya menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Panakukkang Kecamatan Pallangga Kabupaten Gowa. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja dapat membantu meningkatkan kemampuan dan keterampilan pegawai sehingga mampu melaksanakan pekerjaan secara lebih efektif dan mendukung peningkatan kinerja (Mahesa et al., 2024).

Selanjutnya, penelitian pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Mesuji menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan dapat meningkatkan kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas dan memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja dalam organisasi pemerintahan (Alfaruzi et al., 2024).

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu tersebut, dapat diketahui bahwa hasil penelitian ini memiliki kesesuaian dengan penelitian sebelumnya yang sama-sama menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan pelatihan terhadap kinerja pegawai. Pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan pegawai sehingga pegawai lebih mampu menyelesaikan tugas secara efektif dan mencapai hasil kerja yang diharapkan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kualitas dan kesesuaian pelatihan dapat mendukung peningkatan kemampuan kerja pegawai. Dengan demikian, semakin baik pelatihan yang diberikan kepada pegawai, semakin besar pula peluang tercapainya kinerja yang lebih optimal.

c. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Terdapat pengaruh signifikan Disiplin Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Pegawai, dengan nilai koefisien sebesar 0,372, nilai  $t$  hitung  $> t$  tabel ( $4,324 > 1,978$ ), dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Artinya, Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Berdasarkan uraian di atas dijelaskan bahwa terdapat pengaruh signifikan mengenai Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Artinya, semakin tinggi disiplin kerja yang dimiliki pegawai, maka semakin tinggi pula kecenderungan pegawai menghasilkan kinerja yang baik. Pegawai yang memiliki disiplin kerja akan lebih mampu menaati peraturan, menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan, dan melaksanakan tanggung jawab secara konsisten. Oleh karena itu, disiplin kerja menjadi salah satu faktor penting dalam mendukung tercapainya kinerja pegawai yang optimal.

Disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku pegawai dalam menaati peraturan, ketentuan, serta standar yang berlaku dalam organisasi. Disiplin dapat terlihat dari kepatuhan terhadap jam kerja, ketepatan waktu, ketaatan terhadap prosedur, serta tanggung jawab dalam melaksanakan tugas. Pegawai yang memiliki tingkat disiplin yang baik cenderung lebih teratur dan konsisten dalam menyelesaikan pekerjaan.

Temuan ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki peranan penting dalam menjaga keteraturan pelaksanaan pekerjaan. Pegawai yang disiplin akan lebih mampu mengatur waktu, memprioritaskan pekerjaan, dan menyelesaikan tugas sesuai target. Sebaliknya, rendahnya disiplin dapat menyebabkan keterlambatan, pekerjaan yang tidak selesai tepat waktu, serta menurunkan efektivitas kerja. Dengan demikian, disiplin kerja dapat menjadi dasar bagi pegawai untuk melaksanakan pekerjaan secara konsisten dan bertanggung jawab.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian Satria, Rinaldo, dan Yanti pada pegawai Biro Umum Sekretariat Provinsi Sumatera Barat menunjukkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil tersebut

menunjukkan bahwa semakin baik disiplin kerja pegawai, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan (Satria et al., 2024).

Hasil penelitian lainnya menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Biro SDM Sekretariat Jenderal Kemendikbudristek. Hal ini menunjukkan bahwa kedisiplinan pegawai dalam menaati peraturan, melaksanakan tugas, dan mematuhi ketentuan kerja dapat mendukung pencapaian kinerja yang lebih baik (Oviantara & Kasmawati, 2024).

Selanjutnya, penelitian pada pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sidoarjo menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penerapan disiplin kerja yang baik dapat membantu pegawai melaksanakan tugas secara lebih teratur, bertanggung jawab, dan sesuai dengan ketentuan organisasi sehingga dapat mendukung peningkatan kinerja (Fitria et al., 2024).

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu tersebut, dapat diketahui bahwa hasil penelitian ini memiliki kesesuaian dengan penelitian sebelumnya yang sama-sama menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja yang baik dapat mendorong pegawai untuk lebih patuh terhadap peraturan, menghargai waktu, bertanggung jawab terhadap tugas, serta menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan nilai Standardized Beta sebesar 0,283, Disiplin Kerja juga memiliki kontribusi relatif paling besar dibandingkan Lingkungan Kerja, Pelatihan, Kompetensi, dan Komunikasi. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan disiplin kerja menjadi salah satu aspek penting dalam mendorong peningkatan kinerja pegawai. Semakin baik disiplin pegawai, semakin besar pula peluang pegawai mencapai kinerja yang optimal.

#### d. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Terdapat pengaruh signifikan Kompetensi (X4) terhadap Kinerja Pegawai, dengan nilai koefisien sebesar 0,315, nilai  $t$  hitung  $> t$  tabel ( $2,485 > 1,978$ ), dan nilai signifikansi  $0,014 < 0,05$ . Artinya, Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Berdasarkan uraian di atas dijelaskan bahwa terdapat pengaruh signifikan mengenai Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai. Artinya, semakin baik kompetensi yang dimiliki pegawai, maka semakin tinggi pula kecenderungan pegawai menghasilkan kinerja yang baik. Kompetensi yang memadai membantu pegawai memahami pekerjaan, menggunakan keterampilan yang dimiliki, serta menyelesaikan tugas sesuai dengan tuntutan organisasi. Oleh karena itu, kompetensi menjadi salah satu faktor yang penting dalam mendukung kinerja pegawai.

Kompetensi merupakan kemampuan yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Pegawai yang memiliki kompetensi yang sesuai dengan bidang pekerjaannya akan lebih mampu memahami tugas dan menghadapi berbagai permasalahan yang muncul dalam pelaksanaan pekerjaan. Kompetensi yang baik juga dapat membantu pegawai melakukan pekerjaan secara efektif dan menghasilkan hasil kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Temuan ini menunjukkan bahwa kompetensi yang dimiliki pegawai dapat mendukung pelaksanaan tugas secara lebih efektif. Pegawai yang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang

memadai akan lebih mudah memahami prosedur kerja, mengambil keputusan, serta menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Sebaliknya, keterbatasan kompetensi dapat menyebabkan kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan dan memengaruhi hasil kerja yang dicapai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik, dan Persandian Kabupaten Pesawaran. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik kompetensi yang dimiliki pegawai, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan (Rahmawati et al., 2024).

Hasil penelitian lainnya juga menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika Wilayah IV Makassar. Temuan tersebut menunjukkan bahwa kompetensi yang dimiliki pegawai dapat menjadi salah satu faktor yang mendukung peningkatan kinerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya (Fauzan & Citta, 2024).

Penelitian lainnya juga menunjukkan bahwa kompetensi pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Bandung. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki pegawai, maka semakin baik pula kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerja yang dihasilkan (Tyas & Abubakar, 2024).

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu tersebut, dapat diketahui bahwa hasil penelitian ini memiliki kesesuaian dengan penelitian sebelumnya yang sama-sama menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja pegawai. Kompetensi yang terdiri dari pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan dapat membantu pegawai melaksanakan tugas secara lebih efektif dan menghasilkan pekerjaan sesuai dengan standar organisasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kompetensi melalui pengembangan pengetahuan dan keterampilan dapat membantu pegawai meningkatkan kualitas pekerjaannya. Dengan demikian, semakin baik kompetensi yang dimiliki pegawai, semakin besar pula peluang peningkatan kinerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab.

#### e. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai

Terdapat pengaruh signifikan Komunikasi (X5) terhadap Kinerja Pegawai, dengan nilai koefisien sebesar 0,253, nilai  $t$  hitung  $> t$  tabel ( $2,865 > 1,978$ ), dan nilai signifikansi  $0,005 < 0,05$ . Artinya, Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Berdasarkan uraian di atas dijelaskan bahwa terdapat pengaruh signifikan mengenai Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai. Artinya, semakin baik komunikasi yang terjadi dalam lingkungan kerja, maka semakin tinggi pula kecenderungan pegawai menghasilkan kinerja yang baik. Komunikasi yang efektif dapat membantu penyampaian informasi, koordinasi pekerjaan, serta pemahaman terhadap tugas dan tanggung jawab. Oleh karena itu, komunikasi menjadi salah satu faktor penting dalam mendukung kelancaran pekerjaan.

Komunikasi merupakan proses penyampaian informasi, gagasan, instruksi, dan umpan balik antara individu dalam organisasi. Komunikasi yang efektif memungkinkan pegawai

memahami informasi yang berkaitan dengan pekerjaan dan mengurangi kesalahpahaman dalam pelaksanaan tugas. Hubungan komunikasi yang baik juga dapat menciptakan koordinasi dan kerja sama yang lebih efektif antarpegawai maupun antara pegawai dengan pimpinan.

Temuan ini menunjukkan bahwa komunikasi memiliki peranan dalam mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan. Pegawai yang mampu berkomunikasi secara jelas dan terbuka akan lebih mudah melakukan koordinasi, menyampaikan permasalahan, serta menerima informasi yang dibutuhkan dalam menyelesaikan pekerjaan. Sebaliknya, komunikasi yang kurang efektif dapat menimbulkan kesalahpahaman dan menghambat penyelesaian tugas.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Purworejo. Hasil tersebut menunjukkan bahwa komunikasi yang efektif dapat membantu pegawai memahami informasi pekerjaan, meningkatkan koordinasi, dan mendukung pencapaian kinerja yang lebih baik (Cholimah et al., 2024).

Hasil penelitian lainnya juga menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Onolalu Kabupaten Nias Selatan. Penelitian tersebut memperoleh nilai  $t$  hitung sebesar 4,102 yang lebih besar dari  $t$  tabel sebesar 1,683 dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , sehingga menunjukkan bahwa peningkatan komunikasi dapat memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai (Gaho et al., 2024).

Selanjutnya, penelitian pada pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Purworejo juga menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan tersebut memperkuat bahwa komunikasi yang berjalan dengan baik dalam organisasi dapat membantu memperlancar penyampaian informasi, koordinasi, dan pelaksanaan pekerjaan sehingga mendukung peningkatan kinerja pegawai (Putri et al., 2024).

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu tersebut, dapat diketahui bahwa hasil penelitian ini memiliki kesesuaian dengan penelitian sebelumnya yang sama-sama menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan komunikasi terhadap kinerja pegawai. Komunikasi yang efektif memungkinkan informasi pekerjaan disampaikan dengan jelas, meningkatkan koordinasi antar pegawai, mengurangi kesalahpahaman, serta membantu pegawai memahami tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

f. Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan, Disiplin Kerja, Kompetensi, dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji  $F$  menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja, Pelatihan, Disiplin Kerja, Kompetensi, dan Komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $F$  hitung sebesar 33,087 yang lebih besar dari  $F$  tabel sebesar 2,29 ( $33,087 > 2,29$ ), serta nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya kelima variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor, melainkan merupakan hasil dari berbagai faktor yang saling berkaitan. Lingkungan kerja memberikan dukungan melalui kondisi tempat dan suasana kerja, pelatihan meningkatkan

pengetahuan dan keterampilan, disiplin kerja mendorong keteraturan dan kepatuhan terhadap ketentuan organisasi, kompetensi membantu pegawai melaksanakan tugas sesuai kemampuan yang dimiliki, sedangkan komunikasi mendukung penyampaian informasi dan koordinasi dalam pekerjaan.

Kelima variabel tersebut memiliki peranan yang saling melengkapi dalam menjelaskan pencapaian kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif akan membantu pegawai bekerja dengan nyaman, sementara pelatihan dan kompetensi memberikan kemampuan yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan. Disiplin kerja memastikan tugas dilaksanakan secara teratur dan bertanggung jawab, sedangkan komunikasi membantu terciptanya koordinasi yang efektif. Apabila seluruh faktor tersebut berada dalam kondisi yang baik, maka proses pelaksanaan pekerjaan dapat berlangsung secara lebih efektif dan mendukung peningkatan kinerja pegawai.

Berdasarkan nilai Standardized Beta, Disiplin Kerja memiliki nilai Beta sebesar 0,283, Lingkungan Kerja sebesar 0,278, Komunikasi sebesar 0,193, Pelatihan sebesar 0,176, dan Kompetensi sebesar 0,162. Berdasarkan nilai tersebut, Disiplin Kerja memiliki kontribusi relatif paling besar terhadap Kinerja Pegawai dalam model penelitian ini, meskipun seluruh variabel menunjukkan pengaruh positif dan signifikan.

Selain itu, nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,560 menunjukkan bahwa sebesar 56,0% variasi Kinerja Pegawai dapat dijelaskan secara bersama-sama oleh variabel Lingkungan Kerja, Pelatihan, Disiplin Kerja, Kompetensi, dan Komunikasi. Sementara itu, sebesar 44,0% sisanya dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian yang tidak diteliti. Hal tersebut menunjukkan bahwa kelima variabel yang digunakan dalam penelitian memiliki kemampuan yang cukup dalam menjelaskan variasi Kinerja Pegawai.

## 5. Kesimpulan

Penelitian ini menyimpulkan bahwa secara parsial maupun simultan, Lingkungan Kerja, Pelatihan, Disiplin Kerja, Kompetensi, dan Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Bina Marga, Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Barat. Disiplin Kerja merupakan variabel dengan kontribusi terbesar terhadap kinerja pegawai (Beta = 0,283). Kelima variabel mampu menjelaskan 56% variasi kinerja pegawai, sedangkan 44% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model.

Secara deskriptif, seluruh variabel berada pada kategori tinggi, namun beberapa indikator masih memiliki capaian relatif rendah, yaitu Kerjasama, Suara, Materi, Ketaatan pada Standar Kerja, Pengetahuan, dan Lembur. Oleh karena itu, aspek-aspek tersebut perlu mendapat perhatian lebih lanjut guna mengoptimalkan kinerja pegawai di masa mendatang.

## 6. Daftar Pustaka

- Afandi, F. T., & Veritia, V. (2024). Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Aditama Inovasi Asia di Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 14(1), 50–64. <https://doi.org/10.35968/m-pu.v14i1.1186>
- Agustriani, R., Ratnasari, S. L., & Zamora, R. (2022). Pengaruh disiplin kerja, komunikasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Trias Politika*, 6(1), 104–122. <https://doi.org/10.33373/jtp.v6i1.3930>

- Alfaruzi, H. A., Hudalil, A., & Mustakim, S. (2024). Pengaruh pelatihan dan pembinaan pengelolaan belanja daerah terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Mesuji. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai (JMMS)*, 8(3), 213–222. <https://doi.org/10.24967/jmms.v8i3.3547>
- Anggono, A., & Teng, S. H. (2024). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada kantor jasa akuntansi. *REMIK: Riset dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, 8(1), 73–81. <https://doi.org/10.33395/remik.v8i1.13243>
- Armansyah. (2024). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT HPA Tanjungpinang. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBis)*, 3(1), 81–93. <https://doi.org/10.24034/jimbis.v3i1.6580>
- Asnora, F. H. (2020). Pengaruh budaya organisasi, beban kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV Akademi Mandiri Medan. *ECOBISMA (Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen)*, 7(2), 72–79. <https://doi.org/10.36987/ecobi.v7i2.1551>
- Cholimah, C., Utami, E. M., & Rahmawati, F. (2024). Pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai stressor dan mediasi (Studi pada pegawai Dinas Sosial, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Purworejo). *Volatilitas Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 6(2), 60–75. <https://doi.org/10.37729/volatilitas.v6i2.4853>
- Epah, Azhari, M., & Rina, N. (2025). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Metro Hospitals Cikarang. *Aliansi: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 20(2), 108–119. <https://doi.org/10.46975/pqj3mx41>
- Fauzan, M., & Citta, A. B. (2024). Peran kompetensi dalam meningkatkan kinerja pegawai: Studi empiris di Balai Besar Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Wilayah IV Makassar. *Jurnal Ilmiah Bongaya*, 8(2), 21–27. <https://doi.org/10.37888/jib.v8i2.662>
- Firmansyah, R., Yusrita, Y., & Nasution, I. (2024). Pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) terhadap kinerja pegawai PT Perkebunan Nusantara II Kebun Patumbak. *JRMB (Jurnal Riset Manajemen & Bisnis)*, 9(2), 5–9. <https://doi.org/10.30743/jrmb.v9i2.11086>
- Sari, M. F. D., Kusuma, K. A., & Abadiyah, R. (2024). Peran kompetensi, work life balance dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai. *Jurnal E-Bis*, 8(1), 105–118. <https://doi.org/10.37339/e-bis.v8i1.1629>
- Gaho, T. S. (2024). Pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Onolalu Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 7(2), 156–169. <https://doi.org/10.57094/jim.v7i2.1201>
- Indirawati, D., & Rovita, A. (2024). Pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Kantor Pengadilan Negeri Jakarta Barat. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)*, 4(3), 642–653. <https://doi.org/10.32493/jism.v4i3.38059>
- Krisnawati, N. K. D., & Bagia, I. W. (2021). Pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(1), 29–38. <https://doi.org/10.23887/bjm.v7i1.28736>
- Mahesa, R. I., Pasulu, M., & Gemini, P. (2024). Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Panakukkang Kecamatan Palangga Kabupaten Gowa. *Jurnal Ekonomi Prioritas*, 4(1), 37–46.

- Oviantara, A. T., & Kasmawati, Y. (2024). Peran motivasi kerja dalam memediasi pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil (PNS) pada Biro SDM Sekretariat Jenderal Kemendikbudristek. *ProBusiness: Management Journal*, 15(4), 643–649.
- Pangadilan, R., & Alfian, A. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen*, 2(2), 85–95.  
<https://doi.org/10.58192/ebismen.v2i2.798>
- Pramesti, L. I., Hidayat, N., & Parlyna, R. (2020). Dampak budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan X di Jakarta. *Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Keuangan*, 1(1), 97–109.
- Saputra, M. P. P., & Adnyani, I. G. A. D. (2019). Pengaruh motivasi, komunikasi dan stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(1), 1–29.  
<https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i01.p01>
- Satria, F., Rinaldo, J., & Yanti, N. (2024). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Biro Umum Sekretariat Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Riset Manajemen*, 1(2), 210–224. <https://doi.org/10.64620/jurma.v1i2.86>
- Tambunan, A. P. (2018). Lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan: Suatu tinjauan teoretis. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 4(2), 175–183.
- Tyas, R. Y., Nurdin, & Abubakar. (2024). Pengaruh kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bandung. *Jurnal Tata Kelola Pendidikan*, 6(2), 79–87.

---Halaman ini sengaja dikosongkan---