

# Pengaruh Keterampilan Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kota Sungai Penuh

Dona Elvia Desi <sup>1\*</sup>, Melifia Liantifa <sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sakti Alam Kerinci, Kota Sungai Penuh, Provinsi Jambi, Indonesia.

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Keterampilan Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kota Sungai Penuh yang berjumlah 23 responden. Pengumpulan data dalam penelitian ini adalah data primer yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Metode penelitian ini menggunakan metode kualitatif, sedangkan alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda, uji t, uji f, dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh antara keterampilan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) yang dibuktikan dengan nilai t hitung t tabel ( $2,239 > 2,09302$ ) dengan nilai signifikan =  $0,037 < 0,050$ . Dimana besarnya pengaruh keterampilan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 8,5%. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja (X2) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) dibuktikan dengan t hitung  $> t$  tabel ( $2,729 > 2,09302$ ) atau Sig =  $0,013 < 0,050$ . Dimana besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 11,2%. Terdapat pengaruh antara lingkungan kerja non fisik (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) dibuktikan dengan t hitung  $> t$  tabel ( $4,213 > 2,09302$ ) atau sig =  $0,000 < 0,050$ . Dimana besarnya pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 33,2 %. Terdapat pengaruh secara simultan antara keterampilan kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas pemberdayaan masyarakat dan desa di kota sungai penuh sebesar 53,0% sedangkan sisanya (100-53,0%) yaitu sebesar 47% dijelaskan oleh faktor penyebab lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata kunci:** Kemampuan Bekerja; Disiplin Kerja; Lingkungan Kerja; Kinerja Karyawan.

**Abstract.** This study aims to determine the Effect of Work Skills, Work Discipline and Work Environment on the Performance of Employees of the Community and Village Empowerment Service of Sungai Penuh City, totaling 23 respondents. Data collection in this study is primary data collected through distributing questionnaires to respondents. This research method uses qualitative methods, while the analytical tools used are multiple linear regression, t test, f test, and coefficient of determination test. The results showed that partially there was an influence between work skills (X1) on employee performance (Y) as evidenced by the value of t arithmetic t table ( $2,239 > 2,09302$ ) with a significant value =  $0,037 < 0,050$ . Where the magnitude of the influence of work skills on employee performance is 8,5%. There is a positive and significant influence between work discipline (X2) partially on employee performance (Y) it is proved by t arithmetic  $> t$  table ( $2,729 > 2,09302$ ) or Sig =  $0,013 < 0,050$ . Where the magnitude of the influence of work discipline on employee performance is 11,2%. There is an influence between the non-physical work environment (X3) on employee performance (Y) it is proved by t arithmetic  $> t$  table ( $4,213 > 2,09302$ ) or sig =  $0,000 < 0,050$ . Where the magnitude of the influence of the non-physical work environment on employee performance is 33,2 %. There is a simultaneous influence between work skills, work discipline and work environment on employee performance at the office of community empowerment and village in sungai penuh city is 53,0% while the rest (100-53,0%), which is equal to 47% explained by other causal factors not examined in this study.

**Keywords:** Work Skills; Work Discipline; Work Environment; Employee Performance.

\* Author. Email Corresponding: [dona.elde79@gmail.com](mailto:dona.elde79@gmail.com) <sup>1\*</sup>

## **Pendahuluan**

Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting dan berpengaruh terhadap berjalannya roda organisasi. Organisasi sekarang dituntut untuk menciptakan kinerja dari sumber daya manusia yang tinggi dalam rangka pengembangan organisasi. Organisasi harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Keberhasilan organisasi tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya lainnya yang dimiliki oleh organisasi. Dalam sebuah organisasi pemerintah, pegawai merupakan penggerak utama dalam segala kegiatan organisasi. Organisasi akan berjalan sesuai dengan harapan dan tujuan apabila terdapat manusia yang berkualitas yang memiliki tujuan ingin memberikan yang terbaik bagi organisasi tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawainya.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai, organisasi perlu melakukan perbaikan kinerja. Faktor yang perlu diperhatikan oleh suatu organisasi di dalam perbaikan kinerja. Kinerja pegawai akan maksimal manakala organisasi mampu mengelola pegawai di dalam organisasi tersebut dengan baik. Pegawai juga merupakan aset sebuah organisasi, pegawai harus dipelihara dan dikembangkan karena pegawai memiliki ketrampilan, kemampuan emosi, keinginan, tuntutan, kebutuhan dan keterbatasan. Pegawai yang kurang mendapatkan perhatian dan pengembangan yang memadai dari organisasi dapat memicu munculnya penurunan kinerja pegawai. Kinerja Menurut PP 30 Tahun 2019, Kinerja PNS adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap pegawai negeri sipil pada organisasi / unit sesuai dengan SKP dan perilaku kerja. Sasaran kinerja pegawai yang disingkat SKP adalah rencana kinerja dan target yang dicapai oleh seorang PNS yang harus dicapai setiap tahun. kinerja pegawai bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang didasarkan pada sistem prestasi dan sistem karier. Penilaian dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi, dengan

memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai, serta perilaku PNS. Perencanaan kinerja itu sendiri terdiri atas penyusunan dan penetapan SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) dengan memperhatikan perilaku kerja.

Menurut Dunnett's (dikutip oleh Lian Arcynthia, 2013), skill atau keterampilan adalah sebagai kapasitas yang dibutuhkan untuk melaksanakan suatu rangkaian tugas yang berkembang dari hasil pelatihan dan pengalaman. Keahlian seseorang tercemin dengan seberapa baik seseorang dalam melaksanakan suatu kegiatan yang spesifik, seperti mengoperasikan suatu peralatan, berkomunikasi efektif atau mengimplementasikan suatu strategi bisnis. Keterampilan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tercapainya kinerja pegawai yang optimal. dengan memiliki keahlian atau keterampilan dalam bekerja akan meningkatkan kinerja pegawai karena dengan mengikuti pelatihan dan memiliki banyak pengalaman maka hal tersebut dapat meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Handoko dalam Sinambela (2016) Disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. Disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai, karena karena kedisiplinan sebagai bentuk Latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan kantor. semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka akan semakin baik kinerjanya. Disiplin kerja harus dimiliki setiap pegawai dan harus dibudayakan dikalangan pegawai agar bisa mendukung tercapainya tujuan organisasi karena merupakan wujud dari kepatuhan terhadap aturan kerja dan juga sebagai tanggung jawab diri terhadap Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa.

Selain Keterampilan Kerja dan Disiplin Kerja Lingkungan Kerja non fisik merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai. Menurut Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja non fisik adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan hubungan pekerjaan maksudnya adalah hubungan pekerjaan dengan atasan atau pimpinan dan hubungan sesama teman kerja. Lingkungan kerja non fisik memiliki hubungan yang sangat erat dengan

kinerja para pegawai, jika hubungan pegawai dengan atasan ataupun hubungan dengan sesama rekan kerja terjalin dengan baik maka hal ini sangat berpengaruh langsung terhadap semangat kerja sehingga kinerja pegawai pun meningkat. Sebaliknya jika hubungan antara pegawai dengan atasan ataupun sesama rekan kerja tidak terjalin dengan baik maka dapat menurunkan kinerja pegawai dan akhirnya semangat kerja pegawai menurun sehingga berpengaruh terhadap tercapainya tujuan organisasi. Berdasarkan pada permasalahan tersebut, maka penting dilakukannya penelitian terkait Pengaruh Keterampilan Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kota Sungai Penuh. Dalam penelitian ini lingkungan kerja yang dimaksud adalah lingkungan kerja non fisik

## Metodologi Penelitian

### Populasi dan Sampel

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kota Sungai Penuh yang dilaksanakan pada tanggal 18 Agustus sampai dengan tanggal 21 September 2021 dengan jumlah populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kota Sungai Penuh yang berjumlah 23 orang. Menurut Sugiyono (2013) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk menentukan jumlah sampel dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik sampling jenuh. Dimana semua anggota populasi di jadikan sampel (jumlah populasi diambil semua karena pertimbangan semua sampel dapat dijangkau dan dijadikan responden Penelitian). Semua pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kota Sungai Penuh, semuanya dijadikan sampel, maka sampel pada penelitian ini adalah 23 orang.

### Defenisi Operasional Variabel

#### 1) Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya dalam merencanakan kegiatan,

meningkatkan kemampuan kerja, skill, pengalaman kerja serta kompetensi, objektivitas, menjunjung tinggi etika pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kota Sungai Penuh dengan indikator yang digunakan Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 adalah Orientasi pelayanan, komitmen, inisiatif kerja dan Kerjasama

#### 2) Keterampilan Kerja (X1)

Keterampilan adalah skill atau kemampuan yang dimiliki oleh pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan desa Kota Sungai Penuh yang dipandang dapat mendukung peningkatan kinerja pegawai yang dibutuhkan untuk melaksanakan suatu rangkaian tugas menggunakan akal, fikiran, ide dan kreatifitas dalam mengerjakan, mengubah ataupun membuat sesuatu menjadi lebih bermakna sehingga menghasilkan sebuah nilai dari hasil pekerjaan tersebut dengan indikator yang digunakan Dunnett's( dikutip oleh Lian Arcynthia, 2013 ) yaitu Pelatihan dan Pengalaman (*experience*)

#### 3) Disiplin Kerja (X2)

Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang ada pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kota Sungai Penuh yang dapat mempengaruhi kinerja pada pegawai, dengan indikator yang digunakan (Sinambela (2016), yang digunakan adalah frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja dan etika kerja.

#### 4) Lingkungan Kerja Non Fisik (X3)

Lingkungan kerja non fisik adalah suatu keadaan yang berkaitan dengan hubungan antara bawahan dan atasan maupun antara rekan kerja yang ada di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kota Sungai Penuh yang dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja dengan indikator yang digunakan adalah (Sedarmayati 2017) Hubungan kerja antara bawahan dan atasan, hubungan kerja antar rekan kerja.

**Uji Instrumen**

1) Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang ada (disusun) valid atau tidak. Untuk kuesioner yang berisi beberapa pertanyaan seperti yang digunakan dalam penelitian ini, makna valid berarti setiap butir pertanyaan yang menyusun kuesioner tersebut memiliki keterkaitan yang tinggi. Uji Validitas dilakukan dengan cara melihat korelasi antara skorbutir pertanyaan dengan total skor variabel. Teknik yang digunakan untuk pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan koefisien korelasi *product moment pearson*. Uji validitas di gunakan dengan menggunakan rumus koefisien korelasi Ghazali (2018) dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n(\sum xy) - (\sum y)(\sum x)}{\sqrt{\{n\sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Dimana:

- $r_{xy}$  : Koefisien Korelasi
- n : Jumlah Responden
- x : Variabel Bebas
- y : Variabel Terikat

Pengujian menggunakan tingkat signifikansi 0,05. Dengan Kriterianya:

- a) Bila nilai r hitung besar sama ( $\geq$ ) dari nilai r tabel, maka kuesioner dinyatakan valid.
- b) Bila nilai r hitung lebih kecil ( $<$ ) dari nilai r tabel, maka kuesioner dinyatakan tidak valid.

Didapatkan r tabel = 0,4438. Pada tabel 1 di bawah ini bisa dilihat hasil dari uji validitas variabel Kinerja.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No	Kinerja	Keterampilan Kerja	Disiplin Kerja	Lingkungan Kerja Non Fisik
1.	0,743	0,527	0,765	0,468
2.	0,741	0,733	0,869	0,724
3.	0,822	0,612	0,831	0,674
4.	0,667	2) 0,645	3) 0,852	4) 0,667
5.	0,619	0,733	0,765	0,596
6.	0,743	0,583	0,788	0,477
7.	0,741		0,869	
8.	0,619		0,516	
9.	0,627		0,682	
10.	0,667		0,831	
11.	0,734		0,852	
12.	0,627		0,876	
13.			0,876	
14.			0,917	
15.			0,788	

Tabel 1 menunjukkan bahwa pertanyaan dari variabel mempunyai kriteria valid. Hal ini seperti terlihat dari semua pertanyaan pada tabel 1 di atas dapat dikatakan valid karena memiliki nilai  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ .

2) Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan hanya pada pertanyaan-pertanyaan yang telah melalui pengujian validitas dan yang dinyatakan valid. Uji reliabilitas alat digunakan untuk mengukur sesuatu kuesioner yang

merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Ghazali (2018), Dasar pengambilan keputusan yaitu apabila nilai *Alpha cronbach*  $> 0,6$ . Reabilitas diperlukan untuk mendapatkan data yang sesuai dengan tujuan pengukuran. Dengan rumus dari Ghazali (2007) sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum Si^2}{St^2} \right]$$

Dimana:

- $r_{11}$  = Reliabilitas
- $k$  = Banyaknya item
- $\sum Si$  = Jumlah Varian setiap item
- $St^2$  = Varians Total

Hal itu bisa dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach <i>alpha</i>
1	Kinerja Prgawai (Y)	0,904
2	Keterampilan Kerja (X1)	0,713
3	Disiplin Kerja (X2)	0,959
4	Lingkungan Kerja Non fisik (X3)	0,644

Berdasarkan tabel 2 didapatkan hasil pengujian reliabilitas terhadap seluruh item pertanyaan diperoleh nilai *Cronbach Alpha* lebih besar 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan penelitian ini telah memenuhi syarat reliabilitas atau kuesioner ini reliabel sebagai instrumen penelitian

### Alat Analisis Data

#### 1) Analisis Deskriptif

Menghitung TCR masing-masing kategori jawaban dari deskriptif variabel menurut Sugiyono (2013) rumus yang digunakan yaitu:

$$\text{Rata - rata} = \frac{\text{Skor Total}}{\text{Jumlah Responden}}$$

$$\text{TCR} = \frac{\text{Skor Total} \times 100\%}{\text{Skor Maksimum}}$$

#### 2) Analisis regresi berganda

Analisis regresi linear berganda adalah suatu alat analisis peramalan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada atau tidaknya pengaruh antara dua variabel bebas atau lebih dengan satu variabel terikat dengan rumus:

$$Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + e$$

Keterangan:

- Y : Variabel Terikat - Y (Kinerja Pegawai)
- X1 : Variabel Bebas 1 (X1) Keterampilan Kerja
- X2 : Variabel Bebas 2 (X2) Disiplin Kerja
- X3 : Variabel Bebas 3 (X3) Lingkungan Kerja
- b1 : Koefisien X1 (Keterampilan Kerja)
- b2 : Koefisien X2 (Disiplin Kerja)
- b3 : Koefisien X3 (Lingkungan Kerja)
- a : Konstanta
- e : error

### Koefisien Determinan (KD)

Koefisien determinasi adalah data untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X terhadap variabel Y. nilai  $R^2$  adalah nilai nol dan satu. Nilai yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan.

#### 1) Analisis koefisien determinasi parsial

Koefisien determinasi parsial digunakan untuk menentukan besarnya pengaruh dari salah satu variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) secara parsial. Rumus untuk menghitung koefisien determinasi parsial

$$\text{KD} = B \times \text{Zero Order} \times 100\%$$

Keterangan:

- KD : Koefisien Determinasi
- B : Beta (nilai standardized coefficients)
- Zero Order : Matrix korelasi variabel bebas dengan variabel terikat

#### 2) Analisis koefisien determinasi Simultan

Menurut Sugiyono (2013) koefisien determinasi adalah analisis yang bertujuan untuk mengetahui persentase pengaruh yang sudah diuji memakai uji korelasi. Nilai koefisien determinasi menunjukkan persentase pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Menjelaskan besarnya pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen. Rumus yang digunakan Sugiyono (2013) sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KD : Koefisien Determinasi

$r^2$  : Koefisien Korelasi

### Uji Hipotesis

#### 1) Uji t hitung

Untuk menguji pengaruh secara parsial. Uji t adalah bagian uji statistik yang merupakan uji koefisien korelasi parsial yang digunakan untuk membuktikan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, dimana salah satu variabel independennya tetap/dikendalikan. Sugiyono (2013).

$$t_{hitung} = \frac{bi}{s/\sqrt{n}}$$

Keterangan:

bi : Koefisien regresi

s : Standar deviasi sampel

n : Jumlah sampel

Dengan tingkat signifikansi  $\alpha = 5\%$  dan kriteria pengujian sebagai berikut:

Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  : maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak artinya, tidak terdapat pengaruh secara parsial antara pengaruh Keterampilan kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kota Sungai Penuh

Jika  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  : Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya, terdapat pengaruh secara parsial antara pengaruh Keterampilan kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kota Sungai Penuh

#### 2) Uji F hitung

Untuk menguji pengaruh secara simultan antara pengaruh keterampilan kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kota Sungai Penuh. Untuk mengetahui signifikansi korelasi ganda dicari dulu  $F_{hitung}$  kemudian dibandingkan dengan  $F_{Tabel}$ . Sugiyono (2013) merumuskan uji F sebagai berikut:

$$F = \frac{r^2 / (k - 1)}{(1 - r^2) / n - k}$$

Keterangan:

$R^2$  : Koefisien determinasi

n : Jumlah sampel

K : Jumlah variabel independen

Dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  : maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak artinya, tidak terdapat pengaruh secara simultan antara pengaruh keterampilan kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kota Sungai Penuh

Jika  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$  : maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya, terdapat pengaruh keterampilan kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kota Sungai Penuh.

## Hasil dan Pembahasan

### Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui ada atau tidaknya Pengaruh Keterampilan Kerja, Disiplin Kerja dan

Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kota Sungai Penuh, maka dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3. Regresi Linear Berganda

Coefficients <sup>a</sup>									
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	-22,837	17,215		-1,327	,200			
	Keterampilan kerja	,970	,433	,372	2,239	,037	,230	,457	,352
	Disiplin kerja	,348	,128	,471	2,729	,013	,238	,531	,429
	Lingkungan Kerja Non Fisik	,881	,209	,751	4,213	,000	,443	,695	,662

Dari tabel 3 di atas dapat digambarkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -22,837 + 0,970 X_1 + 0,348 X_2 + 0,881 X_3$$

Dengan penjelasan dari persamaan di atas adalah:

- 1) Nilai konstanta adalah arahnya Negatif (-) sebesar -22,837 artinya jika variabel Keterampilan kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik dianggap konstanta tidak ada atau nol maka Kinerja Pegawai mengalami penurunan yaitu sebesar 22,837.
  - 2) Nilai koefisien Keterampilan Kerja (X1) adalah sebesar + 0,970 bertanda positif artinya semakin baik Keterampilan Kerja, maka ada kecenderungan terjadi peningkatan dari Kinerja Pegawai.
  - 3) Nilai koefisien Disiplin Kerja (X2) adalah sebesar + 0,348 bertanda positif artinya semakin bagus Disiplin Kerja, maka ada kecenderungan terjadi peningkatan dari Kinerja Pegawai.
2. Nilai koefisien Lingkungan Kerja Non Fisik (X3) adalah sebesar + 0,881 bertanda positif artinya semakin baik Lingkungan Kerja Non Fisik, maka ada kecenderungan terjadi peningkatan dari Kinerja Pegawai.

### Koefisien Determinasi

#### Secara Parsial

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Keterampilan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kota Sungai Penuh secara parsial. Dengan penjelasan dari koefisien Determinasi Secara Parsial adalah:

- 1) Besar Pengaruh Keterampilan Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan tabel 3 dapat ditentukan dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} KD &= B \times \text{Zero Order} \times 100\% \\ &= 0,372 \times 0,230 \times 100\% \\ &= 8,5\% \end{aligned}$$

Hal ini berarti besar Pengaruh Keterampilan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kota Sungai Penuh secara parsial adalah 8,5%.

- 2) Besar Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan tabel 3 dapat ditentukan dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} KD &= B \times \text{Zero Order} \times 100\% \\ &= 0,471 \times 0,238 \times 100\% \\ &= 11,2\% \end{aligned}$$

Hal ini berarti besar Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kota Sungai Penuh secara parsial adalah 11,2%.

- 3) Besar Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Pegawai Berdasarkan tabel 3 dapat ditentukan dengan rumus sebagai berikut:  
 $KD = B \times \text{Zero Order} \times 100\%$   
 $= 0,751 \times 0,443 \times 100\%$   
 $= 33,2\%$

Hal ini berarti besar Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kota Sungai Penuh secara parsial adalah 33,2%.

**Koefisien Determinasi Secara Simultan**

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Keterampilan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kota Sungai Penuh secara simultan maka dapat dijelaskan pada tabel dibawah ini:

Tabel 4. Koefisien Determinasi Secara Simultan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,728 <sup>a</sup>	,530	,456	1,728	,530	7,153	3	19	,002

a. Predictors: (Constant), Keterampilan kerja, Disiplin kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik.

Berdasarkan analisis tabel 4 terdapat R Square (Determinasi) adalah 0,530 merupakan pengkuadratan dari koefisien korelasi 0,728 R Square dapat disebutkan koefisien determinasi sebagai berikut:

$$KD = R^2 \times 100\%$$

$$= (0,728)^2 \times 100\%$$

$$= 53,0\%$$

Koefisien Determinasi yang berarti 53,0% pengaruh Keterampilan Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kota Sungai Penuh. Sedangkan sisanya (100% - 53,0%), yaitu 47% dijelaskan oleh faktor penyebab lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Pengujian Hipotesis**

**1 Uji t**

Untuk menguji signifikan Pengaruh Keterampilan Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kota Sungai Penuh secara parsial menggunakan uji t.

- 1) Pengaruh Keterampilan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.  
 Kerja berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kota Sungai Penuh, ini dibuktikan dengan t hitung > t tabel (2,239 > 2,09302) serta dengan nilai signifikansi = 0,037 < 0,050 maka Ho di tolak dan Ha di terima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Keterampilan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kota Sungai Penuh.
- 2) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai.  
 Disiplin Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kota Sungai Penuh, ini dibuktikan dengan t hitung > t tabel (2,729 > 2,09302) serta dengan nilai signifikansi = 0,013 < 0,050 maka Ho di tolak dan Ha di terima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Keterampilan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kota Sungai Penuh.
- 3) Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Pegawai.  
 Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas



Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kota Sungai Penuh, ini dibuktikan dengan  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $4,213 > 2,09302$ ) serta dengan nilai signifikansi =  $0,000 < 0,050$  maka  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kota Sungai Penuh.

### Uji F

Untuk menguji signifikan Keterampilan Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kota Sungai Penuh secara simultan menggunakan uji F. Uji F dengan cara membandingkan nilai F hitung  $>$  F tabel. Dengan tingkat signifikansi untuk uji dua arah dengan  $\alpha = 5\%$  ( $0,05$ ), didapatkan F tabel adalah  $F_{\text{tabel}}$  adalah :  $3,12$  Sehingga hasil dari uji F bisa dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 5. Hasil Ringkasan Uji F ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	64,110	3	21,370	7,153	,002 <sup>b</sup>
	Residual	56,760	19	2,987		
	Total	120,870	22			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik, Keterampilan kerja, Disiplin kerja.

Berdasarkan tabel 5 dari uji ANOVA atau F tes ternyata didapat F hitung  $7,153$ ; dimana F hitung  $>$  F tabel ( $7,153 > 3,12$ ) serta dengan nilai signifikansi =  $0,002 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya Keterampilan Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kota Sungai Penuh.

### Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan Hasil Penelitian yang telah dikumpulkan di bab sebelumnya, maka dapat peneliti simpulkan sebagai berikut :

- 1) Keterampilan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kota Sungai Penuh, dimana diperoleh nilai  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel yaitu ( $2,239 > 2,09302$ ), sedangkan besarnya pengaruh keterampilan kerja terhadap kinerja pegawai secara parsial adalah  $8,5\%$ .
- 2) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kota Sungai Penuh, dimana diperoleh nilai  $t$  hitung lebih besar dari  $t$

tabel yaitu ( $2,729 > 2,09302$ ), sedangkan besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai secara parsial adalah  $11,2\%$ .

- 3) Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kota Sungai Penuh, dimana diperoleh nilai  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel yaitu ( $4,213 > 2,09302$ ), sedangkan besarnya pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai secara parsial adalah  $33,2\%$ .
- 4) Keterampilan kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja non fisik secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kota Sungai Penuh, dimana nilai F hitung lebih besar dari nilai F table yaitu ( $7,153 > 3,12$ ) dengan nilai signifikan lebih kecil dari  $0,05$  yaitu  $0,002 < 0,05$ . Besarnya pengaruh keterampilan kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap Kinerja Pegawai Dinas pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kota Sungai Penuh secara simultan adalah  $53,0\%$  dan sisanya ( $100-53,0\%$ ), yaitu sebesar  $47\%$  dijelaskan oleh faktor penyebab lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan bab pembahasan dan kesimpulan bahwa Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kota Sungai Penuh berada pada rata-rata Baik dengan Total Capaian Responden (TCR) nya sebesar 75,51% maka untuk meningkatkan Kinerja Pegawai tersebut maka penulis menyarankan hal-hal sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan keterampilan kerja dengan cara :
  - a. Bagi Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kota Sungai Penuh sebaiknya lebih memperhatikan kebutuhan pelatihan bagi pegawai, salah satunya mengadakan pelatihan yang diikuti oleh pegawai baru ataupun pegawai senior.
  - b. Bagi pekerja lebih termotivasi lagi dalam mengikuti pelaksanaan pelatihan kerja yang dilaksanakan oleh pihak organisasi, lebih meningkatkan lagi prestasi kerjanya dengan mengikuti pelaksanaan pelatihan kerja.
  - c. Pegawai harus mampu menerapkan apa yang telah didapatkan dari pelatihan kedalam pekerjaannya sehingga tidak kembali kepada cara kerja yang lama yang mungkin sudah tidak sesuai dengan perkembangan jaman dan teknologi.
- 2) Meningkatkan Disiplin Kerja dengan cara :
  - a. Atasan memberikan masukan kepada karyawan tentang kedisiplinan dalam bekerja agar nantinya karyawan akan selalu datang bekerja tepat waktu dan tidak meninggalkan kantor sebelum waktunya sehingga nanti akan membuat disiplin karyawan menjadi lebih baik lagi
  - b. Atasan sebaiknya menetapkan peraturan kerja yang jelas dan tegas, kemudian melakukan pengawasan penuh terhadap pegawai dengan cara melakukan pengecekan kehadiran pegawai dan ketaatan pegawai pada peraturan kerja
  - c. Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kota Sungai Penuh harus memperhatikan disiplin kerja karyawan akan tingkat ketaatan pada peraturan kerja, dan juga dapat dengan cara pemberian sanksi-sanksi tegas

jika karyawan melanggar peraturan dan tidak disiplin.

- 3) Meningkatkan Lingkungan Kerja Non Fisik dengan cara:
  - a. Menjalin komunikasi yang baik antara sesama rekan kerja untuk menambah kesolitan dan kerja sama yang baik.
  - b. Menciptakan hubungan kekeluargaan dengan rekan kerja dan saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan dari atasan
  - c. Sesama rekan kerja dapat bersikap terbuka dalam berkomunikasi terkait pekerjaan yang dilakukan.
- 4) Dalam penelitian ini penulis hanya meneliti variabel keterampilan kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja non fisik yang mempengaruhi kinerja pegawai. Masih banyak variabel lain yang secara teoritis dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Hal tersebut diperlukan adanya penelitian lebih lanjut terhadap variabel-variabel lain yang mempengaruhi kinerja pegawai yang tidak diteliti oleh penulis.

## Daftar Pustaka

- Sumantika, E., Mukminin, A., & Badar, M. (2021). Pengaruh Keterampilan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Pada Karyawan Perusahaan Kain Tenun Nurmantika Kota Bima). *Edu Sociata: Jurnal Pendidikan Sosiologi*, 4(1), 10-26. DOI: <http://dx.doi.org/10.52423/bujab.v4i2.9450>.
- Wijaya, B. O. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Motivasi Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Rukun Iku Agawae Santoso. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 1(4), 63-72.
- Lengkong, F., Lengkong, V. P., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Keterampilan, Pengalaman dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tri Mustika Cocominaesa (Minahasa

- Selatan). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(1). DOI: <https://doi.org/10.35794/emba.v7i1.22361>.
- Malayu, H. (2007). Manajemen sumber daya manusia. *Jakarta: Bumi Aksara*.
- Tolo, I., Sepang, J. L., & Dotulong, L. O. (2016). Pengaruh keterampilan kerja disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas pemuda dan olahraga (dispora) Manado. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(3). DOI: <https://doi.org/10.35794/emba.4.3.2016.13723>.
- Novyanti, J. S. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada BAPPEDA Provinsi Sulawesi Tengah. *Katalogis*, 3(1).
- Ayer, J. E., Pangemanan, L. R., & Rori, Y. P. (2016). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Supiori. *Agri-SocioEkonomi*, 12(3A), 27-46. DOI: <https://doi.org/10.35791/agrsosek.12.3A.2016.14285>.
- Lestary, L., & Chaniago, H. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 94-103. DOI: <https://doi.org/10.35313/jrbi.v3i2.937>.
- Marlina, N. (2018). *Pengaruh Keterampilan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sumsel Syariah Palembang* (Doctoral dissertation, UPT Perpustakaan UIN Raden Fatah Palembang).
- Pakpahan, R. D. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan CV. Hampan Seaga). [Internet].
- Tyas, R. D. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Pertamina (Persero) RU IV Cilacap)* (Doctoral dissertation, Universitas Brawijaya).
- Sugiyono, D. (2010). Metode penelitian kuantitatif dan R&D. *Bandung: Alfabeta*, 26-33.
- Sugiyono, P. D. (2006). Statistika untuk penelitian. *Bandung: CV. Alfabeta*, 21.
- Indiyati, D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sektor Jaminan Sosial Nasional (studi Kasus Bpjs Ketenagakerjaan Bandung Lodaya). *eProceedings of Management*, 7(2).
- Halawa, W. (2019). Pengaruh keterampilan dan efektivitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Jefrindo Consultant Medan. (Doctoral dissertation: Universitas Medan Area).
- Khoerunnisa, Y., & Rahayuningsih, N. (2019). PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA:(Studi Kasus Di Dinas Perhubungan Kabupaten Indramayu). *Jurnal Investasi*, 5(2), 42-61. DOI: <https://doi.org/10.31943/investasi.v5i2.28>.