



PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP DISIPLIN KERJA SERTA DAMPAKNYA DENGAN KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT RUPIT KABUPATEN MUSI RAWAS UTARA

Thesa Kurnia¹, Rani Ryani Putri², Herman Faleni³, Surajiyo⁴, Bambang Hadi Purnomo⁵,
Bella⁵

^{1,2,3,4,5}Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora, Universitas Bina Insan, Lubuklinggau
e-mail: ¹thesakurniasari632@gmail.com, ²raniyanip@gmail.com,
³hermanpaleni@univbinainsan.ac.id, ⁴surajiyo@univbinainsan.ac.id,
⁵bpurnomo233@gmail.com, ⁶Islamianella77@gmail.com

Abstrak

Masalah pada penelitian ini adalah Kinerja Pegawai di Kantor Camat Rupit Kabupaten Musi Rawas Utara masih banyak kekurangan dan kinerja yang dihasilkan belum dapat dikatakan efisien dan efektif. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, Sumber data primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, kuisioner, analisis dokumen, instrumen penelitian membagikan kuisioner dengan mengisi angket, menggunakan uji validitas rentabilitas, uji asumsi klasik. Teknik analisis data regresi linier sederhana, koefisien korelasi, uji T, regresi linier berganda, koefisien determinasi, uji F, dan analisis jalur. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa $t_{hitung} (5,578) > t_{tabel} (1,699)$ atau variabel lingkungan kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja (Z), $t_{hitung} (6,716) > t_{tabel} (1,699)$ atau variabel kompetensi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja (Z). $t_{hitung} (2,824) > t_{tabel} (1,699)$ atau variabel disiplin kerja (Z) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). $t_{hitung} (1,831) > t_{tabel} (1,699)$ atau variabel lingkungan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). $t_{hitung} (7,070) > t_{tabel} (1,699)$ atau variabel lingkungan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) Kantor Camat Rupit Kabupaten Musi Rawas Utara. Nilai F_{hitung} yang diperoleh adalah sebesar 8,037 dengan tingkat signifikansi 0,001 $F_{hitung} (8,037) > F_{tabel} (3,30)$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja (X_1) variabel kompetensi (X_2) terhadap variabel Disiplin kerja dan memiliki dampak terhadap variabel kinerja pegawai (Y) Kantor Camat Rupit Kabupaten Musi Rawas Utara. Variabel Lingkungan Kerja (X_1) terhadap Kompetensi (Z) dan Kinerja Pegawai (Y) dengan nilai signifikan $0,002 < 0,05$ yang artinya adanya pengaruh secara keseluruhan antara variabel, Variabel Kompetensi (X_2) terhadap Disiplin Kerja (Z) dan Kinerja Pegawai (Y) dengan nilai signifikan $0,128 < 0,05$ yang artinya adanya pengaruh tidak signifikan secara keseluruhan antara variabel, Variabel Lingkungan Kerja (X_1), Kompetensi (X_2), Disiplin Kerja (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan nilai signifikan $0,009 < 0,05$ yang artinya adanya pengaruh signifikan secara keseluruhan baik dan tidak langsung antara variabel.

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

ABSTRACT

The problem in this study is that the performance of employees at the Rupit District Office of North Musi Rawas Regency still has many shortcomings and the resulting performance cannot be said to be efficient and effective. This research is a quantitative research, primary and secondary data sources. The data collection techniques used were observation,

questionnaires, document analysis, research instruments distributing questionnaires by filling out questionnaires, using the rentability validity test, and classical assumption tests. The data analysis technique is simple linear regression, correlation coefficient, T test, multiple linear regression, coefficient of determination, F test, and path analysis. The results showed that $t_{count} (5,578) > t_{table} (1,699)$ or work environment variable (X1) had a significant effect on work discipline (Z), $t_{count} (6,716) > t_{table} (1,699)$ or competence variable (X2) had a significant effect on work discipline. (Z). $t_{count} (2,824) > t_{table} (1,699)$ or work discipline variable (Z) has a significant effect on employee performance (Y). $t_{count} (1,831) > t_{table} (1,699)$ or environmental variables (X1) have a significant effect on employee performance (Y). $t_{count} (7,070) > t_{table} (1,699)$ or environmental variable (X1) has a significant effect on employee performance (Y) at the Rupit Sub-district Office, North Musi Rawas Regency. The Fcount value obtained is 8.037 with a significance level of 0.001 $F_{count} (8.037) > F_{table} (3.30)$ meaning H_0 is rejected and H_a is accepted, indicating that there is a significant influence between the work environment variable (X1) and the competency variable (X2) on the work discipline variable. and has an impact on employee performance variables (Y) Rupit District Office, North Musi Rawas Regency. Work Environment Variables (X1) on Competence (Z) and Employee Performance (Y) with a significant value of $0.002 < 0.05$ which means that there is an overall influence between variables, Competence Variables (X2) on Work Discipline (Z) and Employee Performance (Y) with a significant value of $0.128 < 0.05$ which means that there is an overall insignificant effect between variables, Work Environment Variables (X1), Competence (X2), Work Discipline (Z) on Employee Performance (Y) with a significant value of $0.009 < 0, 05$ which means that there is a significant overall good and indirect effect between variables.

Keywords: Work Environment; Competence; Work Discipline; and Employee Performance

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sangat dibutuhkan dan sangat penting bagi suatu instansi ataupun perusahaan, karena sumber daya yang baik dan kompeten akan menghasilkan karya yang baik dalam suatu organisasi. Pemerintahan yang baik akan menghasilkan kerjasama dan kinerja yang baik antara individual, karena jika suatu individu memiliki masalah maka akan berpengaruh pada kinerja yang dihasilkan.

Kinerja pegawai dalam Instansi mengarah pada kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-

tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Kinerja seorang pegawai dikatakan baik apabila memiliki motivasi kerja yang tinggi, dapat menyelesaikan tugas yang diberikan tepat pada waktunya, selalu memberikan kontribusi dan memiliki sikap serta perilaku yang baik sesuai standar kerja yang telah ditentukan baik oleh organisasi maupun nilai-nilai yang berlaku dalam lingkungan tempat bekerja. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja pemerintahan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut. (Adamy, 2016)

Menurut Ahyari (2015) menjelaskan lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan di mana para pegawai tersebut bekerja yang di dalamnya terdapat unsu kondisi di mana pegawai tersebut bekerja. Menurut Reksohadiprojo (2015) Lingkungan kerja adalah kondisi atau keadaan tempat kerja yang perlu di atur hingga tidak mengganggu pekerjaan para pegawai dan agar di peroleh kenaikan produktifitas tiap tahun (Widyaningrum, 2019).

Kompetensi adalah segala sesuatu yang dimiliki oleh seseorang berupa pengetahuan ketrampilan dan faktor-faktor internal individu lainnya untuk dapat mengerjakan sesuatu pekerjaan berdasarkan pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki (Widyaningrum, 2019).

Disiplin merupakan pelaksanaan standar organisasi yang bertujuan untuk memberikan semangat, ini merupakan suatu penataran yang diarahkan yang melibatkan pengetahuan yang dimiliki serta prilaku pegawai kemudian memunculkan kemauan dengan sendirinya pada diri pegawai untuk melakukan kerja sama serta prestasi yang lebih baik (Alfarizqi, 2021).

Permasalahan yang ada di Kantor Camat Rupit yaitu Kinerja Pegawai di Kantor Camat Rupit Kabupaten Musi Rawas Utara masih banyak kekurangan dan kinerja yang dihasilkan belum dapat dikatakan efisien dan efektif, dilihat dari segi kompetensi sebagian pegawai honor berlatar belakang pendidikan SMA dan kurangnya ilmu pengetahuan dalam penggunaan dan pengelolaan komputerisasi, serta sebagian pegawai belum mengerti atas perintah yang diberikan atasan sehingga menghambat kinerja yang dihasilkan, Disiplin pegawai masih belum dapat dikatakan baik karena

sebagian pegawai melanggar aturan absensi yang tidak taat aturan pada jam absensi serta sebagian pegawai masih melakukan absensi pada jam yang tidak sesuai peraturan baik pada jam masuk maupun jam pulang, serta Lingkungan kerja yang ada di kantor Camat mempengaruhi kinerja yang dihasilkan karena kurangnya peralatan kantor yang disediakan sehingga mempengaruhi kinerja yang dihasilkan, serta ruang lingkup kinerja yang masih kurangnya komunikasi dalam penyelesaian tugas sehingga mempengaruhi kinerja dalam tim. Berdasarkan penjelasan diatas dapat diketahui bahwa lingkungan kerja, kompetensi, serta disiplin kerja memiliki keterkaitan dengan kinerja pegawai. Kinerja pegawai di Kantor Camat Rupit Kabupaten Musi Rawas Utara belum diketahui seberapa besar berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan, untuk itu maka peneliti melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya dengan Kinerja Pegawai di Kantor Camat Rupit Kabupaten Musi Rawas Utara”.

II. METODELOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Kantor Camat Rupit yang beralamatkan di Jl. Pos&Giro No.001 Kelurahan Muara Rupit Kecamatan Musi Rawas Utara (31654), dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif, Sumber data yang digunakan yaitu data primer dan sekunder, dimana data primer yaitu pengumpulan data dengan teknik observasi, kuisisioner dan analisis dokumen, sedangkan data skunder perolehan data dengan teknik

dokumentasi yaitu berupa visi, misi dan struktur organisasi dan absensi pegawai, uji validitas dan rentabilitas, uji asumsi klasik, teknik analisis data yang digunakan, koefisien korelasi, uji T, uji regresi linier sederhana, uji koefisien determinasi, uji F, uji regresi linier berganda, dan analisis jalur (*path analys*)

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis data penelitian dalam menganalisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi terhadap Disiplin Kerja serta dampaknya terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Rupit Kabupaten Musi Rawas Utara sebagai berikut:

Pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) Terhadap Disiplin Kerja (Z)

Berdasarkan hasil perhitungan regresi linier sederhana lingkungan kerja (X_1) terhadap disiplin kerja (Z), maka diperoleh nilai $b = -0,110$ sedangkan nilai $a = 46,241$. Kemudian nilai tersebut dimasukkan ke dalam persamaan regresi linier $Y = 46,241 + -0,110X_1$. Berarti apabila variabel lingkungan kerja (X_1) naik atau berpengaruh dalam satu satuan, maka variabel disiplin kerja (Z) akan naik atau terpenuhi sebesar 46,241 dan jika lingkungan kerja (X_1) mengalami kenaikan satu satuan, maka disiplin kerja (Z) akan mengalami peningkatan sebesar $-0,110$.

Dari hasil uji koefisien korelasi lingkungan kerja (X_1) terhadap disiplin kinerja (Z) di peroleh angka R sebesar 0,170 atau 17,0%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X_1) terhadap disiplin kerja (Z) memiliki hubungan yang kuat dan arah hubungan adalah positif karena nilai R positif.

Dari hasil uji t menunjukkan bahwa t_{hitung} menghasilkan koefisien sebesar 5,578. Dengan jumlah sampel 31 ditemukan (df) = $n-k = 31-2$ dan pada taraf signifikan sebesar 0,05 dengan demikian hasil diperoleh untuk t_{tabel} pada tingkat 29 adalah sebesar 1,669. Dengan hal ini dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja (X_1) memiliki pengaruh signifikan terhadap disiplin kinerja (Z) atau variabel lingkungan kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap disiplin kinerja (Z).

Pengaruh Kompetensi (X_2) Terhadap Disiplin Kerja (Z)

Berdasarkan hasil perhitungan regresi linier sederhana kompetensi (X_2) terhadap disiplin kerja (Z), maka diperoleh nilai $b = -0,114$ sedangkan nilai $a = 41,543$. Kemudian nilai tersebut dimasukkan ke dalam persamaan regresi linier $Z = 41,543 + -0,114X_2$. Berarti apabila variabel kompetensi (X_2) naik atau berpengaruh dalam satu satuan, maka variabel disiplin kerja (Z) akan naik atau terpenuhi sebesar 41,543 dan jika kompetensi (X_2) mengalami kenaikan satu satuan, maka disiplin kerja (Z) akan mengalami peningkatan sebesar $-0,114$.

Dari hasil uji koefisien korelasi lingkungan kerja (X_2) terhadap disiplin kinerja (Z) di peroleh angka R sebesar 0,090 atau 9,0%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X_2) terhadap disiplin kerja (Z) memiliki hubungan yang kuat dan arah hubungan adalah positif karena nilai R positif.

Dari hasil uji t menunjukkan bahwa t_{hitung} menghasilkan koefisien sebesar 6,716. Dengan jumlah sampel 31 ditemukan (df) = $n-k = 31-2$ dan pada taraf signifikan sebesar 0,05 dengan demikian hasil diperoleh untuk t_{tabel} pada tingkat 29 adalah sebesar 1,669. Dengan

hal ini dapat dikatakan bahwa kompetensi (X_2) memiliki pengaruh signifikan terhadap disiplin kinerja (Z) atau variabel kompetensi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap disiplin kinerja (Z).

Pengaruh Kompetensi (Z) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan regresi linier berganda, maka diperoleh nilai $b = 0,357$ sedangkan nilai $a = 20,213$. Kemudian nilai tersebut dimasukkan ke dalam persamaan $Y = 20,213 + 0,357Z$. Apabila variabel disiplin kerja (Z) naik atau berpengaruh dalam satu satuan, maka variabel kinerja pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,357.

Dari hasil perhitungan koefisien determinasi, maka diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar $R = 0,275$ atau 27,5%, artinya besarnya hubungan disiplin kerja (Z) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 27,5%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (Z) terhadap kinerja pegawai (Y) memiliki hubungan yang kuat dan arah hubungan adalah positif karena nilai R positif.

Dari hasil uji t menunjukkan bahwa t_{hitung} menghasilkan koefisien sebesar 2,824. Dengan jumlah sampel 31 ditemukan (df) = $n - k = 31 - 2$ dan pada taraf signifikan sebesar 0,05 dengan demikian hasil diperoleh untuk t_{tabel} pada tingkat 29 adalah sebesar 1,669. Dengan hal ini dapat dikatakan bahwa disiplin kerja (Z) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) atau variabel disiplin kerja (Z) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan regresi linier sederhana lingkungan kerja (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y), maka diperoleh nilai $b = 0,312$ sedangkan nilai $a = 12,164$. Kemudian nilai tersebut dimasukkan ke dalam persamaan regresi linier $Y = 12,164 + 0,312X_1$. Berarti apabila variabel lingkungan kerja (X_1) naik atau berpengaruh dalam satu satuan, maka variabel kinerja pegawai (Y) akan naik atau terpenuhi sebesar 12,164 dan jika lingkungan kerja (X_1) mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,312.

Dari hasil uji koefisien korelasi lingkungan kerja (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) di peroleh angka R sebesar 0,455 atau 45,5%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) memiliki hubungan yang kuat dan arah hubungan adalah positif karena nilai R positif.

Dari hasil uji t menunjukkan bahwa t_{hitung} menghasilkan koefisien sebesar 1,831. Dengan jumlah sampel 31 ditemukan (df) = $n - k = 31 - 2$ dan pada taraf signifikan sebesar 0,05 dengan demikian hasil diperoleh untuk t_{tabel} pada tingkat 31 adalah sebesar 1,669. Dengan hal ini dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja (X_1) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) atau variabel lingkungan kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Pengaruh Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan regresi linier sederhana kompetensi (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y), maka diperoleh nilai $b = 0,398$ sedangkan nilai $a = 44,457$. Kemudian nilai tersebut

dimasukkan ke dalam persamaan regresi linier $Y = 44,457 + -0,398X_2$. Berarti apabila variabel kompetensi (X_2) naik atau berpengaruh dalam satu satuan, maka variabel kinerja pegawai (Y) akan naik atau terpenuhi sebesar 44,457 dan jika kompetensi (X_1) mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar - 0,398.

Dari hasil uji koefisien korelasi kompetensi (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) di peroleh angka R sebesar 0,296 atau 29,6%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) memiliki hubungan yang kuat dan arah hubungan adalah positif karena nilai R positif.

Dari hasil uji t menunjukan bahwa t_{hitung} menghasilkan koefisien sebesar 7,070. Dengan jumlah sampel 31 ditemukan $(df) = n-k = 31-2$ dan pada taraf signifikan sebesar 0,05 dengan demikian hasil diperoleh untuk t_{tabel} pada tingkat 29 adalah sebesar 1,669. Dengan hal ini dapat dikatakan bahwa kompetensi (X_2) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) atau variabel kompetensi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) dan Kompetensi (X_2) Terhadap Disiplin Kerja(Z) Pengaruhnya Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan regresi linier berganda, maka diperoleh nilai $b_1 = 0,373$ $b_2 = -0,402$ dan $b_3 = 0,426$ sedangkan nilai $a = 2.010$. Berdasarkan hasil perhitungan uji f, terlihat bahwa nilai F_{hitung} yang diperoleh adalah sebesar 1,383 dengan tingkat signifikansi 0,269. Pada penelitian ini ternyata $F_{hitung}(8,037) > F_{tabel}(3,30)$, artinya H_0 ditolak dan H_a

diterima. Hal ini menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja (X_1) variabel kompetensi (X_2) terhadap variabel Disiplin kerja dan memiliki dampak terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

Hasil Path Analysis (Analisis Jalur)

Model I dan II

Analisis jalur I terdapat pengaruh X_1 terhadap Z diperoleh nilai signifikan $0,036 < 0,05$ dan X_1 terhadap Z dan Y diperoleh nilai signifikan $0,002 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung dan tidak langsung berpengaruh signifikan antara X_1 terhadap Z dan Y .

Analisis jalur II terdapat pengaruh X_2 terhadap Z diperoleh nilai signifikan $0,953 > 0,05$, dan X_2 terhadap Z dan Y diperoleh nilai signifikan $0,128 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan secara keseluruhan langsung dan tidak langsung variabel X_2 terhadap Z dan Y tidak memiliki pengaruh yang signifikan.

Analisis jalur III terdapat pengaruh X_1, X_2, Z terhadap Y diperoleh nilai signifikan $0,009 < 0,05$ dapat disimpulkan secara keseluruhan memiliki pengaruh yang signifikan.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah saya lakukan menunjukkan bahwa penelitian dari analisis sesuai dengan rumusan masalah penelitian, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa:

Lingkungan kerja (X_1) memiliki pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja (Z) karena $t_{hitung}(5,578) > t_{tabel}(1,699)$ atau variabel lingkungan kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja (Z) Kantor Camat Rupit Kabupaten Musi Rawas Utara.

Kompetensi (X_2) memiliki pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja (Z) karena $t_{hitung} (6,716) > t_{tabel} (1,699)$ atau variabel kompetensi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja (Z) Kantor Camat Rupit Kabupaten Musi Rawas Utara. Disiplin kerja (Z) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) karena $t_{hitung} (2,824) > t_{tabel} (1,699)$ atau variabel disiplin kerja (Z) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) Kantor Camat Rupit Kabupaten Musi Rawas Utara.

Lingkungan kerja (X_1) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) karena $t_{hitung} (1,831) > t_{tabel} (1,699)$ atau variabel lingkungan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) Kantor Camat Rupit Kabupaten Musi Rawas Utara. Kompetensi (X_2) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) karena $t_{hitung} (7,070) > t_{tabel} (1,699)$ atau variabel lingkungan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) Kantor Camat Rupit Kabupaten Musi Rawas Utara.

Nilai F_{hitung} yang diperoleh adalah sebesar 8,037 dengan tingkat signifikansi 0,001. Pada penelitian ini ternyata $F_{hitung} (8,037) > F_{tabel} (3,30)$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja (X_1) variabel kompetensi (X_2) terhadap variabel Disiplin kerja dan memiliki dampak terhadap variabel kinerja pegawai (Y) Kantor Camat Rupit Kabupaten Musi Rawas Utara.

Variabel Lingkungan Kerja (X_1) terhadap Kompetensi (Z) dan Kinerja Pegawai (Y) dengan nilai signifikan $0,002 < 0,05$ yang artinya adanya pengaruh secara keseluruhan antara variabel.

Variabel Kompetensi (X_2) terhadap Disiplin Kerja (Z) dan Kinerja Pegawai (Y) dengan nilai signifikan $0,128 < 0,05$ yang artinya adanya pengaruh tidak signifikan secara keseluruhan antara variabel. Variabel Lingkungan Kerja (X_1), Kompetensi (X_2), Disiplin Kerja (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan nilai signifikan $0,009 < 0,05$ yang artinya adanya pengaruh signifikan secara keseluruhan baik dan tidak langsung antara variabel.

V. DAFTAR PUSTAKA

- Aziza, N. (2017). Metode Penelitian Metode Penelitian. *Metode Penelitian Kualitatif*, 17, 43.
- Budirianti, B. L. R., Agusdin, A., & Surati, S. (2020). The Influence of Work Discipline, Motivation, Job Satisfaction and the Work Environment on the Performance of Contract Employees. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(11), 174. <https://doi.org/10.18415/ijmmu.v7i11.2174>
- Dr. Vladimir, V. F. (1967). Metode SPSS. *Gastronomía ecuatoriana y turismo local.*, 1(69), 5–24.
- Faradiba. (2020). Penggunaan Aplikasi Spss Untuk Analisis Statistika Program. *SEJ (School Education Journal)*, 10(1), 65–73. <https://jurnal.unimed.ac.id/2012/index.php/school/article/view/18067>



- Farida, U., & Hartono, S. (2015). Buku Ajar Msdm 2. *Unmuh Ponorogo Press*, 185(1), 4–8.
- Ferianto, D. (2013). *Hubungan disiplin kerja dengan prestasi kerja karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Malang*. 1993, 14–53. http://etheses.uin-malang.ac.id/1751/7/08410175_Ba_b_2.pdf
- <Http://www.myorangehr.com/news-events/manfaat-yang-diperoleh-dari-penilaian-kinerja-karyawan/>. (n.d.). *No Title*. Opgehaal 30 Maart 2022, van <http://www.myorangehr.com/news-events/manfaat-yang-diperoleh-dari-penilaian-kinerja-karyawan/>
- <Https://mekari.com/blog/indikator-kinerja/>. (n.d.). *No Title*. Opgehaal 30 Maart 2022, van <https://mekari.com/blog/indikator-kinerja/>
- <Https://text-id.123dok.com/document/eqo9egkq1-manfaat-dan-tujuan-disiplin-kerja-faktor-faktor-yang-mempengaruhi-disiplin-kerja.html>. (n.d.). *No Title*. Opgehaal 30 Maart 2022, van <https://text-id.123dok.com/document/eqo9egkq1-manfaat-dan-tujuan-disiplin-kerja-faktor-faktor-yang-mempengaruhi-disiplin-kerja.html>
- <Https://www.quipper.com/id/blog/info-guru/kompetensi-dasar/>. (n.d.). *No Title*. Opgehaal 30 Maart 2022, van <https://www.quipper.com/id/blog/info-guru/kompetensi-dasar/>
- Izzaty, R. E., Astuti, B., & Cholimah, N. (1967). 済無No Title No Title No Title. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 5–24.
- Liana, Y. (2020). Kompetensi Pegawai, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Inspirasi (Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial)*, 17(2), 316–326. <http://jurnal.stkipggritlungagung.ac.id/index.php/inspirasi/article/view/1810>
- Oleh, D. (n.d.). *DAYA MANUSIA*.
- Parashakti, R. D., Fahlevi, M., Ekhsan, M., & Hadinata, A. (2020). *The Influence of Work Environment and Competence on Motivation and Its Impact on Employee Performance in Health Sector*. 135(Aicmbs 2019), 259–267. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.200410.040>
- Penulisan, P., & Skripsi, P. D. A. N. (n.d.). *No Title*.
- Prof.Dr.Sugiyono.2015. Metode penelitian Kualitatif, dan R. (2015). *No Title* (alfabeta (red); alfabeta).
- Septi Astrinasari, D. (2546). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Lampung Tengah*. 124–137.



Shalahuddin, S. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Paser. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, I(1), 93–112.
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.31602/atd.v1i1.797>

Widyaningrum, M. E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. <http://eprints.ubhara.ac.id/424/31/Buku-MSDM-2019.pdf>