



PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP DISIPLIN DAN KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT KECAMATAN MUARA KELINGI KABUPATEN MUSI RAWAS

Aldi Saputra¹, Herman Faleni², Surajiyo³

^{1,2,3}Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora, Universitas Bina Insan Lubuklinggau
e-mail: *¹aldisaputra@gmail.com, ²herman_faleni@univbinainsan.ac.id, ³surajiyo@univbinainsan.ac.id

Abstrak

Masalah pada penelitian ini adalah adakah Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Disiplin Dan Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Kecamatan Muara Kelingi Kabupaten Musi Rawas?. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Disiplin Dan Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Kecamatan Muara Kelingi Kabupaten Musi Rawas. Jenis penelitian adalah kuantitatif. Pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh yaitu sebanyak 30 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan angket. Analisis data menggunakan uji intervening. Hasil penelitian adalah Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Pegawai di Kantor Camat Kecamatan Muara Kelingi Kabupaten Musi Rawas dengan $t_{hitung} = 6,556$ lebih besar dari $t_{tabel} = 2,042$. Ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Kecamatan Muara Kelingi Kabupaten Musi Rawas dengan $t_{hitung} = 3,954$ lebih besar dari $t_{tabel} = 2,042$. Ada pengaruh Kompetensi terhadap Disiplin Pegawai di Kantor Camat Kecamatan Muara Kelingi Kabupaten Musi Rawas dengan nilai $t_{hitung} = 3,345$ lebih besar dari $t_{tabel} = 2,042$. Ada pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Kecamatan Muara Kelingi Kabupaten Musi Rawas dengan nilai $t_{hitung} = 4,089$ lebih besar dari $t_{tabel} = 2,042$. Ada pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Kecamatan Muara Kelingi Kabupaten Musi Rawas dengan nilai $F_{hitung} = 4,763$ lebih besar dari $F_{tabel} = 3,30$. Ada pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Kecamatan Muara Kelingi Kabupaten Musi Rawas dengan nilai $F_{hitung} = 4,915$ lebih besar dari $F_{tabel} = 3,30$. Ada pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Kecamatan Muara Kelingi Kabupaten Musi Rawas dengan nilai $t_{hitung} = 6,880$ lebih besar dari $t_{tabel} = 2,042$. Ada pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi terhadap Disiplin Pegawai di Kantor Camat Kecamatan Muara Kelingi Kabupaten Musi Rawas dengan nilai $F_{hitung} = 4,763$ lebih besar dari $F_{tabel} = 3,30$. Ada pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Kecamatan Muara Kelingi Kabupaten Musi Rawas dengan nilai $F_{hitung} = 4,915$ lebih besar dari $F_{tabel} = 3,30$.

Kata kunci : Lingkungan Kerja, Kompetensi, Disiplin, Kinerja Pegawai

Abstract

The problem in this research is is there any influence of work environment and competence on discipline and employee performance in the sub-district office of Muara Kelingi, Musi Rawas district?. The purpose of this study was to determine the effect of the work environment and competence on discipline and employee performance at the sub-district office of Muara Kelingi, Musi Rawas district. This type of research is quantitative. Sampling using saturated samples as many as 30 people. Data collection was carried out by means of a questionnaire. Data analysis using the intervention test. The result of the research is the influence of the work environment on employee discipline at the sub-district office of Muara Kelingi, Musi Rawas district with $t_{count} = 6.556$, greater than $t_{table} = 2.042$. There is an influence of the work environment on employee performance at the sub-district office of Muara Kelingi, Musi Rawas Regency with $t_{count} = 3.954$, greater than $t_{table} = 2.042$. There is an effect of Competence on Employee Discipline at the Subdistrict Office of Muara Kelingi, Musi Rawas Regency with a value of



tcount = 3.345, greater than ttable = 2.042. There is an influence of competence on employee performance at the sub-district office of Muara Kelingi, Musi Rawas district, with a value of tcount = 4.089, which is greater than ttable = 2.042. There is an influence of Work Environment and Competence on Employee Performance at the Sub-district Office of Muara Kelingi, Musi Rawas Regency with a value of Fcount = 4.763 which is greater than Ftable = 3.30. Rawas with a value of Fcount = 4.915 which is greater than Ftable = 3.30. There is an influence of Discipline on Employee Performance at the Subdistrict Office of Muara Kelingi, Musi Rawas Regency with a value of t = 6.880 which is greater than t table = 2.042. There is an influence of Work Environment and Competence on Employee Discipline at the Subdistrict Office of Muara Kelingi, Musi Rawas Regency with a value of Fcount = 4.763 which is greater than Ftable = 3.30. There is an influence of Work Environment and Competence on Employee Performance at the Subdistrict Office of Muara Kelingi, Musi Rawas Regency with a value of Fcount = 4.915 which is greater than Ftable = 3.30.

Keywords: *Work Environment, Competence, Discipline, Employee Performance*

I. PENDAHULUAN

Kinerja merupakan derajat penyusunan tugas yang mengatur pekerjaan seseorang. Jadi, kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang di harapkan (Bintoro dan Daryanto, 2017). Kinerja seorang pegawai akan menentukan baik atau tidaknya kualitas seorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar, target, sasaran, kriteria yang ditentukan dan disepakati bersama (N. Marzani dan D. Dharmawan, 2017). Dalam sebuah kesepakatan Instansi pemerintahan itu sendiri.

Pegawai diminta untuk meningkatkan kinerja secara maksimal dalam melaksanakan tugas yang di berikan Instansi, pada Instansi tersebut adanya temuan pegawai tidak maksimal berkerja seperti adanya laporan yang kurang valid. Selain dari itu, juga ditemukan adanya pegawai yang kurang tanggung jawab ketika melaksanakan tugasnya seperti tidak mampu menjaga dokumen pekerjaan masing-masing secara baik, ketika ditanya pimpinan dokumen banyak yang hilang

atau tidak tersusun serta kurangnya komunikasi antar pegawai.

Dalam hubungannya dengan kinerja, disiplin mempunyai peran penting dalam peningkatan efektivitas kerja pegawai, apabila seorang pegawai disiplin maka senantiasa akan mencapai gairah kerja yang tinggi yang nantinya akan berpengaruh pada adanya disiplin kerja yang tinggi.

Menurut (Edy Sutrisno, 2017) disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya, untuk itu pegawai harus bertanggung jawab atas segala tugas, akan tetapi pegawai sering juga ditemukan tidak hadir ketika rapat-rapat penting, seperti rapat koordinasi, rapat Triwulan dan Musrenbang. Pahahal itu bersifat penting dalam kegiatan Instansi.

Kompetensi diartikan sebagai kemampuan seseorang yang dapat terobservasi mencakup atas pengetahuan, keterampilan dan sikap dalam menyelesaikan suatu pekerjaan atau tugas sesuai dengan performance yang telah ditetapkan (dkk Basori, 2017). Strategi Sumber Daya Manusia juga menyangkut masalah kompetensi dalam kemampuan teknis, konseptual dan hubungan manusia. Pengaruh kompetensi pada kinerja dapat



dilihat dari tingkat kompetensinya yang mempunyai implikasi praktis dalam perencanaan Sumber Daya Manusia, hal ini dapat dilihat dari gambaran bahwa kompetensi pengetahuan dan keahlian cenderung lebih nyata dan relatif lebih ada dipermukaan salah satu karakteristik yang dimiliki pegawai. Kompetensi juga mempengaruhi keseluruhan strategi Organisasi karena kompetensi mempunyai pengaruh kuat atas keterampilan kerja, karakteristik kepribadian, keterampilan, dan proses-proses lain nya dalam sebuah Organisasi. Terdapat permasalahan pada kompetensi pegawai Kantor Camat Muara Kelingi Kabupaten Musi Rawas ditemukan yaitu sikap yang kurang tegas dari pegawai yang belum memiliki dedikasi yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan serta adanya pegawai belum mampu secara maksimal dalam mengoperasikan komputer sehingga banyaknya hasil pekerjaan yang belum maksimal. Selanjutnya ditemukan pegawai belum ada pengalaman dalam pekerjaannya sehingga terhambatnya proses pelaporan administratif.

Faktor kompetensi pegawai yang meliputi kesesuaian pengetahuan dan keterampilan dalam pelaksanaan tugas akan memberikan dampak pada disiplin serta kinerja pegawai sebagai perwujudan prestasinya. Semakin tinggi kesesuaian kompetensi seseorang dalam bidang tugasnya akan semakin tinggi tingkat disiplin dan kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang buruk, kotor, gelap, pengap, lembab dan sebagainya akan menimbulkan cepat lelah dan menurunkan kreativitas (S. I. Rinawati dan K. Ingsi, 2015).

Lingkungan kerja merupakan lingkungan internal yang mewakili faktor-faktor dalam Organisasi yang menciptakan kultur dan lingkungan sosial dimana aktivitas-aktivitas pencapaian tujuan berlangsung (U. Nimran dan Amirullah, 2015). Lingkungan kerja merupakan salah

satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, jika dalam lingkungan sekitar tempat kerja memberikan kesan yang tidak nyaman, maka pegawai terlampau malas bekerja (N. Mirzani dan D. Dharmawan, 2017). Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik secara perorangan maupun kelompok (dkk Basori, 2017). Melalui pengamatan yang dilakukan peneliti pada Kantor Camat Kecamatan Muara Kelingi Kabupaten Musi Rawas bahwasannya terdapat indikasi lingkungan kerja yang membuat pegawai tidak merasa nyaman karena adanya kebisingan suara kendaraan bermotor lalu lintas dekat kantor, dan itu mengganggu pegawai yang sedang berkerja. Selanjutnya ditemukan kurangnya penerangan pada ruang kerja pegawai, seharusnya di ruangan itu dibutuhkan tiap sudut ada lampu dan butuh ventilasi agar cahaya banyak yang masuk. Juga menemukan permasalahan bahwa ruangan itu gerah dikarenakan kurangnya pendingin ruangan.

Sudut pandang antara lingkungan kerja dan kompetensi ini tentunya akan terus berkesinambungan dalam mempengaruhi disiplin dan kinerja pada sebuah Instansi, sebab kedua hal ini merupakan potensial antara kenyamanan pegawai dan kemampuan pegawai itu adalah pendorong semangat kerja pegawai. Selanjutnya dibutuhkan kepekaaan dalam menjaga stabilitas lingkungan kerja dan tingkat kompetensi pada Instansi agar tercapainya disiplin kinerja yang diharapkan.

II. METODOLOGI PENELITIAN

Desain penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan langkah menentukan judul penelitian, maka peneliti melakukan observasi awal untuk



mengetahui permasalahan yang ada. Selanjutnya menentukan fokus masalah dan permasalahan yang ada. Populasi dan sampel dalam penelitian ini terbatas pada tenaga non medis sebanyak 59 orang pegawai di Kantor Camat Kecamatan Muara Kelingi Kabupaten Musi Rawas. Pengumpulan data menggunakan angket. Analisis data menggunakan regresi sebagai langkah perhitungan moderasi

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Pegawai di Kantor Camat Kecamatan Muara Kelingi Kabupaten Musi Rawas

Regresi Linier Sederhana Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Pegawai di Kantor Camat Kecamatan Muara Kelingi Kabupaten Musi Rawas diperoleh nilai $a = 45,824$ dan nilai $b = 0,405$ kemudian nilai a dan b disusun ke dalam persamaan regresi linear sederhana $Y = a + bX$, maka persamaan regresinya adalah $:Y = 45,824 + 0,405X$. Dari persamaan nilai estimasi fungsi regresi di atas terlihat bahwa nilai konstanta yang diperoleh adalah sebesar 45,824 hal ini menggambarkan bahwa tanpa dipengaruhi oleh variabel bebas lingkungan maka disiplin pegawai adalah sebesar nilai $\beta / a = 45,824$.

Nilai koefisien regresi mewakili variabel disiplin yang diperoleh sebesar 0,405 menunjukkan bahwa setiap perubahan pada variabel lingkungan maka disiplin pegawai akan berubah berbanding lurus, yakni sebesar 0,405 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.

Hasil perhitungan koefisien korelasi diperoleh besarnya nilai R adalah 0,460. yang berarti hubungan antara variabel lingkungan kerja (X_1) dan disiplin (Y_1) menunjukkan hubungan yang sedang dan

nilai korelasi positif artinya korelasi atau hubungan lingkungan (X_1) terhadap disiplin (Y) searah.

Hasil uji t di atas dapat dijelaskan bahwa variabel lingkungan kerja terhadap Kinerja pegawai di Kantor Camat Muara Kelingi menunjukkan nilai $t_{hitung} = 6,556$ lebih besar dari $t_{tabel} = 2,042$ dengan $dk = n - 2 = 30 - 2 = 28$ dan tingkat signifikan $sig = 0,004$, hal ini berarti bahwa secara parsial variabel lingkungan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin pegawai pada Kantor Camat Muara Kelingi. Hal ini membuktikan hipotesis pada penelitian terbukti dan hipotesis diterima.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Kecamatan Muara Kelingi Kabupaten Musi Rawas

Regresi Linier Sederhana Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Kecamatan Muara Kelingi Kabupaten Musi Rawas diperoleh nilai $a = 44,994$ dan nilai $b = 0,055$ kemudian nilai a dan b disusun ke dalam persamaan regresi linear sederhana $Y = a + bX$, maka persamaan regresinya adalah $:Y = 44,994 + 0,055X$. Dari persamaan nilai estimasi fungsi regresi di atas terlihat bahwa nilai konstanta yang diperoleh adalah sebesar 44,994 hal ini menggambarkan bahwa tanpa dipengaruhi oleh variabel bebas lingkungan maka Kinerja pegawai adalah sebesar nilai $\beta / a = 44,994$.

Nilai koefisien regresi mewakili variabel disiplin yang diperoleh sebesar 0,055 menunjukkan bahwa setiap perubahan pada variabel lingkungan maka kinerja pegawai akan berubah berbanding lurus, yakni sebesar 0,055 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan. Hasil perhitungan koefisien korelasi diperoleh besarnya nilai R adalah 0,456. yang berarti hubungan antara variabel lingkungan kerja (X_1) dan kinerja (Y_2) menunjukkan



hubungan yang sedang dan nilai korelasi positif artinya korelasi atau hubungan lingkungan (X_1) terhadap disiplin (Y_2) searah. Variabel lingkungan kerjaterhadap Kinerja pegawai di Kantor Camat Muara Kelingi menunjukkan nilai $t_{hitung} = 3,954$ lebih besar dari $t_{tabel} = 2,042$ dengan $dk = n-2 = 30 - 2 = 28$ dan tingkat signifikan $sig = 0,004$, hal ini berarti bahwa secara parsial variabel lingkungan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin pegawai pada di Kantor Camat Muara Kelingi. Hal ini membuktikan hipotesis pada penelitian terbukti dan hipotesis diterima.

Pengaruh Kompetensi terhadap Disiplin Pegawai di Kantor Camat Kecamatan Muara Kelingi Kabupaten Musi Rawas

Regresi Linier Sederhana

Kompetensi terhadap Disiplin Pegawai di Kantor Camat Kecamatan Muara Kelingi Kabupaten Musi Rawas diperoleh nilai $a = 18,753$ dan nilai $b = 0,370$ kemudian nilai a dan b disusun ke dalam persamaan regresi linear sederhana $Y = a + bX$, maka persamaan regresinya adalah $:Y = 18,753 + 0,370X$. Dari persamaan nilai estimasi fungsi regresi di atas terlihat bahwa nilai konstanta yang diperoleh adalah sebesar 18,753 hal ini menggambarkan bahwa tanpa dipengaruhi oleh variabel bebas lingkungan maka Kinerja pegawai adalah sebesar nilai $\beta / a = 18,753$.

Nilai koefisien regresi mewakili variabel disiplin yang diperoleh sebesar 0,370 menunjukkan bahwa setiap perubahan pada variabel lingkungan maka kinerja pegawai akan berubah berbanding lurus, yakni sebesar 0,370 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.

Hasil perhitungan koefisien korelasi diperoleh besarnya nilai R adalah 0,510. yang berarti hubungan antara variabel kompetensi (X_2) dan disiplin (Y_1) menunjukkan hubungan yang sedang dan nilai korelasi positif artinya korelasi atau

hubungan kompetensi (X_2) terhadap disiplin (Y_1) searah.

Hasil uji t di atas dapat dijelaskan bahwa variabel kompetensi terhadap disiplin pegawai di Kantor Camat Muara Kelingi menunjukkan nilai $t_{hitung} = 3,345$ lebih besar dari $t_{tabel} = 2,042$ dengan $dk = n-2 = 30 - 2 = 28$ dan tingkat signifikan $sig = 0,004$, hal ini berarti bahwa secara parsial variabel kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin pegawai pada di Kantor Camat Muara Kelingi. Hal ini membuktikan hipotesis pada penelitian terbukti dan hipotesis diterima.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Kecamatan Muara Kelingi Kabupaten Musi Rawas

Regresi Linier Sederhana

Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Kecamatan Muara Kelingi Kabupaten Musi Rawas diperoleh nilai $a = 34,464$ dan nilai $b = 0,036$ kemudian nilai a dan b disusun ke dalam persamaan regresi linear sederhana $Y = a + bX$, maka persamaan regresinya adalah $:Y = 34,464 + 0,036X$. Dari persamaan nilai estimasi fungsi regresi di atas terlihat bahwa nilai konstanta yang diperoleh adalah sebesar 34,464 hal ini menggambarkan bahwa tanpa dipengaruhi oleh variabel bebas kompetensi maka Kinerja pegawai adalah sebesar nilai $\beta / a = 34,464$.

Nilai koefisien regresi mewakili variabel kompetensi yang diperoleh sebesar 0,036 menunjukkan bahwa setiap perubahan pada variabel kompetensi maka kinerja pegawai akan berubah berbanding lurus, yakni sebesar 0,036 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.

Hasil perhitungan koefisien korelasi diperoleh besarnya nilai R adalah 0,907. yang berarti hubungan antara variabel kompetensi (X_2) dan kinerja (Y_2) menunjukkan hubungan yang sedang dan nilai korelasi positif artinya korelasi atau

hubungan kompetensi (X_2) terhadap kinerja (Y_2) searah. Hasil uji t di atas dapat dijelaskan bahwa variabel lingkungan kerjaterhadap Kinerja pegawai di Kantor Camat Muara Kelingi menunjukkan nilai $t_{hitung} = 4,089$ lebih besar dari $t_{tabel} = 2,042$ dengan $dk = n-2 = 30 - 2 = 28$ dan tingkat signifikan $sig = 0,004$, hal ini berarti bahwa secara parsial variabel kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin pegawai pada di Kantor Camat Muara Kelingi. Hal ini membuktikan hipotesis pada penelitian terbukti dan hipotesis diterima.

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Kecamatan Muara Kelingi Kabupaten Musi Rawas

Regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui persamaan regresi linear berganda dan menghitung besarnya pengaruh Lingkungan dan kompetensi kerjaterhadap kinerja terhadap kinerja pada Kantor Kecamatan Muara Kelingi Kabupaten Musi Rawas diperoleh nilai $a = 19,856$, $b_1 = 0,041$ dan nilai $b_2 = 0,701$ kemudian nilai a dan b disusun ke dalam persamaan regresi linear berganda $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$, maka persamaan regresinya adalah : $Y = 19,856 + 0,041 X_1 + 0,701 X_2$. Dari persamaan nilai estimasi fungsi regresi di atas terlihat bahwa nilai konstanta yang diperoleh adalah sebesar 19,856. hal ini menggambarkan bahwa tanpa dipengaruhi oleh variabel bebas Lingkungan dan kompetensi kerjamaka kinerja adalah sebesar nilai $\beta / a = 19,856$.

Nilai koefisien regresi mewakili variabel Disiplin yang diperoleh sebesar 0,041 menunjukkan bahwa setiap perubahan pada variabel Disiplin maka kinerja akan berubah berbanding lurus, yakni sebesar 0,041 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.

Nilai koefisien regresi mewakili variabel Lingkungan kerjayang diperoleh sebesar 0,701 menunjukkan bahwa setiap perubahan pada variabel Lingkungan kerjamaka kinerja akan berubah berbanding lurus, yakni sebesar 0,701 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.

Hasil perhitungan koefisien korelasi diperoleh besarnya nilai R adalah 0,706. Ini berarti bahwa besarnya sumbangan Lingkungan dan kompetensi kerjadengan kinerja pada Kantor Kecamatan Muara Kelingi Kabupaten Musi Rawas adalah sangat kuat. Kemudian dari hasil perhitungan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,498. Berarti bahwa besarnya pengaruh Lingkungan dan kompetensi kerjaterhadap kinerja pada Kantor Kecamatan Muara Kelingi Kabupaten Musi Rawas sebesar 0,511 atau sebesar 51,1%, sedangkan sisanya sebesar 48,9%. Dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukan dalam penelitian ini seperti variabel motivasi, pengawasan dan sebagainya.

Hasil uji F di atas dapat dijelaskan bahwa variabel Lingkungan dan kompetensi kerjaterhadap disiplin pada Kantor Kecamatan Muara Kelingi Kabupaten Musi Rawas menunjukkan nilai $F_{hitung} = 4,763$ lebih besar dari $F_{tabel} = 3,30$ dengan tingkat signifikan $sig = 0,000$, dengan taraf signifikan 95% serta $\alpha = 5\%$ dan ($n-k-1 = 30 - 2 - 1 = 27$) serta pembilang ($K=2$), hal ini berarti bahwa secara bersama-sama variabel Lingkungan dan kompetensi kerjamemiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pada Kantor Kecamatan Muara Kelingi Kabupaten Musi Rawas. Hal ini membuktikan hipotesis pada penelitian terbukti dan hipotesis diterima.

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Kecamatan Muara Kelingi Kabupaten Musi Rawas

Persamaan regresi linear berganda dan menghitung besarnya pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Muara Kelingi Kabupaten Musi Rawas nilai $a = 32,380$, $b_1 = 0,021$ dan nilai $b_2 = 0,461$ kemudian nilai a dan b disusun ke dalam persamaan regresi linear berganda $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$, maka persamaan regresinya adalah : $Y = 32,380 + 0,021 X_1 + 0,461 X_2$. Dari persamaan nilai estimasi fungsi regresi di atas terlihat bahwa nilai konstanta yang diperoleh adalah sebesar 32,380. hal ini menggambarkan bahwa tanpa dipengaruhi oleh variabel bebas Lingkungan dan kompetensi kerjamaka kinerja adalah sebesar nilai $\beta / a = 32,380$.

Nilai koefisien regresi mewakili variabel lingkungan yang diperoleh sebesar 0,021 menunjukkan bahwa setiap perubahan pada variabel lingkungan maka kinerja akan berubah berbanding lurus, yakni sebesar 0,021 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.

Nilai koefisien regresi mewakili variabel kompetensi yang diperoleh sebesar 0,461 menunjukkan bahwa setiap perubahan pada variabel kompetensi maka kinerja akan berubah berbanding lurus, yakni sebesar 0,461 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.

Perhitungan koefisien korelasi diperoleh besarnya nilai R adalah 0,517. Ini berarti bahwa besarnya sumbangan lingkungan dan kompetensi dengan kinerja pada Kantor Kecamatan Muara Kelingi Kabupaten Musi Rawas adalah sedang. Kemudian dari hasil perhitungan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,267. Berarti bahwa besarnya pengaruh Lingkungan dan kompetensi kerjaterhadap kinerja pada Kantor Kecamatan Muara

KelingiKabupaten Musi Rawas sebesar 0,267 atau sebesar 26,7%, sedangkan sisanya sebesar 73,3%. Dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini seperti variabel motivasi, pengawasan dan sebagainya.

Hasil uji F di atas dapat dijelaskan bahwa variabel Lingkungan dan kompetensi terhadap kinerja pada Kantor Kecamatan Muara Kelingi Kabupaten Musi Rawas menunjukkan nilai $F_{hitung} = 4,915$ lebih besar dari $F_{tabel} = 3,30$ dengan tingkat signifikan $sig = 0,000$, dengan taraf signifikan 95% serta $\alpha = 5\%$ dan $(n-k-1 = 30 - 2 - 1 = 27)$ serta pembilang ($K=2$), hal ini berarti bahwa secara bersama-sama variabel Lingkungan dan kompetensi kerjamemiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pada Kantor Kecamatan Muara Kelingi Kabupaten Musi Rawas. Hal ini membuktikan hipotesis pada penelitian terbukti dan hipotesis diterima.

Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Kecamatan Muara Kelingi Kabupaten Musi Rawas

Regresi Linier Sederhana Disiplin terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Kecamatan Muara Kelingi Kabupaten Musi Rawas diperoleh nilai $a = 26,627$ dan nilai $b = 0,454$ kemudian nilai a dan b disusun ke dalam persamaan regresi linear sederhana $Y = a + bX$, maka persamaan regresinya adalah : $Y = 26,627 + 0,454X$. Dari persamaan nilai estimasi fungsi regresi di atas terlihat bahwa nilai konstanta yang diperoleh adalah sebesar 26,627 hal ini menggambarkan bahwa tanpa dipengaruhi oleh variabel bebas disiplin maka Kinerja pegawai adalah sebesar nilai $\beta / a = 26,627$.

Nilai koefisien regresi mewakili variabel disiplin yang diperoleh sebesar 0,036 menunjukkan bahwa setiap perubahan pada variabel disiplin maka kinerja pegawai akan berubah berbanding

lurus, yakni sebesar 0,036 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.

Hasil perhitungan koefisien korelasi diperoleh besarnya nilai R adalah 0,700. yang berarti hubungan antara variabel disiplin (Y_2) dan kinerja (Y_2) menunjukkan hubungan yang sedang dan nilai korelasi positif artinya korelasi atau hubungan disiplin (Y_2) terhadap kinerja (Y_2) searah. Hasil uji t di atas dapat dijelaskan bahwa variabel disiplin terhadap Kinerja pegawai di Kantor Camat Muara Kelingi menunjukkan nilai $t_{hitung} = 6,880$ lebih besar dari $t_{tabel} = 2,042$ dengan $dk = n - 2 = 30 - 2 = 28$ dan tingkat signifikan $sig = 0,004$, hal ini berarti bahwa secara parsial variabel kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin pegawai pada Kantor Camat Muara Kelingi. Hal ini membuktikan hipotesis pada penelitian terbukti dan hipotesis diterima.

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi terhadap Disiplin Pegawai di Kantor Camat Kecamatan Muara Kelingi Kabupaten Musi Rawas

Regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui persamaan regresi linear berganda dan menghitung besarnya pengaruh Lingkungan dan kompetensi terhadap disiplin pada Kantor Kecamatan Muara Kelingi Kabupaten Musi Rawas diperoleh nilai $a = 9,044$, $b_1 = 0,348$ dan nilai $b_2 = 0,430$ kemudian nilai a dan b disusun ke dalam persamaan regresi linear berganda $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$, maka persamaan regresinya adalah : $Y = 9,044 + 0,348 X_1 + 0,430 X_2$. Dari persamaan nilai estimasi fungsi regresi di atas terlihat bahwa nilai konstanta yang diperoleh adalah sebesar 9,044. hal ini menggambarkan bahwa tanpa dipengaruhi oleh variabel bebas Lingkungan dan kompetensi maka disiplin adalah sebesar nilai $\beta / a = 9,044$.

Nilai koefisien regresi mewakili variabel lingkungan kerja yang diperoleh sebesar 0,348 menunjukkan bahwa setiap perubahan pada variabel lingkungan kerja maka kinerja akan berubah berbanding lurus, yakni sebesar 0,348 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.

Nilai koefisien regresi mewakili variabel kompetensi yang diperoleh sebesar 0,430 menunjukkan bahwa setiap perubahan pada variabel kompetensi maka kinerja akan berubah berbanding lurus, yakni sebesar 0,430 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.

Koefisien korelasi diperoleh besarnya nilai R adalah 0,511. Ini berarti bahwa besarnya sumbangan Lingkungan dan kompetensi terhadap disiplin pada Kantor Kecamatan Muara Kelingi Kabupaten Musi Rawas adalah sedang. Kemudian dari hasil perhitungan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,261. Berarti bahwa besarnya pengaruh lingkungan dan kompetensi terhadap disiplin pada Kantor Kecamatan Muara Kelingi Kabupaten Musi Rawas sebesar 0,511 atau sebesar 51,1%, sedangkan sisanya sebesar 48,9%. Dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini seperti variabel motivasi, pengawasan dan sebagainya.

Lingkungan dan kompetensi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada Kantor Kecamatan Muara Kelingi Kabupaten Musi Rawas dengan hasil uji F di atas dapat dijelaskan bahwa variabel Lingkungan dan kompetensi terhadap disiplin pada Kantor Kecamatan Muara Kelingi Kabupaten Musi Rawas menunjukkan nilai $F_{hitung} = 4,763$ lebih besar dari $F_{tabel} = 3,30$ dengan tingkat signifikan $sig = 0,000$, dengan taraf signifikan 95% serta $\alpha = 5\%$ dan ($n - k - 1 = 30 - 2 - 1 = 27$) serta pembilang ($K = 2$), hal ini berarti bahwa secara bersama-sama variabel lingkungan dan kompetensi

memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin pada Kantor Kecamatan Muara Kelingi Kabupaten Musi Rawas. Hal ini membuktikan hipotesis pada penelitian terbukti dan hipotesis diterima.

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Kecamatan Muara Kelingi Kabupaten Musi Rawas

Regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui persamaan regresi linear berganda dan menghitung besarnya pengaruh Lingkungan dan kompetensi terhadap kinerja pada Kantor Kecamatan Muara Kelingi Kabupaten Musi Rawas diperoleh nilai $a = 32,380$, $b_1 = 0,021$ dan nilai $b_2 = 0,461$ kemudian nilai a dan b disusun ke dalam persamaan regresi linear berganda $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$, maka persamaan regresinya adalah : $Y = 32,380 + 0,021 X_1 + 0,461 X_2$. Dari persamaan nilai estimasi fungsi regresi di atas terlihat bahwa nilai konstanta yang diperoleh adalah sebesar 32,380. hal ini menggambarkan bahwa tanpa dipengaruhi oleh variabel bebas Lingkungan dan kompetensi maka kinerja adalah sebesar nilai $\beta / a = 32,380$.

Nilai koefisien regresi mewakili variabel lingkungan kerja yang diperoleh sebesar 0,348 menunjukkan bahwa setiap perubahan pada variabel lingkungan kerja maka kinerja akan berubah berbanding lurus, yakni sebesar 0,021 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.

Nilai koefisien regresi mewakili variabel kompetensi yang diperoleh sebesar 0,461 menunjukkan bahwa setiap perubahan pada variabel Lingkungan kerja maka kinerja akan berubah berbanding lurus, yakni sebesar 0,461 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.

Hasil perhitungan koefisien korelasi diperoleh besarnya nilai R adalah 0,517. Ini berarti bahwa besarnya sumbangan

Lingkungan dan kompetensi dengan kinerja pada Kantor Kecamatan Muara Kelingi Kabupaten Musi Rawas adalah sedang. Kemudian dari hasil perhitungan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,267. Berarti bahwa besarnya pengaruh Lingkungan dan kompetensi terhadap kinerja pada Kantor Kecamatan Muara Kelingi Kabupaten Musi Rawas sebesar 0,517 atau sebesar 51,7%, sedangkan sisanya sebesar 48,3%. Dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukan dalam penelitian ini seperti variabel motivasi, pengawasan dan sebagainya. Hasil uji F di atas dapat dijelaskan bahwa variabel Lingkungan dan kompetensi terhadap kinerja pada Kantor Kecamatan Muara Kelingi Kabupaten Musi Rawas menunjukkan nilai $F_{hitung} = 4,915$ lebih besar dari $F_{tabel} = 3,30$ dengan tingkat signifikan $sig = 0,000$, dengan taraf signifikan 95% serta $\alpha = 5\%$ dan $(n-k-1 = 30 - 2 - 1 = 27)$ serta pembilang $(K=2)$, hal ini berarti bahwa secara bersama-sama variabel Lingkungan dan kompetensi kerjamemiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pada Kantor Kecamatan Muara Kelingi Kabupaten Musi Rawas. Hal ini membuktikan hipotesis pada penelitian terbukti dan hipotesis diterima.

IV. SIMPULAN

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Pegawai di Kantor Camat Kecamatan Muara Kelingi Kabupaten Musi Rawas dengan $t_{hitung} = 6,556$ lebih besar dari $t_{tabel} = 2,042$.
2. Ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Kecamatan Muara Kelingi Kabupaten Musi Rawas dengan $t_{hitung} = 3,954$ lebih besar dari $t_{tabel} = 2,042$.
3. Ada pengaruh Kompetensi terhadap Disiplin Pegawai di Kantor Camat Kecamatan Muara Kelingi Kabupaten Musi Rawas dengan nilai $t_{hitung} = 3,345$ lebih besar dari $t_{tabel} = 2,042$.



4. Ada pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Kecamatan Muara Kelingi Kabupaten Musi Rawas dengan nilai $t_{hitung} = 4,089$ lebih besar dari $t_{tabel} = 2,042$.
5. Ada pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Kecamatan Muara Kelingi Kabupaten Musi Rawas dengan nilai $F_{hitung} = 4,763$ lebih besar dari $F_{tabel} = 3,30$.
6. Ada pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Kecamatan Muara Kelingi Kabupaten Musi Rawas dengan nilai $F_{hitung} = 4,915$ lebih besar dari $F_{tabel} = 3,30$.
7. Ada pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Kecamatan Muara Kelingi Kabupaten Musi Rawas dengan nilai $t_{hitung} = 6,880$ lebih besar dari $t_{tabel} = 2,042$.
8. Ada pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi terhadap Disiplin Pegawai di Kantor Camat Kecamatan Muara Kelingi Kabupaten Musi Rawas dengan nilai $F_{hitung} = 4,763$ lebih besar dari $F_{tabel} = 3,30$.
9. Ada pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Kecamatan Muara Kelingi Kabupaten Musi Rawas dengan nilai $F_{hitung} = 4,915$ lebih besar dari $F_{tabel} = 3,30$.

V. DAFTAR PUSTAKA

- Bintoro dan Daryanto. 2017. *manajemen penilaian kinerja karyawan*. Gava Media.
- dkk Basori. 2017. "pengaruh kompetensi karyawan dan lingkungan kerja dan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening," pp. 149–158.
- Erwansyah, M., & Sulastini, H. (2018). *Pengaruh Kompetensi , Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Survey Pada PT . Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Muara Teweh Kabupaten Barito Utara) Latar Belakang Tujuan Penelitian Tinjauan Teori*. 7(1).
- Ghozali. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate*, 9th ed. semarang: undip.
- H. Arif Yusuf. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1st ed. Yogyakarta: Caps.
- Irham Fahmi. (2017). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA TEORI DAN APLIKASI*. Alfabeta Bandung.
- Lesmana, M. T., & Damanik, F. A. (2022). *The Influence of Work Environment , Work Discipline and Motivation on Employee Performance*. 1(1), 36–49.
- Marwansyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- N. Marzani dan D. Dharmawan. (2017). "TERHADAP KINERJA KARYAWAN," vol. 5, no. 3.
- Rahim, A., Syech, S., & Zahari, M. (2017). *J-MAS Vol.2 No.2, Oktober 2017*. 2(2), 133–149.
- S. I. Rinawati dan K. Ingsih. (2015). "pengaruh lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening pada satuan kerja non vertikal tertentu (SNVT) kementerian pekerjaan umum di semarang".
- Edy Sutrisno. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 9th ed. Jakarta: Kencana.
- Sugiyono. 2018. *metode penelitian manajemen*, 6th ed. bandung: Alfabeta, 2018.
- Sujarweni. 2015. *metodologi penelitian bisnis dan ekonomi*, 1st ed. yogyakarta: pustaka baru press.
- T. Yuniarsih dan Suwatno. 2013, *manajemen sumber daya manusia*.



Alfabeta.

- U. Nimran dan Amirullah. 2015. *manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi*. Malang. Sinar Akademika Malang.
- Erwansyah, M., & Sulastini, H. (2018). *Pengaruh Kompetensi , Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Survey Pada PT . Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Muara Teweh Kabupaten Barito Utara) Latar Belakang Tujuan Penelitian Tinjauan Teori*. 7(1).
- Kerja, P. L., & Iklim, K. D. A. N. (2018). *The Graduate Program of Universitas Galuh Master of Management Studies Program*. 2(2).
- Lesmana, M. T., & Damanik, F. A. (2022). *The Influence of Work Environment , Work Discipline and Motivation on Employee Performance*. 1(1), 36–49.
- Wakdomi, M., Dotulong, L. O. H., Pandowo, M. H. C. H., Kompetensi, P., Kerja, D., Lingkungan, D. A. N., Terhadap, K., Pegawai, K., Dinas, P., Penduduk, P., Keluarga, D. A. N., Manajemen, J., Ekonomi, F., & Ratulangi, U. S. (2022). *BERENCANA KOTA SORONG PAPUA BARAT THE EFFECT OF COMPETENCE , WORK DISCIPLINE , AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE POPULATION CONTROL SERVICE AND FAMILY PLANNING FOR THE CITY OF SORONG WEST PAPUA Jurnal EMBA Vol . 10 No . 1 Januari 2022 , Hal . 858-868*. 10(1), 858–868.