

Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Wajo

Putri Aulia Radwa^{1*}, Roslina Alam², Rastina Kalla³

^{1,2,3} Universitas Muslim Indonesia

* E-mail Korespondensi: putriauliaradwa@gmail.com

Information Article

History Article

Submission: 23-04-2026

Revision: 06-05-2026

Published: 06-05-2026

DOI Article:

10.24905/mlt.v6i2.405

A B S T R A K

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Wajo dengan waktu pelaksanaan penelitian berlangsung selama 2 bulan yaitu pada bulan Desember 2025 sampai dengan bulan Januari 2026. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai yang bekerja di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Wajo, yang jumlahnya sebanyak 78 orang. Dalam pemilihan sampel peneliti menggunakan teknik sampling jenuh sehingga keseluruhan populasi dalam penelitian ini dijadikan sebagai sampel penelitian. Penelitian ini menggunakan data primer dengan cara melakukan penelitian langsung di lapangan, dengan memberikan kuesioner/lembar pernyataan kepada 78 responden. Metode analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1). Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2). Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan 3). Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kompetensi, Disiplin kerja, Lingkungan kerja, Kinerja pegawai

A B S T R A C T

This study aims to examine the influence of competence, work discipline and work environment on employee performance at the Office of the Ministry of Religion of Wajo Regency with the research implementation time lasting 2 months, namely from December 2025 to January 2026. The population in this study is all employees who work at the Office of the Ministry of Religion of Wajo Regency, which is 78 people. In the selection of samples, the researcher used a saturated sampling technique so that the entire population in this study was used as a research sample. This study uses primary data by conducting direct research in the field, by providing questionnaires/statement sheets to 78 respondents. The data analysis method used was multiple linear regression analysis. The results of the study show that 1). Competence has a positive and significant effect on employee performance. 2). Work discipline has a positive and significant effect on

employee performance and 3). The work environment has a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: Competencies, Work discipline, Work environment and employee performance

Keywords: *Competencies, Work discipline, Work environment and employee performance*

© 2026 Published by multiplier. Selection and/or peer-review under responsibility of multiplier

PENDAHULUAN

Setiap organisasi dituntut untuk bersaing dengan organisasi atau instansi lainnya, baik itu dibidang yang sama atau dibidang yang berbeda. Salah satu penentu persaingan dalam suatu organisasi/instansi yaitu kualitas dan kinerja dari SDM yang terlibat didalamnya. Wibowo (2021) menyatakan bahwa SDM merupakan faktor kunci dalam organisasi karena perbedaan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja individu menjadi penentu keberhasilan pelaksanaan tugas dan pencapaian tujuan organisasi. SDM dan organisasi merupakan dua unsur yang saling terkait dan tidak dapat dipisahkan. Hal ini disebabkan keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada kualitas SDM yang dimilikinya.

Sikap kerja yang positif mendorong kemauan untuk bekerja sama dan berkontribusi secara optimal, kedisiplinan menunjukkan kepatuhan terhadap aturan dan standar kerja, sementara tanggung jawab mencerminkan kesadaran individu dalam menyelesaikan tugas sesuai target. Perilaku disiplin secara langsung berpengaruh terhadap prestasi kerja, yang pada akhirnya menentukan tingkat kinerja dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Dengan demikian, organisasi perlu mengelola dan mengembangkan SDM secara berkelanjutan agar potensi daya pikir dan daya fisik dapat dimanfaatkan secara maksimal.

Organisasi menghadapi dinamika lingkungan yang terus berkembang, manajemen merupakan salah satu konsep fundamental yang memiliki peranan penting dalam keberlangsungan dan keberhasilan. Sehingga manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan SDM dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. SDM menjadi aset yang paling unik dibandingkan sumber daya lainnya karena manusia memiliki akal, perasaan, motivasi, keinginan, kemampuan berpikir, keterampilan, pengetahuan, serta dorongan untuk menghasilkan karya.

Berbagai karakteristik tersebut membuat SDM berperan sebagai penentu utama keberhasilan organisasi. SDM erat kaitannya dengan kinerja pegawai pada suatu perusahaan. Salah

satu aspek yang paling penting bagi sebuah instansi atau organisasi dalam manajemen SDM adalah kompetensi, disiplin dan lingkungan.

Kajian literatur menunjukkan bahwa manajemen SDM berfokus pada penyesuaian kinerja individu dengan tujuan organisasi. Kompetensi merupakan fondasi dasar yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap profesional. Teori dan hasil penelitian relevan menegaskan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karena memungkinkan pegawai menyelesaikan pekerjaan secara tepat dan efektif. Di sisi lain, disiplin kerja berperan sebagai mekanisme manajerial untuk membentuk perilaku produktif melalui kepatuhan terhadap norma dan aturan perusahaan. Selain itu, lingkungan kerja, baik fisik maupun non-fisik (komunikasi dan hubungan antar-rekan), menjadi faktor pendukung yang menciptakan kenyamanan dan motivasi. Keselarasan ketiga elemen ini—kompetensi, disiplin, dan lingkungan merupakan modal fundamental bagi organisasi untuk mencapai efektivitas operasional.

Berdasarkan fenomena yang telah diuraikan, maka diperlukan penilaian kondisi kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Wajo, untuk mengetahui tingkat kinerja pegawai secara lebih sistematis terhadap pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pegawai sesuai dengan ketentuan dan standar yang berlaku di lingkungan Kementerian Agama

Penilaian Kinerja Pegawai merupakan ukuran yang digunakan untuk menilai tingkat pencapaian kinerja pegawai secara menyeluruh berdasarkan komponen kinerja, motivasi, produktivitas, dan kualifikasi. Penilaian kinerja digunakan sebagai dasar evaluasi kinerja pegawai serta sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan. Indeks penilaian kinerja pegawai tersebut disajikan dalam bentuk Tabel sebagai berikut:

Tabel 1. Penilaian Kinerja Pegawai

Komponen Penilaian	Bobot Maksimal	Skor Diperoleh	Persentase (%)	Standar Minimum (%)	Kategori Penilaian
Kinerja	30	20	65%	70%	Baik
Motivasi	5	3	60%	70%	Baik
Produktivitas	40	27	67,5%	70%	Baik
Kualifikasi	25	20	80%	70%	Baik
Total / IP ASN	100	70	80%	70%	Baik

Sumber: Data kinerja dan indeks profesionalitas pegawai Kementerian Agama Kabupaten Wajo tahun 2024

Berdasarkan Tabel Indeks Penilaian ASN Kantor Kementerian Agama Kabupaten Wajo, meskipun kinerja pegawai secara umum berada pada kategori baik, pencapaian tersebut menunjukkan bahwa kinerja pegawai masih perlu ditingkatkan agar dapat memenuhi standar yang diharapkan secara optimal.

Hal ini terlihat dari beberapa komponen penilaian, seperti kinerja, motivasi, dan produktivitas, yang belum sepenuhnya mencapai standar minimum yang ditetapkan. Kondisi ini mengindikasikan bahwa masih terdapat kesenjangan antara kinerja yang telah dicapai dengan kinerja yang diharapkan oleh instansi.

Fenomena ini menunjukkan bahwa meskipun pegawai telah melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan cukup baik, masih terdapat faktor-faktor tertentu yang memengaruhi pencapaian kinerja secara maksimal. Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai tidak hanya dapat dilihat dari aspek kemampuan teknis semata, tetapi juga perlu memperhatikan faktor-faktor lain yang berkaitan dengan kondisi kerja pegawai.

Keterlibatan kompetensi pegawai, disiplin kerja, dan lingkungan kerja jika tidak diterapkan dengan baik, maka karyawan akan mengalami penurunan kinerja, rendahnya motivasi dan produktivitas, meningkatnya kesalahan dalam bekerja, serta munculnya ketidakpuasan kerja yang pada akhirnya berdampak negatif terhadap pencapaian tujuan organisasi. Hal ini sejalan dengan pendapat Wibowo (2021) menjelaskan bahwa kurangnya keselarasan antara kompetensi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja akan menghambat pencapaian tujuan organisasi karena pegawai tidak mampu bekerja secara optimal dan berkelanjutan.

Manfaat dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi ganda. Bagi instansi, hasil analisis ini menjadi dasar evaluasi dan pengambilan keputusan manajerial dalam menciptakan sistem kerja yang lebih kondusif. Bagi pegawai, penguatan faktor-faktor tersebut diharapkan mampu meningkatkan motivasi, semangat kerja, dan pengembangan profesionalisme individu. Hasil yang ingin dicapai melalui pengabdian ini adalah teridentifikasinya solusi konkret untuk mengatasi kesenjangan kinerja (*performance gap*) yang ada, seperti peningkatan keterampilan teknologi untuk menunjang kemandirian kerja, penguatan pengawasan untuk meminimalisir pelanggaran disiplin (presensi), serta penataan ruang kerja dan pola komunikasi yang lebih harmonis. Dengan perbaikan pada aspek-aspek tersebut, diharapkan kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Wajo dapat mencapai kategori maksimal guna mendukung penyelenggaraan tugas umum pemerintahan di bidang agama secara optimal.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang disusun sebagai rancangan menyeluruh dengan langkah-langkah sistematis. Pendekatan ini dipilih karena data utama diperoleh melalui instrumen kuesioner yang memungkinkan pengukuran secara objektif dan terstruktur. Penelitian dilaksanakan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Wajo selama dua bulan, terhitung sejak Desember 2025 hingga Februari 2026. Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh pegawai yang berjumlah 78 orang. Mengingat jumlah populasi yang relatif terbatas, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sensus atau *total sampling*, di mana seluruh anggota populasi dijadikan responden penelitian.

Data yang digunakan terdiri dari dua jenis, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer dikumpulkan langsung dari responden melalui kuesioner yang disusun berdasarkan indikator variabel penelitian. Sementara itu, data sekunder diperoleh melalui dokumen resmi, arsip, laporan, dan referensi relevan lainnya. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui empat metode utama: observasi langsung, wawancara dengan pegawai terkait, penyebaran kuesioner terstruktur, dan dokumentasi terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai. Pengukuran variabel dilakukan menggunakan skala Likert dengan rentang skor 1 (Sangat Tidak Setuju) hingga 5 (Sangat Setuju).

Teknik Analisis Data dilakukan secara bertahap menggunakan perangkat lunak SPSS. Tahap awal melibatkan analisis statistik deskriptif untuk menggambarkan karakteristik data. Selanjutnya, dilakukan uji kualitas data yang meliputi uji validitas menggunakan *Pearson Correlation* dengan taraf signifikansi di bawah 0,05 serta uji reliabilitas dengan kriteria nilai *Cronbach's Alpha* $\geq 0,60$. Sebelum dilakukan uji hipotesis, data harus memenuhi uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas (*Kolmogorov-Smirnov*), uji multikolinieritas (nilai VIF < 5), dan uji heteroskedastisitas (uji Glejser).

HASIL

Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai *corrected item-total correlation*. Nilai tersebut kemudian dibandingkan dengan nilai r tabel pada tingkat signifikansi 0,01 dengan uji dua sisi (Ghozali, 2016). Nilai r tabel ditentukan berdasarkan derajat kebebasan (*degree of freedom/df*), yaitu $df = n - 2$, dengan n merupakan jumlah responden. Suatu instrumen penelitian dinyatakan valid apabila nilai korelasi r hitung lebih besar daripada r tabel

(r hitung $>$ r tabel). Sebaliknya, instrumen dinyatakan tidak valid apabila nilai r hitung lebih kecil daripada r tabel (r hitung $<$ r tabel) (Astuti et al., 2014: 32). Pada penelitian ini jumlah responden sebanyak 80 orang, sehingga diperoleh nilai $df = 78$ dan nilai r tabel sebesar 0,2199. Hasil pengujian validitas untuk masing-masing variabel disajikan pada Tabel 14:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Item Pertanyaan	R Hitung	R Table	Kesimpulan
X1.1	0,647	0.2199	Valid
X1.2	0,886	0.2199	Valid
X1.3	0,847	0.2199	Valid
X1.4	0,693	0.2199	Valid
X1.5	0,603	0.2199	Valid
X2.1	0,738	0.2199	Valid
X2.2	0,741	0.2199	Valid
X2.3	0,787	0.2199	Valid
X2.4	0,715	0.2199	Valid
X2.5	0,660	0.2199	Valid
X3.1	0,845	0.2199	Valid
X3.2	0,833	0.2199	Valid
X3.3	0,826	0.2199	Valid
X3.4	0,776	0.2199	Valid
X3.5	0,674	0.2199	Valid
Y1	0,699	0.2199	Valid
Y2	0,802	0.2199	Valid
Y3	0,856	0.2199	Valid
Y4	0,869	0.2199	Valid
Y5	0,766	0.2199	Valid

Sumber: Data primer diolah (2026)

Hasil pengujian validitas instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur variabel Kompetensi (X1), Disiplin Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3), dan Kinerja Pegawai (Y) disajikan pada Tabel berikut. Pengujian validitas ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui sejauh mana setiap butir pernyataan dalam kuesioner mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat dan konsisten, sehingga instrumen penelitian yang digunakan dapat dinyatakan layak untuk digunakan pada tahap analisis data selanjutnya.

Berdasarkan tabel 14, dapat di ketahui bahwa variabel Kompetensi (X1), Disiplin Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3), dan Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai validitas di atas nilai r tabel yaitu sebesar 0,2199. Sehingga dapat di simpulkan bahwa keseluruhan item kuesioner dalam penelitian ini lulus pada uji validitas.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat keandalan instrumen penelitian dalam mengukur suatu variabel secara konsisten. Dalam penelitian ini, pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu variabel dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60 (Sunyoto, 2013: 81). Hasil pengujian reliabilitas untuk masing-masing variabel penelitian disajikan pada Tabel 15 berikut, yang menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* sebagai dasar penentuan keandalan instrumen penelitian:

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Item	<i>Cronbach Alpha</i> (α)	Keterangan
Kompetensi	5	0,791	Realible
Disiplin kerja	5	0,774	Realible
Lingkungan kerja	5	0,850	Realible
Kinerja Pegawai	5	0,858	Realible

Sumber: Data primer diolah (2026)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada Tabel 3, diketahui bahwa seluruh variabel penelitian memiliki nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa setiap pernyataan dalam kuesioner memiliki tingkat keandalan yang baik. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan telah reliabel dan layak digunakan sebagai alat pengumpulan data. Hasil uji reliabilitas ini sesuai dengan kriteria yang dikemukakan oleh Sunyoto (2013: 81).

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data dalam model regresi memiliki distribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan untuk memastikan bahwa data yang digunakan memenuhi asumsi normalitas sebagai syarat analisis regresi. Kriteria pengujian normalitas ditentukan berdasarkan nilai signifikansi (Sig). Apabila nilai Sig lebih besar dari 0,05 ($\text{Sig} > 0,05$), maka data dinyatakan berdistribusi normal. Sebaliknya, apabila nilai Sig lebih kecil dari 0,05 ($\text{Sig} < 0,05$), maka data dinyatakan tidak berdistribusi normal. Berikut hasil pengujian normalitas dalam penelitian ini ditampilkan pada tabel 16 berikut:

**Tabel 4. Hasil Uji Normalitas:
One Sample Kolmogorov – Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		78
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.32731558
Most Extreme Differences	Absolute	.084
	Positive	.084
	Negative	-.075
Test Statistic		.084
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e Sig.		.185
	99% Confidence Interval	Lower Bound Upper Bound
		.175 . .195

- a. distribution is Normal.
- b. Test Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.
- e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 299883525.

Sumber: Data primer diolah (2026)

Berdasarkan hasil uji normalitas pada Tabel 4, diketahui bahwa nilai signifikansi (Sig) lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data penelitian berdistribusi normal, sehingga dapat dikatakan bahwa data yang digunakan telah memenuhi syarat untuk dilakukan analisis statistik selanjutnya.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan yang kuat antarvariabel independen dalam model regresi linear berganda. Adanya korelasi yang tinggi antarvariabel independen dapat mengganggu keakuratan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Suatu model regresi dinyatakan tidak mengalami multikolinearitas apabila nilai VIF tidak lebih dari 10 dan nilai tolerance lebih besar dari 0,10. Dengan demikian, apabila kriteria tersebut terpenuhi, maka model regresi dapat dikatakan terbebas dari masalah multikolinearitas (Sunyoto dkk., 2013).

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearita

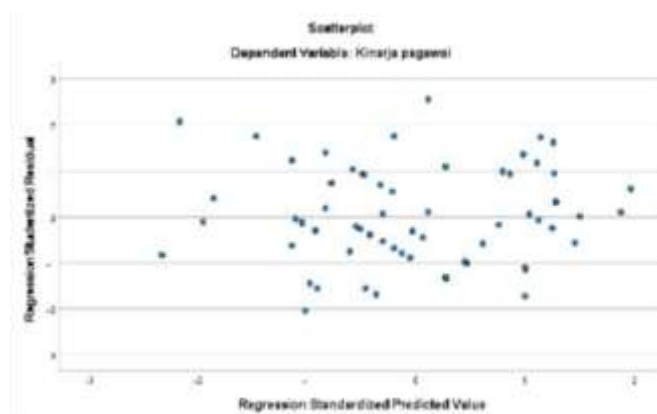
Coefficients ^a		Model	Tolerance VIF
Colinearity Statistics			
1	Kompetensi	.768	1.303
	Disiplin kerja	.716	1.397
	Lingkungan kerja	.679	1.472

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan Tabel 5, variabel Kompetensi dan Disiplin Kerja memiliki nilai tolerance di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10. Artinya, dalam model regresi tidak terdapat masalah multikolinearitas, sehingga data tersebut layak digunakan dalam penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan varians residual antar pengamatan. Pengujian ini dapat dilakukan dengan melihat grafik scatterplot. Jika titik-titik pada grafik menyebar secara acak, tidak membentuk pola tertentu, dan tersebar di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada Gambar 2 di bawah ini.



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data primer diolah (2026)

Berdasarkan Gambar 2, grafik *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik data menyebar secara acak di sekitar sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi. Dengan demikian, model regresi tersebut layak digunakan untuk memprediksi kinerja pegawai berdasarkan variabel Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja.

Analisis Regresi Linear Berganda

Setelah uji asumsi klasik dilakukan dan hasilnya menunjukkan bahwa model regresi telah memenuhi seluruh asumsi, langkah selanjutnya adalah melakukan evaluasi dan interpretasi model regresi berganda. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui hubungan antarvariabel serta mengukur seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan program SPSS, diperoleh persamaan regresi yang dapat dilihat pada Tabel 6 berikut.

Tabel 6. Model Persamaan Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.599	.389		-1.538	.128
	Kompetensi	.245	.074	.257	3.297	.002
	Disiplin kerja	.290	.094	.250	3.095	.003
	Lingkungan kerja	.569	.095	.493	5.962	.000

a. Dependent Variabel: Kinerja Pegawai

Berdasarkan pada Tabel 6, Maka persamaan regresi yang di dapatkan dari hasil perhitungan adalah sebagai berikut:

$$Y = -0,599 + 0,245 X_1 + 0,290 X_2 + 0,569 X_3$$

Model tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar -0,599 hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel ini Kompetensi (X1), Disiplin kerja (X2) dan Lingkungan kerja (X3) bernilai 0 maka variabel Kinerja Pegawai sebesar -0,599.
2. Berdasarkan Tabel 18 hasil uji regresi yang menunjukkan bahwa variabel Kompetensi (X1) memiliki koefisien regresi positif dengan nilai yaitu $b = 0,245$. Artinya apabila terjadi kenaikan nilai variabel Kompetensi (X1), maka akan terjadi kenaikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).
3. Berdasarkan Tabel 18 hasil uji regresi yang menunjukkan bahwa variabel Disiplin kerja (X2) memiliki koefisien regresi positif dengan nilai yaitu $b = 0,290$. Artinya apabila terjadi kenaikan nilai variabel Disiplin kerja (X2), maka akan terjadi kenaikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).
4. Berdasarkan Tabel 18 hasil uji regresi yang menunjukkan bahwa variabel Lingkungan kerja (X3) memiliki koefisien regresi positif dengan nilai yaitu $b = 0,569$. Artinya apabila terjadi kenaikan nilai variabel Lingkungan kerja (X3), maka akan terjadi

kenaikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

Uji Hipotesis

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 7 berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.810 ^a	.656	.642	.33388

a. Predictor: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompetensi, Disiplin Kerja

b. Dependent Variabel: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R^2) pada Tabel 7, diperoleh nilai Adjusted R-Square sebesar 0,656. Nilai tersebut menunjukkan bahwa 65,6% perubahan atau variasi pada Kinerja Pegawai (Y) dapat dijelaskan oleh tiga variabel independen dalam penelitian ini, yaitu Kompetensi (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3). Hal ini berarti ketiga variabel tersebut memiliki kontribusi yang cukup besar dalam memengaruhi Kinerja Pegawai. Semakin baik kompetensi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja, maka kinerja pegawai cenderung meningkat. Sementara itu, sisanya sebesar 29,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini, seperti kemungkinan faktor motivasi, kepemimpinan, kompensasi, atau variabel lainnya. Dengan demikian, meskipun model penelitian ini sudah cukup kuat dalam menjelaskan kinerja pegawai, masih terdapat faktor lain di luar penelitian yang juga berperan.

Uji t (Uji Parsial)

Uji t atau uji parsial digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen secara sendiri-sendiri. Dengan kata lain, uji ini bertujuan untuk melihat seberapa besar pengaruh setiap variabel bebas terhadap variabel terikat tanpa dipengaruhi oleh variabel bebas lainnya. Pengujian dilakukan dengan melihat nilai signifikansi (Sig.) dari t hitung. Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (Sig. < 0,05), maka variabel independen tersebut dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 (Sig. > 0,05), maka variabel

tersebut tidak berpengaruh signifikan. Hasil pengujian uji t dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Uji t (Uji Parsial)

Coefficients^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	-.599	.389		
	Kompetensi	.245	.074	.257	3.297 .002
	Disiplin kerja	.290	.094	.250	3.095 .003
	Lingkungan kerja	.569	.095	.493	5.962 .000

a. Dependent Variabel: Kinerja Pegawai

Sumber: Data primer diolah (2026)

Berdasarkan hasil uji t (uji parsial) pada Tabel 20, Dapat di jelaskan sebagai berikut :

1. Pengujian Hipotesis Pertama (H1)

Tabel 20 menunjukkan bahwa variabel Kompetensi (X1) memiliki tingkat signifikan sebesar 0,002 yaitu lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti hipotesis diterima sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Kompetensi (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Nilai t yang bernilai +3,297 menunjukkan pengaruh yang diberikan bersifat positif terhadap variabel dependen.

2. Pengujian Hipotesis Kedua (H2)

Tabel 20 menunjukkan bahwa Disiplin kerja (X2) memiliki tingkat signifikan sebesar 0,003 yaitu lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti hipotesis diterima sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Nilai t yang bernilai +3,095 menunjukkan pengaruh yang diberikan bersifat positif terhadap variabel dependen.

3. Pengujian Hipotesis Ketiga (H3)

Tabel 20 menunjukkan bahwa Lingkungan kerja (X3) memiliki tingkat signifikan sebesar 0,000 yaitu lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti hipotesis diterima sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Lingkungan kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Nilai t yang bernilai +5,962 menunjukkan pengaruh yang diberikan bersifat positif terhadap variabel dependen.

b. Uji F (Uji Simultan)

Uji Simultan (Uji F) di gunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen mempunyai pengaruh yang sama terhadap variabel independen. Pengujian dilakukan menggu-

nakan uji distribusi F, yaitu dengan membandingkan antara nilai kritis F (F Tabel) dengan nilai F hitung yang terdapat pada Tabel ANOVA. Uji F berguna untuk menguji apakah ada pengaruh Pengaruh variabel Kompetensi (X1), Disiplin kerja (X2) dan Lingkungan kerja (X3) gabungan dari pengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Adapun cara yang kita gunakan sebagai acuan atau pedoman untuk melakukan uji hipotesis dalam uji F adalah dengan membandingkan nilai signifikan (sig.) atau nilai probabilitas hasil output Anova Jika nilai sig. < 0,005, maka hipotesis diterima jika nilai signifikan > 0,005 maka hipotesis ditolak. Adapun hasil output SPSS dalam analisis regresi berganda dibuatkan.

Tabel 8. Hasil Uji F (Uji Simultan)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	15.712	3	5.237	46.981	.000 ^b
	Residual	8.249	74	.111		
	Total	23.962	77			

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

b. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Kompetensi, Disiplin kerja

Sumber: Data primer diolah (2026)

Tabel 8 menunjukkan bahwa tingkat signifikansi sebesar 0,000 yakni lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Kompetensi (X1), Kompetensi (X2) dan Lingkungan kerja (X3) secara simultan (bersama-sama) mempunyai pengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y), dengan probabilitas 0,000. Karena probabilitas jauh lebih kecil dari nilai signifikan 0,05, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi tingkat Kinerja Pegawai.

SIMPULAN

Berdasarkan data yang telah dikumpul dan pengujian hipotesis dengan analisis regresi linear berganda telah dilakukan, maka simpulan dari penelitian ini adalah semakin baik atau tinggi kompetensi seorang pegawai maka semakin tinggi tingkat kinerja pegawai tersebut, begitupun sebaliknya semakin buruk kompetensi seorang pegawai maka akan berpengaruh buruk terhadap kinerja pegawai. Semakin baik disiplin kerja seorang pegawai maka semakin baik kinerja pegawai tersebut, begitupun sebaliknya semakin buruk disiplin kerja seorang pegawai maka akan berpengaruh buruk terhadap kinerja pegawai. Semakin baik lingkungan kerja seorang pegawai maka semakin baik kinerja pegawai, begitupun sebaliknya semakin buruk lingkungan kerja pegawai maka akan berpengaruh buruk terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Afifah, M., & Gracia, B. A. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Yan Sinergi Langgeng Kabupaten Tangerang. *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya*, 4(1), 1-8.
- Amang, B., & Zakaria, J. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja , Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Hotel Four Point By Sheraton Makassar. 3(1), 1991–2005.
- Amin, M. A. N. (2018). Analisis Perbandingan Abnormal return dan Trading volume activity Sebelum dan Sesudah Pengumuman Pembelian Kembali Saham (Buyback Stock). *Multiplier: Jurnal Magister Manajemen*, 3(1), 85-99. <https://doi.org/10.24905/mlt.v3i1.42>
- Amin, M. A. N. (2022). Analisis Perbandingan Abnormal return, Return saham dan Likuiditas Saham Sebelum dan Sesudah Buyback Saham. *Multiplier: Jurnal Magister Manajemen*, 3(2), 100-109. <https://doi.org/10.24905/mlt.v3i2.49>
- Amin, M. A. N., Oktavianti, S., & Saputra, B. (2025). Ketegangan Politik Timur Tengah 2025 pada Saham Energi di Indonesia. *Multiplier: Jurnal Magister Manajemen*, 6(1), 239-247. <https://doi.org/10.24905/mlt.v6i1.111>
- Amin, M. A. N., Oktavianti, S., & Saputra, B. (2025). Pengaruh Current Ratio, Net Profit Margin, Debt To Equity Ratio Terhadap Dividen Payout Ratio. *Multiplier: Jurnal Magister Manajemen*, 6(1), 1275-1288. <https://doi.org/10.24905/mlt.v6i2.278>
- Ardiyansyah, M. (2021). Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Urusan Agama (Kua) Di Kawedanan Jabung.
- Basirun, R., Mahmud, A., Syahnur, M. H., & Prihatin, E. (2022). The Influence of Work Environment and Work Discipline on Employee Performance (in Indonesian). *Center of Economic Students Journal*, 5(4), 318–329. <https://doi.org/10.56750/csej.v5i4.551>
- Hapsari, I., & Putriana, L. (2022). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Ditjen Ppktrans Kemendesa Pdt. 2(September), 81–91.
- Haslindah, A., Modding, B., Alam, R., & Zakaria, J. (2022). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Pekerja Dan Kinerja Pekerja Proses Panen Padi Kelompok Tani Kabupaten Pinrang. *ILTEK:JurnalTeknologi*, 17(01),59-67. <https://iltek.ft-uim.ac.id/index.php/ILTEK/Article/View/65>
- Ibrahim, N., & S, E. S. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Bank Bca Kcp Citra Towers Kemayoran. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 9(2).
- Kadir, M. (2022). Pengaruh Kompetensi SDM Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Pada Lingkup Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kota Parepare (Doctoral Dissertation, Universitas Hasanuddin).
- Karina, V., Gadzali, S. S., & Budiarti, I. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Hade Dinamis Sejahtera. *The World Of Business Administration*

Journal, September, 117–123.

- Koentari, S. E. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Shin Han Indonesia.
- M Riski Arif Bachtiar, M. R. A. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt Berkah Sarana Inti (Doctoral Dissertation, Stia Manajemen Dan Kepelabuhan Barunawati Surabaya).
- Madjid, N., & Mas'ud, M. (2023). Pengaruh Kompetensi , Disiplin Kerja Dan Insentif Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu. 2(April), 153–166. <https://E-Jurnal.Nobel.Ac.Id/Index.Php/Cai/Article/View/3677>
- Momot, F. O. E. (2025). Economics And Digital Business Review Penataan Ruang Perumahan Dan Kawasan Pemukiman. 6(2), 1576–1593.
- Mulyawan, F. P., Basalamah, S., & Hamzah, M. F. (2025). Pengaruh Kompetensi, Pendidikan, Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Tagana Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan. RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business, 4(3), 1012–1024. <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i3.2111>
- Mulyono, J. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pengairan Kabupaten Lampung Tengah. Jurnal Progress Administrasi Publik, 1(2), 50-60.
- Najdah Thalib, Basri Modding, R. K. (2024). “Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Makassar. Tata kelola 34. 11, 34–48. <https://www.researchgate.net/publication/384409743>
- Nolanda, A. (2024). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Sahabat Tunas Muda Cabang Green Lake (DoctoralDissertation,Kodeuniversitas041060#Universitasbuddhidharma).
- Nur'afni, A. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Biofive Sejahtera Indonesia. Aprillia Nur'afni.
- Nuriati, & Firman, A. (N.D.). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Sidenreng Rappang. 5.
- Pramesty, J. L., & Raharja, I. (2025). Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Umum Sekretariat Direktorat Jenderal Perkebunan Dan Bagian Tata Usaha Direktorat Tanaman Kelapa Sawit Dan Aneka Palma. Jurnal Penelitian Ilmiah Multidisiplin, 9(7).
- Rachmawati, S. (2025). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Karang Bahagia (Doctoral Dissertation, Universitas Pelita Bangsa).
- Radwa, P. A. (2024). Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Bmt As'adiyah Sengkang Kabupaten Wajo (Doctoral Dissertation, Universitas Muslim Indonesia Makassar).
- Ramli, M., & Alam, R. (2021). Kebudayaan Dan Pariwisata Kota Parepare The Influence Of

- Employee Competence , Emotional Intelligence And Commitment As Employee Performance In The Office Culture And Tourism Of The City Of Parepare. 4(April), 66–74.
- Rangkuti, D. A., & Risal, T. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Provinsi Sumatera Utara. *RIGGS: Journal Of Artificial Intelligence And Digital Business*, 4(3), 7719-7727.
- Rony, Z. T., & Rohaeni, H. (2024). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Jaya Bakti Raharja. *Jurnal Kewirausahaan Dan Multi Talenta*, 2(1), 41-48.
- Setiani, L., & Amin, M. (2024). Pengaruh Capital Adequacy Ratio, Loan To Deposit Ratio, Operating Expense To Operating Income Terhadap Perubahan Laba. *Multiplier: Jurnal Magister Manajemen Учредители: Universitas Pancasakti*, 5(1), 41-55. <https://doi.org/10.24905/mlt.v5i1.5>
- Surung, W., Kamase, J., & Gusti, D. H. (2023). Pengaruh Kompetensi SDM, Disiplin Kerja, Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Asn Pada Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan Dan Aset Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar. *Jurnal Cash Flow*, 2(1), 228–237. <https://ejurnal.nobel.ac.id/index.php/jcf/article/download/3788/2017>
- Tamba, I., & Langgeng, S. (2024). Machine Translated By Google Pengaruh Motivasi , Disiplin Kerja Dan Kinerja Terhadap Hasil Kerja Eastsun Machine Translated By Google.
- Tandra, S. L. (2024). Pengaruh Kompetensi, Skill Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Pegawai Potrait Room (Doctoral Dissertation, Universitas Pgrri Madiun).
- Uswah, M. K., & Wahid, M. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja , Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT . PLN (Persero) UPT Makassar. 7(1), 46–58.
- Utami, N. M. S., Pramana, P. D. A., & Saraswati, N. P. A. S. (2024). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Bpr Sangheh Badung. *Emas*, 5(5), 38-48.
- Wajo, K. A. B., & Wajo, W. P. (2025). Statement Of Financial Transaction. 20251204.
- Zulchizar, A. F., Talkah, A., & Baehaki, I. (2023). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Di IAIN Kediri. *Otonomi*, 23(2), 258-263
- Zulfah, P. I., Nursiani, N. P., Salean, D. Y., & Maak, C. S. (2025). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Pegadaian Cabang Oesapa Kota Kupang. *Glory Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 6(3), 865-878.