

PENGARUH KOMPETENSI, DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN KABUPATEN LOMBOK BARAT

¹Dila Rahmasari¹, Indah Ariffianti², Syaiful Amri³

^{1,2,3}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AMM Mataram

Email: rahmasdila@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai, disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Lombok Barat, serta pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Lombok Barat. Responden dalam penelitian ini sebanyak 52 orang. Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian asosiatif, teknik pengambilan sampel menggunakan *sampling jenuh* dengan pengukuran *skala likert*. Data diproses melalui *program spss*, dengan teknis analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Lombok Barat dengan nilai t-hitung > t-tabel yaitu (3,024 > 1,677) dan nilai signifikansi (0,004 < 0,05), (2) disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Lombok Barat dengan nilai t-hitung > t-tabel yaitu (2,040 > 1,677) dan nilai signifikansi (0,047 < 0,05), (3) lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Lombok Barat dengan nilai t-hitung > t-tabel yaitu (2,647 > 1,677) dan nilai signifikansi (0,011 < 0,05). (4) kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Lombok Barat dengan nilai F-hitung > F-tabel yaitu (13,131 > 2,565) dan nilai signifikansi (0,000 < 0,05). Berdasarkan hasil analisis tersebut maka dapat diambil suatu kesimpulan bahwa kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Lombok Barat.

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

Abstract

This study aims to determine the effect of competence on employee performance, work discipline on employee performance and work environment on employee performance at the Industry and Trade Office of West Lombok Regency, as well as the influence of competence, work discipline and work environment on employee performance at the Lombok Regency Industry and Trade Office. West. Respondents in this study were 52 people. The type of research used is associative research, the sampling technique uses saturated sampling with Likert scale measurements. The data is processed through the SPSS program, with technical multiple linear regression analysis. The results showed that: (1) competence had an effect on employee performance at the Department of Industry and Trade of West Lombok Regency with a value of t-count > t-table, namely (3,024 > 1,677) and significance value (0,004 < 0,05), (2) work discipline had an effect on employee performance at the Department of Industry and Trade in West Lombok Regency with a t-count value > t-table, namely (2,040 > 1,677) and significance value (0,047 < 0,05), (3) The work environment affects the performance of employees at the Industry and Trade Office of West Lombok Regency with a t-count value > t-table, namely (2,647 > 1,677) and significance value (0,011 < 0,05). (4) Competence, work discipline and work environment on employee performance at the Department of Industry and Trade of West Lombok Regency with an F-count > F-table (13.131 > 2.565) and significance value (0,000 < 0,05). Based on the results of this analysis, it can be concluded that competence, work discipline and work environment have an influence on employee performance at the Industry and Trade Office of West Lombok Regency.

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

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan bagian integral dan memegang peranan penting dalam suatu organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif dalam setiap aktivitas organisasi. Tanpa adanya sumber daya yang berkualitas maka suatu organisasi tidak dapat menjalankan kegiatannya dengan baik.. Terlebih lagi pada zaman globalisasi seperti sekarang ini, sumber daya manusia benar-benar dituntut memiliki kualitas yang baik sehingga dapat mengimbangi kemajuan teknologi dan informasi. Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan bersama, Keberhasilan dalam pencapaian tujuan dapat dilihat dari hasil kinerja organisasi tersebut yang tidak lepas dari kinerja sumber daya manusia yang dimilikinya (Rosmaini, 2019).

Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2011). Kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai serta merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan suatu pekerjaan yang diminta (Indrasari, 2017). Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut (Wibowo, 2016).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah Kompetensi (Kemampuan). Kompetensi adalah kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang disyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai hasil yang diharapkan (elizar, hasrudy, 2018), Tetapi beda halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh (Dila Agustin, 2020) dengan judul Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Konveksi Kalary Sukoharjo) menunjukan hasil bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Faktor berikutnya yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis (Sutrisno, 2009). Terdapat empat indikator disiplin kerja, yaitu: 1) taat terhadap aturan waktu, 2) taat terhadap peraturan perusahaan, 3) taat terhadap aturan

perilaku dalam pekerjaan, 4) taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan (Sutrisno, 2009), Tetapi beda halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rahmania, N D Agustin, 2014) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Dr. Soetomo Surabaya, menunjukkan hasil disiplin kerja memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selain kompetensi dan disiplin kerja, yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok (Mangkunegara, 2017), Tetapi, berbeda dengan halnya penelitian yang dilakukan oleh (Natalia Nurhastuti, 2011) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada Bakpia Japon, Lopati, Trimurti, Srandakan, Bantul, Yogyakarta) menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini berfokus pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Lombok Barat yang dimana pada dinas ini berperan sebagai peran perekonomian kabupaten Lombok barat yang berbasis pada ekonomi kerakyatan. Dengan demikian diharapkan mampu menopang perekonomian yang mandiri, memberikan pelayanan prima kepada masyarakat serta dapat meningkatkan kesempatan berusaha, dan juga dapat meningkatkan kesejahteraan.

Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Lombok Barat terkait Kinerja pegawai yang belum optimal, hal ini tidak sesuai dengan penyelesaian SPJ yang seharusnya di triwulan I harus dicapai 15% tetapi sampai akhir triwulan I yang tercapai hanya 10%, mas dan juga terkait penilaian SAKIP (Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah) belum mencapai hasil yang telah ditetapkan yang dimana harus dicapai yaitu grade A tetapi pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Lombok Barat grade yang dicapai yaitu grade B. Kemudian kinerja pegawai yang belum optimal juga terkait tidak sesuai dengan SOP yang ada terbukti dalam rekomendasi pembuatan SIUP, pegawai belum menyelesaikan sesuai dengan tugas pokoknya serta dalam penyelesaian pekerjaan tidak sesuai

dengan waktu yang telah ditentukan padahal di dalam SOP sudah ada batas waktu penyelesaian yaitu dalam waktu 3 hari.

Beberapa hal yang mempengaruhi tingkat kinerja pegawai adalah kompetensi. Kompetensi pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Lombok Barat dapat dilihat berdasarkan latar belakang pendidikannya, saat ini Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Lombok Barat masih memiliki pegawai dengan latar belakang pendidikan yang tidak saling mendukung dengan jabatannya. Seperti pegawai dengan lulusan ilmu politik ditempatkan pada bidang pengujian mutu barang ahli muda, lulusan sains ditempatkan pada bidang pengelolaan pemanfaatan barang milik daerah, lulusan pertanian ditempatkan pada bidang kepegawaian, lulusan ilmu komputer ditempatkan pada bidang pengembangan produk unggulan daerah.

Hal lain yang mempengaruhi tingkat kinerja pegawai adalah disiplin kerja pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Lombok Barat, berdasarkan wawancara yang dilakukan penulis terdapat tindakan tidak disiplinnya pegawai dalam bekerja, seperti terlihat dari banyak pekerjaan yang telah ditargetkan tidak dapat diselesaikan tepat pada waktu dan juga ketepatan waktu para pegawai datang dan pulang sesuai dengan peraturan yang ada.

Fenomena selanjutnya yang diamati penulis adalah lingkungan kerja pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Lombok Barat yang tidak kondusif. Dengan adanya lingkungan yang tidak kondusif membuat pegawai tidak nyaman dalam bekerja, seperti kebersihan lingkungan kantor, kerapian tata letak dokumen-dokumen atau berkasa-berkas yang tidak sesuai dengan penataan yang baik dan juga beberapa ruang kerja pegawai yang tidak menggunakan AC atau

kipas angin sehingga membuat pegawai tidak nyaman dalam mengerjakan pekerjaannya di ruangan kerja, dan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai yang baik.

Metode Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara, kuesioner dan dokumentasi. Populasi yang digunakan adalah seluruh pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Lombok Barat, Sampel yang digunakan adalah seluruh pegawai dengan jumlah 52 responden, dengan teknik pengambilan sampel yaitu *sampling jenuh*. Jenis data yang digunakan adalah data kualitatif dan kuantitatif, sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala liker dan uji instrumen yaitu uji validitas dan uji reliabilitas, kemudian uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas. Selanjutnya alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis yang terdiri dari uji t, uji f dan koefisien determinasi. Dalam penelitian ini alat analisis data dilakukan dengan bantuan program SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. HASIL

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Jika pada tingkat signifikan 5% nilai r hitung > r tabel maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut valid. Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1.1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Signifikan	Keterangan
Kompetensi	X1.1	0.751	0.2732	0,000	Valid
	X1.2	0.754	0.2732	0,000	Valid
	X1.3	0.825	0.2732	0,000	Valid
	X1.4	0.669	0.2732	0,000	Valid
	X1.5	0.738	0.2732	0,000	Valid
	X1.6	0.712	0.2732	0,000	Valid
Variabel	Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Signifikan	Keterangan
	X2.1	0.824	0.2732	0.000	Valid

Disiplin Kerja	X2.2	0.890	0.2732	0.001	Valid
	X2.3	0.814	0.2732	0.000	Valid
	X2.4	0.802	0.2732	0.000	Valid
Variabel	Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Signifikan	Keterangan
Lingkungan Kerja	X3.1	0.647	0.2732	0.000	Valid
	X3.2	0.866	0.2732	0.000	Valid
	X3.3	0.775	0.2732	0.000	Valid
	X3.4	0.754	0.2732	0.000	Valid

Dalam penelitian ini nilai r-hitung seluruh variabel lebih besar dari nilai r-tabel, sehingga seluruh butir instrumen dalam penelitian ini valid.

Uji reliabilitas bertujuan untuk melihat sejauh mana hasil pengukuran dapat

dipercaya dan diperoleh hasil dengan konsistensi pengukuran yang baik. Jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 maka semua variabel dalam penelitian dinyatakan reliabel. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1.2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Batas Reliabilitas	Keterangan
Kompetensi	0.831	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja	0.851	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja	0.762	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai	0.877	0,60	Reliabel

Dalam penelitian ini Seluruh Variabel memperoleh nilai *Cronbach Alpha* > 0,6, sehingga seluruh pernyataan dalam kuesioner tersebut dinyatakan reliabel.

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai

distribusi normal atau tidak. Uji normalitas data dilakukan dengan uji Kolmogorov-Smirnov. Residual berdistribusi normal, bila tingkat signifikansinya lebih besar dari 0,05. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1.3 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		52	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000	
	Std. Deviation	1,35193418	
Most Extreme Differences	Absolute	,152	
	Positive	,139	
	Negative	-,152	
Test Statistic		,152	
Asymp. Sig. (2-tailed)		,004 ^c	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	,166 ^d	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,156
		Upper Bound	,176

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa tingkat signifikansi residual sebesar 0,166 yang lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa model penelitian ini memiliki data yang normal.

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi

ketidaksamaan variansi dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Pengujian heteroskedastisitas pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji glejser. Hasil uji heteroskedastisitas dapat diliha pada tabel di bawah ini:

Tabel 1.4 Hasil uji heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,758	2,015		1,865	,068
	X1	-,103	,058	-,271	-1,771	,083
	X2	,082	,095	,137	,864	,392
	X3	-,086	,088	-,144	-,986	,329

a. Dependent Variable: Abs_Res

Hasil pengujian menunjukkan nilai signifikansi masing-masing variabel bebas dalam persamaan regresi di atas 0,05. Hal ini berarti data bebas dari gejala heteroskedastisitas.

Uji multikolinearitas melihat nilai

tolerance atau variance inflation factor(VIF). Jika tolerance lebih besar dari 0,10 atau VIF kurang dari 10 maka dikatakan tidak ada multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas dapat diliha pada tabel di bawah ini:

Tabel 1.5 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
(Constant)	,619	2,833		,218	,828		
X1	,248	,082	,359	3,026	,004	,814	1,228
X2	,272	,133	,251	2,044	,046	,761	1,315
X3	,326	,123	,300	2,648	,011	,890	1,124

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil pengujian, bahwa semua variabel mempunyai nilai toleransi di atas 0,10 dan nilai VIF di bawah 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

Model yang digunakan dalam menganalisa pengaruh kompetensi, disiplin

kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Lombok Barat adalah model regresi linear berganda dengan bantuan SPSS, serta di uji dengan tingkat signifikansi 5%. Hasil uji regresi linear berganda dapat diliha pada tabel di bawah ini:

Tabel 1.6 Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	,619	2,833		,218	,828
	X1	,248	,082	,359	3,026	,004
	X2	,272	,133	,251	2,044	,046
	X3	,326	,123	,300	2,648	,011

a. Dependent Variable: KINERJA

Hasil analisis pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Lombok Barat menunjukkan bahwa: Koefisien konstanta adalah sebesar 0,619 menyatakan bahwa jika variabel kompetensi (X1), disiplin kerja (X2), lingkungan kerja (X3) konstan pada angka 0 (nol) maka kinerja pegawai sebesar 0,619. Nilai koefisien regresi variabel Kompetensi (X1), berdasarkan persamaan regresi linier berganda tersebut diperoleh variabel kompetensi (X1) sebesar 0,248, Nilai koefisien regresi variabel Disiplin Kerja (X2), berdasarkan persamaan regresi

linier berganda tersebut diperoleh variabel disiplin kerja (X2) sebesar 0,272, Nilai koefisien regresi variabel Lingkungan kerja (X3), berdasarkan persamaan regresi linier berganda tersebut diperoleh variabel lingkungan kerja (X3) sebesar 0,326.

Analisis ini bertujuan untuk menguji pengaruh signifikan secara parsial antara variabel bebas yaitu kompetensi (X1), disiplin kerja (X2), lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Lombok Barat. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1.7 Hasil uji t Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,619	2,833		,218	,828
	X1	,248	,082	,359	3,026	,004
	X2	,272	,133	,251	2,044	,046
	X3	,326	,123	,300	2,648	,011

a. Dependent Variable: KINERJA

Hasil pengujian menunjukkan seluruh variabel kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Lombok Barat dengan nilai t-hitung > t-tabel, yang dimana t-tabel

memperoleh nilai 2,011.

Uji F digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat, yaitu dengan membandingkan F-hitung dengan F-tabel. Hasil uji f dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1.8 Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	76,536	3	25,512	13,137	0,0000 ^b
	Residual	93,214	48	1,942		
	Total	169,750	51			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, KOMPETENSI, DISIPLIN KERJA

Hasil pengujian menunjukkan F-hitung sebesar 13,137, Oleh karena F-hitung > F-tabel (13,137 > 2,79) maka Ho ditolak dan H1 diterima. Ini berarti bahwa kompetensi, disiplin kerja, lingkungan kerja, secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Lombok Barat.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Lombok Barat

Hasil pengujian menunjukkan t-hitung sebesar 3,024. Oleh karena t-hitung > t-tabel (3,024 > 2,011) dan nilai signifikansi yang diperoleh adalah (0,004 < 0,05), maka hipotesis H1 diterima dan H0 ditolak. Hasil menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Lombok Barat. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh kompetensi dari indikator pengetahuan, pemahaman, kemampuan, sikap, nilai dan minat terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Lombok Barat. Hasil penelitian menunjukkan indikator kemampuan memperoleh presentase tertinggi yaitu 0,825, sedangkan presentase terendah adalah indikator sikap yaitu 0,669.

2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Lombok Barat

Hasil pengujian menunjukkan t-hitung sebesar 2,040. Oleh karena t-hitung > t-tabel (2,040 > 2,011) dan nilai signifikansi yang diperoleh adalah (0,047 < 0,05), maka hipotesis H2 diterima dan H0 ditolak. Hasil menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Lombok Barat. Dapat disimpulkan bahwa terdapat disiplin kerja dari indikator taat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan instansi, taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan dan taat

terhadap peraturan lainnya di instansi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Lombok Barat. Hasil penelitian menunjukkan indikator taat terhadap peraturan instansi memperoleh presentase tertinggi yaitu 0,890 sedangkan presentase terendah adalah indikator taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan yaitu 0,802.

3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Lombok Barat

Hasil pengujian menunjukkan t-hitung sebesar 2,647. Oleh karena t-hitung > t-tabel yaitu (2,647 > 2,011) dan nilai signifikansi yang diperoleh adalah (0,011 < 0,05), maka hipotesis H3 diterima dan H0 ditolak. Hasil menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Lombok Barat. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja dari indikator suasana kerja, hubungan sesama rekan kerja, hubungan antara bawahan dengan pimpinan dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Lombok Barat. Hasil penelitian menunjukkan indikator hubungan sesama rekan kerja memperoleh presentase tertinggi yaitu 0,866 sedangkan presentase terendah adalah indikator suasana kerja yaitu 0,647.

4. Pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Lombok Barat

Hasil pengujian menunjukkan F-Hitung sebesar 13,131. Oleh karena F-hitung > F-tabel (13,131 > 2,79) dengan tingkat signifikansi (0,000 < 0,05), maka hipotesis H4 diterima dan H0 ditolak. Hasil menunjukkan bahwa kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Lombok Barat. Kinerja merupakan hal penting yang harus dimiliki

pegawai karena akan berdampak pada proses pelaksanaan dan penyelesaian tugas yang diberikan oleh instansi agar tujuan dan harapan dapat tercapai dengan baik.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis penelitian dan pembahasan di atas, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut: (1) Kompetensi (X1) berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Lombok Barat, dengan hasil nilai t-hitung > t-tabel yaitu (3,026 > 2,011). (2) Disiplin kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Lombok Barat, dengan hasil nilai t-hitung > t-tabel yaitu (2,044 > 2,011). (3) Lingkungan kerja (X3) berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Lombok Barat, dengan hasil . nilai t-hitung > t-tabel yaitu (2,648 > 2,011). (4) Kompetensi (X1), disiplin kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3) berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Lombok Barat, dengan hasil nilai F-hitung > F-tabel yaitu (13,137 > 2,79).

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

Atmaja, L. S. (2009). *Statistik untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
Firdaus, M.

Darmadi, H. (2011). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta

Dina Rande. (2019). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Mamuju Utara. *Jurnal Katalogis*, 101-109

Elfrida Fitriana L, M. S. (2020). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Hosindo Sejahtera. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 181-188

Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46-58.
Hasibuan, M. . (2016). *Manajemen*

Sumber Daya Manusia. PT.Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu S.P. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Dasar dan Kunci Keberhasilan*. (Jakarta: Toko Gunung Agung).

Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara

Indrasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Indomedia Pustaka

Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT. Raja Grafindo Persada.

Mangkunegara, A. P. (2006). *Perencanaan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Refika Aditama.

Mangkunegara, A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Moekiat. (2002). *Dasar-Dasar Motivasi*. Pionir Jaya

Nur Diana Rahmania, S. A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Dr. Soetomo Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 14-30.

Prawirosentono, S. (2008). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. BPFE UGM.

Rahmania, N D Agustin, S. (2014). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Smk Dr. Soetomo Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 3(12), 51-59.

Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1-15.

Sastrohadiwiryo. (2003). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. PT.Bumi Aksara.

Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Cetakan Kelima)*. PT. Refika Aditama.

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. PT. Alfabet.

Sugiyono. (2017). *Penelitian Kuantitatif*. ALFABETA.

Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.

Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. PT. Raja Grafindo Persada.

Wursanto, I. (2009). *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Andi Offset.

Zulkarnaen, W., Tinggi, S., Ekonomi, I., & Bandung, M. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sekolah Dasar*. December 2019, 14–25.