**Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perindustrian**

**Dan Perdagangan Kota Lubuklinggau**

**Dhea Febriani1, Ronal Aprianto SE,M.Si2, Agustinus Samosir SE.,Mh3**

**Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen Universitas Bina Insan, Lubuklinggau, Indonesia**

[**dheafebriani090619@gmail.com**](mailto:dheafebriani090619@gmail.com)**,** [**ronal.gbs@gmail.com**](mailto:ronal.gbs@gmail.com)**,** [**samosiragustinusmh@gmail.com**](mailto:samosiragustinusmh@gmail.com)

**ABSTRAK**

Penelitian dilakukan hanya untuk mengetahui pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kementerian Perindustrian dan Perdagangan kota Lubuklinggau. Penelitian ini menggunakan tes gambar terhadap 54 pegawai negeri sipil (PNS). Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan angket, observasi dan dokumentasi. Uji hipotesis utama yang jelas mengenai variabel kompetensi peningkatan hak terjadi pada angka 9,294 > ttabel 1,674. Sedangkan dengan thitung (9,294) > t tabel (1,674), dapat dikatakan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Uji hipotesis selanjutnya dengan jelas menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dalam produktivitas karyawan menunjukkan angka 9,259 > ttabel 1,674, sedangkan dapat dikatakan bahwa disiplin kerja khususnya memiliki kinerja karyawan karena angka 9,259 > 1,674. Uji hipotesis ketiga adalah variabel lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan menunjukkan nilai t hitung sebesar 1,797 > ttabel 1,674. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X) berpengaruh terhadap produktivitas (Y) tenaga kerja di perkantoran industri dan komersial kota Lübucklingau. Kemudian pada saat pengujian hipotesis keempat diperoleh angka f diketahui sebesar 31.573 > fabel I.675, sehingga terdapat pengaruh simultan terhadap Y antara variabel X1, X2, X3 pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan. Kota Lübucklingau.Kata Kunci : Kompetensi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai.

***ABSTRACT***

*The study was conducted fully to determine the effect of Competence, Work Discipline, and Work Environment on employee performance at the Lubuklinggau City Industry and Trade Office. This study uses a test with illustrations of a total of 54 Civil Servants (PNS). The procedure for compiling the data in this study was carried out through Questionnaires, Observations, and Documentation. Explicitly testing the primary hypothesis for the Competency variable in the implementation of the delegation occurred at tcount of 9.294>ttable of 1.674. With this it can be said that competence affects employee performance considering tcount (9.294) > t table (1.674). The next hypothesis testing, explicitly the Work Discipline variable on Employee Performance shows the value of tcount 9.259 > ttable 1.674, with this it can be said that Work Discipline fundamentally affects Employee Performance because tcount 9.259> 1.674. Testing the third hypothesis, namely the work environment variable on employee performance, shows the tcount 1.797 > ttable 1.674. This shows that the work environment variable (X) has an effect on employee performance (Y) at the Lubuklinggau City Industry and Trade Office. Then the fourth hypothesis testing is known that the fcount obtained is 31,573 > ftable I.675 so that it has a simultaneous effect between the variables* X, X, X *on Y in the Industry and Trade Office of Lubuklinggau City*

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

1. **PENDAHULUAN**

SDM yaitu sumber daya utama yang memiliki kerinduan, kapasitas, data, hiburan,kekuatan, dan pekerjaan. kemampuan sdm ini mempengaruhi usaha afiliasi dalam mencapai tujuannya. Bagaimana perkembangan terbaru, peningkatan inovasi, modal yang dapat diterima dan keterbukaan materi, jika tanpa sdm sulit bagi tempat kerja untuk mencapai tujuanya (Sutrisno, 2020).

Perilaku ikhlas ini dianggap sebagai utusan kewajiban dalam persahabatan (Priansa, 2018). Kompetensi berbasis keterampilan harus memiliki pilihan untuk membantu struktur yang ada untuk diimplementasikan dengan baik (Sutrisno, 2020). Disiplin kerja adalah keinginan dan kemampuan seseorang untuk menerapkan dan menyetujui norma-norma kepemimpinan yang berlaku pada dirinya (Sutrisno, 2020). Agen diperlakukan sebagai lingkungan kerja. Profesional merasa nyaman di tempat kerja. Takut disiapkan untuk menghabiskan lebih banyak waktu bekerja secara efisien, di sisi lain, lebih sedikit pekerjaan menyebabkan delegasi kurang efisien (Afandi, 2016).

Kinerja pegawai Disperindag Kota Lubuklinggau belum tercapai dengan baik karena kurangnya keinginan untuk mengambil tanggung jawab operasional atas backlog dan kurangnya kemampuan pegawai yang sesuai untuk melaksanakan jadwal kerja. pelanggaran kinerja pegawai, ketentuan waktu kerja Bakat adalah bakat yang diturunkan dari nilai jual seseorang. dan menerapkan hasil temuan dan perkembangannya (Fahmi, 2016). Kompetensi adalah kemampuan untuk menggabungkan informasi seperti kualitas, inspirasi, moral dan ketenangan (Taryyama, 2016).

Pengamatan terhadap pegawai dapat dilihat pada situasi pendidikan yang tidak sesuai dengan jabatan pegawai, misalnya lulusan pertanian menjadi pegawai pemerintah. dan karyawan dengan gelar sarjana hukum untuk posisi yang telah ditentukan. Sebagai Kepala Dinas Pertanian dan Perindustrian, lulusan SLTA akan menerima jabatan Ketua Upt Pasar Inpres. Pernyataan itu menyimpulkan bahwa kualifikasi Disperendach tidak sesuai dengan catatan akademisnya. Ada juga karyawan yang tidak tech savvy dan mengganggu pekerjaannya di kantor.

Disiplin kerja dikantor belum tercapai secara optimal. Dilihat dari absensi pegawai yaitu keterlambatan jam masuk kerja yang dibuktikan dengan fingerprint absensi pegawai. Selain itu ada pegawai tidak menggunakan waktu secara efektif. Kemudian, pada saat itu masih ada pegawai yang tidak mengikuti pedoman hierarkis, misalnya masih ada pekerja yang tidak menggunakan atribut lengkap selama jam kerja Lingkuungan kerja meruppakan instrument dan bahaan umum yang diallami, di mana seseorang indiividu beekerja, teknik kerja (Yoyo Sudaryono, Agus Ariwibowo, 2018). Lingkungan kerja yaitu iklim batin yang membahas elemen-elemen dalam asosiasi yang membentuk budaya dan iklim social dimana latihan untuk mencapai tujuan tersebut (Umar Nimran, 2015).

Hasil pengamatan PNS di Disperindag Kota Lubuklinggau, adapun permasalahan dalam lingkungan kerja seperti belum tersedianya ruang rapat yang begitu besar dengan jumlah pegawai yang ada, masih kurangnya fasilitas kerja berupa komputer dan meja serta kursi dengan jumlah pegawai yang ada. Kemudian pencahayaan dan suhu udara kurang baik. Selain itu masih belum adanya stabilitas tempat parkir kendaraan yang kurang karena berada dijalan umum. Mengingat latar belakang, para analis tertarik untuk meneliti dengan judul “**Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Lubuklinggau”**.

1. **METODOLOGI PENELITIAN**

Layanan Industri dan Komersial Lubuklingao adalah salah satu pemerintah di Lubuklingao dengan prinsip operasi ahli regional dalam modernisasi dan penggantian, serta pekerjaan tambahan yang disediakan oleh pemerintah dan pemerintah provinsi. Di bawah pimpinan Kepala Dinas yang berada di bawah kekuasaan dan tanggung jawab Walikota melalui Sekretaris Daerah. Ada tiga lokasi khusus operasi: UPTD di Pasar President Point, UPTD di Pasar Gunung Ajaib, dan UPTD di Pasar Simpang Pruk.

Penelitian ini dilakukan di Dinas Periindustrian dan Perdaagangan Kota Lubuklinggau yang beralamat Jl. Gelatik No.10 Kel. Pasar Pemiri Kec. Lubuklingau Barat. Waktunya dimulai dari proses perencanaan hingga laaporan selesai terhitung dari Januari 2021 sampai Juni 2021. Populasi yang dilakukan penelitian ini seluruh PNS bertotalkan 54 orang. Sampel jenuh adalah sampel yang diambil secara keseluruhan karena jumlah sampel tidak lebih dari 100 orang. Adapun sampel penelitian ini 54 orang PNS pada Disperindag Lubuklinggau.

Data primer berasal dari data mentah, dikumpulkan khusus unntuk keperluan riset (Sibrani, 2015). Jadi data primer yang digunakan oleh penulis yaitu berupa pembagian kuisioner di Disperindag Lubuklinggau. Data sekunder dikumpulkan melalui pertemuan berbeda, berasal sumber internal/ luar asosiasi (Sibrani, 2015). Informasi tambahan yang digunakan oleh penulis yaitu berupa jurnal, buku sebagai hipotesis dan informasi yang diberikan oleh Disperindag Lubuklinggau.

Untuk mendapatkan informasi yang diperlukan dalam aplikasi ini. Analis data survei mengumpulkan melalui: (1) Kuesioner. Kuesioner adalah metode informasi yang dilakukan dengan mengumpulkan kata-kata lisan dari responden untuk dijawab (Sugiono, 2019). (2) Observasi adalah metode pengumpulan. Informasi Hal ini jelas diklasifikasikan dalam kaitannya dengan prosedur seperti pertemuan dan survei. Prosedur pengumpulan data observasional digunakan ketika audit melibatkan perilaku manusia (Sugiono, 2019). (3) Dokumentasi adalah strategi pengelolaan data dengan cara merekam data survei (Bahreal Sia, Luis Marnisa, 2021). Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah untuk menguji akurasi. Uji Realitas Uji Normalitas Uji Linier Koefisien Korelasi Regresi Berganda Uji-t Uji-t Koefisien Regresi Berganda Judgment.

1. **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Hasil uji validitas dalam penelitian ini adalah skor korelasi > 0,396 yang dinilai dengan alpha 5%, suatu gagasan bahwa variabel dapat diatasi. Penilaian ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS Faktor yang diuji validitasnya terdiri dari tiga faktor independen yaitu kompetensi (X1), disiplin kerja (X2), lingkungan kerja (X3), dan komitmen 1 (satu. ) adalah kinerja pegawai ( Y) untuk menguji tingkat validitas survei. Jajak pendapat pertama dilakukan terhadap 25 pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Musi Rawas. Berikut hasil uji validitas dari kuisioner:

**Tabel 1. Hasil uji validitas variabel X1**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Item-Total Statistics** | | | |
| No | Nilai | Nilai | Keterangan |
| Rhitung | Rtabel | Validitas |
| (CITC) | (a=5%) |  |
|  | N=25 |  |
| 1 | 0,753 | 0,396 | Valid |
| 2 | 0,691 | 0,396 | Valid |
| 3 | 0,695 | 0,396 | Valid |
| 4 | 0,911 | 0,396 | Valid |
| 5 | 0,762 | 0,396 | Valid |
| 6 | 0,820 | 0,396 | Valid |
| 7 | 0,690 | 0,396 | Valid |
| 8 | 0,596 | 0,396 | Valid |
| 9 | 0,472 | 0,396 | Valid |
| Sumber : Olahan Data SPSS 22, Tahun 2021 | | | |

Tertulis bahwa menurut rtel>rtabel semua faktor kapasitansi valid pada 5% sig, sehingga 9 set yang ditunjukkan dalam survei dapat digunakan sebagai alat validasi. dan semua perintah menghitung >rtabel dengan .minimum rhitung 0,472 > dari rtabel 0,396 semua tentang menggunakan sambungan alat sebagai alat evaluasi penting.

**Tabel 2. Hasil uji validitas X2**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Item-Total Statistics** | | | |
| No | Nilai | Nilai | Keterangan |
| Rhitung | Rtabel | Validitas |
| (CITC) | (a=5%) |  |
|  | N=25 |  |
| 1 | 0,690 | 0,396 | Valid |
| 2 | 0,474 | 0,396 | Valid |
| 3 | 0,722 | 0,396 | Valid |
| 4 | 0,558 | 0,396 | Valid |
| 5 | 0,759 | 0,396 | Valid |
| 6 | 0,717 | 0,396 | Valid |
| 7 | 0,606 | 0,396 | Valid |
| 8 | 0,615 | 0,396 | Valid |
| 9 | 0,812 | 0,396 | Valid |
| 10 | 0,604 | 0,396 | Valid |
| 11 | 0,415 | 0,396 | Valid |
| 12 | 0,545 | 0,396 | Valid |
| Sumber : pengelolaan data SPSS 22, Tahun 2021 | | | |

Dimana dari 12 pernyataan pengujian pada 25 responden. Insentif rtabel 25 responden atau (N=25) dengan sig. 0,05 atau 5% setara dengan 0,396. Untuk variabel disiplin kerja semua aseris mendapat nilai rhitung>rtabel dengan nilai terendah rhitung 0,415 > rtabel 0,396. Maka ditemukan semua pernyataan dalam survey yang ditutup dari data dinyatakan sah maka bisa digunakan untuk berbagai informasi tambahan.

**Tabel 3. Hasil uji validitas variabel Variabel X3**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Item-Total Statistics | | | |
| No | Nilai | Nilai | Keterangan |
| Rhitung | Rtabel | Validitas |
| (CITC) | (a=5%) |  |
|  | N=25 |  |
| 1 | 0,591 | 0,396 | Valid |
| 2 | 0,616 | 0,396 | Valid |
| 3 | 0,570 | 0,396 | Valid |
| 4 | 0,623 | 0,396 | Valid |
| 5 | 0,424 | 0,396 | Valid |
| 6 | 0,695 | 0,396 | Valid |
| 7 | 0,764 | 0,396 | Valid |
| 8 | 0,771 | 0,396 | Valid |
| 9 | 0,674 | 0,396 | Valid |
| 10 | 0,480 | 0,396 | Valid |
| 11 | 0,411 | 0,396 | Valid |
| 12 | 0,548 | 0,396 | Valid |
| 13 | 0,440 | 0,396 | Valid |
| 14 | 0,425 | 0,396 | Valid |
| 15 | 0,545 | 0,396 | Valid |
| 16 | 0,401 | 0,396 | Valid |
| 17 | 0,406 | 0,396 | Valid |
| 18 | 0,490 | 0,396 | Valid |
| Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 22, Tahun 2021 | | | |

Melihat bahwa berdasarkan uji validitas variabel Lingkungan Kerja (X3)terhadap 25 responden pegawai di Dinas Perindag Musi Rawas dengan 18 penjelasan, ternyata nilai terkecil yang diamati adalah 0,401 sedangkan rtabel 0,396. Secara keseluruhan, semua hal pernyataan dinyatakan substansial, karena umumnya rhitung > rtabel pada tingkat signifikan 5% sehingga dimungkinkan untuk pemeriksaan tambahan.

**Tabel 4. Hasil Uji Validitas Kinerja Y**

| **Item-Total Statistics** | | | |
| --- | --- | --- | --- |
| No | Nilai | Nilai | Keterangan |
| R**hitung** | Rtabel | Validitas |
| (CITC) | (a=5%) |  |
|  | N=25 |  |
| 1 | 0,552 | 0,396 | Valid |
| 2 | 0,456 | 0,396 | Valid |
| 3 | 0,758 | 0,396 | Valid |
| 4 | 0,880 | 0,396 | Valid |
| 5 | 0,820 | 0,396 | Valid |
| 6 | 0,807 | 0,396 | Valid |
| 7 | 0,666 | 0,396 | Valid |
| 8 | 0,716 | 0,396 | Valid |
| 9 | 0,566 | 0,396 | Valid |

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 22, Tahun 2021

Maka pada saat itu, sangat baik dapat dinyataka sah pada 5% atau 0,05 menemukan ***rhitung > rtabel***. Insentif paling tinggi sebesar *rhitung 0*,880> *rtabel 0,396* sedangkan jumlah terkecil rhitung 0,456> rtabel 0,396. Ini berarti semua survei ditemukan ada dan bisa dilakkan untuk berbagai informasi selanjutnya. Sedangkan ahasil uji reliabilatsa dalam penelitian ini antara lain :

**Tabel 5. Hasil Uji Realibitas**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Variabel | Nilai *Cronbach's Alpha* | Nilai | Keterangan |
| rtabel |
| (a=5%) |
| N=25 |
| 1 | Kompetensi (X) | 0,917 | 0,396 | Reliable |
| 2 | Disiplin Kerja (X) | 0,900 | 0,396 | Reliable |
| 3 | Lingkungain Kierja (X₃) | 0,899 | 0,396 | Reliable |
| 4 | Kiinerja (Y) | 0,910 | 0,396 | Reliable |
| Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 22, Tahun 2021 | | | | |

Pada Tabel 4.5 di atas bahwa uji realibitas dapat dilihat dari korelasi antara skor variabel Kompetensi (X) nilai *Cronbachs Alpha* adalah sebesar 0,917, Variabel Disiplin Kerja (X) nilai *Cronbachs Alpha* adalah sebesar 0,900, Variabel Lingkungan Kerja (X₃) nilai *Cronbachs Alpha* adalah terebesar 0,899, Variabel Kinerja Pegawai (Y) nilai *Cronbachs Alpha* adalah sebesar 0,910 dengan nilai r**tabel** n=25 untuk tingkat signifikan a = 5% adalah sebesar 0,396. Nilai terendah *Cronbachs Alpha* adalah sebesar 0,899 *>* darirtabel sebesar 0,396. Berarti dari keseluruhan variabel, nilai *Cronbachs Alpha >* r**tabel** sebesar 0,396. Maka kuisioner sebagai alat pengukur dalam penelitian ini telah memenuhi syarat realibitas, sehingga dapat dijadikan alat ukur pada pada analisis selanjutnya. Berikut adalah hasil dari uji normalitas dalam penelitian ini :

**Tabel 6. Hasil Uji Normalitas**

| **One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test** | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | Kompetensi | Disiplin Kerja | Lingkungan Kerja |
| N | | 54 | 54 | 54 |
| Normal Parametesa,,b | Mean | .0000000 | .0000000 | .0000000 |
| Std. Deiation | 1.97491713 | 1.97950615 | 3.12609480 |
| Most Extrme Differenes | Absolte | .083 | .098 | .080 |
| Postive | .083 | .098 | .047 |
| Negative | -.060 | -.064 | -.080 |
| Kolmogrov-Smirov Z | | .613 | .721 | .585 |
| Asyp. Sig. (2-tailed) | | .847 | .676 | .884 |
| a. Test distributin is Normal. | | | | |
| b. Calculaed from data. | | | | |

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 22, Tahun 2021

Hasil tabel 4.58 menunjukkan Asymp. Sig. (2-tailed) untuk faktor kompetensi 0,847, sig. untuk variabel disiplin kerja 0,676, sig.untuk variabel lingkungan kerja 0,884 karena ketiganya > 0,05, maka variabel kompetensi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja maka dikatakan uji normalitasnya terpenuhi dan data dapat dikatakan normal dan bisa dilakukan untuk penelitian selanjutnya.Hasil uji linearitas dalam penelitian ini yaitu :

**Tabel 7. Uji linearitas (X₁) dan (Y)**

| **ANOVA Table** | | | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  | Sumi of Squaries | Df | Meian Squoare | F | Sig. |
| Kinerja \* Kompetensi | Betwoeen Groups | (Combined) | 414.300 | 15 | 27.620 | 7.729 | .000 |
| Linearity | 343.377 | 1 | 343.377 | 96.090 | .000 |
| Deviation from Linearity | 70.923 | 14 | 5.066 | 1.418 | .192 |
| Within Groups | | 135.793 | 38 | 3.573 |  |  |
| Total | | 550.093 | 53 |  |  |  |

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 22, Tahun 2021

Hal ini cenderung diihat dari hasil uji linearitas pada tabel 4.59 di atas bahwa hubungan antara Kompetensi dan Kinerja Pegawai bersifat searah. Hasil seharusnya lurus jika sig. *Deviation From Linearty* lebih menonjol dari >0,05 sesuai dengan konsekuensi penanganan informasi penting yang ditangani, bahwa nilai Kompetensi dan Kinerja Pegawai dengan *Deviation From Linearity* 0,192 > 0,05 menyiaratkan bahwa hubungan antara variabel otonom dengan variabel terikatnya bersifat lurus

**Tabel 8. Hasil Uji Linearitas antara (X2) dan (Y)**

| **ANOVA Table** | | | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| Kinerja \* Disiplin Kerja | Between Groups | (Combined) | 408.076 | 16 | 25.505 | 6.645 | .000 |
| Linearity | 342.415 | 1 | 342.415 | 89.210 | .000 |
| Deviation from Linearity | 65.661 | 15 | 4.377 | 1.140 | .358 |
| Within Groups | | 142.017 | 37 | 3.838 |  |  |
| Total | | 550.093 | 53 |  |  |  |

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 22, Tahun 2021

Pada tabel 4.60, yang menggambarkan uji coba hubungan lansung antara Disiplin Kerja (X) dan Kinerja Pegawai (Y), dan nilai sig. pada *Linearity* sebesar 0, 358 > 0,05. Jadi sangat mungkin beralasan bahwa *Deviation From Linearity* lebih pentingdari nilai 0,05. Dalam nilai Sig. lebih besar dari 0,05 menyiaratkan bahwa hubungan antara indikator dan variable lingkungan adalah langsung.

**Tabel 9. Hasil Uji Linearitas antara (X3) dan (Y)**

| **ANOVA Table** | | | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  | Sim of Squaares | Dif | Meaan Squaare | F | Sig. |
| Kinierja \* Lingkungan Kerja | Betiween Groups | (Combined) | 310.418 | 18 | 17.245 | 2.518 | .009 |
| Linearity | 32.152 | 1 | 32.152 | 4.695 | .037 |
| Deviation from Linearity | 278.266 | 17 | 16.369 | 2.390 | .014 |
| Within Groups | | 239.675 | 35 | 6.848 |  |  |
| Total | | 550.093 | 53 |  |  |  |

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 22, Tahun 2021

Dari uji linieritas Tabel tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan linier antara lingkungan kerja (X3) dengan kinerja karyawan (Y). Menggambarkan uji hubungan linier antara lingkungan kerja (X) dengan kinerja karyawan (Y) dan nilai sig dengan linearitas 0,014 > 0,05, sehingga lebih besar kemungkinan penyimpangan dari linearitas lebih besar dari 0,05 bila nilai tanda tangani. lebih besar dari 0,05, hubungan antara prediktor dan variabel dependen adalah linier.

Mempertimbangkan efek berkelanjutan dari tinjauan, saya menemukan bahwa efek fraktal dari variabel kinerja pada efisiensi dapat diklarifikasi dari perkiraan uji-t yang dijelaskan di atas. Faktor efisiensi kinerja menunjukkan angka t = 9294 dengan jumlah sampel 54 orang. Namun nilai ttabelnya adalah a = 5%, (df) = nk = 54-2 = 52. Dengan demikian, hasil D'ttabel pada level 52 adalah 1674. Potensi dikatakan berpengaruh signifikan terhadap kinerja, mengingat thitung (9294) > ttabel (1674). Efek samping dari uji-t ini juga menunjukkan bahwa spekulasi utama dari tinjauan ini, terutama "D" Tuduhan mempengaruhi kemampuan pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan. Lubuklinggau" benar dan teori ini diterima.

Hasil Pengujian Arbitrase Tambahan Secara khusus, uji-t faktor disiplin karyawan pada Contoh 54 menunjukkan thitung = 9,259. Untuk saat ini, nilai ttabel a = 5%, (df) = nk = 54-2 = 52 didasarkan pada a. ttabel 5259 tingkat 1674, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan berdasarkan 9259 > ttabel 1674. Uji t juga menunjukkan bahwa hipotesis tinjauan khususnya “persepsi disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai disparindag Lbuklinggau” terbukti benar. Dan teori itu diterima.

Hasil uji-t variabel lingkungan kerja dan kinerja karyawan memiliki nilai thitung = 1,797, sehingga nilai tabelnya adalah a = 5%, (df) = nk = 54-2 = 52. Untuk hasil sejauh ini. Tingkat tabel 52 adalah 1674, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap karyawan. Kinerja berdasarkan hasil uji-t ini thitung 1,797 > ttabel 1,674 Tinjauan ini, khususnya, "lingkungan kerja harus mempengaruhi produktivitas. pekerja kantor industri dan komersial. Lubuklinggau" berdasarkan hasil yang diperoleh. terbukti dan hipotesis diterima. Sejauh ini hasil uji fhitung adalah 31.573. ftable = (n - k) = 54 - 4 = 50, maka hasil untuk level ftable 50 adalah 2,79. Untuk itu dapat dikatakan bahwa faktor kemampuan disiplin kerja fhitung 31,573 > dari ftable 2,79, hasil uji f ini juga menunjukkan bahwa hipotesis keempat dari tinjauan “Keterampilan, Disiplin, Kerja” berpengaruh terhadap lingkungan kerja. apakah d "Kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Lubuklinggau, apakah harus ditinjau ulang?" Dan prinsip ini diterima.

**4. SIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil uji F (bersamaan) diperoleh skor 31.573 > berlaku I.675, sehingga variabel X (kemampuan), X (disiplin), X berpengaruh. (lingkungan kerja) Y (kinerja karyawan) dan Disprindag.

Untuk kejelasan menggunakan uji-t untuk melihat beberapa efek dari variabel kemampuan, uji-t hipotetis menunjukkan efeknya. dimana variabel kompetensi kinerja pegawai adalah thitung = 9,294 > 1,674. Karena tscore (9,294) > ttabel (1,674), kompetensi juga terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dampak pada produktivitas

Pertimbangkan hasil uji-t untuk sampel 54 untuk disiplin kerja (X) dan kinerja karyawan (Y) tscore = 9,259. Sedangkan ttabel a = 5%, (df) = nk = 54. dan -2 = 52,52 menghasilkan taraf 1,674. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja agen. . Sejak 9,259 > 1,674

Hasil perhitungan variabel lingkungan kinerja (X) dan uji kinerja karyawan (Y) untuk variabel lingkungan kerja (X) dan variabel kinerja karyawan (Y) menunjukkan nilai t = 1,797 dengan seluruh sampel. Sedangkan nilai ttabel adalah dimana a = 5%, (df) = nk = 54-2 = 52 (n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel bebas + jumlah variabel terikat), sehingga tabel pada level 52 adalah nilai 1.674 Signed 0.078 > 0.05 dan 1.797 > table1.674 yang artinya H0 dan H1 diterima yang menunjukkan adanya pengaruh faktor kinerja lingkungan (X) dan kinerja pegawai (Y).

Secara ringkas penulis menyarankan dan berharap dapat bermanfaat bagi pegawai Disperindag sebagai berikut: (a) Parameter kinerja cukup baik. tetapi harus dikembangkan lebih lanjut Peningkatan kinerja tidak dapat dilakukan hanya setiap tahun. Ini juga termasuk menilai kinerja karyawan untuk menentukan secara lebih rinci hambatan dan faktor apa yang mencegah mereka mencapai tujuan mereka. (b) Faktor kompetensi juga perlu ditunjukkan agar PNS dapat melaksanakan tugasnya dengan sebaik-baiknya secara kualitas dan kuantitas untuk lebih meningkatkan moralnya. dan lebih baik bagi karyawan untuk memperoleh keterampilan dan pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan mereka di bidangnya. Bekerja lebih efisien secara aktif (d) dalam lingkungan kerja yang berubah. Pimpinan diharapkan dapat meningkatkan dan meningkatkan fasilitas kantor yang dapat membantu agen bekerja lebih dinamis dan efisien. Lingkungan kerja dapat ditingkatkan dengan menciptakan suasana kekeluargaan. saling membantu dan mendukung untuk efisiensi maksimum.

**REFERENCES**

Afandi, P. (2016). *Concept & Indictor Human Resources Management for Management Research*. Deepublish.

Aji Tri Budianto, D. A. K. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Perusahaan Gas Negara. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajamen Universitas Pamulang*, *Vol.3*, *No.*

Bahrial Syah, Luis Marnisah, dan F. Z. (2021). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kpu Kabupaten Bnayuasin. *Jurnal Manajemen Propesional*, *Vol. 2*, *No*(2722-094X), 15–26.

Bukhari, D. S. E. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *Vol 2*, *No.*(2623–2534), 89–103.

Elizar, dan H. T. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *Vol. 1*, *No*(2623–2634), 46–58.

Emron Edison, Yhonny Anwar, dan I. K. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Alfabeta.

Fahmi, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. CV. Alfabeta.

Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. CV. Alfabeta.

F. Widyawati, dan D.Reza, 2018. Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Porles Kabupaten Wonosobo. *Jurnal Stie Semarang.*Vol.10, No.3

Indasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Indomedia Pustaka.

Indrawati. (2015). *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis*. PT. Reflika Aditama.

Kasmir. (2019). *manajemen sumber daya manusia (teori dan aplikasi)*. Rajawali pers.

Kurniawati. (2015). *Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Terbuka.

Liana, Y. (2020). Kompetensi Pegawai, Lingkungan Kerja, dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial*, *Vol. 17*.

M. Erwansyah, Sulastini, H. (2018). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Negara Indonesia Tbk Kantor Cabang Muara Teweh Kabupaten Barito. *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, *Vol.7*, *No.*(2541-187X), 32–40.

Mawar Sari, dan F. M. (2018). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Magelang Tengah Kota Magelang. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, *Vol.02*, *No*(2222–3333), 36–51.

Novelisa Budiman, Ivonne Saerang, dan G. S. (2016). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EMBA*, *Vol. 4*, *No*(2303–1174), 321–332.

Nur Avni, Hamida Nayati, dan I. R. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, *Vol.26*, *No*, 1–8.

Priansah, D. J. (2018). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Alfabeta.

Ria, B. S. N. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara. *Jurnal EL-Riyasah*, *Vol.11 No.*

Samsuddin, H. (2018). *Kinerja Karyawan*. Indomedia Pustaka.

Siahaan, Syalimono, D. S. B. (2019). Pengaruh Penempatan Pegawai, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *Vol.2*, *No.*(2623–2634), 16–30.

Sibrani, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Terbuka.

Siti Al Fajar, dan T. H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Dasar Meraih Keunggulan Bersaing*.

Sitti Hartinah, Putut Suharso, Rofiqul Umam, Muhammad Syahzali, Bella Dwi, dan R. (2020). Teachrer’s Performance Management. *Jurnal Management Science Letters*, 235–246.

Sobirin, A. (2015). *Manajemen Kinerja*. Universitas Terbuka.

Sofar Silaen, dan Y. H. (2017). *Pengantar Statistika Sosial*. Penerbit In Media.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Manajemen*. Alfabeta.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.

Sunyoto, D. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. CAPS.

Supriyatna, T. (2017). *Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepublish.

Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.

Syarkani. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Panca Kontruksi di Kabupaten Banjar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, *Vol. 3*, *No*(2442–4560), 365–374.

Taryama, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepublish.

Umar Nimran, dan A. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia & Perilaku Organisasi*. Sinar Medika Malang.

Veithzal Rivai, Mansyur Ramly, Thobby Muttis, dan W. A. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Raja Grafindo Persada.

Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers.

Yoyo Sudaryono, Agus Ariwibowo, dan N. ayu. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Andi.