



SJMB: *Scientific Journal of Management and Business*.
Volume 6 Nomor 2 Tahun 2026 ; p-ISSN:2776-009X; online -ISSN: 2807- 5897
Available online at <http://e-journal.uniflor.ac.id/index.php/sjmb>

Received: Agustus 2026

Accepted: September 2026

Published : Oktober 2026

Pengaruh Kompetensi Lingkungan kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ende

Afrizal Abdurahman¹, Hyronimus Se², Santy permata Sari³

¹²³ Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Flores

Email Penulis: afrizalabdurahman@gmail.com.

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ende, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Data dikumpulkan melalui observasi, kuesioner dan dokumentasi. Analisis data meliputi uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linear berganda, uji t, uji F dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t_{hitung} 10,168 dan kontribusi 24,4%. Lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai t_{hitung} 8,242 dan kontribusi 21,5%. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai t_{hitung} 10,238 dan kontribusi 24,8%. Secara simultan, ketiga variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai F_{hitung} 59,882 dan signifikansi 0,000. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,762 menunjukkan bahwa ketiga variabel menjelaskan 76,2% variasi kinerja pegawai, sedangkan 23,8% dijelaskan oleh faktor lain. Penelitian ini menegaskan pentingnya peningkatan kompetensi, perbaikan lingkungan kerja, dan penguatan disiplin kerja untuk mewujudkan kinerja pegawai yang efektif, efisien, dan berkualitas.

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

Abstract. This study aims to analyze the effects of competence, work environment, and work discipline on employee performance at the Environmental Agency of Ende Regency, both partially and simultaneously. The study employed a quantitative method with an associative approach. Data were collected through observation, questionnaires, and documentation. Data analysis involved validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression, t_{tests} , F_{tests} and the coefficient of determination. The

results show that competence has a positive and significant effect on employee performance, with a t-value of 10.168 and a contribution of 24.4%. The work environment also has a positive and significant effect, with a t-value of 8.242 and a contribution of 21.5%. Work discipline has a positive and significant effect, with a t-value of 10.238 and a contribution of 24.8%. Simultaneously, the three variables have a positive and significant effect on employee performance, with an F-value of 59.882 and a significance level of 0.000. The coefficient of determination (R^2) of 0.762 indicates that the three variables explain 76.2% of the variation in employee performance, while the remaining 23.8% is explained by other factors. This study highlights the importance of improving competence, the work environment, and work discipline to achieve effective, efficient, and high-quality employee performance.

Keywords: Competence; Work Environment; Work Discipline; Employee Performance; Environmental Agency.

I. PENDAHULUAN

Dinas Lingkungan Hidup merupakan salah satu instansi unsur pendukung yang dipimpin oleh kepala dinas dalam memilih setiap jenis pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi. Sebagai salah satu organisasi publik yang sangat berperan untuk menjamin bahwa pelaksanaan Pemerintahan di Daerah telah dijalankan sebagaimana mestinya melalui tugas-tugas yang diemban Pegawai Dinas Lingkungan Hidup di Kabupaten Ende, yaitu selaku instansi/ lembaga pemerintah yang mempunyai tugas penyusunan dan pelaksanaan kebijakan di bidang Lingkungan hidup dan kebersihan yang meliputi pengelolaan lingkungan dan konservasi serta penanggulangan kerusakan di Dinas Lingkungan Hidup di kabupaten Ende. Untuk mencapai kinerja pegawai yang maksimal, Kompetensi yang dapat membentuk karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap atau yang dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik, dan juga lingkungan kerja semua hal yang berada disekitar para pekerja selama dalam hal secara fisik ataupun non fisik serta bisa memberikan pengaruh dalam diri guna dan Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ende.

Faktor pertama yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu kompetensi kerja. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal dengan Kepala Sub Bagian Umum Dan Kepegawaian Ibu Nona Mahmud diperoleh informasi mengenai kendala-kendala yang berkaitan dengan kompetensi. Dilihat dari kompetensinya yaitu tingkat pendidikan dan pengetahuan belum sebanding dengan pekerjaan dan tuntutan kerja yang tinggi. Disamping itu juga ada beberapa pegawai yang diposisikan tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya. pegawai lulusan sarjana Pendidikan Bahasa Inggris ditempatkan bagian

Kepala Dinas Lingkungan Hidup, lulusan SMA ditempatkan di posisi Kasubag Umum Dan Kepegawaian, lulusan Sarjana Hukum ditempatkan pada posisi Bagian bidang penetaan dan peningkatan kapasitas lingkungan hidup ahli mudah, Lulusan Sarjana Sastra Inggris ditempatkan pada posisi bagian Kepala bidang tata Lingkungan, dan sebagian besar ditempatkan pada posisi kerja yang tidak sesuai dengan kualifikasi pendidikan yang dimiliki. Kondisi ini menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia, khususnya dalam aspek penempatan pegawai, belum sepenuhnya berbasis pada kompetensi yang relevan, ada bidang teknis operasional seperti pengelolaan sampah dan limbah B3 serta pengendalian pencemaran lingkungan, masih ditemukan pegawai dengan latar belakang pendidikan yang tidak mendukung secara langsung, seperti lulusan SD, SMA, maupun SMK non-teknis. Hal ini mengindikasikan bahwa penguasaan terhadap pengetahuan teknis, serta standar operasional yang berlaku belum optimal.

Faktor Lingkungan kerja juga dipengaruhi oleh kinerja pegawai. Terkait dengan masalah lingkungan kerja yang ada pada dinas Lingkungan Hidup Di Kabupaten Ende menyangkut dalam lingkungan kerja fisik yaitu pada kondisi sarana dan prasarana yang belum sepenuhnya memadai seperti indikator suasana kerja yang kurang nyaman karena ruang kerja yang terbatas, kurangnya ketersediaan sarana dan prasarana yang mengakibatkan banyak pekerjaan yang selesai tidak tepat waktu sehingga kinerja pegawai akan menurun. Disiplin kerja. Terkait dengan masalah Disiplin kerja bahwa upaya peningkatan disiplin kerja telah dilakukan melalui penerapan sistem absensi digital berbasis scan wajah yang mengatur kehadiran pegawai pada pukul 07.30–08.00 WITA. Secara umum, sistem ini telah memberikan dampak positif terhadap peningkatan kedisiplinan kehadiran pegawai. Namun demikian, berdasarkan hasil wawancara, masih ditemukan beberapa permasalahan yang menunjukkan bahwa disiplin kerja belum berjalan secara optimal. Pemberian sanksi terhadap pelanggaran disiplin masih bersifat teguran lisan bagi pegawai. Selain itu, pengawasan terhadap staf lapangan masih terbatas, yang berdampak pada belum optimalnya pelaksanaan tugas di lapangan sesuai dengan standar operasional prosedur (SOP).

II. TINJAUAN PUSTAKA

Kompetensi

Menurut (Sarumaha, 2022) Kompetensi merupakan kemampuan dasar yang

meliputi pengetahuan, dan sikap kerja yang harus dimiliki oleh setiap individu agar mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara berdaya guna serta menyajikan sumbangan terbaik terhadap kinerja organisasi.

Menurut (Izzah et al., 2024) bahwa kompetensi sebagai pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang membentuk kemampuan teknis serta nonteknis pegawai untuk menjalankan tugasnya secara berdaya guna akibatnya mampu menaikkan kepuasan dan kinerja dalam organisasi; sedangkan menurut (Rejeki, 2023) kompetensi dipahami sebagai kapasitas individu yang meliputi soft skills, hard skills, pengalaman, dan kemampuan beradaptasi terhadap beban kerja, di mana tingkat kompetensi yang tinggi terbukti berperan penting dalam mendorong produktivitas serta kualitas temuan kerja pegawai.

Lingkungan Kerja

Menurut (Rahmadani & Sampeliling, 2023) lingkungan kerja didefinisikan sebagai keseluruhan kondisi fisik dan nonfisik di tempat kerja yang berdampak langsung dan bermakna terhadap kepuasan kerja serta kinerja pegawai jika kondisi fisik (ruang kerja, fasilitas, penerangan, kebersihan) dan nonfisik (hubungan antar kinerja pegawai, dukungan atasan, yang menopang, maka pegawai mampu bekerja dengan terbaik, menaikkan output, produktivitas, dan kualitas layanan.

Sedangkan Menurut (Irfan & Mahargiono, 2023), dapat dijelaskan bahwa lingkungan kerja sebagai segala aspek keadaan (fisik dan psikososial) di sekitar pekerja yang berdampak pada perilaku, kenyamanan, dan efektivitas kerja; lingkungan kerja yang kondusif akan meningkatkan konsentrasi, memperkecil gangguan, dan memfasilitasi tercapainya target kerja sesuai standar institusi.

Disiplin Kerja

Menurut (Sihab, 2023) menyatakan bahwa “Sedangkan Menurut (Sihab, 2023) mengungkapkan bahwa “Disiplin kerja sebagai sikap ketaatan terhadap peraturan dan norma yang ada pada instansi guna menaikkan keteguhan pegawai dalam meraih sasaran organisasi.”

Menurut (Kambey & Manengkey, 2023; Kristanti, 2023) mengatakan bahwa disiplin kerja suatu keadaan yang berdampak pada atau mendorong pegawai untuk

berperilaku dan menjalankan aktivitas sesuai dengan aturan atau norma yang ditetapkan

Kinerja Pegawai

Menurut (Sarumaha, 2022) kinerja merupakan temuan kerja yang dicapai oleh seseorang maupun kelompok dalam organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, dan dapat dinilai melalui petunjuk kualitas, kuantitas, serta ketepatan waktu dalam pelaksanaan tugas.

Menurut (Rahmadani & Sampeliling, 2023), kinerja karyawan dipahami sebagai hasil kerja yang dicapai melalui interaksi antara lingkungan kerja yang menopang dan kepuasan kerja, di mana lingkungan kerja yang kondusif dan kepuasan kerja memperkuat kemampuan pegawai untuk mewujudkan kinerja optimal sesuai harapan organisasi.

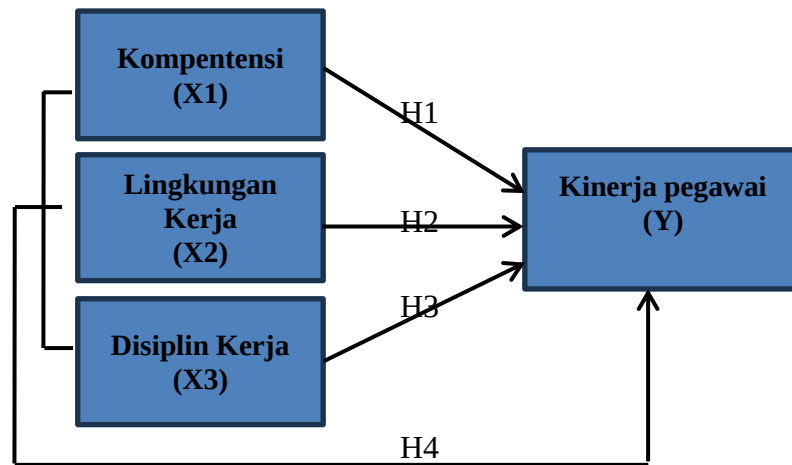
Kerangka Pemikiran

Penelitian ini menggunakan tiga variabel independen, yaitu kompetensi (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan disiplin kerja (X_3), serta satu variabel dependen, yaitu kinerja pegawai (Y) pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ende. Kompetensi (X_1) merupakan kemampuan pegawai yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya. Kompetensi yang baik diharapkan dapat meningkatkan efektivitas dan kualitas hasil kerja pegawai.

Lingkungan kerja (X_2) mencakup kondisi fisik dan nonfisik di tempat kerja yang dapat memengaruhi kenyamanan, motivasi, dan produktivitas pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif diharapkan mampu mendukung pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan secara optimal. Disiplin kerja (X_3) berkaitan dengan kepatuhan pegawai terhadap peraturan, ketepatan waktu, serta tanggung jawab dalam melaksanakan tugas. Disiplin kerja yang baik diharapkan dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai.

Kinerja pegawai (Y) merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, penelitian ini menguji pengaruh kompetensi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uraian tersebut, semakin baik kompetensi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja, maka diharapkan semakin meningkat pula kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup

Kabupaten Ende. Berikut dibawah ini merupakan kerangka pemikiran:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Hipotesis

- H1** : Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Di Kabupaten Ende.
- H2** : Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Di Kabupaten Ende.
- H3** : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Di Kabupaten Ende.
- H4** : Kompetensi, Lingkungan Kerja, Dan disiplin kerja, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Di Kabupaten Ende

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Lokasi penelitian di dilakukan pada Dinas Lingkungan Hidup di Kabupaten Ende, Jln. Sam ratulangi kecamatan Ende Tengah, Nusa Tenggara Timur. Penelitian ini mulai dilakukan pada bulan

Mei sampai Juni 2026. Populasi penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) dari 22 jenis bidang pekerjaan berjumlah 66 orang. teknik sampel yang diambil dari populasi adalah teknik sampel jenuh. Dalam penelitian ini sampel yang di ambil adalah jumlah dari seluruh populasi yakni 66 orang. Teknik Pengumpulan Data berupa observasi, Angket/Kuisiner, Dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan bantuan aplikasi SPSS. Dalam penelitian ini, analisis jalur digunakan untuk menganalisis data yang diperoleh, karena dari model yang di susun terdapat keterkaitan hubungan antara sejumlah variabel yang dapat diestimasi secara simultan.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hipotesis Pertama

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah diduga Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas Lingkungan Hidup kabupaten Ende. Hasil uji regresi sederhana disajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 1
Uji hipotesis pertama

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std Error of the Estimate.
1	.4.94 ^a	.244	.232	2.814
Predictors: (Constant), X1 Kompetensi				

Sumber : Olahan Peneliti, 2026

Berdasarkan hasil perhitungan regresi linear berganda yang ditunjukkan tabel di atas, maka persamaan garis regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = 10,159 + 0,382X_1$$

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial, Kompetensi (X1) memiliki koefisien regresi sebesar 0,382, nilai t hitung sebesar 4,541, nilai F hitung sebesar 20,620, dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian, H1 diterima. Hasil pengujian menunjukkan bahwa peningkatan Kompetensi berkaitan dengan peningkatan Kinerja Pegawai. Koefisien regresi positif sebesar 0,382 menunjukkan arah hubungan positif pada model regresi sederhana. Yang diperoleh nilai R Square sebesar 0,244 atau 24,4%.

Hal ini berarti Kompetensi mampu menjelaskan variasi Kinerja Pegawai sebesar 24,4%, sedangkan sisanya sebesar 75,6% dijelaskan oleh faktor atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hipotesis Kedua

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah diduga Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas Lingkungan Hidup kabupaten Ende. Hasil uji regresi sederhana disajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 1
Uji hipotesis Kedua

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std Error of the Estimate.
1	.464 ^a	.215	.203	2.867
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja				

a. Predictors: (Constant), X2 Lingkungan Kerja

Sumber : Olahan Peneliti, 2026

Berdasarkan hasil perhitungan regresi linear berganda yang ditunjukkan tabel di atas, maka persamaan garis regresinya adalah sebagai berikut :

Persamaan regresi yang diperoleh adalah

$$Y = 11,541 + 0,359X_2.$$

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial, Lingkungan Kerja (X₂) memiliki koefisien regresi sebesar 0,359, nilai t hitung sebesar 4,185, nilai F hitung sebesar 17,516, dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian, H₂ diterima.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa peningkatan Lingkungan Kerja berkaitan dengan peningkatan Kinerja Pegawai. Koefisien regresi positif sebesar 0,359 menunjukkan arah hubungan positif pada model regresi sederhana. Nilai R Square sebesar 0,215 menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja mampu menjelaskan 21,5% variasi Kinerja Pegawai pada model regresi sederhana, sedangkan 78,5% dijelaskan oleh faktor atau variabel lain yang tidak diteliti dalam model tersebut.

Hipotesis Ketiga

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah diduga Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas Lingkungan Hidup kabupaten Ende

Hasil uji regresi sederhana disajikan dalam table berikut ini

Tabel 3
Uji hipotesis Ketiga

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std Error of the Estimate.
1	.498 ^a	.248	.237	2.805
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja				

a. Predictors: (Constant), X3 Disiplin kerja

Sumber : Olahan Peneliti, 2026

Berdasarkan hasil perhitungan regresi linear berganda yang ditunjukkan tabel di atas, maka persamaan garis regresinya adalah sebagai berikut :

Persamaan regresi yang diperoleh adalah

$$Y = 11,541 + 0,359X_2.$$

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial, Disiplin Kerja (X3) memiliki koefisien regresi sebesar 0,381, nilai t hitung sebesar 4,599, nilai F hitung sebesar 21,154, dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian, H3 diterima.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa peningkatan Disiplin Kerja berkaitan dengan peningkatan Kinerja Pegawai. Koefisien regresi positif sebesar 0,381 menunjukkan arah hubungan positif pada model regresi sederhana. Nilai R Square sebesar 0,248 menunjukkan bahwa Disiplin Kerja mampu menjelaskan 24,8% variasi Kinerja Pegawai pada model regresi sederhana, sedangkan 75,2% dijelaskan oleh faktor atau variabel lain yang tidak diteliti dalam model tersebut.

Hipotesis Keempat

Hipotesis keempat dalam penelitian ini adalah diduga Kompetensi, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas Lingkungan Hidup kabupaten Ende. Hasil uji regresi sederhana disajikan dalam table berikut ini:

Tabel 4
Uji hipotesis Keempat

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std Error of the Estimate.

1	..873 ^a	.762	.750	1.536
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kompetensi				

Sumber : Olahan Peneliti, 2026

Besarnya pengaruh variabel Kompetensi, Lingkungan kerja dan Disiplin kerja sebesar 0,762. Hal ini berarti bahwa variabel Kinerja pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup di Kabupaten Ende (Y), dipengaruhi oleh Kompetensi, Lingkungan kerja dan Disiplin kerja sebesar 76,2%, sedangkan sisanya di jelaskan oleh variabel lain di luar model regresi ini.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ende baik secara parsial maupun simultan. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan koefisien regresi sebesar 0,382, nilai t_{hitung} 4,541, dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai R Square sebesar 0,244 menunjukkan bahwa kompetensi menjelaskan 24,4% variasi kinerja pegawai pada regresi sederhana. Hal ini menunjukkan bahwa pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang sesuai dengan bidang pekerjaan dapat membantu pegawai menyelesaikan tugas secara efektif. Kondisi ini penting mengingat masih terdapat penempatan pegawai yang belum sepenuhnya sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Hasil ini sejalan dengan (Dianofan & Nelsi, 2026; Hanifan & Dihan, 2024).

Lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan koefisien regresi 0,359, nilai t_{hitung} 4,185 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai R Square sebesar 0,215 menunjukkan bahwa lingkungan kerja menjelaskan 21,5% variasi kinerja pada regresi sederhana. Hasil observasi menunjukkan bahwa keterbatasan fasilitas, pencahayaan yang kurang optimal, dan kendaraan operasional dapat menghambat pelaksanaan tugas. Namun, hubungan antarpegawai yang baik dan komunikasi yang harmonis mendukung suasana kerja yang kondusif. Temuan ini sejalan dengan Rahmadani dan Sampeliling (2023), Irfan dan Mahargiono (2023), serta Susanti (2022), tetapi berbeda dengan Afandi (2020) dan Sarumaha (2022).

Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan koefisien regresi 0,381, nilai t_{hitung} 4,599, dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai R Square

sebesar 0,248 menunjukkan bahwa disiplin kerja menjelaskan 24,8% variasi kinerja pada regresi sederhana. Penerapan absensi digital menunjukkan upaya peningkatan ketepatan waktu, tetapi pengawasan pegawai lapangan, kepatuhan terhadap standar operasional prosedur (SOP), dan penegakan sanksi masih perlu diperkuat. Temuan ini sejalan dengan Audiana et al. (2024) dan Desmalia et al. (2025), tetapi berbeda dengan Nurhadi (2023).

Secara simultan, ketiga variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan $F_{hitung} 59,882 > F_{tabel} 2,77$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai R Square sebesar 0,762 menunjukkan bahwa ketiganya menjelaskan 76,2% variasi kinerja pegawai, sedangkan 23,8% dipengaruhi faktor lain. Hasil ini sejalan dengan Desmalia et al. (2025), (Hanifan & Dihan, 2024), serta Wakdomi et al. (2022). Oleh karena itu, peningkatan kinerja perlu didukung oleh pengembangan kompetensi, perbaikan fasilitas kerja, dan penguatan disiplin secara berkelanjutan..

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kompetensi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ende dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan. Kompetensi yang mencakup pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan sikap kerja mendukung pegawai dalam melaksanakan tugas secara optimal. Lingkungan kerja yang nyaman, fasilitas yang memadai serta hubungan kerja yang harmonis dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi pelaksanaan pekerjaan. Sementara itu, disiplin kerja yang tercermin melalui ketepatan waktu, kepatuhan terhadap standar operasional prosedur (SOP), dan tanggung jawab turut mendukung peningkatan kinerja pegawai. Secara simultan, kompetensi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja menjelaskan 76,2% variasi kinerja pegawai.

Berdasarkan temuan tersebut, Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ende diharapkan meningkatkan kompetensi pegawai melalui pendidikan, pelatihan, dan pembinaan sesuai bidang pekerjaan, memperbaiki sarana dan prasarana kerja, serta memperkuat pengawasan dan penerapan disiplin, baik di lingkungan kantor maupun di lapangan. Pegawai juga diharapkan terus mengembangkan kemampuan, menjaga kedisiplinan, dan meningkatkan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas agar kualitas pelayanan kepada masyarakat semakin baik. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk

mengembangkan penelitian dengan menambahkan variabel lain, seperti motivasi kerja, pelatihan kerja, dan budaya organisasi, sehingga dapat memberikan pemahaman yang lebih luas mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Dianofan, G., & Nelsi, M. (2026). Pengaruh Efektivitas Pelatihan Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank BNI KC Melawai Raya Jakarta Selatan. *JURNAL ILMIAH EKONOMI DAN MANAJEMEN*, 4(2), 871–885.
- Hanifan, P. D., & Dihan, F. N. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja di Perusahaan Umum Daerah Obyek Wisata Taman Kyai Langgeng. *Selekta Manajemen: Jurnal Mahasiswa Bisnis & Manajemen*, 3(1), 202–217.
- Irfan, A. A., & Mahargiono, M. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBis)*.
- Izzah, Fatmawati, O., & Firdaus. (2024). Kompetensi Teknis dan Nonteknis Pegawai. *Jurnal Sumber Daya Manusia*.
- Kambey, & Manengkey. (2023). Disiplin Kerja dan Norma Organisasi. *Jurnal Manajemen*.
- Kristanti. (2023). Disiplin Kerja dan Perilaku Pegawai. *Jurnal Manajemen*.
- Rahmadani, F., & Sampeliling, A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *KINERJA: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 20(1).
- Rejeki. (2023). Soft Skills, Hard Skills, dan Produktivitas Pegawai. *Jurnal Manajemen*.
- Sarumaha, W. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*.
- Sihab, M. (2023). Disiplin Kerja: Ketaatan terhadap Peraturan dan Norma. *Jurnal Manajemen*.