

## **Pengaruh Kompetensi Pegawai dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Bappeda**

**Neni Sri Wahyuni Nengsi<sup>1</sup>, Agung Ramadhanu<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Universitas Putra Indonesia YPTK Padang

Email: desipermatasari735@gmail.com

### **Abstrak**

Tujuan penelitian ini untuk melihat pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Dalam penelitian ini menggunakan alat analisis SPSS, dengan menggunakan program. Hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program SPSS menemukan nilai koefisien Kompetensi Pegawai sebesar 2,644 yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan konstruk ini terhadap Kinerja Pegawai. Dari pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut: . 1. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan Kompetensi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai. 2. Terdapat pengaruh yang signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

**Kata kunci:** Kompetensi, Lingkungan Kerja Dan Kinerja Pegawai

### **Abstract**

The purpose of this study was to see the effect of competence and work environment on employee performance, the influence of the work environment on employee performance. In this study using the SPSS analysis tool, using the program. The results of testing the data using the SPSS program tool found an Employee Competency coefficient value of 2.644 which is the magnitude of the influence exerted by this construct on Employee Performance. From the discussion in the previous chapters, several conclusions can be drawn as follows: . 1. There is no significant effect of Employee Competence on Employee Performance. 2. There is a significant effect of the work environment on employee performance.

**Keywords :** Competency, Work Environment And Employee Performance Competency, Work Environment And Employee Performance

### **PENDAHULUAN**

Dunia bisnis sekarang dituntut menciptakan kinerja pegawai yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Keberhasilan perusahaan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampumemberikan output optimal.

Sebagai sistem pemerintah yang membagi kekuasaan dari pemerintah pusat kepada pemerintah daerah. Undang-Undang No 22 Tahun 1999 menjelaskan tentang bahwa sistem pemerintah Negara Kesatuan Republik Indonesia Menurut UUD 1945 memberikan keleluasaan kepada daerah untuk menyelenggarakan otonomi daerah, wewenang dan kewajiban daerah otonom untuk mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat setempat menurut prakarsa sendiri berdasarkan aspirasi masyarakat teknis daerah yang bertanggung jawab terhadap perencanaan dan pembangunan.

Sebagaimana yang telah dijelaskan dalam pasal 14 ayat 1 undang-undang nomor 32 tahun 2004 tentang pemerintah daerah, bahwa salah satu urusan wajib yang menjadi kewenangan pemerintah daerah adalah urusan perencanaan dan pengendalian pembangunan.

Dalam rangka mewujudkan pembentukan perangkat daerah sesuai dengan prinsip desain organisasi, pembentukan perangkat Daerah yang diatur dalam Peraturan Pemerintahan ini didasarkan pada asas efisiensi, efektivitas, pembagian habis tugas, rentang kendali, tata kerja yang jelas, fleksibilitas, Urusan pemerintah yang menjadi kewenangan daerah, dan intensitas Urusan Pemerintahan dan potensi daerah.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 41 tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah, implementasi penataan kelembagaan perangkat daerah menerapkan prinsip-prinsip organisasi, antara lain visi dan misi yang jelas, pelembagaan fungsi staf dan fungsi lini serta fungsi pendukung secara tegas, efisiensi dan efektivitas, rentang kendali serta tata kerja yang jelas. Hal ini dimaksudkan memberikan arah dan pedoman yang jelas kepada daerah dalam menata organisasi yang efisien, efektif, dan rasional sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan daerah masing-masing serta adanya koordinasi, integrasi, sinkronisasi dan simplifikasi serta komunikasi kelembagaan antara pusat dan daerah.

Tujuan di bentuknya perangkat daerah yaitu untuk melaksanakan urusan pilihan, berdasarkan pertimbangan adanya urusan secara nyata ada sesuai dengan kondisi, kekhasan dan potensi unggulan daerah. Pelaksanaan tugas dan fungsi staf, pelayanan administrasi serta urusan pemerintah umum lainnya yang tidak termasuk dalam tugas dan fungsi Dinas maupun Lembaga Teknis Daerah seperti bidang hukum.

Pegawai merupakan asset yang sangat vital bagi perusahaan, karena kinerja yang mereka lakukan sangat mempengaruhi efektivitas kinerja perusahaan. Oleh karena itu peningkatan kinerja pegawai menjadi fokus utama unit manajemen sumber daya manusia. Mereka berusaha mengembangkan potensi- potensi yang dimiliki oleh individu agar mereka termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik demi pencapaian tujuan-tujuan perusahaan (Azizi et al., 2021). Kinerja mencerminkan kemampuan perusahaan dalam mengelola dan mengalokasikan sumber dayanya maka kinerja menjadi hal penting yang harus dicapai setiap perusahaan, menurut (Karlinda et al., 2022) kinerja pegawai merupakan masalah yang sentral dalam kehidupan sebuah organisasi karena sebuah organisasi atau perusahaan akan mampu mencapai tujuan atau tidak, sangat tergantung pada sebaik apa kinerja yang ditunjukkan oleh para pegawai. Karena penilaian kinerja pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja karyawan.

Menurut (Rismawati et al., 2021), kinerja pegawai adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja pegawai yang baik tentu nantinya akan menarik perhatian manager dan akan diberikan bonus terhadap apresiasi pegawai tersebut sehingga nantinya bisa menjadi support bagi karyawan yang lainnya untuk lebih semangat dalam menjalankan pekerjaannya. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai individu sesuai dengan peran dan tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi tempat individu tersebut bekerja.

Permasalahan kinerja pegawai merupakan permasalahan yang umum dihadapi setiap organisasi tak terkecuali kinerja karyawan pada salah satu Kantor BAPPEDA Kabupaten Pasaman Barat, khususnya bagian pelayanan administrasi. Manajemen dituntut memiliki kapabilitas yang memadai agar karyawan dapat bekerja dengan maksimal. Dengan demikian setiap pegawai diharapkan dapat meningkatkan kinerjanya. Namun dalam praktiknya banyak kendala dan hambatan yang dihadapi terutama yang

berkaitan dengan permasalahan secara organisasi maupun individual. Peningkatan kinerja berkaitan dengan disiplin kerja, lingkungan kerja menjadi tema penting dalam penelitian ini. Kinerja sebagai pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dalam output yang dihasilkan. Output yang dihasilkan terkait dengan hasil pelaksanaan suatu pekerjaan yang bersifat fisik/material maupun non fisik /non material.

Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya kompetensi dan lingkungan kerja. Menurut (Astuti, 2020), kompetensi merupakan variabel utama yang harus dimiliki oleh seorang karyawan untuk dapat melaksanakan pekerjaannya agar dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Karyawan yang memiliki Kompetensi yang tinggi tentunya akan memberikan dampak baik bagi kinerjanya. Kurangnya pengetahuan dan keterampilan karyawan tentunya disebabkan karena masih rendahnya kompetensi karyawan. Untuk itu, perlunya melakukan peningkatan keterampilan bagi setiap karyawan, agar karyawan nantinya bisa bekerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan.

Selain kompetensi, lingkungan kerja juga sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, karena apabila lingkungan kerja yang tercipta baik, maka tingkat kinerja karyawan tentunya juga akan baik, dan sebaliknya apabila lingkungan kerja buruk, maka tingkat kinerja karyawan juga akan menurun. Menurut (Taula et al., 2017), lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan dan menentramkan. Kondisi lingkungan kerja yang baik akan membuat pegawai merasa nyaman dalam bekerja. Kenyamanan tersebut tentunya akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh (Dewi & Sanur, 2021) menyimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Batik Trusmi Cirebon. Dan penelitian yang dilakukan (Ardiansyah & Sulistiyowati, 2018) yang menyimpulkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Tamiang. Penelitian yang dilakukan oleh (Tjibrata et al., 2017) yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Suryawenang Indah.

## **METODE**

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah keseluruhan pegawai sebanyak 62 pegawai. Sampel yang diambil adalah keseluruhan dari jumlah populasi sebanyak 62 orang pegawai. Pada penelitian ini peneliti mengumpulkan data yang diperlukan dari sumber-sumber yang mendukung penelitian dan dengan metode yang memudahkan peneliti dalam mendapatkan dan mengumpulkan data yang diperlukan. Teknik pengumpulan data merupakan cara untuk memilih, menemukan dan menyimpan berbagai instrument pengumpulan data. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian adalah: 1. Kuesioner 2. Observasi Analisis data merupakan suatu proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan dengan menggunakan metode kuantitatif, diharapkan akan didapatkan hasil pengukuran yang lebih akurat tentang responden yang di berikan oleh responden, sehingga data yang berbentuk angka tersebut dapat di olah dengan menggunakan metode statistic

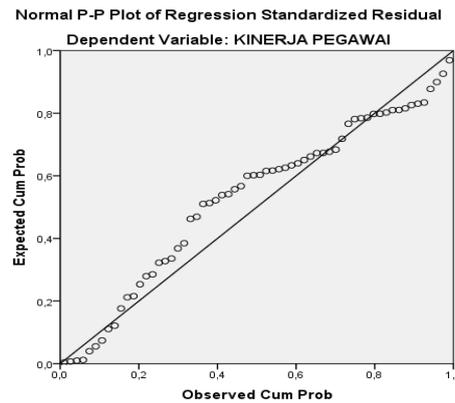
## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Analisis uji asumsi klasik**

#### **Uji normalitas**

Menurut (Ghozali, 2016) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.” Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan

uji statistik. Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji Kolmogrov-sminov dengan hipotesis sebagai berikut :

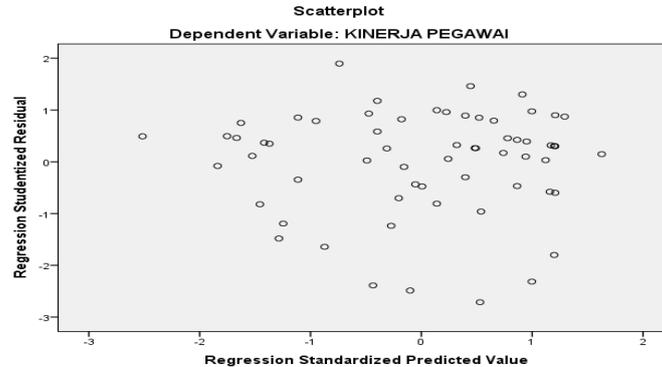


**Gambar 1. Uji Normalitas**

Berdasarkan grafik di atas terlihat bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal. Grafik ini menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

#### Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Sugiyono, 2019) uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. “Jika suatu varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka dapat disebut homoskedastisitas dan jika berbeda maka disebut heteroskedastisitas.” Model regresi yang baik yaitu homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.



**Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas**

Dari gambar diatas dapat dilihat bahwa tidak ada pola yang jelas. Hal tersebut dapat dilihat plot yang terpancar diatas dan dibawah angka 0 dan tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedasitas.

**Uji Hipotesis**

Tabel 1. Uji T

Model		Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,049	3,077		4,565	,000
	KOMPETENSI	,105	,102	,129	1,026	,309
	LINGKUNGAN KERJA	,258	,113	,288	2,281	,026

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Interprestasi berdasarkan persamaan tersebut dapat diartikan sebagai berikut: Berdasarkan tabel 1 berikut penjelasan uji t :

Berdasarkan Tabel 1 diatas dapat diketahui persamaan Hasil Uji t :  $Y = 14,049 + 0,105 X_1 + 0,258 X_2 + e$

Keterangan persamaan Uji t :

0,105, artinya bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel Kompetensi Kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ). Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik Kompetensi Kerja, maka Kinerja Pegawai akan semakin tinggi. Begitu sebaliknya, semakin tidak baik Kompetensi Kerja, maka Kinerja Pegawai akan semakin rendah.

0,258, artinya bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Lingkungan Kerja, maka Kinerja Pegawai akan semakin tinggi. Begitu sebaliknya, semakin rendah Lingkungan Kerja, maka Kinerja Pegawai akan semakin rendah.

Dari Tabel 1 dapat dilakukan uji secara parsial masing-masing variabel penyebab terhadap variabel akibat sebagai berikut :

**Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil analisis pengaruh variabel Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Pegawai diperoleh nilai  $p_{X_1.X_1} = 1,026$  dengan tingkat level signifikan  $0,309 > 0,05$ . Hasil analisis menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan variabel Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

**Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil analisis pengaruh variabel Komunikasi Internal terhadap Etos Kerja diperoleh nilai  $p_{X_2.X_2} = 2,281$  dengan tingkat level signifikan  $0,026 < 0,05$ . Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

**Uji F (Uji Secara Bersama-sama)**

Tabel 2. Tabel Anova

ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	91,626	2	45,813	3,930	,025 <sup>b</sup>
Residual	687,858	59	11,659		
Total	779,484	61			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

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

Dari tabel 2 di atas dapat dilihat pengujian ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai F hitung dengan F tabel karena nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel ( $3.930 > 0,025$ ). Nilai tingkat signifikan  $0,025$  lebih kecil dari  $5\%$ . Maka hal ini secara bersama-sama antara kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.  
Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 4. Tabel Model Summary**  
Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,343 <sup>a</sup>	,118	,088	3,414	1,466

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, KOMPETENSI

b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Berdasarkan tabel 3 di atas diperoleh angka Adjusted R Square sebesar  $0,088$  hal ini menunjukkan bahwa sumbangan variabel kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai besar  $0,088$  atau  $8.8\%$  sedangkan sisanya sebesar  $91.2\%$  di pengaruhi oleh variabel lain.

## SIMPULAN

Dari pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Tidak terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara kompetensi terhadap kinerja pegawai. Dimana thitung  $3,346$  dan t-tabel  $2,032$  dimanathitung lebih besar dari t-tabel ( $3,346 > 2,032$ ) atau tingkat signifikan sama dengan  $\alpha$  ( $0,002 < 0,05$ )
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dimanathitung lebih besar dari t-tabel ( $2,930 > 2,032$ ) atau tingkat signifikan lebih kecil dari  $\alpha$  ( $0,006 < 0,05$ )
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama antara kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

## DAFTAR PUSTAKA

- Ardiansyah, Y., & Sulistiyowati, L. H. (2018). Pengaruh Kompetensi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 2(1), 91. <https://doi.org/10.33603/jibm.v2i1.1064>
- Astuti, P. (2020). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Sebagai Intervening. 1–94.
- Azizi, P., Karlinda, A. E., & Sopali, M. F. (2021). Pengaruh budaya organisasi, pengembangan karir dan self efficacy terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Padang. *Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research*, 5(3), 539. <https://doi.org/10.52362/jisamar.v5i3.473>
- Dewi, A. S., & Sanur, T. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prathita Titiannusantara. *Jurnal Manajemen, Ekonomi, Keuangan Dan Akuntansi (MEKA)*, 2(2), 177–184.
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (edisi ke d). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Karlinda, A. E., Nadilla, N., & Sopali, M. F. (2022). Dukungan Organisasi, Keadilan Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Batanghari Barisan Padang. *Jurnal Ekobistek*, 11, 73–78. <https://doi.org/10.35134/ekobistek.v11i2.318>

- Rismawati, D., Hadian, D., Manik, E., & Titi, T. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Majalah Bisnis & IPTEK*, 14(2), 83–93. <https://doi.org/10.55208/bistek.v14i2.234>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* - Sugiyono. Alfabeta. [https://shopee.co.id/Metode-Penelitian-Pendidikan-Pendekatan-Kuantitatif--Kualitatif-dan-R-D---Sugiyono-i.3813657.109738749?gclid=CjwKCAiA4Y7yBRB8EiwADV1hadi7ghKKvICpJdRbJAWuJwdqDRscrPPHpq1Mj\\_6OVUttpu7eIZdWwBoCXeQQA\\_VD\\_BwE](https://shopee.co.id/Metode-Penelitian-Pendidikan-Pendekatan-Kuantitatif--Kualitatif-dan-R-D---Sugiyono-i.3813657.109738749?gclid=CjwKCAiA4Y7yBRB8EiwADV1hadi7ghKKvICpJdRbJAWuJwdqDRscrPPHpq1Mj_6OVUttpu7eIZdWwBoCXeQQA_VD_BwE)
- Taula, A. D., Jansen, F., & Rumayar, A. L. E. (2017). Provinsi Sulawesi Tengah. *Jurnal Sipil Statik*, 5(5), 273–284.
- Tjibrata, F. R., Lumanaw, B., & Dotulang O.H, L. (2017). The Influence Of Workload And Workplace Of The Performance Of An Employee Of PT. Sabar Ganda Manado. *Jurnal EMBA*, 5 No.2(Juni), 1570–1580. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/F.R.Tjiabrat>