

Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Septya Yolanda¹, Surajiyo², Nasruddin³, Ronal Aprianto⁴

^{1,2,3,4}Program Studi Manajemen, Universitas Bina Insan, Lubuklinggau, Indonesia

Email : ¹1901010030@mhs.univbinainsan.ac.id, ²surajiyo@univbinainsan.ac.id,

³nasruddin@univbinainsan.ac.id, ⁴ronal_aprianto@univbinainsan.ac.id

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of competence and work environment partially and simultaneously on employee performance at the Office of Industry and Trade of Lubuklinggau City. The population and sample used amounted to 48 employees. This research uses quantitative research methods. The results obtained 1) Competence has a partially significant effect on Employee Performance at the Office of Industry and Trade of Lubuklinggau City with $t_{count} = 7.201 > t_{table} = 1.677$ significant $0.000 < 0.05$; 2) Work environment has a partially significant effect on employee performance at the Office of Industry and Trade of Lubuklinggau City with $t_{count} = 6.919 > t_{table} = 1.677$ significant $0.000 < 0.05$; 3) Competence and work environment have a significant effect simultaneously on employee performance at the Office of Industry and Trade of Lubuklinggau City with $F_{count} = 40.478 > F_{table} = 3.20$, significant $0.000 < 0.05$. The conclusion is that competence and work environment have a partial and simultaneous effect on employee performance at the Office of Industry and Trade of Lubuklinggau City.

Keywords: Competence, Work Environment, Employee Performance

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja secara parsial dan simultan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Lubuklinggau. Populasi dan sampel yang digunakan berjumlah 48 pegawai. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Hasil yang diperoleh 1) Kompetensi memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Lubuklinggau dengan $t_{hitung} = 7,201 > t_{tabel} = 1,677$ signifikan $0,000 < 0,05$; 2) Lingkungan Kerja memiliki pengaruh secara parsial signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Lubuklinggau dengan $t_{hitung} = 6,919 > t_{tabel} = 1,677$ signifikan $0,000 < 0,05$; 3) Kompetensi dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Lubuklinggau dengan $F_{hitung} = 40,478 > F_{tabel} = 3,20$ signifikan $0,000 < 0,05$. Kesimpulannya bahwa Kompetensi dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Lubuklinggau.

Kata Kunci: Kompetensi, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai.

1. PENDAHULUAN

Seiring dengan kemajuan Zaman Teknologi saat ini yang memicu pembangunan diberbagai sektor, seperti Industri, Pertanian, Pendidikan, Perdagangan, dan sebagainya. Indonesia juga turut melakukan perkembangan pembangunan ekonomi di bidang industri dan perdagangan. Untuk mewujudkan pembangunan nasional secara efektif dan efisien diperlukan kemampuan Negara dalam menggunakan Sumber Daya Manusia maupun sumber daya lainnya yang dimiliki.

Kinerja yang dihasilkan oleh pegawai menjadi sebuah keberhasilan suatu organisasi. Akan tetapi, untuk mendapatkan kinerja yang tinggi dari pegawai tidaklah semudah apa yang diharapkan karena ada berbagai faktor yang mempengaruhinya seperti kompetensi, lingkungan kerja dan sebagainya. Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya, (Edison et al., 2018). Beberapa masalah kinerja yang ditemukan dari hasil observasi yaitu masih ada pegawai yang belum mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai perintah atasan, masih ada pegawai yang belum cermat dan teliti dalam melaksanakan pekerjaan, masih ada pegawai memiliki respon yang lambat dalam menyelesaikan pekerjaan dan kurang tanggap dalam memahami perintah atasan.

Kompetensi pada umumnya menjadi salah satu syarat bagi seseorang untuk bekerja. Kompetensi menjadi dasar kemampuan unggul yang dimiliki seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kompetensi adalah peta kapasitas pegawai atas atribut pekerjaan yang diembannya, yang merupakan kumpulan kemampuan, keterampilan, kematangan, pengalaman keefektifan, keefisienan, dan kesuksesan dalam mengemban tanggung jawab pekerjaan, (Donni, 2017). Hasil observasi yang dilakukan ditemukan masalah kompetensi yaitu masih ada pegawai yang belum memiliki keterampilan kerja sesuai bidang pekerjaan, masih ada pegawai yang belum memiliki kemampuan kerja yang tinggi di bidang pekerjaannya, masih ada pegawai belum memiliki sikap yang rajin dan taat aturan kerja.

Selain Kompetensi, Lingkungan kerja yang ada di suatu organisasi juga memiliki peran penting untuk mendukung suksesnya suatu pekerjaan. Untuk itu suatu organisasi perlu memperhatikan lingkungan kerjanya baik lingkungan fisik maupun non fisik agar pegawai dapat bekerja dengan optimal. Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, (Nitisemito, 2018). Hasil observasi ditemukan permasalahan lingkungan kerja yaitu, peralatan dan perlengkapan yang ada saat ini masih belum lengkap dalam mendukung pekerjaan pegawai, kondisi lingkungan kerja masih kurang nyaman untuk bekerja karena ruangan kantor tidak terlalu luas, dan masih kurang solidnya hubungan kerjasama yang dilakukan antarsesama pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Atas dasar fenomena masalah tersebut yang membuat peneliti melakukan penelitian ini.

2. KAJIAN TEORI

Kompetensi

Kompetensi adalah peta kapasitas pegawai atas atribut pekerjaan yang diembannya, yang merupakan kumpulan kemampuan, keterampilan, kematangan, pengalaman keefektifan, keefisienan, dan kesuksesan dalam mengemban tanggung jawab pekerjaan, (Donni, 2017). Kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan, (Sutrisno, 2016). Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk

melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut, (Wibowo, 2016). Dari beberapa pengertian kompetensi di atas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah kemampuan dasar seseorang yang terdiri dari pengetahuan, keahlian, keterampilan untuk membantunya melakukan suatu pekerjaan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi atau membentuk kompetensi, (Sudarmanto, 2020) yaitu: Kepercayaan dan nilai, Keahlian/Keterampilan, Pengalaman, Karakteristik personal, Motivasi, Isu-isu emosional, Kapasitas intelektual.

Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, (Nitisemito, 2018). Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja, (Afandi, 2016). Lingkungan Kerja adalah suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja, (Kasmir, 2016). Dari beberapa pengertian Lingkungan Kerja di atas, dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja baik berupa fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi pekerjaan

Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja, (Nitisemito, 2018) antara lain yaitu : Pewarnaan. Kebersihan. Pertukaran udara. Penerangan. Musik. Keamanan. Kebisingan.

Kinerja

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya, (Edison et al., 2018). Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu, (Kasmir, 2016). Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya, (Wibowo, 2016). Dari beberapa pengertian kinerja pegawai di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah suatu hasil yang telah dilakukan oleh pegawai sesuai dengan tanggung jawabnya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, (Sutrisno, 2017) di antaranya yaitu: Efektivitas dan Efisiensi, Otoritas dan Tanggung Jawab, Disiplin, Inisiatif.

3. METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Desain penelitian yang digunakan adalah desain asosiatif kuantitatif yang bertujuan untuk menguraikan hubungan antara dua variabel atau lebih yang akan diujikan. Selain itu, desain asosiatif kausal digunakan untuk menjelaskan dan menggambarkan hubungan yang bersifat sebab akibat antara variabel independen dan variabel dependen.

Populasi dan Sampel

Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah berjumlah 48 ASN Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Lubuklinggau. Teknik sampel penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh, yaitu seluruh populasi menjadi sampel dalam penelitian ini.

Teknik Analisis Data

Kegiatan analisis data meliputi pengolahan data dan penyajian data, melakukan perhitungan untuk mendeskripsikan data dan melakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis uji statistik, (Syofian, 2017). Adapun uji statistik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji regresi linear sederhana, uji koefisien korelasi, uji t, uji regresi linear berganda, uji koefisien determinasi dan uji F.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji *kolmogorov smirnov*, adapun hasil uji normalitas yang diperoleh sebagai berikut :

Tabel 1 Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kompetensi_ X1	Lingkungan_K erja_X2	Kinerja_Peg awai_Y
<i>N</i>		48	48	48
<i>Normal</i>	<i>Mean</i>	47,94	46,85	59,65
<i>Parameters^{a,b}</i>	<i>Std. Deviation</i>	3,361	3,262	3,704
<i>Most Extreme</i>	<i>Absolute</i>	,112	,143	,108
<i>Differences</i>	<i>Positive</i>	,101	,092	,108
	<i>Negative</i>	-,112	-,143	-,101
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>		,773	,990	,747
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		,588	,281	,633

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 20 for Windows.

Tabel 1 di atas hasil uji normalitas menunjukkan variabel Kompetensi (X₁) memperoleh nilai *Kolmogorov-Smirnov Z* positif sebesar 0,773 dengan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,588 > 0,05. Sedangkan, variabel Lingkungan Kerja (X₂) memperoleh nilai *Kolmogorov-Smirnov Z* positif sebesar 0,990 dengan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,281 > 0,05. Selanjutnya, variabel Kinerja Pegawai (Y) memperoleh nilai *Kolmogorov-Smirnov Z* positif sebesar 0,747 dengan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,633 > 0,05. Jadi, berdasarkan hasil uji normalitas ini Peneliti menyimpulkan bahwa uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* adalah normal.

Hasil Uji Linearitas

Adapun hasil uji linearitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel-tabel sebagai berikut :

Tabel 2 Hasil Uji Linearitas Kompetensi dan Kinerja Pegawai

			<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
		(Combined)	425,955	13	32,766	5,086	,000
Kinerja_ Pegawai_ Y *	Between Groups	Linearity	341,783	1	341,783	53,056	,000
		Deviation from Linearity	84,172	12	7,014	1,089	,400
Kompete nsi_X1	Within Total	Groups	219,024	34	6,442		
			644,979	47			

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 20 for Windows.

Tabel 2 di atas hasil uji linearitas Kompetensi dan Kinerja Pegawai menunjukkan nilai signifikan *Linearity* adalah $0,000 < 0,05$, dan nilai signifikan *Deviation from Linearity* sebesar $0,400 > 0,05$. Jadi, Peneliti menyimpulkan bahwa hasil uji linearitas Kompetensi dan Kinerja Pegawai adalah linear.

Tabel 3 Hasil Uji Linearitas Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai

			<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
Kinerja_Pegawai_Y	(Combined)		383,646	12	31,970	4,282	,000
* Between Groups	Linearity		328,908	1	328,908	44,050	,000
Lingkungan_Kerja_X2	Deviation from Linearity		54,738	11	4,976	,666	,759
	Within Groups		261,333	35	7,467		
	Total		644,979	47			

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 20 for Windows.

Tabel 3 di atas hasil uji linearitas Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai menunjukkan nilai signifikan *Linearity* adalah $0,000 < 0,05$, dan nilai signifikan *Deviation from Linearity* sebesar $0,759 > 0,05$. Jadi, Peneliti menyimpulkan bahwa hasil uji linearitas Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai adalah linear.

Hasil Analisis Data Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Tabel 4 Hasil Analisis Data Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

	<i>Model</i>	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>	<i>R</i>
1	(Constant)	21,180	5,355	3,955	,000	1,000
	Kompetensi_X1	,802	,111	7,201	,000	,728^a

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 20 for Windows.

Tabel 4.50 hasil analisis data Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai di atas untuk regresi linear sederhana menunjukkan persamaan regresi yaitu $Y = 21,180 + 0,802 X_1$. Kemudian, Tabel 4 di atas untuk uji t variabel Kompetensi (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) diperoleh nilai $t_{hitung} = 7,201$ lebih besar dari nilai $t_{tabel} (48-1=47) = 1,677$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Selanjutnya, Tabel 4 di atas untuk uji koefisien korelasi (r) variabel Kompetensi (X_1) dan Kinerja Pegawai (Y) diperoleh nilai $0,728$.

Hasil Analisis Data Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Tabel 5 Hasil Analisis Data Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

	<i>Model</i>	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>	<i>R</i>
1	(Constant)	21,644	5,506	3,931	,000	1,000
	Lingkungan Kerja X2	,811	,117	6,919	,000	,714^a

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 20 for Windows.

Tabel 5 hasil analisis data Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di atas untuk hasil regresi linear sederhana menunjukkan persamaan regresi yaitu $Y = 21,644 + 0,811 X_2$. Kemudian, Tabel 5 di atas untuk uji t variabel Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) diperoleh nilai $t_{hitung} = 6,919$ lebih besar dari nilai $t_{tabel} (48-1=47) = 1,677$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Selanjutnya, Tabel 5 di atas untuk uji koefisien

korelasi (r) variabel Lingkungan Kerja (X₂) dan Kinerja Pegawai (Y) diperoleh nilai 0,714.

Hasil Analisis Data Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Tabel 6 Hasil Analisis Data Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

<i>Model</i>	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>R Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
<i>(Constant)</i>	12,401	5,263			
1 Kompetensi X1	,511	,125	,643	40,478	,000^b
Lingkungan Kerja X2	,485	,129			

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 20 for Windows.

Tabel 6 hasil analisis data Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di atas untuk uji regresi linear berganda memperoleh persamaan regresi yaitu: $Y = 12,401 + 0,511 X_1 + 0,485 X_2$. Kemudian, Tabel 6 di atas untuk uji koefisien determinasi menunjukkan nilai koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh adalah 0,643. Selanjutnya, Tabel 6 di atas untuk uji F (simultan) menunjukkan, nilai F_{hitung} yang diperoleh adalah sebesar $40,478 > F_{tabel} (48-2-1=45) = 3,20$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.

Pembahasan

a. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian untuk variabel Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Lubuklinggau menunjukkan bahwa dari uji regresi linear sederhana diperoleh persamaan regresi sederhana : $Y = 21,180 + 0,802 X_1$. Dari persamaan nilai regresi menunjukkan bahwa nilai konstanta yang diperoleh adalah $a = 21,180$ satuan. Hal ini menunjukkan bahwa, tanpa dipengaruhi variabel bebas Kompetensi (X₁), maka nilai Kinerja Pegawai (Y) adalah 21,180 satuan. Nilai koefisien regresi variabel Kompetensi yang diperoleh adalah $b = 0,802$ satuan, menunjukkan bahwa setiap perubahan nilai Kompetensi, maka nilai Kinerja Pegawai akan berubah berbanding lurus sebesar 0,802 satuan. Jadi, dapat disimpulkan bahwa untuk hasil regresi sederhana variabel Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai memberikan sumbangan peningkatan dengan nilai sebesar 0,802 satuan.

Selanjutnya, hasil uji koefisien korelasi (r) variabel bebas Kompetensi (X₁) dan Kinerja Pegawai (Y) diperoleh nilai 0,728. Hal ini dapat diartikan bahwa hubungan antara variabel bebas Kompetensi (X₁) dan variabel terikat Kinerja Pegawai (Y) secara parsial dapat dikatakan kuat yaitu sebesar 0,728 karena nilai berada di interval koefisien 0,60 – 0,799. Jadi, dapat disimpulkan bahwa variabel Kompetensi memiliki hubungan keterkaitan yang kuat dengan variabel Kinerja Pegawai.

Hasil uji t variabel Kompetensi (X₁) terhadap Kinerja Pegawai (Y) diperoleh nilai $t_{hitung} = 7,201$ lebih besar dari nilai $t_{tabel} (48-1=47) = 1,677$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Artinya, variabel Kompetensi (X₁) memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Lubuklinggau. Hasil uji t ini juga membuktikan bahwa hipotesis pertama penelitian ini yaitu “Diduga Kompetensi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Lubuklinggau” terbukti kebenarannya dan hipotesis diterima.

Hasil tersebut didukung penelitian relevan yang berjudul “Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja pada PNS Dinas Perdagangan Koperasi UMKM dan

Perindustrian (Disdagkoperin) Kota Cimahi Jawa Barat” (Asikin & Aditia, 2022) yang memperoleh Hasil Hasil perhitungan secara parsial diketahui variabel Kompetensi terhadap Kinerja memiliki pengaruh sebesar 67,9%. Jadi, Peneliti dapat mengambil simpulan bahwa Kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Lubuklinggau.

b. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian untuk variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Lubuklinggau menunjukkan dari uji regresi linear sederhana diperoleh persamaan regresi sederhana : $Y = 21,644 + 0,811 X$. Dari persamaan nilai regresi menunjukkan bahwa nilai konstanta yang diperoleh adalah $a = 21,644$ satuan. Hal ini menunjukkan bahwa tanpa dipengaruhi variabel bebas Lingkungan Kerja (X_2), maka nilai Kinerja Pegawai (Y) adalah 21,644 satuan. Nilai koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja yang diperoleh adalah $b = 0,811$ satuan, menunjukkan bahwa setiap perubahan nilai Lingkungan Kerja, maka nilai Kinerja Pegawai akan berubah berbanding lurus sebesar 0,811 satuan. Jadi, dapat disimpulkan bahwa untuk hasil regresi sederhana variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai memberikan sumbangan peningkatan dengan nilai sebesar 0,811 satuan.

Selanjutnya, hasil uji koefisien korelasi (r) variabel bebas Lingkungan Kerja (X_2) dan Kinerja Pegawai (Y) diperoleh nilai 0,714. Hal ini dapat diartikan bahwa hubungan antara variabel bebas Lingkungan Kerja (X_2) dan variabel terikat Kinerja Pegawai (Y) secara parsial dapat dikatakan kuat yaitu sebesar 0,714 karena nilai berada di interval koefisien 0,60 – 0,799. Jadi, dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja memiliki hubungan keterkaitan yang kuat dengan variabel Kinerja Pegawai.

Hasil uji t variabel Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) diperoleh nilai $t_{hitung} = 6,919$ lebih besar dari nilai $t_{tabel} (48-1=47) = 1,677$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Artinya, variabel Lingkungan Kerja (X_2) memiliki pengaruh secara parsial signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Lubuklinggau. Hasil uji t ini juga membuktikan bahwa hipotesis kedua penelitian ini yaitu “Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Lubuklinggau” terbukti kebenarannya dan hipotesis diterima.

Hasil tersebut didukung penelitian relevan yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten Musi Banyuasin” (Marsih, 2019) yang memperoleh hasil “Lingkungan Kerja menunjukkan nilai t hitung $> t$ tabel ($2,379 > 1,989$), artinya secara parsial ada pengaruh signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai”. Jadi, Peneliti dapat mengambil simpulan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Lubuklinggau.

c. Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian untuk variabel Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Lubuklinggau dengan menggunakan uji regresi linear berganda diperoleh persamaan regresi berganda : $Y = 12,401 + 0,511 X_1 + 0,485 X_2$. Dari persamaan nilai regresi menunjukkan bahwa nilai konstanta yang diperoleh adalah $a = 12,401$ satuan. Hal ini menunjukkan bahwa tanpa dipengaruhi variabel bebas Kompetensi (X_1), dan Lingkungan Kerja (X_2), maka nilai Kinerja Pegawai (Y) adalah 12,401 satuan. Untuk nilai koefisien regresi variabel Kompetensi yang diperoleh adalah $b_1 = 0,511$ satuan, menunjukkan bahwa setiap perubahan nilai Kompetensi, maka nilai Kinerja Pegawai akan berubah berbanding lurus

sebesar 0,511 satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan. Sedangkan, koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja yang diperoleh adalah $b_2 = 0,485$ satuan, menunjukkan bahwa setiap perubahan nilai Lingkungan Kerja, maka nilai Kinerja Pegawai akan berubah berbanding lurus sebesar 0,485 satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.

Hasil tersebut didukung penelitian relevan yang berjudul “Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Umum Gubernur Sulawesi Barat” (Inzani & Yuliani, 2022) yang memperoleh hasil “Kompetensi dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Umum Kantor Gubernur Sulawesi Barat.”. Jadi, dapat disimpulkan bahwa untuk regresi linear berganda variabel Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai yang memberikan sumbangan peningkatan terbesar adalah variabel Kompetensi dengan nilai sebesar 0,511 satuan.

Hasil uji koefisien determinasi (R^2) menunjukkan hasil analisis data Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di atas untuk uji koefisien determinasi menunjukkan nilai koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh adalah 0,643. Artinya, perubahan nilai variabel terikat Kinerja Pegawai dijelaskan oleh seluruh variabel bebas yaitu Kompetensi dan Lingkungan Kerja secara simultan adalah 64,3%. Sisanya (100% - 64,3%) yaitu sebesar 35,7% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil tersebut didukung penelitian relevan yang berjudul “Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Denpasar” (Wijaya et al., 2021) yang memperoleh Hasil Kesimpulan bahwa kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Denpasar secara parsial dan simultan. Jadi, dapat disimpulkan bahwa apabila dilakukan perubahan secara bersama-sama, maka variabel bebas Kompetensi dan Lingkungan Kerja dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Lubuklinggau sebesar 42%

Hasil uji F (simultan) variabel Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Lubuklinggau menunjukkan, nilai F_{hitung} yang diperoleh adalah sebesar $40,478 > F_{tabel} (48-2-1=45) = 3,20$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas Kompetensi dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap variabel terikat Kinerja Pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Lubuklinggau. Hasil uji F (simultan) ini membuktikan bahwa hipotesis ketiga penelitian ini yaitu “Diduga Kompetensi dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Lubuklinggau” terbukti kebenarannya dan hipotesis diterima.

Hasil tersebut didukung penelitian relevan yang berjudul “*The Effect of Competence and Work Environment on Employee Performance at The One Roof Administration System of Ternate City*” (Sehe et al., 2022) yang memperoleh hasil “*Competence and Work Environment partially and simultaneously have a positive and significant effect on employee performance at the One Roof Administration System of Ternate City*”. Jadi, Peneliti dapat mengambil simpulan bahwa Kompetensi dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Lubuklinggau.

5. PENUTUP

Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa : Kompetensi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Lubuklinggau; Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Lubuklinggau; Kompetensi dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Lubuklinggau

Saran

Beberapa saran berdasarkan hasil penelitian ini yaitu : Setiap pegawai hendaknya meningkatkan keterampilan kerja sesuai bidang pekerjaannya maupun keterampilan kerja lainnya. Setiap pegawai hendaknya terus berusaha menumbuhkan sikap yang rajin dan taat aturan yang ada dalam organisasi. Pimpinan organisasi hendaknya dapat menyediakan peralatan dan perlengkapan yang lengkap dalam mendukung pekerjaan pegawai sehingga pegawai dapat dengan mudah menyelesaikan pekerjaannya. Setiap pegawai hendaknya berupaya selalu cermat dan teliti dalam melaksanakan pekerjaan sehingga dapat melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien.

6. DAFTAR RUJUKAN

- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management For Management Research*. Yogyakarta : Deepublish.
- Asikin, D. D., & Aditia, H. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pada Pns Dinas Perdagangan Koperasi Umkm Dan Perindustrian (Disdagkoperin) Kota Cimahi Jawa Barat. *Jurnal Bisnis & Teknologi*, 14(1). <http://45.118.112.109/ojspasim/index.php/jbt/article/view/307>
- Donni, J. P. (2017). *Manajemen Kinerja Kepegawaian dalam Pengelolaan SDM Perusahaan*. Bandung : Pustaka Setia.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Bandung : Alfabeta.
- Evandio, A., & Anwar, A. (2019). *Ini 7 Kompetensi Pegawai yang Diinginkan Perusahaan*. <https://Kabar24.Bisnis.Com/Read/20190828/79/1142057/Ini-7-Kompetensi-Pegawai-Yang-Diinginkan-Perusahaan>.
- Inbar, N. R. D., Astuti, E. S., & Sulistyono, M. C. W. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Semangat Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PDAM Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 58(2). <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/download/2434/2830>
- Inzani, F., & Yuliani, Y. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Umum Kantor Gubernur Sulawesi Barat. *Forecasting : Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 1(1). <https://stiemmamuju.ejournal.id/FJIIM/article/view/89>
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Jakarta : Rajawali Pers.

- Marsih, Y. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten Musi Banyuasin. *Jurnal Manajemen Kompeten*, 2(2).
<http://jurnal.stier.ac.id/index.php/mnjm/article/view/121>
- Nitisemito, A. S. (2018). *Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta : Ghalia Indonesia. 979-450-025-X
- Pratama, F. K. O. (2018). Pengaruh Pemberdayaan Dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT Kereta Api DAOPS II Bandung. *Http://Repository.Unpas.Ac.Id/37774/*.
- Saputra, R. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Menurut Perspektif Ekonomi Islam (Studi pada CV. Semangat Jaya Desa Bangun Sari Kecamatan Negeri Katon Kabupaten Pesawaran). *Http://Repository.Radenintan.Ac.Id/7153/1/SKRIPSI%20RIZKI%20SAPUTRA.Pdf*.
- Sehe, S. N., Jabid, A. W., & Rajak, A. (2022). The Effect of Competence and Work Environment on employee performance at the One Roof Administration System of Ternate City. *Literatus*, 4(1).
<https://journal.neolectura.com/index.php/Literatus/article/view/737>
- Sudarmanto. (2020). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM Teori, Dimensi Pengukuran, Implementasi dalam Organisasi*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan, Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenandamedia.
- Sutrisno, E. (2017). *Budaya Organisasi*. Jakarta : Prenandamedia.
- Syofian, S. (2017). *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif Dilengkapi dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja (Lima)*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Wijaya, G. A., Kawiana, I. G. P., & Astrama, I. M. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Denpasar. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 1(2).
<https://ejournal.unhi.ac.id/index.php/widyaamrita/article/view/1344>
- Wisnuwardhani, D. (2021). *Cara Membuat Lingkungan Kerja yang Nyaman dan Produktif*. <https://Www.Daya.Id/Kesehatan/Tips-Info/Karir/Cara-Membuat-Lingkungan-Kerja-Yang-Nyaman-Dan-Produktif>.
- Yudiono, H. (2021). *9 Metode Umum Pengembangan Karyawan*. <https://Www.Duniakaryawan.Com/Metode-Pengembangan-Karyawan/>.