

The Effect of Competence and Work Environment on Employee Performance at the Tana Toraja Regency Personnel and Human Resources Development Agency

Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tana Toraja

Rudi Yanto Rambu Padang^{1*}, Adriana Madya Marampa², Dina Ramba³

Universitas Kristen Indonesia Toraja^{1,2,3}

rudyantorambupadang@gmail.com¹, ana.marampa@yahoo.com²

*Corresponding Author

ABSTRACT

The aim of this research is to determine the influence of competency and work environment on BKPSDM employees in Tana Toraja district. Quantitative research is the method used. BKPSDM Tana Toraja has 30 employees who in this study will be used as research samples. Primary and secondary data were used, and data was collected using questionnaires, which were then processed using SPSS version 25 software. Instrument testing, classical assumption testing, multiple linear regression analysis, and hypothesis testing were the data analysis techniques used in this research. The research results show that competency and work environment variables have a positive and significant effect on employee performance. This is indicated by the calculated F value (4.673) > F table (2.975) and the significance value is smaller than the probability value of 0.05 or the value of 0.009 < 0.05. This means that simultaneously competency (X1), work environment (X2), have a significant effect on employee performance (Y) at the Tana Toraja BKPSDM office.

Keywords: Competence, Work Environment, Employee Performance.

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap pegawai BKPSDM di kabupaten Tana Toraja. Penelitian kuantitatif adalah metode yang digunakan. BKPSDM Tana Toraja memiliki 30 pegawai yang dalam penelitian ini akan di jadikan sebagai sampel penelitian. Data primer dan sekunder digunakan, dan data dikumpulkan dengan menggunakan angket (kuesioner), yang kemudian diolah dengan menggunakan *software* SPSS versi 25. Uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, dan uji hipotesis merupakan teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan dengan nilai F hitung (4.673) > F tabel (2.975) dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas 0.05 atau nilai 0.009 < 0.05. Hal ini berarti secara simultan kompetensi (X1), lingkungan kerja (X2), berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) kantor BKPSDM Tana Toraja.

Kata Kunci: Kompetensi, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai.

1. Pendahuluan

Manajemen sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dalam berorganisasi. Hal ini dikarenakan, manajemen ini berguna untuk menata dan mengatur sumber daya manusia yang ada agar dapat melaksanakan suatu kegiatan yang sesuai dengan aturan kantor yang sudah ditetapkan. Manajemen sumber daya manusia merupakan penyiapan dan pelaksanaan suatu rencana yang terkoordinasi untuk menjamin bahwa sumber daya manusia yang ada dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya untuk mencapai tujuan organisasi. manajemen sumber daya manusia adalah suatu strategi dan menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, pengendalian dan pengambilan keputusan dalam setiap aktivitas fungsi operasional sumber daya manusia. Para pemimpin harus memperhatikan budaya-budaya organisasi yang patut untuk diterapkan terhadap organisasinya agar kinerja pegawai dapat berkembang dan memiliki hasil yang baik.

Salah satu instansi pemerintahan daerah yang menjalankan konsep manajemen sumber daya manusia adalah (BKPSDM) Kabupaten Tana Toraja. (BKPSDM) Kabupaten Tana Toraja adalah lembaga pemerintah daerah yang mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintahan di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia aparatur sipil negara (ASN) di daerah. Menangani berbagai macam urusan seperti : pengadaan pegawai negeri sipil (PNS), pengembangan kompetensi (PNS), penilaian kinerja (PNS), pembinaan dan disiplin (PNS), pengelolaan data kepegawaian, pengembangan sistem informasi kepegawaian, mutasi pegawai entah itu perpindahan dalam daerah ataupun mutasi keluar juga mutasi masuk (PNS), mengurus pemberian tanda kehormatan (PNS) yang telah mengapdi selama 10, 20 dan 30 tahun, dan mengurus pegawai yang akan pensiun.

(BKPSDM) Kabupaten Tana Toraja memiliki berbagai unit bagian kerja yang terdiri dari susunan PNS yang mendukung pelaksanaan tujuan dari pemerintahan. Tiap-tiap unit bagian kerja tersebut memiliki tugas pokok dan fungsi masing-masing yang berguna untuk mewujudkan visi dan misi pemerintahan. BKPSDM mempunyai tugas membantu Bupati melaksanakan perumusan kebijakan di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia dan melaksanakan tugas pembantuan yang diberikan pemerintah dan atau pemerintah Provinsi. Unit kerja tersebut atau yang di sebut Organisasi Perangkat Daerah pada pemerintahan akan berjalan dengan berkesinambungan satu dengan lainnya sesuai dengan arahan dari pemegang wewenang dari pemerintahan tersebut.

Bupati dan Wakil Bupati sangat memerlukan dukungan teknis dan administratif yang harus dilaksanakan secara cepat, tepat, dan akurat. BKPSDM Kabupaten Tana Toraja harus senantiasa memberikan pelayanan yang terbaik kepada Bupati dan Wakil Bupati, serta pelayanan kepada seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) di wilayah kerjanya. Posisi, peran, dan kedudukan BKPSDM Kabupaten Tana Toraja yang sangat penting dan strategis tersebut merupakan proses terakhir dalam perumusan kebijakan dan pengambilan keputusan oleh Bupati dan Wakil Bupati khususnya pada bidang kepegawaian. Kedudukan, tugas, dan fungsi yang sangat begitu strategis sebagaimana tersebut di atas, maka BKPSDM Kabupaten Tana Toraja dituntut untuk selalu dapat menampilkan kinerja yang tinggi.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja BKPSDM adalah kompetensi pegawai. 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. Memiliki kompetensi yang mumpuni menjadi sangat penting di era globalisasi saat ini. Persaingan dalam dunia kerja semakin ketat, dan organisasi membutuhkan individu yang kompeten untuk dapat bersaing dan mencapai tujuannya.

Untuk pencapaian kinerja BKPSDM, perlu diperhatikan faktor lingkungan kerja yang merupakan salah satu faktor penting yang berpengaruh terhadap pencapaian tujuan suatu organisasi yang dapat meningkatkan kinerja seseorang. Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga pegawai memiliki semangat bekerja dan ikut mendorong kompetensi dirinya. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan, dan lain-lainnya. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif maka pegawai akan lebih produktif dan hasil kerja yang dihasilkan menjadi lebih baik karena bekerja tanpa gangguan. Begitu juga sebaliknya jika kondisi lingkungan kerja tidak nyaman maka akan berdampak pada suasana kerja yang terganggu karena adanya ketidaknyamanan dalam bekerja.

Kinerja pegawai adalah salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan suatu organisasi. Pegawai yang memiliki kinerja baik akan berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Ada beberapa Faktor yang mempengaruhi pegawai yang diantaranya adalah kompetensi dan lingkungan kerja. Dengan memahami faktor-faktor yang

mempengaruhi kinerja pegawai dan melakukan upaya-upaya untuk meningkatkannya. Organisasi harus segera mengatasi dan mencari solusi untuk masalah tersebut, karena jika tidak segera diatasi akan menimbulkan masalah terkait dengan kelangsungan hidup organisasi.

Penelitian kompetensi penting dilakukan pada BKPSDM dikarenakan sangat berpengaruh terhadap pelayanan kepada masyarakat, misalnya pelayanan menjadi lambat, bekerja asal-asalan, tidak maksimal, tidak efisien, dan hasilnya tidak sesuai dengan standar operasional prosedur (SOP) yang telah ditentukan dan akan berdampak negatif pada kinerja pegawai. Sedangkan penelitian lingkungan kerja penting juga dilakukan dikarenakan lingkungan kerja yang positif dan kondusif di BKPSDM dapat meningkatkan semangat, motivasi, dan fokus pegawai sehingga dapat bekerja lebih efektif dalam melaksanakan tugasnya. Penelitian Lingkungan kerja dapat membantu BKPSDM dalam mengidentifikasi faktor-faktor di lingkungan kerja yang dapat menyebabkan stres, kelelahan, cedera, dan lainnya.

Kompetensi dan lingkungan kerja adalah hal yang sangat penting karena keduanya dapat mempengaruhi kinerja dari pegawai. Berdasarkan survei yang dilakukan, peneliti menemukan fenomena yang dapat dilihat dari adanya bentuk kesalahan yang kadang terjadi di kantor (BKPSDM) Kabupaten Tana Toraja. Seperti halnya masih ada beberapa pegawai yang kurang bisa menggunakan atau mengoperasikan komputer dengan baik sedangkan sistem kepegawaian sudah berbasis teknologi digital, jadi terkadang pekerjaan yang seharusnya lebih cepat selesai menjadi lebih lama.

Untuk lingkungan kerja di kantor BKPSDM Tana Toraja masih dalam kategori kurang nyaman. Sarana dan prasarana fasilitas kantor masih kurang memadai, seperti halnya bangunan gedung yang bocor di beberapa titik yang suatu saat jika tidak direnovasi bisa saja roboh menimpah pegawai yang lalu lalang dibawahnya.

Dengan demikian kompetensi yang baik bagi pegawai sangat diperlukan agar dapat meningkatkan kinerja dari pegawai. Selain kompetensi, lingkungan kerja juga mempengaruhi kinerja dari pegawai oleh karena itu berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan dan permasalahan yang telah dijelaskan maka penulis ingin mendalami tentang kinerja pegawai dan beberapa faktor yang mempengaruhi. Dan penulis tertarik untuk melakukan penelitian berjudul Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tana Toraja.

2. Metode Penelitian

Statistik Deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan data atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi, Sugiyono (2018). Sedangkan menurut Ghozali (2018), Statistik Deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari rata-rata (mean), standard deviasi, nilai minimum, nilai maksimum, range, kurtosis, dan skewness.

Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini meliputi Kompetensi dan Lingkungan Kerja dan Kinerja yang akan diuji secara statistik seperti terlihat dalam tabel 1.

Tabel 1. Hasil Uji Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics						
	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation
Kompetensi	30	44	55	1599	49.97	3.515
Lingkungan Kerja	30	18	43	971	30.34	7.369
Kinerja	30	23	78	1480	46.25	16.302

Valid N (listwise)	30
-----------------------	----

Sumber: Data Diolah (2024)

Tabel 1 menjelaskan bahwa pada variable kompetensi memiliki jawaban minimum responden yang didapat dari hasil penyebaran kuesioner adalah sebesar 44, jawaban maksimum responden yang didapat dari hasil penyebaran kuesioner adalah sebesar 55, rata-rata total jawaban responden yang didapat dari hasil penyebaran kuesioner adalah sebesar 49.97, dan standard deviasi sebesar 3.515.

Variabel lingkungan kerja memiliki jawaban minimum responden yang didapat dari hasil penyebaran kuesioner adalah sebesar 18, jawaban maksimum responden yang didapat dari hasil penyebaran kuesioner adalah sebesar 43, rata-rata total jawaban responden yang didapat dari hasil penyebaran kuesioner adalah sebesar 30.34, dan standar deviasi sebesar 7.369.

Variabel kinerja memiliki jawaban minimum responden yang didapat dari hasil penyebaran kuesioner adalah sebesar 23, jawaban maksimum responden yang didapat dari hasil penyebaran kuesioner adalah sebesar 78, rata-rata total jawaban responden yang didapat dari hasil penyebaran kuesioner adalah sebesar 46.25, dan standar deviasi sebesar 16.302.

3. Hasil dan Pembahasan

Hasil Uji Hipotesis

1. Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual (parsial) terhadap variabel dependen dengan tingkat signifikansi (alpha) 5% (0,05). Apabila nilai probability t lebih besar dari alpha 0,05 maka tidak ada pengaruh secara parsial dari variabel independen terhadap variabel dependen, begitupun sebaliknya. Apabila nilai probability t lebih kecil dari alpha 0,05 maka terdapat pengaruh secara parsial dari variabel independen terhadap variabel dependen.

Selain itu dapat juga dilakukan dengan cara membandingkan nilai thitung dengan t tabel. Apabila t hitung lebih besar dari t tabel maka dapat dikatakan bahwa variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen, Ghazali (2018).

Tabel 2. Hasil Uji t Hitung (Uji Parsial)

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	56.744	13.481		4.209	.031		
1X1.TOTAL	1.14	.788	.341	2.195	.037	.997	1.003
X2.TOTAL	.867	.344	.363	2.331	.027	.997	1.003

a. Dependent Variable: Y1.TOTAL

Jika dilihat hasil pada Tabel 2. coefficients pada uji t diatas dan membandingkan t hitung dengan t tabel sebesar 1.7033 yang diperoleh dari tabel t dengan df = n-k (30-3) yaitu 27 dan alpha 0,05.

Berikut ini pembahasan dari uji parsial antara dimensi Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai kantor BKPSDM Tana Toraja yaitu :

a. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji t untuk variabel kompetensi (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0.037 Nilai ini lebih kecil dari 0,05 ($0,037 < 0,05$) dan t hitung lebih besar dari t tabel ($2.195 > 1.7033$). Nilai t positif menunjukkan bahwa variabel X1 mempunyai hubungan yang searah dengan Y. Hal ini dapat dikatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor BKPSDM Tana Toraja.

b. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji t untuk variabel lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0.027. Nilai ini lebih kecil dari 0.05 ($0.027 < 0.05$) dan t hitung lebih besar dari t tabel ($2.331 > 1.7033$). Nilai t positif menunjukkan bahwa variabel X2 mempunyai hubungan yang searah dengan Y. Hal ini dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor BKPSDM Tana Toraja.

2. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Untuk mengambil keputusan hipotesis diterima atau ditolak dengan membandingkan tingkat signifikansi (α) sebesar 5% (0.05). Jika nilai signifikansi lebih besar dari α 0.05 maka model regresi tidak dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen dengan kata lain variabel independen tidak berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Selain itu juga bisa dengan cara membandingkan nilai F hitung dengan F tabel. Apabila F hitung lebih besar dari F tabel maka dapat dikatakan bahwa variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Sedangkan jika nilai F hitung lebih kecil dari F tabel maka dapat dikatakan bahwa variabel independen secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel dependen, Ghazali (2018).

Hasil uji koefisien signifikansi simultan (uji statistic F) sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2548.920	2	812.960	4.673	.009 ^b
	Residual	5293.046	27	110.854		
	Total	8318.967	29			

a. Dependent Variable: Y1.TOTAL

b. Predictors: (Constant), X2.TOTAL, X1.TOTAL

Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Pengujian secara bersama-sama (simultan) pengaruh kompetensi (X1), lingkungan kerja (X2), terhadap kinerja pegawai (Y). Dari tabel 4.20 diperoleh nilai F hitung (4.673) > F tabel (2.975) dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas 0.05 atau nilai $0.009 < 0.05$. Hal ini berarti secara simultan kompetensi (X1), lingkungan kerja (X2), berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) kantor BKPSDM Tana Toraja.

3. Hasil Uji Analisis Linear Berganda

Dalam penelitian ini teknik yang digunakan adalah dengan menggunakan teknik regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda digunakan sebagai alat analisis statistik karena dalam penelitian ini dirancang untuk meneliti variabel yang berpengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen dimana dalam penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel sebagai syarat dalam analisis regresi linier berganda.

Tabel 4. Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	56.744	13.481		4.209.031		
	X1.TOTAL	1.14	.788	.3412.195.037		.997	1.003

X2.TOTAL	.867	.344	.3632.331.027	.997	1.003
----------	------	------	---------------	------	-------

Dependent Variable: Y1.TOTAL

Berdasarkan pada tabel diatas diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = \alpha + B_1X_1 + B_2X_2 + e$$

$$Y = + 1.14X_1 + 0.867X_2 + e$$

Keterangan :

- Y = Kinerja
 α = Konstanta
 X_1 = Kompetensi
 X_2 = Lingkungan Kerja

Nilai konstanta (α) adalah menunjukkan besarnya nilai kinerja pegawai (Y). Hal ini menyatakan jika variabel Kompetensi dan Lingkungan Kerja dianggap konstan, maka nilai kinerja pegawai sebesar 56.744.

1. Koefisien regresi variabel kompetensi (X_1) sebesar 1.14 yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara kompetensi (X_1) dengan kinerja (Y). Hal ini dapat dikatakan jika semakin baik kompetensi yang dimiliki pegawai maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.
2. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X_2) sebesar 0.867 yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara lingkungan kerja (X_2) dengan kinerja (Y). Hal ini dapat dikatakan bahwa semakin baik lingkungan kerja maka dapat meningkatkan kinerja pegawai.
3. Nilai sig pada kedua variabel yaitu kompetensi (X_1) sebesar 0.037, lingkungan kerja (X_2) sebesar 0.027. Hal ini berarti seluruh variabel berpengaruh positif karena nilai sig seluruh variabel lebih kecil dari 0.05.

4. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen, Ghazali (2018). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Pada output SPSS, koefisien determinasi terletak dalam tabel summary dan tertulis R square. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Namun, jika nilai R^2 mendekati satu maka seluruh variabel independen mampu memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Berikut adalah hasil uji R^2 pada penelitian ini.

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.578a	.334	.262		14.002
a. Predictors: (Constant), X2.TOTAL, X1.TOTAL				
b. Dependent Variable: Y1.TOTAL				

Berdasarkan hasil tabel model summary diatas, nilai Adjusted R Square sebesar 0.262 atau 26.2% ini menunjukkan bahwa variabel kinerja yang dapat dijelaskan oleh variabel Kompetensi dan Lingkungan Kerja adalah sebesar 26.2%. Sedangkan sisanya sebesar 73.8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian.

Pembahasan

a. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai di BKPSDM Tana Toraja.

1. Berdasarkan hasil uji analisis regresi linear berganda yang dikelola melalui SPSS pada variabel kompetensi (X_1) menunjukkan angka 1.14 yang bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa Koefisien regresi variabel kompetensi (X_1) sebesar 1.14 yang menyatakan bahwa terdapat

pengaruh antara kompetensi (X1) dengan kinerja (Y). Hal ini dapat dikatakan semakin baik jika kompetensi yang dimiliki pegawai baik maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

2. Selain itu Hasil uji t untuk variabel kompetensi (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0.037 Nilai ini lebih kecil dari 0,05 ($0,037 < 0,05$) dan t hitung lebih besar dari t tabel ($2.195 > 2.051$). Nilai t positif menunjukkan bahwa variabel X1 mempunyai hubungan yang searah dengan Y. Maka dapat diambil Kesimpulan bahwa H1 : kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di BKPSDM Tana Toraja diterima.

b. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di BKPSDM Tana Toraja.

Berdasarkan hasil uji analisis regresi linear berganda yang dikelola melalui SPSS pada variable lingkungan kerja (X₂) menunjukkan angka 0,867 yang bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa Koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X₂) sebesar 0.867 yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara lingkungan kerja (X₂) dengan kinerja (Y). Hal ini dapat dikatakan bahwa semakin baik lingkungan kerja maka dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil uji t untuk variabel lingkungan kerja (X₂) terhadap kinerja pegawai (Y) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0.027. Nilai ini lebih kecil dari 0.05 ($0.027 < 0.05$) dan t hitung lebih besar dari t tabel ($2.331 > 2.051$). Nilai t positif menunjukkan bahwa variabel X₂ mempunyai hubungan yang searah dengan Y. Hal ini dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor BKPSDM Tana Toraja. Maka dapat diambil Kesimpulan bahwa H₂ : lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di BKPSDM Tana Toraja diterima.

Dari hasil pengujian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari adanya rasa nyaman dari pegawai pada saat bekerja karena adanya lingkungan kerja yang baik. Hal ini didukung dengan beberapa sarana dan prasarana kantor yang mayoritas sudah menjadi standar kenyamanan bagi pegawai dalam menjalankan pekerjaannya.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang membuktikan bahwa lingkungan kerja fisik dan non fisik berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di secretariat daerah padang (rosminah, 2021).

c. Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di BKPSDM Tana Toraja.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis uji f Pengujian secara bersama-sama (simultan) pengaruh kompetensi (X₁), lingkungan kerja (X₂), terhadap kinerja pegawai (Y). Dari tabel 4.20 diperoleh nilai F hitung (4.673) > F tabel (2.975) dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas 0.05 atau nilai $0.009 < 0.05$. Hal ini berarti secara simultan kompetensi (X₁), lingkungan kerja (X₂), berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) kantor BKPSDM Tana Toraja.

Dari hasil pengujian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari adanya perpaduan antara kompetensi yang di miliki serta rasa nyaman saat bekerja sehingga segala sesuatu yang dikerjakan pegawai akan menjadi terasa lebih baik.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang membuktikan bahwa kompetensi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Men Revita, 2022).

4. Penutup

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor BKPSDM Tana Toraja. Berdasarkan pada data yang telah dikumpulkan dan telah dilakukan pengujian dengan menggunakan model regresi linier berganda variabel kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan dengan nilai F hitung (4.673) > F tabel (2.975) dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas 0.05 atau nilai $0.009 < 0.05$. Hal ini berarti secara simultan kompetensi (X1), lingkungan kerja (X2), berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) kantor BKPSDM Tana Toraja. Dengan hasil penelitian ini diharapkan agar Kantor BKPSDM Tana Toraja dapat lebih fokus lagi terhadap hal-hal yang dapat meningkatkan kinerja pegawai. Seperti halnya memberikan wadah untuk meningkatkan kompetensi pegawai dan memberikan lingkungan kerja yang nyaman dan aman serta memberikan dorongan atau motivasi kepada pegawai

Daftar Pustaka

- A Bandura. "Self Efficacy – The Exercise of Control (Fifth Printing, 2002). New York: W.H Freeman & Company." *Jurnal Artide* (2022).
- Abner N. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Bintuni Kabupaten Teluk Bintuni." *Jurnal Renaissance* 7 (2017).
- Anggreany, H. "Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi." *Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Terapan (JIMAT)* 10 (2020).
- Asta. W.S, Alwi dan S.L Triyaningsih. "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP PGRI 6 Kadawung Srage". *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia* 10, no. 1 (2016).
- Bangun dan Wilson. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga, 2012.
- Brown, J.L. "Self Efficacy Theory. School of Psychology." *University of New England*.
- Burhanudin, Muhammad, H. dan Mohammad, Z. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karaywan: Studi Pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin." *Jurnal Maksipreneur* (2019).
- Elnaga, Amir, dan A. Imran. "The Effect Of Training On Employee Performance." *Journal Of Busines And Management* 5 (2013): 137–147.
- Irfan, B. "Faktor-Faktor Kompetensi Pada Karyawan Lembaga Huda Group Di Kecamatan Tamansari Kabupaten Bogor." *Jurnal Manejemen Pendidikan Islam* 1 (2018).
- Kiki, J. "Penerapan Metode Pembelajaran Observasi Lapangan (Outdoor Study) Pada Mata Kuliah Manajemen Operasioanl (Survey Pada Mahasiswa Jurusan Manajemen Semester III Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Persada Bunda." *Jurnal Pendidikan Ekonomi Akuntansi* (2018).
- Lyta, L. dan Harmon. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi* (2017).
- Manajemen Sumber Daya Manusia. "Mangkunegara, A.A. A.P." *Bandung : Remaja Rosdakarya*. Last modified 2013. <http://library.stik-ptik.ac.id/detail?id=49332&lokasi=lokal>.
- Moeherton. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. (Jakarta: Raja Grafindo Peserta, 2012), n.d.
- Mohammad, R., Mochammad, A., & Gunawan, E. "Pengaruh Kompetensi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis* 1 (2017).
- Mohammad Rifky Bagus Pratama, dkk. "Karyawan Giant Hypermarket Mall Olympic Garden Malang." *Jurnal Administrasi Bisnis* 47 (2017).
- Natasya, S. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Setres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Balai

- Pelaksanaan Jalan Nasional XVI Ambion." *Jurnal Emba* (2019).
- Ningrum. "Pengaruh Penggunaan Metode Berbasis Pemecahan Masalah (Problem Solving) Terhadap Hasil Belajar Ekonomi Siswa Kelas X Semester Genap MAN 1 Metro Tahun Pelajaran 2016/2017." *Jurnal Pendidikan Ekonomi* (2017).
- Nitisemito, dan Alex. *Manajemen Personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 2010.
- Noorainy, F. "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai. Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaran." *Journal off management* (2017).
- Ronal, D., & Hotlin, S. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan." *Jurnal Ilmiah Socio Secretum* (2019).
- Rosminah. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Bajeng Kabupaten Gowa." *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia* (2021).
- Wiwik, W., dan Dewi, F. "Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Depok." *Jurnal Cakrawala* (2017).
- Yeni, M. "Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai." *Jurnal Menata* (2019).