

Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kesbangpol Kabupaten Pangkep

Andi Putri Tenriyola, Anis Anshari Mas'ud

¹*Bisnis Digital, STIE Amkop Makassar*

²*Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Sulawesi Barat*

¹Corresponding author's email: andiputri.tenriyola@stieamkop.ac.id

Abstract. The purpose of this study was to determine the effect of competence and work environment on employee performance at the Pangkep Regency Kesbangpol Agency, the data analysis method in this study used descriptive analysis and multiple linear regression analysis using the SPSS version 23 application. The data collection techniques in this study were interviews, questionnaires and observations. The population in this study amounted to 35 employees as respondents at the Pangkep Regency Kesbangpol Agency. The sampling technique in this study was Saturated sampling. The sample in this study were 30 permanent employees and 4 honorary employees at the Kesbangpol Agency, Pangkep Regency. The results showed that competence has a positive and significant effect on employee performance with a regression coefficient value of 0.340 and a probability value of $0.000 < 0.005$. Partially, competence also affects employee performance in terms of the t value of $2.189 > t$ table 2.045, meaning that employee competence greatly affects one's performance because every employee is required to be able to adapt to any changes that occur in the organization. The work environment has a positive and significant effect on performance with a regression coefficient value of 0.554 and a probability value of $0.003 < 0.005$. Partially, the work environment also affects employee performance in terms of the t value of $3.226 > t$ table 2.045, meaning that the comfort of the work environment can trigger employees to work better so that performance improvement can be achieved optimally. Competence and work environment simultaneously affect employee performance seen from the calculated F value of $10.797 > F$ table 3.32.

Keywords: employee performance, competence, work environment

Abstrak. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai di Badan Kesbangpol Kabupaten Pangkep, metode analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi linear berganda dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 23. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah wawancara, kuesioner dan observasi. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 35 orang pegawai sebagai responden di Badan Kesbangpol Kabupaten Pangkep. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampling Jenuh. Sampel dalam penelitian ini merupakan pegawai tetap 30 orang dan 4 orang pegawai honorer pada Badan Kesbangpol Kabupaten Pangkep. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,340 dan nilai probabilitas sebesar $0,000 < 0,005$. Secara parsial kompetensi juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai ditinjau dari nilai t hitung sebesar $2,189 > t$ tabel 2,045 artinya kompetensi pegawai sangat mempengaruhi kinerja seseorang karena setiap pegawai dituntut untuk bisa adaptasi terhadap setiap perubahan yang terjadi pada organisasi. Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,554 dan nilai probabilitas sebesar $0,003 < 0,005$. Secara parsial lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai ditinjau dari nilai t hitung sebesar $3,226 > t$ tabel 2,045 artinya kenyamanan lingkungan kerja dapat memicu pegawai untuk bekerja lebih baik sehingga peningkatan kinerja dapat dicapai secara maksimal. Kompetensi dan

Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dilihat dari nilai F hitung sebesar $10,797 > F$ tabel 3,32.

Kata kunci: kinerja pegawai, kompetensi, lingkungan kerja

1. Introduction

Sumber daya manusia kini makin berperan besar bagi kesuksesan suatu organisasi atau instansi pemerintah. Manusia merupakan sumber daya yang potensial dan strategis dalam kehidupan. Potensi-potensi yang dimiliki manusia tersebut dapat terlihat ketika mereka menjalankan peran dalam berorganisasi. Pegawai sebagai bagian terpenting dalam instansi, karena memiliki peran besar dalam menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi (Hawawi, 2001). Fungsi dan peran pegawai dibutuhkan untuk memaksimalkan kinerja, produktivitas, efektifitas organisasi melalui cara kerja efisien sehingga menghasilkan nilai tambah bagi organisasi. Dalam lingkup instansi pemerintah pun, pegawai memiliki peran penting dalam birokrasi sebagai pelaksana utama tugas-tugas pemerintah. Pegawai merupakan salah satu organ penting bagi keberlangsungan suatu negara karena fungsinya sebagai abdi negara dan abdi masyarakat (Mahmudah Enny W, 2017). Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Peningkatan kinerja pegawai yang baik akan membawahkan kemajuan bagi suatu organisasi atau instansi pemerintah untuk dapat mencapai tujuan organisasi (Sukoco & Fadillah, 2016). Pegawai bekerja dikantor tidak hanya secara formalitas, tetapi harus bisa menikmati dan merasakan pekerjaannya, sehingga tidak bosan dan lebih giat dan tekun dalam beraktifitas. Kinerja pegawai yang baik akan berpengaruh juga terhadap kinerja organisasinya sehingga akan membawahkan dampak positif karena dapat meningkatkan kepercayaan masyarakat dan pemerintah terhadap organisasi yang bersangkutan. Faktor yang mendukung kinerja pegawai menjadi meningkat adalah kompetensi (Sugiyanto & Santoso, 2018). Kompetensi dalam hal ini merupakan kemampuan karyawan yang dimiliki sehingga memberikan kemampuan tenaga dalam bekerja yang rapi dan memiliki sikap untuk menyelesaikan pekerjaan yang sesuai dengan keahlian tenaga kerja dalam bidang pekerjaan yang tentunya sudah memberikan tingkatan dari hasil kerja kerasnya. Hal tersebut sesuai dengan (Krisnawati & Bagia, 2021) yang mengatakan bahwa hasil kerja yang dimiliki oleh pegawai harus memiliki kompetensi yang tinggi sehingga dapat memberikan peningkatan bagi pegawai tersebut. Teori tersebut juga didukung oleh kajian empirik menurut (Kadir et al., 2020) menemukan kompetensi berpengaruh yang positif dan signifikan terhadap hasil kerja yang dimiliki oleh bawahannya. Pegawai memiliki kemampuan kerja yang sudah sesuai bidang pekerjaannya akan lebih teliti untuk hasil yang didapat pegawai dalam bekerja. Lingkungan kerja merupakan suatu hal yang sangat erat kaitannya dengan pegawai dimana ia bekerja. Lingkungan kerja dan pegawai tidak bisa lepas begitu saja kaitannya dengan unsur organisasi yang saling mempengaruhi terhadap kinerja pegawai (Sofyan, 2013). Lingkungan kerja yang kondusif akan membuat pegawai betah dan bekerja dengan aman dan nyaman sehingga pegawai bisa bekerja maksimal. Untuk mendapatkan lingkungan kerja yang kondusif dibutuhkan konsistensi dari organisasi untuk menyediakan fasilitas, sarana, dan prasarana yang menunjang pegawai. Dalam upaya

menciptakan kinerja pegawai di Badan Kesbangpol Kabupaten Pangkep, nampaknya masih terdapat beberapa kendala yang dihadapi sehinggalah sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Kendala tersebut antara lain: Dalam menjalankan tugasnya pegawai kadang menerima lebih dari satu pekerjaan, dimana pekerjaan yang sedang dikerjakan belum terselesaikan ditambah dengan adanya pekerjaan lain yang baru diberikan. Sehingga pegawai kadang mengeluh terhadap pekerjaannya. Selain itu, lingkungan kerja juga menjadi kendala. Lingkungan kerja yang ada di di Badan Kesbangpol Kabupaten Pangkep, suasana lingkungan kantor belum kondusif, seperti ruangan yang cukup namun penataan meja kerja kurang rapi dengan berkas dokumen sehingga membuat terlihat kurang rapi, padahal kerapian merupakan salah satu faktor pemicu semangat untuk bekerja lebih giat sehingga akan mempengaruhi kinerja. Dengan demikian, suatu organisasi perlu memiliki tenaga kerja yang mempunyai kemampuan dan terampil untuk dapat mengelola organisasi agar aktivitas organisasi dapat berjalan dengan baik yang berdampak pula pada hasil kinerja pegawai. Hasil kerja yang baik merupakan hasil kerja optimal yang sudah sejalan dengan standar yang dimiliki oleh organisasi dan mendorong tercapainya keinginan organisasi adanya kompetensi dan lingkungan kerja akan sangat berpengaruh terhadap tinggi rendahnya kinerja pegawai,

2. Methods

Populasi dan Sampel Penelitian

Lokasi penelitian yaitu di Jln. Sultan Hasanuddin 17 Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan (Pangkep). Penelitian dilakukan secara penuh terhadap semua pegawai di Badan Kesbangpol Kabupaten Pangkep. Dalam penelitian ini, seluruh responden adalah pegawai di badan kesbangpol total populasi yang berjumlah 35 orang. Supaya penelitian ini dapat memberikan generalisasi dengan tingkat kesalahan yang sangat kecil, dan mengingat jumlah populasi hanya 35 orang yang terdiri dari 30 pegawai tetap dan 5 orang pegawai honorer. Maka peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif yang berupa angka hasil dari suatu pengukuran, observasi, dan membilang yang dapat dianalisis menggunakan metode statistik, untuk memperoleh kecenderungan, prediksi hubungan antarvariabel, komparasi hasil dengan perbandingan kelompok, sehingga dapat ditampilkan dalam bentuk data-data statistik (Edi Riadi, 2016) Dalam Penelitian ini, data yang digunakan dalam pengumpulan data mencakup data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data

Metode analisis data

Metode analisis deskriptif adalah metode analisis yang digunakan. Untuk mendiskriptifkan dan mempermudah penafsiran instrumen yang digunakan dalam analisis ini adalah tabel. Untuk

menghasilkan informasi penelitian yang lebih rasional dan objektif, maka data-data yang terkumpul dianalisis dengan menggunakan teknik analisis deskriptif dengan bantuan tabel frekuensi dengan menggunakan skala Likert sebagai alat ukur. Metode Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menganalisis seberapa besar pengaruh antara beberapa variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Untuk menguji data dalam penelitian ini maka penulis menggunakan bantuan software Statistical Product and Service Solution (SPSS). $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$

Dimana :

Y : Kinerja pegawai

a : Konstanta

X1 : Kompetensi

X2 : Lingkungan kerja

b1 dan b2 : Koefisien Regresi

3. Results and Discussion

Karakteristik responden yaitu menguraikan deskripsi identitas responden menurut sampel penelitian yang telah ditetapkan. Salah satu tujuan dengan deskripsi karakteristik responden adalah memberikan gambaran yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini sampel karakteristik responden dikelompokkan menurut jenis kelamin, umur, pendidikan dan menurut masa kerja.

Tabel 1. Responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-Laki	20	59%
Perempuan	15	41%
Total	35	100%

Tabel 2. Responden berdasarkan usia

Usia	Jumlah	Persentase (%)
20 – 30 Tahun	3	9%
31 - 40 Tahun	16	41%
41 - 50 Tahun	9	28%
> 50 Tahun	7	22%
Total	35	100%

Tabel 3. Responden berdasarkan pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
SMA atau sederajat	4	12,5%
Diploma III (D3)	1	3%
Strata I (S1)	26	72%
Strata II (S2)	4	12,5%
Total	35	100%

Tabel 4. Responden berdasarkan masa kerja

Masa Kerja (tahun)	Jumlah	Persentase (%)
1-10	13	31%
11-20	14	44%
21-30	8	25%
Total	35	100%

Uji validitas digunakan untuk mengetahui seberapa cermat suatu instrument atau item-item dalam mengukur apa yang ingin diukur. Item kuesioner yang tidak valid berarti tidak dapat mengukur apa yang ingin diukur sehingga hasil yang didapat tidak dapat dipercaya, sehingga item yang tidak valid harus dibuang atau diperbaiki. Pengambilan keputusan uji validitas dalam penelitian ini berdasar pada nilai korelasi yaitu dengan uji *moment product correlation* atau lebih dikenal dengan nama *pearson correlation* (r hitung) dengan bantuan aplikasi SPSS 23.

Jika pengambilan keputusan berdasarkan nilai korelasi, maka harus dicari terlebih dahulu nilai r tabelnya. Menentukan r tabel dengan jumlah responden (n) yaitu 35 responden, tingkat signifikansi 5% dengan uji 2 arah, dan *degree of freedom* yaitu dengan rumus $df = n - 2$, $32-2= 30$. Maka didapat nilai r tabel sebesar 0,349. Yang selanjutnya dibandingkan antara r hitung dengan r tabel sebagai berikut:

- Jika r hitung $<$ r tabel (0,349), maka item dinyatakan tidak valid
- Jika r hitung $>$ r tabel (0,349) maka item dinyatakan valid

UJI VALIDITAS VARIABEL KOMPETENSI

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	TOTAL
X1.1	Pearson Correlation	1	.525**	.359*	.388*	.526**	.177	.755**
	Sig. (2-tailed)		.002	.043	.028	.002	.332	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32
X1.2	Pearson Correlation	.525**	1	.194	.501**	.480**	.311	.773**
	Sig. (2-tailed)	.002		.289	.003	.005	.083	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32
X1.3	Pearson Correlation	.359*	.194	1	.194	.382*	.217	.623**
	Sig. (2-tailed)	.043	.289		.288	.031	.234	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32
X1.4	Pearson Correlation	.388*	.501**	.194	1	.128	-.063	.546**
	Sig. (2-tailed)	.028	.003	.288		.485	.732	.001
	N	32	32	32	32	32	32	32
X1.5	Pearson Correlation	.526**	.480**	.382*	.128	1	.235	.695**
	Sig. (2-tailed)	.002	.005	.031	.485		.195	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32
X1.6	Pearson Correlation	.177	.311	.217	-.063	.235	1	.492**
	Sig. (2-tailed)	.332	.083	.234	.732	.195	.32	.004
	N	32	32	32	32	32	.492**	32

Tabel 5. Uji Validitas Variabel

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa seluruh total *pearson correlation* (r hitung) dari masing-masing pernyataan dalam variabel kompetensi (X₁) adalah valid. Hal ini terlihat bahwa nilai r hitung setiap item pernyataan lebih besar dari nilai r tabel sebesar 0,349.

UJI VALIDITAS VARIABEL LINGKUNGAN KERJA

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	TOTAL
X2.1	Pearson Correlation	1	.228	.258	.119	.129	-.102	.459**
	Sig. (2-tailed)		.210	.154	.517	.481	.577	.008
	N	32	32	32	32	32	32	32
X2.2	Pearson Correlation	.228	1	.378*	.423*	.189	-.193	.572**
	Sig. (2-tailed)	.210		.033	.016	.300	.290	.001
	N	32	32	32	32	32	32	32
X2.3	Pearson Correlation	.258	.378*	1	.197	.250	.170	.653**
	Sig. (2-tailed)	.154	.033		.279	.168	.352	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32

X2.4	Pearson Correlation	.119	.423*	.197	1	.428*	.302	.709**
	Sig. (2-tailed)	.517	.016	.279		.015	.093	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32
X2.5	Pearson Correlation	.129	.189	.250	.428*	1	.198	.635**
	Sig. (2-tailed)	.481	.300	.168	.015		.276	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32
X2.6	Pearson Correlation	-.102	-.193	.170	.302	.198	1	.426*
	Sig. (2-tailed)	.577	.290	.352	.093	.276		.015
	N	32	32	32	32	32	32	32
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	TOTAL
	Pearson Correlation	.459**	.572**	.653**	.709**	.635**	.426*	1
TOTAL	Sig. (2-tailed)	.008	.001	.000	.000	.000	.015	
	N	32	32	32	32	32	32	32

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Tabel 6 Uji Validitas Variabel

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa seluruh total *pearson correlation* (r hitung) dari masing-masing pernyataan dalam variabel lingkungan kerja (X₂) adalah valid. Hal ini terlihat bahwa nilai r hitung setiap item pernyataan lebih besar dari nilai r tabel sebesar 0,349.

UJI VALIDITAS VARIABEL KINERJA PEGAWAI

		Correlations						
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	TOTAL
Y1	Pearson Correlation	1	.156	.373*	.356*	.392*	.366*	.640**
	Sig. (2-tailed)		.395	.036	.046	.027	.039	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32
Y2	Pearson Correlation	.156	1	.394*	.367*	.132	.415*	.620**
	Sig. (2-tailed)	.395		.026	.039	.470	.018	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32
Y3	Pearson Correlation	.373*	.394*	1	.756**	.404*	.246	.764**
	Sig. (2-tailed)	.036	.026		.000	.022	.174	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32
Y4	Pearson Correlation	.356*	.367*	.756**	1	.441*	.341	.778**
	Sig. (2-tailed)	.046	.039	.000		.011	.056	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32
Y5	Pearson Correlation	.392*	.132	.404*	.441*	1	.447*	.658**
	Sig. (2-tailed)	.027	.470	.022	.011		.010	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32
Y6	Pearson Correlation	.366*	.415*	.246	.341	.447*	1	.681**
	Sig. (2-tailed)	.039	.018	.174	.056	.010		.000

	N	32	32	32	32	32	32	32
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	TOTAL	
Pearson Correlation	.640**	.620**	.764**	.778**	.658**	.681**		1
TOTAL Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		
N	32	32	32	32	32	32	32	32

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**.. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tabel 7. Uji Validitas Variabe Y (dependen)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa seluruh total *pearson correlation* (r hitung) dari masing-masing pernyataan dalam variabel kinerja pegawai (Y) adalah valid. Hal ini terlihat bahwa nilai r hitung setiap item pernyataan lebih besar dari nilai r tabel sebesar 0,349

Uji reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan metode cronbach alpha. Pengambilan keputusan untuk uji reliabilitas menggunakan tingkat keandalan cronbach alpha (Hair et al., 2019) sebagai berikut:

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Kompetensi (X ₁)	0,719	Andal
Lingkungan Kerja (X ₂)	0,589	Cukup Andal
Kinerja Pegawai (Y)	0,775	Andal

Tabel 8. Uji Reliabilitas Variabel

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen/bebas terhadap variabel dependen/terikat. Hasil dari analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 9. Analisis Linier Berganda

ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.602	5.015		.519	.608
1 KOMPETENSI	.340	.155	.323	2.189	.000
LINGKUNGAN KERJA	.554	.172	.477	3.226	.003

a. Dependent Variable: KINERJA

Dari hasil analisis regresi linier berganda diatas, dapat dilihat persamaan regresi linier berganda mengenai pengaruh Kompetensi (X_1) dan Lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y), dapat dituliskan dalam persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

$$Y = 2,602 + 0,340 X_1 + 0,554 X_2$$

HASIL UJI SIMULTAN (UJI F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	54.724	2	27.362	10.797	.000 ^b
Residual	73.495	29	2.534		
Total	128.219	31			

Tabel 10. Hasil uji F

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

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

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa F hitung sebesar $10,797 > F$ tabel 3,32 menunjukkan bahwa H_0 ditolak atau H_a diterima yang berarti kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja.

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis R^2 (R square) atau koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar prosentase sumbangan pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Untuk analisisnya dari output SPSS 23 dapat dilihat dari tabel berikut:

HASIL ANALISIS KOEFISIEN DETERMINASI (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.653 ^a	.427	.387	1.592

Tabel 11. Hasil Uji R Square

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

Dari table 4.12 diatas dapat diketahui nilai R^2 (R Square) adalah 0,427 atau 42,7% jadi sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yaitu sebesar 42,7% sedangkan sisanya sebesar 57,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

PEMBAHASAN

Penelitian ini menjelaskan pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kesbangpol Kabupaten Pangkep. Didalam penelitian ini diambil sebanyak 35 pegawai kesbangpol pangkep sebagai penentuan sampel penelitian. Karakteristik responden yaitu menguraikan deskripsi identitas responden menurut sampel penelitian yang telah ditetapkan. Salah satu tujuan dengan deskripsi karakteristik responden adalah memberikan gambaran yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini sampel karakteristik responden dikelompokkan menurut jenis kelamin, umur, pendidikan dan menurut masa kerja. Berdasarkan hasil analisis, maka pembahasan tentang hasil penelitian adalah sebagai berikut:

1. Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Kesbangpol Kabupaten Pangkep.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Kesbangpol Kabupaten Pangkep, dimana hasil yang diperoleh kompetensi memiliki nilai t hitung sebesar $2,189 > t$ tabel $2,045$. Menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda diperoleh nilai koefisien regresi sebesar $0,349$. Nilai koefisien yang positif menunjukkan bahwa kompetensi terhadap kinerja berpengaruh positif. Hal ini menggambarkan bahwa nilai kinerja pegawai akan mengalami peningkatan dari Kepuasan Kerja. Selain itu nilai probabilitas variabel kompetensi sebesar $0,000 < 0,005$ yang artinya variabel kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Agar kinerja pegawai efisiensi dalam pelaksanaan melaksanakan tugas dapat terealisasi, diperlukan kompetensi pegawai yang benar-benar paham dalam bidangnya. Kompetensi dalam sebuah organisasi dapat memberi dampak positif kepada peningkatan kinerja pegawai karena pegawai merasa sebagai keterampilan melalui pengalaman belajar untuk mencapai kinerja yang efektif dalam sebuah kegiatan. Kompetensi sebagai karakteristik seseorang berhubungan dengan kinerja yang efektif dalam suatu pekerjaan atau situasi (Anshari et al., 2022). Kompetensi pegawai sangat mempengaruhi kinerja seseorang karena setiap pegawai dituntut untuk bisa adaptasi terhadap setiap perubahan yang terjadi pada lingkungan eksternal perusahaan (Mulia & Saputra, 2021). Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan (Makawi et al., 2015) bahwa semakin tinggi kompetensi maka kinerja semakin meningkat, demikian pula sebaliknya semakin rendah kompetensi maka kinerja semakin menurun, penelitian ini memberikan arti kompetensi sebagai penunjang untuk membantu meningkatkan kinerja pegawai di Badan Kesbangpol Kabupaten Pangkep.

2. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Kesbangpol Kabupaten Pangkep

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Kesbangpol Kabupaten Pangkep, dimana hasil yang diperoleh lingkungan kerja memiliki nilai t hitung sebesar $3,226 > t$ tabel $2,045$. menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda diperoleh nilai koefisien regresi sebesar $0,554$. Nilai koefisien yang positif menunjukkan bahwa lingkungan kerja terhadap kinerja berpengaruh positif. Hal ini menggambarkan bahwa nilai kinerja pegawai akan mengalami peningkatan dari lingkungan kerja. Selain itu nilai probabilitas lingkungan kerja sebesar $0,003 < 0,005$ yang artinya variabel lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas, kuantitas, dan kenyamanan yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan sesuai dengan tanggung dan tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan dan keahlian dalam bekerja, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang nyaman. Lingkungan kerja pegawai merupakan wujud dalam menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat, selain itu lingkungan kerja juga dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Westerman & Simmons, 2007). Lingkungan kerja muncul sebagai akibat dari situasi kerja yang ada di pada Kantor Kesbangpol Kabupaten Pangkep. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penelitian terdahulu, menunjukkan bahwa untuk meningkatkan produktifitas maka lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja, karena lingkungan kerja yang baik akan menciptakan kemudahan pelaksanaan tugas (Susanti et al., 2014). Lingkungan kerja merupakan institusi atau kekuatan di luar yang berpotensi mempengaruhi kinerja baik secara langsung maupun tidak langsung setiap orang atau kelompok orang dalam menjalankan aktivitasnya. Beberapa hasil temuan empirik pada penelitian ini sejalan dengan hasil yang dikemukakan oleh (Rahayu & Rushadiyati, 2021) menjelaskan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap peningkatan kinerja pegawai.

4. Conclusions

Hasil penelitian dan pengolahan data mengenai pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Badan Kesbangpol Kabupaten Pangkep yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa penelitian ini membuktikan variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada kantor Kesbangpol Kabupaten Pangkep. Artinya, kompetensi pegawai sangat mempengaruhi kinerja seseorang karena setiap pegawai dituntut untuk bisa adaptasi terhadap setiap perubahan yang terjadi pada organisasi.

Penelitian ini juga membuktikan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai, kenyamanan lingkungan kerja dapat memicu pegawai untuk bekerja lebih baik sehingga peningkatan kinerja dapat dicapai secara maksimal.

References

- Anshari, A., Tenriyola, A. P., & Asike, A. (2022). Peranan Kompetensi Karyawan SDM Terhadap Peningkatan Kinerja. *Amsir Management Journal*, 3(1), 42–48. <https://doi.org/10.56341/amj.v3i1.115>
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2–24. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- Kadir, L. A., Basalamah, S., Hamzah, N., & Husain, A. (2020). The Effect of Time Management, Competence, and Learning Media toward Teacher Performance in Indonesia. *Ajhssr.Com*, 12, 150–157. <https://www.ajhssr.com/wp-content/uploads/2020/12/U20412150157.pdf>
- Krisnawati, N. K. D., & Bagia, I. W. (2021). Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(1), 29. <https://doi.org/10.23887/bjm.v7i1.28736>
- Mahmudah Enny W. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Manajemen Sumber Daya Manusia. *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara*, 1, 391. <https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=e2ppEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=manajemen+pengetahuan&ots=gV368HYIR3&sig=ugm1Twmq-r6Ya9ITLRHYA6ieJi0>
- Makawi, U., Normajatun, & Haliq, A. (2015). Analisis Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Banjarmasin. *Al-Ulum Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 16–26. <http://ojs.uniska-bjm.ac.id/index.php/ALSH/article/viewFile/307/290>
- Mulia, R. A., & Saputra, N. (2021). Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kota Padang. *Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kota Padang*, 01(1), 1–24.
- Rahayu, M. S., & Rushadiyati, R. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan SMK Kartini. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 11(2), 136–145. <https://doi.org/10.52643/jam.v11i2.1880>
- Sofyan, D. K. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. *Malikussaleh Industrial Engineering*, 2(1), 18–23.
- Sugiyanto, S., & Santoso, D. (2018). Analisis Pengaruh Kompetensi, Sarana Pendukung Teknologi Informasi Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja SDM. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 76. <https://doi.org/10.26623/jreb.v11i1.1078>
- Sukoco, I., & Fadillah, A. R. (2016). the Analysis of Talent Management Strategy Using Organizational Competency Approach in Pt Pindad (Persero) Bandung City. *AdBispreneur*, 1(1), 211–222. <https://doi.org/10.24198/adbispreneur.v1i1.9101>
- Susanti, E. C. P., Musadieg, M. Al, & Ika Ruhana. (2014). PENGARUH HUMAN RELATION (HUBUNGAN ANTAR MANUSIA) DAN KONDISI LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan Dinas Pekerjaan Umum Cipta Karya Kabupaten Lamongan). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 17(2), 85140.
- Westerman, J. W., & Simmons, B. L. (2007). The effects of work environment on the personality-performance relationship: An exploratory study. *Journal of Managerial Issues*, 19(2), 288–305.