

ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KOPERASI UKM, PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN PROVINSI PAPUA BARAT DAYA

Oleh :

¹Yunus Kawab, ²Andi Irwan, ³Mervin Komber

^{1,2,3}Departemen Manajemen, Pascasarjana, Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong
Jalan K.H. Ahmad Dahlan No. 1, Mariat Pantai, Distrik Aimas, Kabupaten Sorong, Provinsi Papua Barat
Daya, kode pos 98418, Indonesia

e-mail : Andiirwan261@gmail.com

ABSTRACT

This study, entitled "Analysis of the Influence of Work Motivation and Compensation on Employee Performance at the Manpower, Transmigration, Energy, and Mineral Resources Office of Southwest Papua Province," is motivated by the importance of employee performance as a determining factor in the success of a government agency in carrying out its public service duties and functions. Work motivation and compensation are two key factors believed to influence employee performance. Work motivation reflects internal and external drives that foster enthusiasm for work, while compensation serves as a form of organizational recognition for employee contributions. The purpose of this study is to analyze the influence of work motivation and compensation on employee performance at the Manpower, Transmigration, Energy, and Mineral Resources Office of Southwest Papua Province. This study used a quantitative approach with a survey method. The population in this study was all employees at the office, with purposive sampling used. Data collection was conducted through a questionnaire designed based on indicators of work motivation, compensation, and employee performance in accordance with relevant theories. The data obtained will be analyzed using validity and reliability tests and multiple linear regression to determine the extent of the influence of work motivation and compensation on employee performance. This research is expected to contribute to the development of human resource management policies within local governments, particularly in efforts to improve employee performance through motivational strategies and fair and proportional compensation. The results of this study show a sig value of $0.028 > 0.05$ indicating that the work environment does not have a significant effect on employee performance, and the competency variable with a sig value of $0.000 < 0.05$ indicates that the competency variable has a significant effect on employee performance and simultaneously both variables have a significant effect on employee performance with a sig value of $0.00 < 0.05$.

Keywords: *Work Motivation, Compensation, Employee Performance, Human Resources.*

ABSTRAK

Penelitian ini berjudul "Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi UKM, Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Papua Barat Daya". Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya kinerja pegawai sebagai faktor penentu keberhasilan suatu instansi pemerintah dalam melaksanakan tugas dan fungsi pelayanan publik. Lingkungan Kerja dan Kompetensi merupakan dua faktor utama yang

diyakini berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai. Lingkungan Kerja mencerminkan dorongan internal dan eksternal yang menimbulkan semangat dalam bekerja, sedangkan Kompetensi menjadi bentuk penghargaan organisasi terhadap kontribusi pegawai. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi UKM, Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Papua Barat Daya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada dinas tersebut, dengan pengambilan sampel menggunakan teknik purposive sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang disusun berdasarkan indikator Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan kinerja pegawai sesuai teori-teori yang relevan. Data yang diperoleh akan dianalisis menggunakan uji validitas, reliabilitas, dan regresi linear berganda untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi terhadap kinerja pegawai. Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan kebijakan manajemen sumber daya manusia di lingkungan pemerintah daerah, khususnya dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai melalui strategi peningkatan Lingkungan Kerja dan pemberian Kompetensi yang adil dan proporsional. Hasil dari penelitian ini menunjukkan nilai $\text{sig } 0,028 > 0,05$ menandakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, dan variable kompetensi dengan nilai $\text{sig } 0,000 < 0,05$ mengindikasikan variable kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai dan secara simultan kedua variable tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai $\text{sig } 0,00 < 0,05$.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Kompetensi, Kinerja Pegawai, Sumber Daya Manusia.

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan transformasi birokrasi yang terus berkembang, peran Aparatur Sipil Negara (ASN) menjadi sangat vital dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang efektif, efisien, dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat. ASN merupakan ujung tombak pelaksanaan kebijakan publik, sekaligus motor penggerak dalam pencapaian visi dan misi organisasi pemerintah. Oleh karena itu, peningkatan kinerja ASN menjadi isu sentral yang tak pernah lepas dari perhatian berbagai pihak, baik pemerintah pusat, pemerintah daerah, maupun masyarakat. Peningkatan kinerja ASN tidak hanya menjadi tolok ukur keberhasilan organisasi, tetapi juga sebagai indikator utama dalam pengukuran kualitas pelayanan publik. Di tengah tuntutan reformasi birokrasi, ASN dihadapkan pada tantangan untuk terus meningkatkan kompetensi dan profesionalisme agar mampu menyesuaikan diri dengan dinamika perubahan lingkungan eksternal dan internal organisasi. Hal ini menuntut adanya upaya sistematis dan berkelanjutan dalam pengelolaan sumber daya manusia di sektor publik, khususnya dalam aspek pengembangan lingkungan kerja dan peningkatan kompetensi individu ASN.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor strategis yang sangat mempengaruhi produktivitas dan kinerja ASN. Lingkungan kerja yang kondusif, aman, nyaman, dan mendukung, baik dari sisi fisik maupun psikologis, dapat menumbuhkan Lingkungan Kerja dan loyalitas ASN dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang memadai, baik dalam hal fasilitas, suasana kerja, hubungan antarpegawai, maupun sistem kepemimpinan, dapat menimbulkan ketidakpuasan, stres, dan penurunan produktivitas kerja. Dalam konteks pemerintahan daerah, khususnya Dinas Koperasi UKM, Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Papua Barat Daya, perbaikan lingkungan kerja menjadi kebutuhan mendesak mengingat kompleksitas tugas dan tingginya ekspektasi masyarakat terhadap pelayanan publik yang prima. Lingkungan kerja yang baik

juga dapat meminimalisir konflik internal, meningkatkan komunikasi dan kolaborasi tim, serta memperkuat budaya kerja positif di lingkungan organisasi.

Selain lingkungan kerja, kompetensi kerja ASN juga memainkan peran krusial dalam upaya peningkatan kinerja organisasi. Kompetensi meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas secara profesional sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. ASN yang memiliki kompetensi tinggi cenderung lebih adaptif terhadap perubahan, mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif, dan berkontribusi secara optimal bagi kemajuan organisasi. Sebaliknya, rendahnya kompetensi ASN dapat menjadi penghambat dalam pencapaian target kinerja organisasi. Oleh karena itu, pengembangan kompetensi ASN melalui pendidikan, pelatihan, dan pengembangan karier menjadi investasi jangka panjang yang sangat penting bagi pemerintah daerah dalam membangun aparatur yang handal, profesional, dan berintegritas.

Dinas Koperasi UKM, Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Papua Barat Daya merupakan salah satu instansi strategis yang memiliki peranan penting dalam pemberdayaan ekonomi daerah, khususnya melalui pengembangan koperasi, usaha kecil dan menengah, serta sektor industri dan perdagangan. Keberhasilan pelaksanaan program-program di dinas ini sangat bergantung pada kinerja dan kapasitas ASN yang menjalankan tugas di lapangan. Namun, dalam kenyataannya, masih terdapat berbagai tantangan yang menghambat optimalisasi kinerja ASN, seperti keterbatasan sarana prasarana, kurangnya pelatihan yang relevan, serta belum terbangunnya budaya kerja yang mendukung inovasi dan kreativitas. Masalah-masalah tersebut berpotensi menurunkan kualitas pelayanan publik yang menjadi tanggung jawab dinas ini kepada masyarakat.

Salah satu permasalahan yang terjadi pada Dinas Koperasi UKM, Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Papua Barat Daya yang juga merupakan permasalahan hampir di semua lembaga atau instansi pemerintahan adalah munculnya keluhan dan ketidakpuasan masyarakat terhadap pelayanan yang tidak maksimal. Bahwa kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) masih memprihatinkan, masih buruknya kinerja PNS diketahui dari masih tingginya persentase keterlambatan masuk kerja dan pelaksanaan tugas yang tidak sesuai standar yang diatur dalam Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang disiplin PNS yang dikeluarkan pemerintah sebagai petunjuk teknis tentang disiplin kerja PNS sehingga menjadi acuan pelaksanaan di lapangan.

Manajemen kinerja (*performance management*) merupakan suatu pendekatan sistematis yang dirancang untuk meningkatkan efektivitas organisasi dengan mengintegrasikan tujuan individu, tim, dan organisasi ke dalam suatu kerangka kerja yang koheren. Teori manajemen kinerja berfokus pada siklus perencanaan, pemantauan, pengukuran, serta evaluasi kinerja agar organisasi dapat mencapai tujuan strategisnya. Menurut (Asmike Putri Oktovita Sari, 2022), manajemen kinerja tidak hanya terbatas pada evaluasi kerja tahunan, melainkan melibatkan proses berkelanjutan yang mencakup perencanaan tujuan, pengembangan kompetensi, *coaching*, *feedback*, hingga *reward system*. Konsep ini menekankan adanya komunikasi dua arah antara atasan dan bawahan sehingga kinerja dapat terus dikendalikan, diperbaiki, dan disesuaikan dengan dinamika lingkungan bisnis yang kompetitif (Darmawan et al., 2023; Saleha et al., 2023).

Teori manajemen kinerja merupakan suatu konsep yang membahas bagaimana organisasi mengelola, mengukur, dan meningkatkan kinerja individu maupun kelompok untuk mencapai tujuan strategis yang telah ditetapkan (Nursam, 2017). Pada dasarnya, manajemen kinerja tidak hanya berfokus pada penilaian hasil kerja, tetapi juga pada proses perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, hingga pengembangan sumber daya manusia secara berkelanjutan. Teori ini menekankan bahwa kinerja pegawai tidak semata-mata dipengaruhi oleh kemampuan teknis, tetapi juga oleh Lingkungan Kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan, serta sistem penghargaan yang diterapkan. Oleh karena itu, manajemen

kinerja dianggap sebagai siklus berkelanjutan yang melibatkan komunikasi dua arah antara pimpinan dan pegawai agar tercipta pemahaman yang sama mengenai target, peran, serta kontribusi yang diharapkan (Sinaga et al., 2020).

Secara teoretis, manajemen kinerja menggabungkan prinsip-prinsip dari teori Lingkungan Kerja, teori tujuan (*goal-setting theory*), dan teori pengendalian organisasi. (Nursam, 2017) dalam *goal-setting theory* menekankan bahwa penetapan tujuan yang spesifik, menantang, dan terukur dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Hal ini kemudian diintegrasikan ke dalam kerangka manajemen kinerja di mana pencapaian tujuan individu dihubungkan dengan target strategis organisasi. Selain itu, pendekatan ini dipengaruhi oleh teori Lingkungan Kerja (Rosalina et al., 2021) mengenai *expectancy theory*, yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja karyawan dipengaruhi oleh ekspektasi mereka terhadap hasil kerja dan nilai imbalan yang diterima. Dengan demikian, teori manajemen kinerja bukan sekadar mekanisme administratif, melainkan kerangka konseptual yang menghubungkan strategi organisasi dengan perilaku karyawan secara sistematis.

Dalam praktiknya, teori manajemen kinerja diaplikasikan melalui model siklus kinerja yang melibatkan empat tahap utama: perencanaan (*planning*), pelaksanaan (*acting*), pengamatan (*monitoring*), dan evaluasi (*reviewing*). Beberapa organisasi modern mengadopsi sistem manajemen kinerja berbasis *Balanced Scorecard* (Sinaga et al., 2020) yang menekankan pengukuran kinerja dari empat perspektif: keuangan, pelanggan, proses internal, serta pembelajaran dan pertumbuhan. Pendekatan ini memperluas cakupan manajemen kinerja agar tidak hanya fokus pada hasil finansial, tetapi juga mencakup keberlanjutan organisasi dalam jangka panjang. Dengan demikian, teori manajemen kinerja berfungsi sebagai instrumen strategis untuk memastikan bahwa seluruh sumber daya manusia, sistem, dan proses organisasi berjalan sinergis dalam mencapai visi dan misi organisasi.

Salah satu aspek penting dalam teori manajemen kinerja adalah adanya keterkaitan antara tujuan individu dengan tujuan organisasi (Sinaga et al., 2020). Teori ini mengajarkan bahwa ketika pegawai memahami visi, misi, dan sasaran strategis organisasi, maka mereka akan lebih mudah menyelaraskan pekerjaannya sehingga hasil yang dicapai memiliki nilai yang signifikan bagi kemajuan organisasi. Dalam praktiknya, manajemen kinerja biasanya dimulai dari perumusan standar kinerja yang jelas, diikuti dengan monitoring pelaksanaan pekerjaan, pemberian umpan balik secara konstruktif, serta pelaksanaan evaluasi kinerja secara periodik. Evaluasi ini dapat dijadikan dasar untuk pengambilan keputusan, baik terkait promosi, Kompetensi, maupun program pelatihan dan pengembangan (Nursam, 2017).

Lebih jauh, teori manajemen kinerja juga menekankan pentingnya aspek Lingkungan Kerja dan kepuasan kerja sebagai faktor pendorong pencapaian kinerja optimal. Penerapan sistem penghargaan yang adil, transparan, serta berbasis prestasi terbukti mampu meningkatkan semangat kerja pegawai. Selain itu, budaya organisasi yang mendukung kolaborasi, inovasi, dan keterbukaan akan memperkuat sistem manajemen kinerja yang diterapkan. Dengan demikian, teori manajemen kinerja bukan sekadar alat kontrol, tetapi juga instrumen strategis yang membantu organisasi mengembangkan sumber daya manusia, meningkatkan daya saing, serta mencapai keberlanjutan jangka panjang.

Kinerja pegawai merupakan salah satu aspek penting yang menjadi perhatian organisasi, khususnya dalam sektor pemerintahan yang memiliki kewajiban memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat. Menurut (Saputro & Darda, 2019), kinerja dapat dipahami sebagai hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai tidak hanya dilihat dari capaian output, tetapi juga bagaimana proses pekerjaan tersebut dilakukan, termasuk kedisiplinan, inisiatif, dan kemampuan mengatasi

permasalahan dalam pekerjaan. Lebih lanjut, kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti kemampuan individu, tingkat pendidikan, keterampilan, pengalaman, Lingkungan Kerja, serta dukungan dari lingkungan organisasi. Dalam konteks pelayanan publik, kinerja pegawai sangat menentukan tingkat kepuasan masyarakat. Apabila kinerja pegawai baik, maka pelayanan yang diberikan akan lebih efektif, efisien, dan sesuai dengan kebutuhan Masyarakat. Sebaliknya, apabila kinerja rendah, maka pelayanan akan terhambat dan dapat menurunkan kepercayaan publik terhadap pemerintah daerah (Poluakan et al., 2019). Oleh karena itu, kinerja pegawai menjadi salah satu faktor kunci yang harus dikelola dengan baik agar organisasi dapat mencapai tujuannya.

Kinerja pegawai pada dasarnya merupakan suatu pencapaian hasil kerja yang dihasilkan oleh individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya, baik secara kuantitatif maupun kualitatif. Kinerja tidak hanya dilihat dari seberapa banyak pekerjaan yang diselesaikan, tetapi juga bagaimana kualitas pekerjaan tersebut, ketepatan waktu, serta kepatuhan terhadap standar kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi. Menurut (Saputro & Darda, 2019), kinerja dipengaruhi oleh faktor kemampuan (*ability*) yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan kecerdasan, serta faktor Lingkungan Kerja (*motivation*) yang terdiri atas sikap dan dorongan kerja individu. Oleh karena itu, seorang pegawai dengan kemampuan yang baik tetapi tidak memiliki Lingkungan Kerja yang kuat cenderung tidak akan mampu mencapai hasil kerja yang optimal, begitu pula sebaliknya. Kinerja pegawai menjadi sangat penting karena keberhasilan organisasi, baik di sektor pemerintahan maupun swasta, sangat ditentukan oleh bagaimana kinerja setiap individu yang ada di dalamnya. Organisasi dapat memiliki strategi dan sumber daya yang baik, namun apabila kinerja pegawainya rendah, maka tujuan organisasi akan sulit dicapai (Dwi Handoko et al., 2021). Dengan demikian, kinerja pegawai dapat dianggap sebagai salah satu ukuran utama untuk menilai sejauh mana keberhasilan suatu organisasi.

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari dalam diri individu (*internal*) maupun dari luar dirinya (*eksternal*). Faktor internal meliputi Lingkungan Kerja, kedisiplinan, sikap, komitmen, keterampilan, dan kompetensi yang dimiliki seorang pegawai. Sedangkan faktor eksternal dapat berupa gaya kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja, sistem penghargaan, dan fasilitas yang diberikan organisasi. (Nuralita & Nugraha, 2018) menjelaskan bahwa kinerja pegawai akan meningkat apabila organisasi mampu menciptakan sistem manajemen kinerja yang jelas, termasuk memberikan arahan, umpan balik, pelatihan, serta penghargaan terhadap prestasi kerja. Budaya organisasi yang positif juga memiliki peranan besar dalam membentuk perilaku pegawai untuk bekerja lebih produktif dan profesional. Selain itu, dukungan atasan yang komunikatif serta lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan nyaman bagi pegawai, sehingga mereka dapat berkonsentrasi dalam melaksanakan pekerjaannya (Pramestya et al., 2023). Hal ini menunjukkan bahwa organisasi tidak hanya perlu memperhatikan kompetensi individu, tetapi juga harus mampu menyediakan kondisi yang mendukung agar kinerja pegawai dapat berkembang secara berkesinambungan.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor fundamental yang secara signifikan memengaruhi kinerja dan produktivitas pegawai di dalam sebuah organisasi. Dalam literatur manajemen sumber daya manusia, lingkungan kerja didefinisikan sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan (Nitisemito, 2016). Lingkungan kerja meliputi aspek fisik seperti pencahayaan, suhu ruangan, kebersihan, tata letak ruang, serta fasilitas penunjang lainnya yang secara langsung dapat memberikan kenyamanan atau ketidaknyamanan bagi pegawai. Selain itu, aspek non-fisik seperti suasana hubungan antarpegawai, gaya kepemimpinan, sistem komunikasi, budaya organisasi, dan tingkat keamanan kerja juga sangat menentukan

dalam membentuk persepsi, Lingkungan Kerja, dan perilaku pegawai selama menjalankan aktivitas kerja sehari-hari. Lingkungan kerja yang baik akan menciptakan suasana yang mendukung, sehingga pegawai merasa dihargai, terLingkungan Kerja, dan dapat bekerja secara optimal. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat menimbulkan stres, konflik, bahkan penurunan semangat kerja yang berdampak pada rendahnya produktivitas dan kualitas hasil kerja pegawai. Dengan demikian, pemahaman yang komprehensif mengenai lingkungan kerja menjadi sangat penting bagi setiap organisasi, tidak hanya untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai, tetapi juga untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Teori-teori tentang lingkungan kerja telah berkembang seiring dengan dinamika organisasi modern. Salah satu teori yang banyak digunakan adalah teori Herzberg mengenai dua faktor Lingkungan Kerja-higienis, yang menyatakan bahwa faktor-faktor lingkungan kerja (*hygiene factors*) seperti kondisi ruang kerja, hubungan antarpegawai, kebijakan perusahaan, dan pengawasan, berperan penting dalam mencegah ketidakpuasan kerja. Faktor-faktor ini, meskipun tidak secara langsung meningkatkan Lingkungan Kerja, namun jika diabaikan dapat menyebabkan penurunan Lingkungan Kerja dan kinerja. Selain itu, teori lingkungan kerja fisik menekankan pentingnya faktor-faktor seperti pencahayaan yang cukup, suhu yang ideal, ventilasi yang baik, serta tata letak peralatan kerja yang ergonomis, untuk menciptakan kenyamanan dan mencegah terjadinya kelelahan maupun kecelakaan kerja. Sementara itu, aspek lingkungan kerja psikologis, seperti terciptanya rasa aman, adanya dukungan sosial, dan komunikasi yang terbuka, diyakini mampu meningkatkan rasa memiliki terhadap organisasi serta menumbuhkan loyalitas pegawai. Penelitian-penelitian empiris juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang sehat dan harmonis mampu menurunkan tingkat absensi, meningkatkan produktivitas, serta memperkuat kolaborasi tim di dalam organisasi.

Kompetensi pegawai tidak statis, melainkan dinamis dan harus terus disesuaikan dengan perubahan teknologi dan tuntutan pekerjaan (Mulder, 2014). Teknologi informasi, misalnya, menuntut pegawai untuk menguasai kompetensi digital yang kini menjadi kebutuhan utama di berbagai sektor (Ghavifekr et al., 2015). Selain itu, kompetensi sosial seperti komunikasi dan kerja sama tim juga semakin penting dalam lingkungan kerja yang kompleks (Salas et al., 2018). Kompetensi semacam ini mendorong terciptanya budaya kerja yang kolaboratif dan produktif.

Pengembangan kompetensi pegawai dapat dilakukan melalui program pelatihan yang terstruktur dan evaluasi berkelanjutan (Sulastrri et al., 2020). Studi oleh Baldwin dan Ford (1988) mengemukakan bahwa efektivitas pelatihan sangat tergantung pada relevansi materi dengan kebutuhan pekerjaan. Dengan demikian, organisasi harus melakukan analisis kebutuhan kompetensi secara tepat sebelum merancang program pelatihan (Rothwell & Kazanas, 2015). Pendekatan yang sistematis ini akan meningkatkan kemampuan pegawai secara signifikan.

Selain pelatihan formal, pengalaman kerja juga menjadi media penting dalam pengembangan kompetensi (Kolb, 2015). Pegawai belajar dari tantangan nyata dilapangan yang memperkaya keterampilan dan pengetahuan mereka (Eraut, 2004). Lingkungan kerja yang mendukung pembelajaran, seperti feedback konstruktif dan mentoring, dapat mempercepat proses peningkatan kompetensi (London, 2003). Faktor budaya organisasi juga berpengaruh pada kesiapan pegawai untuk terus belajar dan berkembang (Schein, 2010).

Kompetensi pegawai yang unggul tidak hanya memberikan manfaat individu, tetapi juga meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan (Bartram, 2005). Kompetensi menjadi sumber keunggulan kompetitif dalam menghadapi perubahan dan tantangan bisnis (Prahalad & Hamel, 1990). Oleh karena itu, pengelolaan kompetensi harus terintegrasi

dengan strategi organisasi agar selaras dengan visi dan misi (Ulrich & Brockbank, 2005). Integrasi ini menjamin penggunaan sumber daya manusia secara optimal.

Dalam sektor publik, kompetensi pegawai sangat menentukan kualitas pelayanan kepadamasyarakat dan efektivitas pelaksanaan kebijakan publik (Boyne, 2003).Pemerintah sebagai organisasi publik perlu memperhatikan kompetensi untuk menjamin akuntabilitas dan transparansi (Hartono et al., 2020). Dengan demikian, kompetensi merupakan variabel kunci dalam reformasi birokrasi.

Pelaksanaan manajemen kompetensi juga memerlukan sistem yang objektif dalam pengukuran dan penilaian (Mulder, 2014). Penilaian yang transparan memberikan gambaran yang jelas tentang kekuatan dan kelemahan pegawai (Zhang & Bednall,2016). Hal ini m kemungkinan perencanaan pengembangan kompetensi yang lebih tepat sasaran dan efisien. Sistem tersebut harus didukung oleh teknologi informasi agar lebih akurat dan cepat (Espegren & Hugosson, 2025).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan kausalitas (Rustamana et al., 2024). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi UKM, Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Papua Barat Daya. Rancangan penelitian yang digunakan adalah penelitian survey dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang disebarikan kepada responden. Analisis data dilakukan dengan metode statistik inferensial menggunakan bantuan perangkat lunak statistik (Nugroho, 2008). Dalam penelitian ini, penentuan sampel menggunakan teknik sensus, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Teknik ini digunakan karena jumlah populasi relative kecil dan memungkinkan seluruh populasi dijadikan responden penelitian (Rijal Fadli, 2021). Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 44 orang pegawai. Metode pengumpulan data dengan menggunakan kousioner, dan observasi. Metode analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan persamaan rumus $=\alpha+\beta_1X_1+\beta_2X_2+e$ yang sebelumnya dilakukan uji validitas dan reliabilitas.

HASIL PENELITIAN

Karakteristik responden merupakan gambaran umum mengenai identitas responden yang menjadi sumber data dalam penelitian ini. Penyajian karakteristik responden bertujuan untuk memberikan informasi mengenai latar belakang responden sehingga dapat membantu dalam memahami hasil penelitian yang diperoleh. Karakteristik responden dalam penelitian ini disajikan berdasarkan beberapa aspek, seperti jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, masa kerja, dan jabatan atau status kepegawaian.

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasar Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah (Jiwa)	Persentase (%)
1	SMA / Sederajat	7	15,91%,
2	Diploma (D1/D2/D3)	2	4,55%.
3	Sarjana (S1/DIV)	24	54,55%
4	Pascasarjana (S2/S3)	11	25,00%.
Jumlah		44	100%

Data Primer Diolah Tahun 2026

Berdasarkan hasil pengolahan data, karakteristik responden ditinjau dari tingkat pendidikan menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki latar belakang pendidikan Sarjana (S1). **Dari total 44 responden, sebanyak 24 orang atau sekitar 54,55%** merupakan lulusan sarjana. Kondisi ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai telah memiliki kualifikasi pendidikan yang relatif memadai untuk mendukung pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pekerjaan, terutama dalam lingkungan organisasi yang menuntut kemampuan analitis dan profesionalisme kerja. tingkat pendidikan **S2 dan S3 berjumlah 11 orang** atau sekitar **25,00%**.

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasar Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Jiwa)	Persentase (%)
1	Laki - Laki	20	45,45%
2	Perempuan	24	54,55%
Jumlah		44	100%

Data Primer Diolah Tahun 2026

Berdasarkan hasil pengolahan data, karakteristik responden ditinjau dari jenis kelamin menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini terdiri dari laki-laki dan perempuan dengan proporsi yang relatif seimbang. Dari total 44 **responden**, sebanyak 20 orang atau sekitar 45,45% berjenis kelamin laki-laki. Kondisi ini mencerminkan keterlibatan pegawai laki-laki yang cukup signifikan dalam pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi. Sementara itu, responden berjenis kelamin perempuan berjumlah 24 orang atau sekitar 54,55% dari keseluruhan responden. Persentase ini menunjukkan bahwa partisipasi pegawai perempuan sedikit lebih dominan dibandingkan pegawai laki-laki. Hal ini mengindikasikan adanya peluang dan kesempatan yang relatif setara bagi pegawai perempuan untuk berperan aktif dalam organisasi, baik pada fungsi administratif maupun peran profesional lainnya.

Tabel 3. Tabel Karakteristik Responden Berdasar Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah (Jiwa)	Persentase (%)
1	1 - 25	14	31,82%)
2	26 - 50	24	54,55%
3	>50	6	13,64%
Jumlah		44	100%

Data Primer Diolah Tahun 2026

Berdasarkan hasil pengolahan data responden menurut kelompok usia, diketahui bahwa dari total 44 responden, sebanyak 14 orang (31,82%) berada pada rentang usia 1–25 tahun, 24 orang (54,55%) berada pada rentang usia 26–50 tahun, dan 6 orang (13,64%) berusia di atas 50 tahun. Komposisi ini menunjukkan bahwa responden didominasi oleh pegawai usia produktif, khususnya pada rentang usia 26–50 tahun, yang secara umum memiliki pengalaman kerja dan kemampuan fisik yang relatif optimal dalam mendukung pelaksanaan tugas dan pencapaian kinerja organisasi.

Tabel 4. Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Jenis Kelamin	Jumlah (Jiwa)	Persentase (%)
1	25 - 39	19	43,18%)
2	40 – 50	19	43,18%
3	>50	6	8,57%
Jumlah		44	100%

Data Primer Diolah Tahun 2026

Berdasarkan distribusi responden menurut kelompok usia, dari total 44 responden diketahui bahwa sebanyak 19 orang (43,18%) berada pada rentang usia 25–39 tahun, 19 orang (43,18%) berada pada rentang usia 40–50 tahun, dan 6 orang (13,64%) berada pada usia di atas 50 tahun. Komposisi ini menunjukkan bahwa responden didominasi oleh pegawai pada usia produktif dan matang, yang umumnya telah memiliki pengalaman kerja serta kematangan profesional yang memadai dalam mendukung pelaksanaan tugas dan pencapaian kinerja organisasi.

Uji validitas dilakukan dalam penelitian ini untuk memastikan bahwa setiap instrumen atau butir pernyataan yang digunakan benar-benar mampu mengukur variabel yang diteliti, yaitu Lingkungan Kerja (X1), Kompetensi (X2), dan kinerja pegawai (Y). Instrumen yang valid sangat penting dalam penelitian kuantitatif, karena kualitas data yang dihasilkan sangat bergantung pada ketepatan alat ukur yang digunakan. Oleh karena itu, sebelum dilakukan analisis lebih lanjut, diperlukan pengujian validitas terhadap seluruh item kuesioner.

Tabel 5 Uji Validitas Lingkungan Kerja

No	R-Hitung	R Tabel	Ket
1	750	308	Valid
2	728	308	Valid
3	873	308	Valid
4	857	308	Valid
5	888	308	Valid
6	852	308	Valid
7	867	308	Valid
8	845	308	Valid
9	843	308	Valid
10	839	308	Valid
11	861	308	Valid
12	836	308	Valid
13	818	308	Valid
14	716	308	Valid
15	648	308	Valid
16	867	308	Valid
17	845	308	Valid
18	843	308	Valid

Data Hasil Olahan : SPSS 26

Tabel 6 Uji Validitas Kompetensi

No	R-Hitung	R-Tabel	Ket
1	709	308	Valid
2	640	308	Valid
3	722	308	Valid
4	731	308	Valid
5	793	308	Valid
6	614	308	Valid
7	486	308	Valid

No	R-Hitung	R-Tabel	Ket
8	602	308	Valid
9	719	308	Valid
10	624	308	Valid
11	794	308	Valid
12	809	308	Valid
13	823	308	Valid
14	823	308	Valid
15	780	308	Valid
16	759	308	Valid
17	769	308	Valid
18	873	308	Valid
19	727	308	Valid
20	854	308	Valid
21	759	308	Valid
22	769	308	Valid
23	873	308	Valid
24	727	308	Valid
25	854	308	Valid
26	809	308	Valid
27	823	308	Valid
28	823	308	Valid
29	780	308	Valid
30	854	308	Valid

Data Hasil Olahan : SPSS 26

Tabel 7 Uji Validitas Kinerja Pegawai

No	R- Hitung	R-Tabel	Ket
1	694	308	Valid
2	672	308	Valid
3	720	308	Valid
4	732	308	Valid
5	789	308	Valid
6	597	308	Valid
7	460	308	Valid
8	577	308	Valid
9	692	308	Valid
10	601	308	Valid
11	776	308	Valid
12	788	308	Valid
13	791	308	Valid
14	779	308	Valid
15	749	308	Valid

No	R- Hitung	R-Tabel	Ket
16	796	308	Valid
17	802	308	Valid
18	887	308	Valid
19	749	308	Valid
20	844	308	Valid
21	796	308	Valid
22	802	308	Valid
23	887	308	Valid
24	749	308	Valid
25	844	308	Valid
26	796	308	Valid
27	802	308	Valid
28	887	308	Valid
29	749	308	Valid
30	844	308	Valid

Data Hasil Olahan : SPSS 26

Hasil uji validitas terhadap variabel Lingkungan Kerja menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang digunakan dalam instrumen penelitian memiliki nilai koefisien korelasi (r hitung) yang lebih besar dibandingkan dengan nilai r tabel pada tingkat signifikansi yang ditetapkan. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap item pernyataan pada variabel Lingkungan Kerja mampu mengukur aspek-aspek yang merepresentasikan konsep Lingkungan kerja secara tepat. Selanjutnya, hasil uji validitas pada variabel Kompetensi juga menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dinyatakan valid. Setiap indikator Kompetensi memiliki nilai r hitung yang melebihi r tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item tersebut telah sesuai dalam mengukur tingkat kepuasan pegawai terhadap pekerjaannya. Pada variabel kinerja pegawai, hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang digunakan memiliki tingkat validitas yang baik. Nilai r hitung pada setiap indikator kinerja pegawai lebih besar dari r tabel, yang menandakan bahwa instrumen telah mampu mengukur kinerja pegawai secara akurat. Indikator-indikator seperti kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, dan tanggung jawab kerja dapat direpresentasikan dengan baik melalui item pernyataan yang disusun.

Tabel 8 Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.970	18

Data Hasil Olahan : SPSS 26

Hasil uji reliabilitas terhadap variabel Lingkungan Kerja menunjukkan nilai Cronbach's Alpha berada di atas batas minimum yang ditetapkan, yaitu lebih besar dari 0,60. Hal ini mengindikasikan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Lingkungan Kerja memiliki tingkat konsistensi yang baik dan mampu mengukur konstruk secara stabil. Dengan demikian, instrumen pada variabel ini dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian tanpa menimbulkan keraguan terhadap keandalannya.

Tabel 9 Uji Reliabilitas Kompetensi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.973	30

Data Hasil Olahan : SPSS 26

Selanjutnya, hasil uji reliabilitas pada variabel Kompetensi juga menunjukkan nilai Cronbach's Alpha yang memenuhi kriteria reliabel. Nilai koefisien yang diperoleh mengindikasikan bahwa butir-butir pernyataan dalam variabel Kompetensi saling berkorelasi dan secara konsisten mengukur tingkat kepuasan kerja pegawai. Oleh karena itu, instrumen dinyatakan layak dan dapat dipercaya untuk digunakan dalam proses analisis data lebih lanjut.

Tabel 10 Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.973	30

Data Hasil Olahan : SPSS 26

Adapun hasil uji reliabilitas untuk variabel Kinerja Pegawai menunjukkan nilai Cronbach's Alpha yang juga berada di atas nilai standar reliabilitas. Hal ini menandakan bahwa seluruh item pernyataan yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai memiliki konsistensi internal yang baik.

Uji parsial (uji t) dilakukan dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah setiap variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan atau tidak, dengan mengendalikan pengaruh variabel independen lainnya yang terdapat dalam model regresi.

Tabel 11 Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-4.252	1.970		-2.159	.037
	Lingkungan Kerja	-.134	.059	-.079	-2.282	.028
	Kompetensi	1.104	.036	1.066	30.917	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Data Hasil Olahan : SPSS 26

Berdasarkan dari hasil pengolahan dan komputerisasi dengan menggunakan program SPSS versi 26 maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = a + bx_1 + bx_2 + e$$

$$Y = -4.252 + -0.134X_1 + 1.104X_2 + e$$

Dimana:

X1 = Variabel independent (Lingkungan Kerja)

X2 = Variabel independent (Kompetensi)

Y = Variabel dependent (Kinerja Pegawai)

a = Konstanta

b = Koesifien regresi

e = Standar error

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

$$-4.252 + -0,134X_1 + 1.104X_2 + e$$

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, diperoleh persamaan regresi yaitu $Y = 4,252 - 0,134X_1 + 1,104X_2$. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 4,252 mengindikasikan bahwa apabila variabel X_1 dan X_2 dianggap konstan atau bernilai nol, maka nilai variabel Y sebesar 4,252. Koefisien regresi variabel X_1 sebesar -0,134 menunjukkan adanya hubungan negatif antara X_1 dan Y , yang berarti setiap peningkatan satu satuan pada variabel X_1 akan menyebabkan penurunan nilai Y sebesar 0,134 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Sementara itu, koefisien regresi variabel X_2 sebesar 1,104 menunjukkan hubungan positif dengan variabel Y , yang berarti setiap peningkatan satu satuan pada variabel X_2 akan meningkatkan nilai Y sebesar 1,104 satuan dengan asumsi variabel lainnya konstan. Dengan demikian, variabel X_2 memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap peningkatan variabel Y dibandingkan dengan variabel X_1 , yang justru menunjukkan arah pengaruh negatif dalam model penelitian ini.

Tabel 12 Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10.536.432	2	5.268.216	2.297.848	.000b
	Residual	94.000	41	2.293		
	Total	10.630.432	43			

a Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b Predictors: (Constant), Kompetensi, Lingkungan Kerja

Data Hasil Olahan : SPSS 26

Hasil uji signifikansi simultan (Uji F) untuk model regresi menunjukkan bahwa nilai signifikansi (p-value) yang diperoleh adalah 0,000. Dengan membandingkan nilai ini terhadap taraf nyata (α) sebesar 0,05, dapat diputuskan bahwa $0,000 < 0,05$.

Berdasarkan keputusan statistik tersebut, dapat disimpulkan bahwa kedua variabel independen, yaitu Lingkungan Kerja dan Kompetensi, secara bersama-sama (simultan) terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Implikasi dari temuan ini adalah upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai di instansi tersebut harus mempertimbangkan dan mengintervensi kedua faktor tersebut secara terpadu, bukan secara terpisah, karena keduanya secara statistik membentuk sebuah model penjelas yang bermakna.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, diketahui bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini menunjukkan bahwa perubahan kondisi lingkungan kerja yang terjadi pada organisasi belum mampu memberikan perubahan yang berarti terhadap tingkat kinerja pegawai. Dengan kata lain, baik atau buruknya lingkungan kerja yang dirasakan pegawai tidak menjadi faktor utama yang menentukan tinggi rendahnya kinerja pegawai pada objek penelitian.

Secara teoritis, lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar pegawai yang dapat memengaruhi pelaksanaan tugas dan pekerjaan yang diberikan. Menurut Sedarmayanti (2019), lingkungan kerja mencakup aspek fisik maupun nonfisik yang dapat memberikan rasa nyaman dan mendukung pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Namun demikian, teori tersebut juga menjelaskan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja dapat berbeda-beda tergantung pada karakteristik organisasi dan individu pegawai.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pegawai tetap mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya meskipun kondisi lingkungan kerja belum sepenuhnya ideal. Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat faktor-faktor lain yang lebih dominan dalam memengaruhi kinerja pegawai dibandingkan lingkungan kerja, seperti kompetensi, pengalaman kerja, disiplin kerja, motivasi, maupun komitmen organisasi.

Menurut teori kinerja yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2021), kinerja pegawai dipengaruhi oleh kemampuan dan motivasi kerja. Dalam teori tersebut dijelaskan bahwa faktor internal individu sering kali memiliki pengaruh yang lebih kuat dibandingkan faktor eksternal. Oleh karena itu, meskipun lingkungan kerja belum optimal, pegawai yang memiliki kemampuan dan motivasi tinggi tetap dapat menunjukkan kinerja yang baik.

Kondisi ini dapat terjadi karena sebagian besar pegawai telah memiliki pengalaman kerja yang cukup panjang sehingga mampu beradaptasi dengan berbagai kondisi lingkungan kerja yang ada. Pengalaman kerja yang dimiliki membuat pegawai lebih fokus pada penyelesaian tugas dibandingkan memperlumahkan kondisi lingkungan kerja yang mereka hadapi sehari-hari.

Selain itu, perkembangan teknologi dan sistem kerja modern turut memengaruhi hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai. Dalam banyak organisasi pemerintahan, penggunaan teknologi informasi memungkinkan pegawai menyelesaikan pekerjaan secara lebih efektif sehingga ketergantungan terhadap kondisi fisik lingkungan kerja menjadi semakin berkurang.

2. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan, diketahui bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki pegawai, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dihasilkan. Sebaliknya, apabila kompetensi pegawai rendah, maka kinerja yang dihasilkan cenderung menurun. Temuan ini mengindikasikan bahwa kompetensi merupakan salah satu faktor penting yang berkontribusi dalam meningkatkan efektivitas dan produktivitas kerja pegawai pada organisasi.

Secara teoritis, kompetensi merupakan karakteristik dasar yang dimiliki seseorang yang terdiri atas pengetahuan (knowledge), keterampilan (skills), dan sikap (attitude) yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan secara efektif. Menurut Spencer dan Spencer (2018), kompetensi merupakan kemampuan individu yang secara langsung berkaitan dengan keberhasilan pelaksanaan pekerjaan dan pencapaian kinerja yang unggul.

Pegawai yang memiliki kompetensi tinggi akan lebih mampu menyelesaikan tugas dengan cepat, tepat, dan sesuai standar yang telah ditetapkan organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Wibowo (2022) yang menyatakan bahwa kompetensi menjadi faktor utama yang menentukan keberhasilan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Kompetensi yang baik memungkinkan pegawai memahami tugas, mengatasi permasalahan pekerjaan, serta mengambil keputusan yang tepat dalam melaksanakan tanggung jawabnya.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki tingkat pengetahuan yang baik mengenai tugas dan fungsi pekerjaannya mampu melaksanakan pekerjaan secara lebih efektif dibandingkan pegawai yang memiliki pemahaman terbatas. Pengetahuan yang memadai membantu pegawai dalam memahami prosedur kerja, kebijakan organisasi, serta target yang harus dicapai.

Selain aspek pengetahuan, keterampilan yang dimiliki pegawai juga berkontribusi terhadap peningkatan kinerja. Pegawai yang memiliki keterampilan teknis dan administratif yang baik cenderung mampu menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas yang lebih tinggi dan waktu yang lebih efisien. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan keterampilan melalui pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja pegawai.

Sikap kerja yang profesional juga menjadi bagian penting dari kompetensi yang memengaruhi kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki sikap disiplin, tanggung jawab, kemampuan bekerja sama, dan komitmen terhadap organisasi akan lebih mudah mencapai target kerja yang telah ditetapkan. Sikap positif tersebut mendorong pegawai untuk bekerja secara optimal dalam berbagai situasi kerja.

Menurut Armstrong dan Taylor (2023), kompetensi yang tinggi memungkinkan pegawai untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja, perkembangan teknologi, serta tuntutan organisasi yang semakin kompleks. Kemampuan adaptasi tersebut menjadi modal penting dalam mempertahankan dan meningkatkan kinerja organisasi secara berkelanjutan.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi secara Bersama – Sama Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji simultan (uji F) yang telah dilakukan, diketahui bahwa variabel lingkungan kerja dan kompetensi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini menunjukkan bahwa kombinasi antara kondisi lingkungan kerja yang mendukung dan kompetensi pegawai yang memadai mampu meningkatkan kinerja pegawai secara optimal. Dengan demikian, kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja, tetapi merupakan hasil dari interaksi berbagai faktor yang saling mendukung dalam pelaksanaan pekerjaan.

Secara teoritis, kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan organisasi. Menurut Mangkunegara (2021), kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor internal maupun faktor eksternal. Faktor internal meliputi kemampuan, keterampilan, dan kompetensi pegawai, sedangkan faktor eksternal meliputi lingkungan kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, dan sistem kerja yang berlaku dalam organisasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ketika kompetensi pegawai berada pada tingkat yang baik dan didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif, maka pegawai akan mampu bekerja secara lebih efektif dan produktif. Kompetensi memberikan kemampuan kepada pegawai untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik, sedangkan lingkungan kerja memberikan kenyamanan dan dukungan yang diperlukan dalam menyelesaikan tugas.

Menurut teori yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2019), lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman sehingga pegawai dapat bekerja dengan

lebih fokus dan produktif. Di sisi lain, Spencer dan Spencer (2018) menjelaskan bahwa kompetensi merupakan karakteristik individu yang mendasari keberhasilan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan. Oleh karena itu, kombinasi kedua faktor tersebut akan memberikan dampak yang lebih besar terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi yang tinggi tanpa didukung lingkungan kerja yang memadai dapat menghambat efektivitas kerja pegawai. Sebaliknya, lingkungan kerja yang baik tanpa didukung kompetensi yang memadai juga belum tentu menghasilkan kinerja yang optimal. Oleh karena itu, kedua variabel tersebut perlu dikelola secara bersamaan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal.

Dalam organisasi pemerintahan, kompetensi pegawai sangat diperlukan untuk menjamin kualitas pelayanan publik, sementara lingkungan kerja yang kondusif berperan dalam menjaga semangat dan kenyamanan pegawai dalam menjalankan tugasnya. Keduanya saling melengkapi dalam menciptakan kondisi kerja yang produktif dan berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi.

Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa pegawai yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang baik akan lebih mudah mencapai target kerja apabila didukung oleh lingkungan kerja yang nyaman, fasilitas kerja yang memadai, serta hubungan kerja yang harmonis. Kondisi tersebut memungkinkan pegawai bekerja secara optimal dan menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Menurut Wibowo (2022), organisasi yang berhasil meningkatkan kinerja pegawai adalah organisasi yang mampu mengembangkan kompetensi sumber daya manusianya sekaligus menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Kedua faktor tersebut merupakan komponen penting dalam manajemen sumber daya manusia yang berorientasi pada peningkatan produktivitas kerja.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo dan Nugraha (2022) yang menemukan bahwa lingkungan kerja dan kompetensi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa peningkatan kompetensi pegawai yang didukung kondisi kerja yang baik mampu meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian Rahman dan Sari (2023) yang menyimpulkan bahwa kompetensi dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur sipil negara. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut merupakan faktor penting dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik.

Temuan serupa diperoleh dalam penelitian Putra, Widodo, dan Handayani (2023) yang menemukan bahwa lingkungan kerja dan kompetensi secara simultan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Penelitian tersebut menegaskan bahwa organisasi perlu memperhatikan kedua faktor tersebut secara seimbang.

Penelitian yang dilakukan oleh Saputra dan Kurniawati (2024) juga menunjukkan bahwa kompetensi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian tersebut menjelaskan bahwa peningkatan kualitas sumber daya manusia harus diikuti dengan perbaikan lingkungan kerja agar menghasilkan kinerja yang optimal.

Selanjutnya, penelitian Wijayanti dan Hidayat (2024) menemukan bahwa lingkungan kerja dan kompetensi secara simultan mampu menjelaskan variasi kinerja pegawai dalam organisasi. Pegawai yang kompeten dan bekerja dalam lingkungan yang mendukung cenderung memiliki tingkat produktivitas yang lebih tinggi dibandingkan pegawai yang tidak memperoleh dukungan yang sama.

Meskipun dalam penelitian ini variabel lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, namun ketika dikombinasikan dengan variabel kompetensi, keduanya mampu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan adanya kontribusi kolektif dari kedua variabel dalam menjelaskan perubahan kinerja pegawai.

Temuan tersebut memperlihatkan bahwa peningkatan kinerja pegawai memerlukan pendekatan yang komprehensif. Organisasi tidak cukup hanya meningkatkan kompetensi pegawai melalui pendidikan dan pelatihan, tetapi juga perlu menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan mendukung produktivitas kerja.

PENUTUP

Kesimpulan Dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang ada belum menjadi faktor utama yang menentukan tinggi rendahnya kinerja pegawai. Pegawai tetap mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik meskipun terdapat berbagai kondisi lingkungan kerja yang belum sepenuhnya optimal. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ditolak.

Selanjutnya, variabel kompetensi secara parsial terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki pegawai, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Kompetensi menjadi faktor penting yang mendukung keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif, efisien, dan sesuai dengan target yang telah ditetapkan organisasi. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai diterima.

Secara simultan, lingkungan kerja dan kompetensi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial, namun ketika dikombinasikan dengan kompetensi, kedua variabel tersebut mampu memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Dengan demikian, peningkatan kinerja pegawai akan lebih optimal apabila organisasi secara bersamaan memperhatikan pengembangan kompetensi pegawai serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pegawai. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dan kompetensi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai diterima.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Peningkatan Kompetensi Pegawai

Organisasi perlu terus meningkatkan kompetensi pegawai melalui program pendidikan dan pelatihan, bimbingan teknis, workshop, seminar, serta pengembangan kapasitas lainnya. Upaya ini penting dilakukan karena kompetensi terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Pengembangan Pengetahuan dan Keterampilan Kerja

Pimpinan instansi perlu memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengikuti berbagai kegiatan pengembangan profesional yang sesuai dengan bidang tugas masing-

- masing sehingga pengetahuan dan keterampilan pegawai dapat terus berkembang mengikuti tuntutan pekerjaan dan perkembangan teknologi.
3. Perbaikan dan Pemeliharaan Lingkungan Kerja
Meskipun lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial, organisasi tetap perlu menjaga dan meningkatkan kualitas lingkungan kerja, baik dari aspek fisik maupun nonfisik, agar tercipta suasana kerja yang nyaman, aman, dan kondusif bagi seluruh pegawai.
 4. Peningkatan Fasilitas Kerja
Organisasi perlu menyediakan fasilitas kerja yang memadai dan mendukung pelaksanaan tugas pegawai, seperti sarana teknologi informasi, perlengkapan kerja, serta fasilitas pendukung lainnya yang dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja.
 5. Meningkatkan Kerja Sama dan Komunikasi Antarpegawai
Pimpinan perlu mendorong terciptanya hubungan kerja yang harmonis melalui komunikasi yang efektif dan kerja sama yang baik antarpegawai maupun antara atasan dan bawahan guna mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan.
 6. Saran bagi Peneliti Selanjutnya
Peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang diduga memengaruhi kinerja pegawai, seperti motivasi kerja, disiplin kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, kompensasi, atau kepuasan kerja sehingga diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Asmike Putri Oktovita Sari, M. (2022). *MANAJEMEN KINERJA “Meningkatkan Keunggulan Bersaing.”* UNIPMA Press. www.kwu.unipma.ac.id
- Darmawan, D., Nur, P., Sari, L., Jamil, S. A., & Mardikaningsih, R. (2023). Penerapan Manajemen Strategi: Kontribusi Orientasi Pasar Dan Orientasi Teknologi Terhadap Kinerja Bisnis UMKM. *Journal of Management and Economics Research*, 1(2), 64–70.
- Dwi Handoko, S., Mardi, N. W., & Sri Hartati, C. (2021). ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEPEMIMPINAN DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KEPUASAN KERJA. *Jurnal EMA – Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 6(1), 17–26.
- Irwan, A., Anwar, V., & Zaitun, C. (2025). More than a paycheck: How non-financial incentives shape employee motivation in public administration. *Asian Management and Business Review*, 5(1), 178-195.
- Irwan, A., Mahfudnurnajamuddin, M., Nujum, S., & Mangkona, S. (2020). The effect of leadership style, work motivation and organizational culture on employee performance mediated by job satisfaction. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(8), 642-657.
- irwan, A., Budi, R., Zaitun, C., Asrianto, A., & Azizurrohman, M. (2025). Antecedents and effects of empowering leadership: A regional approach to disengagement and innovation.

- Irwan, A Tiong,., & P., Adi, Y (2025). Agile Leadership, Digital Transformation, And Employee Performance: The Role Of Work Engagement. *JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS*, 4(2), 600-623.
- Kho, M. C., Chong, J. X. Y., Andrei, D. M., & Parker, S. (2025). More than an intervention: the far-reaching impacts of a participatory work redesign project in aged care. In *Personnel Review*. Emerald Publishing. <https://doi.org/10.1108/PR-03-2025-0242>
- Nugroho, S. (2008). *Metode Kuantitatif edisi pertama* (J. Rizal, Ed.; 1st ed., Vol. 1). UNIB Press.
- Nuralita, W., & Nugraha, J. T. (2018). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN SISTEM KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN TEGALREJO. *Jurnal Mahasiswa Administrasi Negara (JMAN)*, 2(1), 96–104.
- Nursam, N. (2017). MANAJEMEN KINERJA. *Journal of Islamic Education Management*, 2(2), 167–175.
- Poluakan, A. K., Runtuwenw, R. F., & Sambul, S. A. P. (2019). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 9(2), 70–77.
- Pramestya, A., Herawati, J., & Septyarini, E. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 5(5), 2653–2665. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v5i5.2853>
- Rosalina, E., Rahim, R., Husni, T., & Alfarisi, F. (2021). Mental Budgeting dan Lingkungan Kerja Terhadap Pengelolaan Keuangan Individu. *Journal of Applied Accounting and Taxation Article History*, 6(2), 175–182.
- Rustamana, A., Wahyuningsih, P., Azka, M. F., & Wahyu, P. (2024). PENELITIAN METODE KUANTITATIF. *CENDIKIA PENDIDIKAN*, 5(6), 1–10. <https://doi.org/10.9644/sindoro.v4i5.3317>
- Saleha, S., Siregar, I., Naufal, M., & Zainarti, Z. (2023). Dampak Sistem Manajemen Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 4(6), 1602–1607.
- Saputro, E., & Darda, A. (2019). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI. *JURNAL EKOBIS: EKONOMI, BISNIS & MANAJEMEN*, 9(2), 114–123. <http://ejournal.stiemj.ac.id/index.php/ekobis>
- Sinaga, O. S., Hasibuan, A., Priyoadmiko, E. E., Butarbutar, M., Purba, S., Karwanto, K., Silalahi, M., Hdayatulloh, A. N., & Muliana, M. (2020). *Manajemen Kinerja dalam Organisasi*. Yayasan Kita Menulis.