

Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Pesawaran

Yunisci Anggunara¹, Epi Parela^{1*}, Ahiruddin¹

¹Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai, Lampung, Indonesia

*Correspondence: epiparela05@gmail.com

Abstrak.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja aparatur sipil negara pada Badan Kepegawaian dan pengembangan SDM Kabupaten Pesawaran. Metode Penelitian ini menggunakan Kuantitatif Deskriptif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 30 orang pegawai. Pertama, analisis data menggunakan uji F untuk menguji hipotesis apakah kompetensi (X1) dan lingkungan kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja (Y). Pengujian pengaruh kompetensi (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara parsial terhadap kinerja (Y). Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Pesawaran, dengan kontribusi senilai 57,3 persen, sisanya senilai 42,7 persen merupakan variabel lain yang tidak diteliti; Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Pesawaran dengan kontribusi senilai 40,8 persen, sisanya senilai 59,2 persen merupakan variabel lain yang tidak diteliti; Kompetensi dan Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Pesawaran. Variabel Kompetensi dan Lingkungan kerja secara bersama-sama berkontribusi senilai 58,1 persen terhadap kinerja, sedangkan sisanya senilai 41,9 persen dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Kata kunci: Kompetensi, Lingkungan Kerja, Kinerja

Abstract.

This study aims to determine the effect of competence and work environment on the performance of the state civil apparatus at the Personnel Agency and HR development in Pesawaran Regency. This research method uses descriptive quantitative. The population in this study amounted to 30 employees. First, data analysis uses the F test to test the hypothesis whether competence (X1) and work environment (X2) affect performance (Y). Testing the effect of competence (X1) and work environment (X2) partially on performance (Y). Competence affects the performance of employees of the Pesawaran Regency Personnel and HR Development Agency, with a contribution of 57.3%, the remaining 42.7% is another variable not examined; The work environment has a positive effect on the performance of employees of the Pesawaran Regency Personnel and HR Development Agency with a contribution of 40.8%, the remaining 59.2% is another variable not examined; Competence and work environment have a positive and significant effect on the performance of employees of the Personnel and HR Development Agency of Pesawaran Regency. Competency and work environment variables together contribute 58.1% to performance, while the remaining 41.9% is influenced by other variables outside this study.

Keywords: Competence, Work Environment, Performance

PENDAHULUAN

Pengembangan unsur pegawai bagi setiap organisasi dilakukan dengan tujuan meningkatkan kinerjanya, membekali unsur penggerak tersebut dengan keterampilan yang memadai dalam menangani setiap pekerjaan, sebab dengan adanya keterampilan yang

memadai maka secara langsung dapat meningkatkan kinerja pegawai (Kurniawan, 2022). Maka dapat dikatakan bahwa keberhasilan organisasi dalam mewujudkan visi, misi dan tujuannya sangat tergantung pada peran sumber daya manusia yang tersedia.

Kajian para ahli manajemen menyimpulkan bahwa banyak sekali faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, salah satunya adalah kompetensi yang dimiliki oleh pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Kompetensi memunculkan kinerja yang efektif, artinya kompetensi memiliki

hubungan yang erat dengan kinerja. Jika pegawai memiliki kompetensi sesuai dengan bidang pekerjaannya maka pegawai tersebut akan menunjukkan kinerja yang efektif, sebaliknya jika bidang pekerjaan tidak sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya maka niscaya pegawai tersebut akan mendapat kesulitan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan, sehingga membutuhkan waktu yang lebih lama dalam penyelesaiannya (Kariyamin, Hamzah, & Lantara, 2020).

Kompetensi yang sesuai akan menghasilkan kinerja yang efektif dan superior, maknanya kompetensi mempunyai hubungan yang erat dengan kinerja. Pegawai yang memiliki kompetensi di bidangnya maka pegawai tersebut akan bekerja secara efektif (Mulyasari, 2019). Oleh karena itu, pengembangan SDM berbasis kompetensi sebagai wujud perhatian organisasi atas kemampuan kerja pegawai sangatlah penting bagi kinerja organisasi secara keseluruhan (Rohida, 2018).

Kompetensi merepresentasikan dimensi kerja sebagai karakteristik seorang pegawai, dengan demikian kesesuaiannya dengan perannya di dalam organisasi menjadikan seseorang lebih mengetahui bagaimana menyelesaikan masalah, dan mentransfer informasi kepada orang lain terkait pelaksanaan perkerjaan dan tanggung jawabnya (Adhari, 2021). Secara garis besar, kompetensi digunakan untuk merencanakan, membantu, dan mengembangkan perilaku dan kinerja seseorang. Selain itu, melalui kompetensi kerja seorang pegawai, organisasi dapat mengetahui kekuatan dan kelemahan pekerjaannya (Purwati & Wijaya, 2019).

Kondisi yang terjadi di Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Pesawaran terkait dengan faktor kompetensi adalah penempatan Aparatur Sipil Negara (ASN) belum didasarkan pada Standar

Kompetensi Jabatan dan kebutuhan organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa kesesuaian antara kompetensi dan Tupoksi pegawai belum mendapat perhatian serius.

Selain kompetensi, faktor lingkungan kerja juga turut andil dalam mewujudkan kualitas kinerja yang maksimal (Lingkungan & Kerja, 2023). Lingkungan kerja merupakan sekumpulan sifat kondisi kerja yang dirasakan bersama dari pegawai organisasi dalam melaksanakan aktivitasnya. Kondisi lingkungan kerja yang ideal antara lain baiknya sirkulasi udara, penerangan yang cukup dan jauh dari bebas kebisingan, tata ruang yang asri, serta terjaga kebersihannya sehingga menciptakan suasana nyaman.

Kondisi lingkungan yang ideal misalnya hubungan harmonis dengan teman kerja, ditambah pula dengan sarana dan prasarana yang lengkap menciptakan kenyamanan dan bisa memicu pegawai menghasilkan kinerja yang tinggi (Suparmin, 2023). Juga sebaliknya kondisi yang bertolak belakang akan memberi dampak negatif yang mengakibatkan tidak maksimalnya kinerja pegawai.

Kondisi faktual berdasarkan pengamatan penulis, menemukan fakta bahwa Lingkungan kerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Pesawaran masih belum dapat dikatakan kondusif. Walaupun dari segi non fisik berupa hubungan antar sesama pegawai yang terjalin harmonis, namun hal ini tidak didukung oleh kondisi lingkungan kerja fisik dimana masih banyak peralatan kerja yang rusak dan tidak berfungsi secara normal.

terdapat 10 jenis peralatan kerja yang mengalami kerusakan, baik rusak ringan maupun rusak berat. Kondisi peralatan penting seperti Portable Generating Set yang hanya tersedia 1 unit dengan kondisi rusak ringan, kemudian kendaraan roda dua yang hanya tersedia 2 unit dan kesemuanya dalam kondisi rusak berat. Selanjutnya kondisi peralatan utama sarana kerja berupa meja tersedia 57 unit dengan jumlah unit yang rusak sebanyak 9 unit, sedangkan kursi dari 61 unit yang terdata hanya 45 unit saja yang layak pakai. Melihat kondisi peralatan kerja sebagaimana diuraikan di atas, maka dapat dikatakan bahwa

lingkungan kerja di Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Pesawaran belumlah proporsional dalam menciptakan kondisi kerja yang ideal.

Pengembangan kemampuan kerja pegawai berbasis kompetensi dan lingkungan kerja merupakan bagian dari upaya peningkatan kinerja, karena peningkatan kinerja berbasis kedua faktor ini merupakan wujud perhatian dan pengakuan organisasi kepada pegawai (Rohida, 2018). Pengelolaan pegawai yang efektif melalui cara peningkatan keterampilan dan keahlian atau peningkatan kompetensi juga memberikan kesempatan pada pegawai untuk dapat meningkatkan prestasi kerja dan berkembang lebih maju (Rohida, 2018).

Secara faktual, permasalahan yang dihadapi Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Pesawaran terkait kedua faktor sebagaimana telah diuraikan di atas, dirasakan sebagai salah satu penyebab kurang maksimalnya kinerja pegawai yang berimbas pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Upaya mewujudkan kinerja yang optimal secara langsung terkendala oleh beberapa faktor tersebut, sehingga menyulitkan instansi dalam mencapai tujuannya (Endang Novilia, Nur'aeni, n.d.).

Fenomena yang terjadi di Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Pesawaran mengindikasikan bahwa kinerja pegawai belum optimal. Hal ini terlihat dari pencapaian target sasaran yang tidak sesuai dengan harapan. pada Tahun Anggaran 2020 masih ada sasaran program kegiatan yang hanya tercapai 79,14% saja. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Pesawaran masih belum sesuai dengan apa yang diharapkan.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini adalah kuantitatif deskriptif. Variabel penelitian ini adalah Kompetensi (X1) dan lingkungan kerja (X2) dan Kinerja (Y). Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner,

observasi, dan dokumentasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Kecamatan Abung Semuli Kabupaten Lampung Utara sebanyak 60 pegawai.

Metode yang digunakan untuk membuktikan kebenaran data-data yang akan di analisis dengan cara menguji data menggunakan program SPSS. Analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda yang bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan ketergantungan, dan arah hubungan ketergantungan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) apakah bernilai positif atau negatif. Kemudian dilakukan uji hipotesis secara parsial (uji-t) dan uji hipotesis secara simultan (uji-F). Secara parsial (uji-t) dilakukan untuk menguji hipotesis apakah kompetensi (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) dengan hipotesisnya sebagai berikut :

H_0 : tidak ada pengaruh antara kompetensi (X1) dan lingkungan kerja (X2) dan Kinerja (Y).

H_a : terdapat pengaruh antara kompetensi (X1) dan lingkungan kerja (X2) dan Kinerja (Y). Pengambilan keputusan dilakukan dengan melihat nilai signifikansi pada tabel Coefficients. Dasar pengujian hasil regresi dilakukan dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% atau dengan taraf signifikannya sebesar 5% ($\alpha = 0,05$). Adapun kriteria dari

uji T : Jika nilai signifikansi uji $t > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya tidak ada pengaruh antara kompetensi (X1) dan lingkungan kerja (X2) dan Kinerja (Y). Jika nilai signifikansi uji $t < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh antara kompetensi (X1) dan lingkungan kerja (X2) dan Kinerja (Y).

Sedangkan Uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh kompetensi (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap Kinerja (Y), dengan hipotesisnya sebagai berikut :

H_0 : tidak ada pengaruh antara kompetensi (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap Kinerja (Y).

H_a : terdapat pengaruh antara kompetensi (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap

Kinerja (Y). Pengambilan keputusan dilakukan dengan melihat nilai sig pada tabel dan tingkat kepercayaan yang ditentukan sebesar 95% atau dengan taraf signifikannya sebesar 5% ($\alpha = 0,05$). Adapun kriteria dari uji statistik F : Jika nilai signifikansi uji F > 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya tidak ada pengaruh antara kompetensi (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap Kinerja (Y).

Jika nilai signifikansi uji F < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh antara kompetensi (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap Kinerja (Y).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji validitas untuk variabel kompetensi (X1), lingkungan kerja (X2) dan Kinerja (Y) untuk semua pernyataan valid dan Hasil uji reliabilitas untuk variabel kompetensi (X1), lingkungan kerja (X2) dan Kinerja (Y) untuk semua pernyataan reliabel.

Koefisien regresi Kompetensi senilai 0,559 dan Lingkungan kerja senilai 0,102 dan konstanta senilai 15,158. Persamaannya $Y=15,158+0,559X1+0,102X2 + et$, hal ini berarti bahwa Kompetensi dan Lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki arah positif terhadap kinerja yang mana jika Kompetensi naik satu satuan maka kinerja pegawai juga naik senilai 0,559 dan jika lingkungan kerja naik satu poin, kinerja juga akan naik senilai 0,102 satuan.

Konstanta atau intercept senilai 15,158 mengandung arti bahwa jika tidak terdapat variasi variabel Kompetensi dan Lingkungan Kerja ($X1=0$ dan $X2=0$), maka Kinerja diperkirakan akan tetap senilai 15,158 satuan.

Hasil uji T variabel kompetensi dengan nilai thitung Kompetensi 6,348 > 1,701 karena thitung > ttabel dan Signifikansi 0,00 < 0,05 maka H_a diterima, maknanya Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Pesawaran.

Hasil uji T variabel lingkungan kerja dengan nilai thitung 4,545 > 1,701 karena thitung > ttabel maka H_a diterima, maknanya Lingkungan kerja berpengaruh terhadap

kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Pesawaran.

Nilai Fhitung senilai 20,070 > Ftabel senilai 3,328 dan signifikansi 0,000 < 0,05 maka secara bersama-sama Kompetensi dan Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Pesawaran.

Koefisien regresi 0,648 dan konstanta senilai 15,700 persamaannya $Y=15,700+0,648X1$, dapat dijelaskan Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja maknanya jika Kompetensi naik satu poin maka kinerja pegawai naik 0,648. Nilai t hitung Kompetensi 6,348 > 1,701 karena t hitung > t tabel dan Signifikansi 0,00 < 0,05 maka H_a diterima, maknanya Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Pesawaran. R Square senilai 0,573 maknanya senilai 57,3% Kompetensi mempengaruhi kinerja sedangkan sisanya 42,7% merupakan pengaruh variabel lain

Hasil penelitian ini sejalan dengan Bahari dkk. (2019) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Koefisien regresi 0,482 dan konstanta senilai 23,003 persamaannya $Y=23,003+0,482X2$, hal ini berarti bahwa Lingkungan kerja pegawai berpengaruh terhadap kinerja yang mana jika Lingkungan kerja naik satu poin maka kinerja pegawai juga naik senilai 0,482. Lingkungan kerja dengan nilai t hitung 4,545 > 1,701 karena t hitung > t tabel maka H_a diterima, maknanya Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Pesawaran. R Square senilai 0,408 maknanya senilai 40,8% Lingkungan kerja mempengaruhi kinerja sedangkan sisanya 59,2% merupakan pengaruh variabel lain.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Islah (2019) yang menyatakan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Koefisien regresi Kompetensi senilai 0,559 dan Lingkungan kerja senilai 0,102 dan konstanta senilai 15,158. Persamaannya

$Y=15,158+0,559X_1+0,102X_2$, hal ini berarti bahwa Kompetensi dan Lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki arah positif terhadap kinerja yang mana jika Kompetensi naik satu satuan maka kinerja pegawai juga naik senilai 0,559 dan jika lingkungan kerja naik satu poin, kinerja juga akan naik senilai 0,102 satuan. Konstanta atau intercept senilai 15,158 mengandung arti bahwa jika tidak terdapat variasi variabel Kompetensi dan Lingkungan Kerja ($X_1=0$ dan $X_2=0$), maka Kinerja diperkirakan akan tetap senilai 15,158 satuan.

Nilai F hitung senilai 20,070 > F tabel senilai 3,328 dan signifikansi $0,000 < 0,05$ maka secara bersama-sama Kompetensi dan Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Pesawaran. R Square senilai 0,581 maknanya senilai 58,1% Kompetensi dan Lingkungan kerja mempengaruhi kinerja sedangkan senilai 41,9 % merupakan pengaruh variabel lain

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Saputra dan Mulia (2021) yang menyatakan bahwa Variabel kompetensi dan lingkungan kerja secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dibuktikan dengan besarnya nilai probabilitas F senilai 0,000 ($0,000 < 0,05$).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disampaikan adalah : 1. Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Pesawaran, dengan kontribusi senilai 57,3%, sisanya senilai 42,7% merupakan variabel lain yang tidak diteliti; 2. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Pesawaran dengan kontribusi senilai 40,8%, sisanya senilai 59,2% merupakan variabel lain yang tidak diteliti; 3. Kompetensi dan Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan

SDM Kabupaten Pesawaran. Variabel Kompetensi dan Lingkungan kerja secara bersama-sama berkontribusi senilai 58,1 % terhadap kinerja, sedangkan sisanya senilai 41,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, I. Z. (2021). Pendekatan Knowledge Management & Motivasi.
- Endang Novilia, Nur'aeni, H. (n.d.). Insentif Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan.
- Kariyamin, K., Hamzah, N., & Lantara, N. (2020). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Tata Kelola*, 7(1), 10–18. <https://doi.org/10.52103/tatakelola.v7i1.65>
- Kurniawan, R. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia pada Kaderisasi anggota ansor. In *Magnum pustaka utama* (Vol. 1).
- Lingkungan, K. P., & Kerja, K. (2023). Kontribusi persepsi lingkungan, kompetensi kerja, dan k3 terhadap kinerja pegawai. 4, 146–152.
- Mulyasari, I. (2019). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Management Review*, 2(2), 190. <https://doi.org/10.25157/jmr.v2i2.1786>
- Purwati, A. A., & Wijaya, I. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Integritas, Kompetensi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Golden Riau Jaya Pekanbaru. *Jurnal Sains, Teknologi Dan Industri*, 16(2), 132. <https://doi.org/10.24014/sitekin.v16i2.10443>
- Rohida, L. (2018). Pengaruh Era Revolusi Industri 4.0 terhadap Kompetensi Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 6(1), 114–136. <https://doi.org/10.31843/jmbi.v6i1.187>
- Suparmin, E. E. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Dan

Kedisiplinan Kerja Terhadap
Produktivitas Karyawan Pada Ud .
Memory Nganjuk. 1(1), 156–178.