

Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Parepare

Fitriani Fitriani¹, Yunita Masnaeni², Andini Fika Putri Palobo³, Yusran Adi Bintoro⁴, Andi Faiz Fitra Amor Palintan⁵

^{1 2 3 4 5} Fakultas Bisnis Institut Ilmu Sosial dan Bisnis Andi Sapada

Corresponding Email : pitti24122000@gmail.com

Abstract

In a government agency, employee performance is a determining factor for the success of a good service. In building employee performance, competency, and work environment are required. This study aimed to determine the effect of competence and work environment partially and simultaneously on the performance of employees at the General Section of the Regional Secretariat of Parepare City. This research was conducted at the General Section of the Regional Secretariat of Parepare City. The sample used was the employees of the General Section of the Regional Secretariat of Parepare City, with as many as 47 respondents. The data analysis techniques used in this research are the validity test, reliability, classical assumptions, multiple linear regression, coefficient of determination, t-test, and F test. Based on the results of the study, competence, and work environment have a positive and significant effect on the performance of the general staff of the Parepare City Regional Secretariat, both partially and simultane

Keywords: Competence, Work Environment, Employee Performance

Abstrak

Dalam sebuah lembaga Pemerintahan Kinerja Pegawai merupakan faktor penentu berhasilnya sebuah pelayanan yang baik. Dalam membangun kinerja pegawai dibutuhkan adanya kompetensi serta lingkungan kerja. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja baik secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Parepare. Penelitian ini dilakukan pada Bagian Umum Sekretariat daerah Kota Parepare. Sampel yang digunakan adalah pegawai Bagian Umum Sekretariat daerah Kota Parepare sebanyak 47 responden. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Uji Validitas, Reabilitas, Asumsi Klasik, Regresi Linier Berganda, Koefisien Determinasi, Uji t dan Uji F. Berdasarkan hasil penelitian bahwa kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bagian Umum Sekretariat daerah Kota Parepare secara parsial dan simultan.

Kata Kunci: Kompetensi, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai

Pendahuluan

Dalam sebuah lembaga Pemerintahan Sumber Daya Manusia merupakan faktor penentu berhasilnya sebuah pelayanan yang baik. Oleh karena itu Sumber Daya Manusia memiliki peranan yang sangat penting, dalam mencari calon pegawainya pun mempunyai kriteria tertentu dan syarat-syarat yang cukup sulit. Hal ini dilakukan demi tercapainya sumber daya manusia yang unggul dalam sebuah lembaga pemerintahan. Sumber Daya Manusia dalam pemerintahan disebut sebagai Pegawai Negeri Sipil atau PNS atau sekarang sudah diubah lagi menjadi Aparatur Sipil Negara (ASN).

Kinerja dikatakan penting dalam kemajuan sebuah perusahaan. Dikatakan penting dikarenakan kinerja merupakan indikator perusahaan dalam menilai karyawan selama bekerja di perusahaan tersebut. Kinerja yang bagus mampu membawa perusahaan kearah tujuan perusahaan ataupun cita-cita perusahaan sedangkan kinerja yang buruk menghambat pencapaian cita-cita perusahaan. Kinerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya (Marwansyah,2012: Pitaloka, dkk, 2019).

Kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor diantaranya adalah kompetensi dan lingkungan kerja. Kompetensi adalah sesuatu yang berada di dalam (*fairly deep*) dan merupakan bagian yang paling lama bertahan di dalam kepribadian seseorang dan dapat memprediksi perilaku dalam berbagai macam situasi dan berbagai tugas. kompetensi bermakna memprediksi perilaku dan kinerja Menurut Moehariono (2014:5) kompetensi diukur berdasarkan indikator-indikator antara lain perilaku, pengetahuan, keterampilan, pengalaman kerja.

Selain kompetensi, Lingkungan kerja juga merupakan faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja terdiri atas lingkungan kerja fisik dan *non* fisik juga merupakan bagian yang tidak kalah penting bagi kelangsungan kerja karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang kemudian akan memunculkan interaksi antara individu dengan lingkungan kerja. Penelitian ini dilakukan pada Bagian Sekretariat Daerah Kota Parepare yang beralamat di Jl. Jendral Sudirman Kota Parepare. Bagian Umum Sekretariat daerah Kota Parepare merupakan suatu unit organisasi yang mengemban tugas dalam bidang menyusun rencana operasional di lingkungan Bagian Umum berdasarkan rencana program Sekretariat Daerah. Bagian Umum dipimpin oleh seorang Kepala Bagian yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Asisten Administrasi Umum.

Namun dalam pelaksanaannya, kinerja pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Parepare yang telah dibagi menjadi 3 Sub. Bagian yaitu diantaranya Sub. Bagian Perlengkapan & Perawatan, Sub. Bagian Tata Usaha, Sub. Bagian Keuangan pada setiap Sub. Bagian, masih terdapat masalah yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Hal tersebut memberikan gambaran bahwa kinerja pegawai belum optimal. Indikasi tersebut terletak pada kurangnya kompetensi kerja yang dimiliki pegawai seperti inkompetensi karena ketidaksesuaian penempatan dengan latar pendidikan.

Sementara untuk mencapai target yang diinginkan organisasi, maka kompetensi menjadi sangat penting. Hal ini dapat dilihat dari hasil penelitian Jamaran *et al.* (dalam Yunus 2012: 371) Menyimpulkan bahwa salah satu manfaat utama penggunaan kompetensi dalam organisasi adalah menggerakkan sumber daya manusia ke arah target yang ingin dicapai organisasi. disamping itu kompetensi akan mendorong pegawai

untuk mendapatkan dan menerapkan *skill* dan *knowledge* sesuai kebutuhan pekerjaan, karena hal ini merupakan instrumen bagi pencapaian target organisasi.

Menurut Romberg (dalam Riyanda, 2017) seorang pegawai memiliki kompetensi yang tinggi apabila pegawai tersebut memiliki pengalaman kerja, latar belakang pendidikan yang mendukung profesi, memiliki keahlian/pengetahuan, dan memiliki keterampilan. Namun berdasarkan prasurvey yang dilakukan peneliti pada Bagian Umum Sekretariat daerah Kota Parepare diketahui kompetensi pegawai masih rendah.

Selain inkompetensi penempatan berdasarkan pendidikan, penempatan yang tidak sesuai dengan minat yang dimiliki tentu juga akan menurunkan kinerja dalam menekuni pekerjaannya, hal demikian juga terjadi pada Bagian Umum Setda Kota Parepare. Terjadinya mutasi pegawai dalam jangka waktu tertentu dan bila dianggap perlu oleh atasan bisa mempengaruhi kinerja pegawai dalam bekerja. Walaupun tujuan mutasi adalah untuk menghindari kejenuhan pegawai apabila merasa di suatu seksi terlalu lama dan untuk meningkatkan pengetahuan tentang tugas-tugas di seksi lain, namun jika pegawai dipindahkan ke bidang atau bagian yang tidak diminatinya tentu akan mengakibatkan penurunan kinerja, demikian pula sebaliknya.

Selain itu kondisi lingkungan kerja pada Bagian Umum Sekretariat

Kota Parepare masih kurang kondusif, hal ini diketahui dari jumlah pegawai yang tidak sebanding dengan jumlah ruang kerja, Kurangnya alat operasional kerja seperti komputer dan printer membuat terhambatnya suatu pekerjaan, sirkulasi udara yang membuat kurang nyaman pegawai terhadap ruangan yang ditempati serta penataan ruang kerja yang tidak mendukung dan jumlah ruangan kerja yang tidak sebanding dengan kebutuhan kerja sehingga mengakibatkan kurangnya konsentrasi terhadap pekerjaan yang ditugaskan dan juga adanya perselisihan antara pegawai yang dikarenakan kurangnya tanggungjawab dari pada salah satu pegawai yang mengakibatkan terbebannya pekerjaannya kepada pegawai lainnya.

Kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan pekerjaan atau tugas yang dilandasi keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Pramularso, 2019). Menurut Spencer dan Spencer dalam (Pramularso, 2019) terdapat lima aspek, yaitu: *Motive, Trait, Self concept, Knowledge, Skill*.

Menurut Sihombing (2018) lingkungan kerja adalah aktivitas karyawan dalam melakukan pekerjaan terdapat aktivitas yang di lakukan dengan cara fisik maupun non fisik. beberapa pendapat ahli dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas dan pekerjaannya sehari-hari.

Kinerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya (Marwansyah, 2012: Pitaloka, dkk, 2019). Menurut Pramularso (2018) faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja adalah Kompetensi, kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan pekerjaan atau tugas yang dilandasi keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Metode Penelitian

Variabel dalam penelitian ini kompetensi dan lingkungan kerja apabila dihubungkan dan diidentifikasi pengaruhnya, maka dapat diduga bahwa terdapat hubungan yang simultan maupun parsial atau masing-masing antara kompetensi dan lingkungan kerja mampu mempengaruhi kinerja pegawai.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Bagian Umum Sekretariat daerah Kota Parepare sebanyak 47 orang. sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Pada tahap pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode observasi, wawancara, dokumentasi, dan kuisioner. Skala pengukuran digunakan adalah Skala Likert dengan lima pilihan jawaban yang terdiri atas jawaban sangat tidak setuju (1), tidak setuju (2), cukup setuju (3), setuju (4), dan sangat setuju (5). Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda.

Hasil dan Pembahasan

Uji Instrumen Penelitian

Uji validitas bertujuan untuk menilai apakah instrumen yang digunakan dalam penelitian memiliki keabsahan atau tidak. Salah satu metode yang umum digunakan dalam uji validitas adalah korelasi Pearson. Analisis dilakukan dengan mengkorelasikan nilai masing-masing pertanyaan dengan nilai total dari pertanyaan tersebut. Hasil korelasi ini akan memberikan gambaran sejauh mana instrumen tersebut dapat diandalkan untuk mengukur variabel yang diinginkan.

Selain uji validitas, reliabilitas juga merupakan aspek penting dalam penilaian instrumen. Reliabilitas mencerminkan konsistensi instrumen ketika digunakan untuk mengukur gejala yang sama di lokasi yang berbeda. Penting untuk mencatat bahwa reliabilitas diuji hanya pada pertanyaan-pertanyaan yang dianggap sah. Teknik umum yang digunakan untuk mengukur reliabilitas termasuk teknik ukur ulang dan teknik sekali ukur. Dengan menggunakan metode ini, peneliti dapat memastikan bahwa instrumen yang digunakan dapat diandalkan dan memberikan hasil yang konsisten dalam pengukuran gejala yang diteliti.

Penting untuk menekankan bahwa uji validitas dan reliabilitas merupakan langkah-langkah kritis dalam memastikan bahwa instrumen penelitian dapat diandalkan dan memberikan hasil yang akurat. Dengan demikian, peneliti dapat memastikan bahwa data yang diperoleh dari instrumen tersebut dapat diinterpretasikan dengan keyakinan dan kepercayaan yang tinggi.

Tabel 1 menunjukkan hasil uji validitas untuk indikator variabel yang diuji, dengan semua koefisien korelasi memiliki nilai lebih besar dari 0,30. Analisis ini menggunakan kriteria korelasi Pearson untuk mengevaluasi sejauh mana setiap indikator mampu mengukur variabel yang diwakilinya. Hasil yang diperoleh memberikan keyakinan bahwa seluruh indikator dalam variabel Kompetensi, Lingkungan Kerja, dan Kinerja, yang terdapat dalam penelitian ini, secara empiris terbukti valid.

Hasil positif dari uji validitas ini memiliki dampak signifikan terhadap integritas penelitian ini. Kevalidan seluruh indikator menciptakan dasar metodologis yang kuat, menambah kepercayaan terhadap hasil penelitian. Dengan instrumen yang terbukti valid, penelitian ini dapat dianggap memiliki landasan yang kokoh, memungkinkan interpretasi yang lebih meyakinkan terhadap hubungan antarvariabel yang diamati

dalam analisis data.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

No	Variabel	Item Pertanyaan	Validitas Koefisien Korelasi	ket	Realibilitas Cronbach's Alpha	Ket
		X1.1	0,907	Valid		
		X1.2	0,871	Valid		
		X1.3	0,914	Valid		
		X1.4	0,913	Valid		
		X1.5	0,853	Valid	0,969	Reliabel
1	Kompetensi (X ₁)	X1.6	0,911	Valid		
		X1.7	0,881	Valid		
		X1.8	0,805	Valid		
		X1.9	0,905	Valid		
		X1.10	0,897	Valid		
		X2.1	0,874	Valid		
		X2.2	0,848	Valid		
		X2.3	0,674	Valid		
		X2.4	0,815	Valid		
		X2.5	0,872	Valid		
		X2.6	0,812	Valid		
		X.7	0,769	Valid		
		X2.8	0,848	Valid		
		X2.9	0,803	Valid		
		X2.10	0,869	Valid		
		X2.11	0,787	Valid		
		X2.12	0,850	Valid		
2	Lingkungan Kerja (X ₂)	X2.13	0,740	Valid	0,981	Reliabel
		X2.14	0,910	Valid		
		X2.15	0,904	Valid		
		X2.16	0,868	Valid		
		X2.17	0,900	Valid		
		X2.18	0,904	Valid		
		X2.19	0,864	Valid		
		X2.20	0,569	Valid		
		X2.21	0,823	Valid		
		X2.22	0,902	Valid		
		X2.23	0,854	Valid		
		X2.24	0,903	Valid		
		X2.25	0,836	Valid		
		Y1	0,680	Valid		
		Y2	0,870	Valid		
		Y3	0,775	Valid		
		Y4	0,878	Valid		
3	Kinerja	Y5	0,785	Valid	0,981	Reliabel

Pegawai	Y6	0,733	Valid
(Y)	Y7	0,838	Valid
	Y8	0,802	Valid
	Y9	0,821	Valid

Sumber: data diolah, 2020

Tabel 2. Karakteristik Responden

No	Karakteristik	Pilihan	Jumlah	Presentase (%)
1	Jenis kelamin	Laki-laki	27	57,45
		Perempuan	20	42,55
2	Usia	<20 tahun	2	4,25
		>20-30 tahun	24	51,06
		>30-40 tahun	12	25,53
		>40 tahun	9	19,16
3	Tingkat Pendidikan	SMA	34	72,34
		Diploma	3	8,89
		S1	10	18,77
4	Lama Bekerja	Dibawah 1 tahun	4	8,51
		1-5 tahun	22	46,81
		Diatas 5 tahun	21	44,68

Sumber: data diolah, 2020

Berdasarkan hasil penelitian dapat dijelaskan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin diperoleh laki-laki adalah sebanyak 27 orang (57,45%) dan responden perempuan adalah sebanyak 20 orang (42,55 %), usia diperoleh usia responden responden dengan usia >20-30 tahun yaitu sebanyak 24 orang (51,06%) dan sedikit pada responden dengan yang berusia <20 tahun sebanyak 2 orang (4,25%). Berdasarkan tingkat pendidikan, bahwa didominasi oleh responden dengan tingkat pendidikan S1 yaitu 10 orang (18,77%) dan paling sedikit pada responden dengan tingkat pendidikan Diploma yaitu sebanyak 3 orang (8,89%). Berdasarkan lama bekerja, diketahui bahwa didominasi oleh responden dengan lama bekerja 1-5 tahun yaitu 22 orang (46,81%) dan paling sedikit pada responden dengan lama bekerja dibawah 1 tahun yaitu sebanyak 4 orang (8,51%).

Tabel 3. Jawaban Responden Tentang Kompetensi

No. Pernyataan	Jawaban Responden	Rata Skor	Keterangan	
				1
1	Saya memiliki kemauan untuk mencapai target kerja	3.74	Baik	
2	Saya memiliki kemauan untuk meningkatkan motivasi kerja.	3.68	Baik	
3	Saya mampu mengendalikan emosi	3.85	Baik	
4	Saya selalu ulet dalam menyelesaikan pekerjaan	3.70	Baik	

5	Saya selalu yakin pada kemampuan yang dimiliki	14	17	15	1	3.06	Cukup Baik
6	Saya selalu bersikap positif terhadap permasalahan	3	15	19	10	3.77	Baik
7	Saya mampu memahami permasalahan	5	13	21	8	3.68	Baik
8	Saya menguasai bidang pengetahuan terkait pekerjaan	17	17	11	2	2.96	Cukup Baik
9	Saya memiliki inovasi dalam pekerjaan	6	16	13	12	3.66	Baik
10	Saya menggunakan fasilitas terkait dengan pekerjaan.	3	17	14	13	3.79	Baik
Rata-rata						3,59	Baik

Sumber: Data diolah, 2020

Tabel 4. Jawaban Responden Tentang Lingkungan Kerja

No. Pernyataan	Jawaban Responden					Rata-rata Skor	Ket
	1	2	3	4	5		
1	Pencahayaannya di ruangan saya bekerja menjangkau setiap sudut dan sisi ruangan					3.77	Baik
2	Pencahayaannya di tempat kerja saya membuat saya nyaman bekerja					3.98	Baik
3	Fasilitas AC yang tersedia sudah sesuai dengan jumlah pegawai di ruangan saya					3.79	Baik
4	Jumlah ventilasi yang ada di ruang kerja saya, membuat sirkulasi udara berjalan dengan baik					3.66	Baik
5	Petugas keamanan di tempat kerja selalu siap sedia menjaga keamanan lingkungan kerja saya					3.66	Baik
6	Adanya patroli petugas keamanan menambah keamanan lingkungan kerja saya					3.74	Baik
7	Suhu di ruangan kerja saya membuat saya nyaman					3.79	Baik
8	Suhu ruangan kerja sudah sesuai dengan kebutuhan jumlah pegawai					3.68	Baik
9	Tanaman disekitar ruang kerja membantu terjadinya kelembaban udara yang baik di tempat kerja					3.68	Baik
10	Sesuai suhu kelembaban membuat saya nyaman dalam bekerja					3.68	Baik

11	Suara alat kerja di tempat kerja saya tidak mengganggu aktivitas kerja saya.	0	3	16	22	6	3.66	Baik
12	Minimnya konstruski berat di tempat kerja saya membuat saya nyaman bekerja	0	4	15	20	8	3.68	Baik
13	Getaran mekanis alat kerja (komputer, mesin fotocopy, mesin fax mesin print dll) yang ada di ruang kerja saya tidak mengganggu aktivitas kerja saya	0	1	13	27	6	3.81	Baik
14	Perawatan alat kerja yang baik membuat baiknya operasional alat kerja di ruangan saya	0	4	15	18	10	3.72	Baik
15	Di tempat kerja saya tidak terdapat pencemaran udara	0	6	13	19	9	3.66	Baik
16	Pengaruh ruangan ditempat saya bekerja sangat sesuai dengan luas ruangan kerja saya	0	5	13	19	10	3.72	Baik
17	Tata warna di tempat kerja saya berpengaruh secara psikologis terhadap kenyamanan dalam bekerja	0	6	13	18	10	3.68	Baik
18	Pemilihan warna yang polos membuat saya nyaman bekerja	0	6	13	19	9	3.66	Baik
19	Dekorasi di ruang kerja saya yang rapi menambah kenyamanan saya dalam bekerja	0	7	11	20	9	3.66	Baik
20	Pengaturan tata letak peralatan yang membuat saya nyaman dalam bekerja	0	15	19	9	4	30.4	Cukup Baik
21	Ruangan tempat saya bekerja yang membuat saya nyaman dalam bekerja	0	14	18	11	4	3.11	Cukup Baik
22	Komunikasi antara saya dengan atasan berjalan baik	0	5	13	20	9	3.70	Baik
23	Pimpinan saya memberikan arahan sebelum saya melaksanakan pekerjaan	0	5	12	20	10	3.72	Baik
24	Komunikasi saya dengan karyawan baik	0	5	11	23	8	3.26	Cukup Baik
25	Kerja sama dalam team work terjalin dengan baik	0	12	16	14	5	3.26	Cukup Baik
Rata-rata							3,65	Baik

Sumber: Data diolah 2020

Berdasarkan Tabel 4 diketahui persepsi responden mengenai variabel lingkungan kerja pada Bagian Umum Sekretariat daerah Kota Parepare adalah baik dengan nilai rata-rata sebesar 3.65. Pada variabel lingkungan kerja yang memiliki rata-rata tertinggi adalah pernyataan “Pencapaian di tempat kerja saya membuat saya nyaman bekerja”, diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,98 yang masuk kriteria baik. Dan pernyataan yang memiliki rata-rata terendah adalah pernyataan “Pengaturan tata letak peralatan yang

baik membuat saya nyaman dalam bekerja.”, diperoleh nilai rata-rata sebesar 3.04 yang masuk kriteria cukup baik.

Tabel 5. Jawaban Responden Tentang Kinerja

No.	Pernyataan	Jawaban Responden					Rata-rata Skor	Keterangan
		1	2	3	4	5		
1	Saya selalu berusaha teliti dalam menyelesaikan pekerjaan.	0	18	17	8	4	2.96	Cukup Baik
2	Saya merasa memiliki keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan.	0	12	21	13	1	3.06	Cukup Baik
3	Saya selalu bertanggung jawab dalam keberhasilan menyelesaikan pekerjaan	0	14	20	10	3	3.04	Cukup Baik
4	Saya selalu mampu memanfaatkan waktu dengan baik dalam bekerja.	0	4	13	21	9	3.74	Baik
5	Saya mampu mencapai target dalam menyelesaikan pekerjaan.	0	11	22	13	1	3.09	Cukup Baik
6	Saya senang membantu karyawan yang merasa kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan.	0	4	15	20	8	3.68	Baik
7	Saya selalu membangun kerjasama yang baik dengan karyawan lainnya untuk mewujudkan visi dan misi organisasi.	0	5	13	22	7	3.66	Baik
8	Saya selalu memiliki keinginan bekerja untuk lebih baik	0	4	9	21	13	3.91	Baik
9	Saya selalu mengembangkan kreativitas dalam bekerja	0	4	13	19	11	3.79	Baik
Rata-rata						3,44	Baik	
Rata-rata						3,44	Baik	

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 5 diketahui persepsi responden mengenai variabel kinerja pegawai pada Bagian Umum Sekretariat daerah Kota Parepare adalah baik nilai rata-rata sebesar 3.44. yang memiliki rata-rata tertinggi adalah

pernyataan “Saya selalu memiliki keinginan bekerja untuk lebih baik”, diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,91 yang masuk kriteria baik. Dan yang memiliki rata-rata terendah adalah pernyataan “Saya selalu berusaha teliti dalam menyelesaikan pekerjaan.”, diperoleh nilai rata-rata sebesar 2.96 yang masuk kriteria cukup baik.

Uji Asumsi Klasik

Tabel 6 menunjukkan bahwa besarnya nilai Kolmogorov-Smirnov adalah sebesar 0,809. Nilai Kolmogorov-Smirnov tersebut lebih dibandingkan dengan nilai α sebesar 0,05 maka mengindikasikan bahwa data yang digunakan pada penelitian

ini terdistribusi normal, sehingga dapat disimpulkan bahwa model memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients t	Sig.
	B	Std. Error		
(Constant)	4.856	3.371		1.441.157
1 Kompetensi	.352	.090	.447	3.906.000
Lingkungan Kerja	.147	.039	.428	3.741.001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 9 dapat ditulis persamaan regresi linear berganda menjadi $Y = 4,856 + 0,352 X_1 + 0,147 X_2$. Persamaan regresi linear berganda tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

Nilai constant 4,856 menunjukkan apabila Kompetensi, dan Lingkungan Kerja bernilai sama dengan 0 (nol) maka kinerja pegawai bagian umum sekretarian daerah kota Parepare bernilai sebesar 4,856.

$X_1 = + 0,352$ menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Bagian Umum Sekretariat daerah Kota Parepare, apabila kompetensi meningkat maka kinerja pegawai mengalami peningkatan sebesar 0,352.

$X_2 = +0,147$, menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Bagian Umum Sekretariat daerah Kota Parepare, apabila Lingkungan kerja meningkat maka kinerja pegawai mengalami peningkatan sebesar 0,147.

Berdasarkan Tabel 9 maka dapat dikemukakan hasil uji terhadap hipotesis 1 (H1) dan hipotesis 2 (H2) yang masing-masing menyatakan Kompetensi dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum Sekretariat daerah Kota Parepare sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian diketahui adanya pengaruh positif kompetensi terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} = 3,906$ dibandingkan dengan nilai $t_{tabel} = 0,2907$ dan nilai signifikansi = 0,000 dengan nilai $\alpha = 0,05$, Ini berarti secara parsial variabel kompetensi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Ini berarti semakin baik kompetensi yang terdapat di Bagian Umum Sekretariat daerah Kota Parepare dalam maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Pramularso (2018), Rusvitawati, dkk (2019) dan Dwiyantri, dkk (2019) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Berdasarkan hasil penelitian diketahui adanya pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} = 3,741$ dibandingkan dengan nilai $t_{tabel} = 0,2907$ dan nilai signifikansi = 0,001 dengan nilai $\alpha = 0,05$, Secara parsial variabel lingkungan kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Ini berarti semakin tinggi lingkungan kerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai pada Bagian Umum

Sekretariat daerah Kota Parepare. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan Dwi Irma Fauzi (2017), Silvia Eka, dkk (2016) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah secara serempak (simultan) seluruh variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikat.

*Tabel 7. Hasil Uji F
ANOVA^a*

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	1046.526	2	523.263	31.270	.000 ^b
	Residual	736.282	44	16.734		
	Total	1782.809	46			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompetensi

Sumber : Data diolah, 2020

Berdasarkan hasil penelitian diketahui adanya pengaruh secara simultan variable kompetensi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai $F_{hitung} = 31.270$ dibandingkan dengan nilai $F_{tabel} = 3.21$ dan nilai signfikansi = 0.000 dengan nilai $\alpha = 0,05$. Ini berarti bahwa secara statistik untuk uji satu sisi pada taraf kepercayaan = 5%, secara simultan kompetensi (X_1), dan lingkungan kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Artinya jika terjadi peningkatan pada variabel simultan kompetensi (X_1), dan lingkungan kerja (X_2) maka akan meningkatkan kinerja pegawai (Y). Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa simultan kompetensi (X_1), dan lingkungan kerja (X_2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y) teruji kebenarannya. Hal ini berarti semakin tinggi kompetensi, dan lingkungan kerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai pada Bagian Umum Sekretariat daerah Kota Parepare.

Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan, penelitian ini menyimpulkan bahwa Kompetensi dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Parepare. Untuk meningkatkan kinerja, disarankan agar pegawai fokus pada peningkatan keterampilan melalui pelatihan yang diselenggarakan oleh Bagian Umum Sekretariat Daerah. Selain itu, perlu perhatian pada penataan tata letak peralatan di lingkungan kerja guna menciptakan kondisi kerja yang nyaman. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mendalami faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja pegawai, sehingga Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Parepare dapat mengambil tindakan yang lebih spesifik untuk meningkatkan kinerja pegawai secara efektif.

Daftar Pustaka

- [1]. Angka, A. F. S., D'Ornay, A., Sulawati, S., Dinsar, A., & Natsir, U. (2023). *Pengaruh Displin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bersama SAMSAT Kabupaten Sidenreng Rappang*. *Economics and Digital Business Review*, 4(2), 28-38.
- [2]. Dinsar, A., & Hasan, H. (2022). *Financial Knowledge and Financial Attitude Towards the Personal Financial Management Behavior Of MSME Entrepreneur*. *Jurnal Manajemen*, 19(2).
- [3]. Pitaloka, Karlina, Mulyatini, Nurdiana, Kasman. 2019. *Pengaruh Job Description dan Job Specification Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Cabang Ciamis*. *Business Management and Entrepreneurship Journal*, Vol. 1, Nomor, 2, Juni 2019
- [4]. Pramularso, Eegis Yani. 2018. *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Inaura Anugerah Jakarta*. *Widya Cipta*, Vol. II, No.1,
- [5]. Riedel, Anggia G.C.R, lengkong, Victor P.K., Trang, Irvan. 2019. *Pengaruh Human Relation, Job Satisfaction, dan Job Description Terhadap kinerja Karyawan Manado Quality Hotel*. *Jurnal EMBA*, Vol. 7, No. 3, Juli 2019, Hak. 2959-2968. ISSN: 2303-1174.
- [6]. Fitriani, D., E. H. J. Foeh, J., & Manafe, H. A. (2022). *Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia)*. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(2), 981–994. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v3i2.1190>
- [7]. Program Studi Magister Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, Indonesia, Bukhari, B., Pasaribu, S. E., & Program Studi Magister Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, Indonesia. (2019). *Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja*. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 89–103. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3365>
- [8]. Putera, A. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kota Pekanbaru Melalui Komitmen Kerja*.
- [9]. Rahayuningsih, S. (N.D.). *Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan*.
- [10]. Sriwidodo, U., & Haryanto, A. B. (N.D.). *Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Komunikasi Dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan*. 4(1).