

**PENGARUH KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BAGIAN UMUM
SEKRETARIAT DIREKTORAT JENDERAL PERKEBUNAN DAN
BAGIAN TATA USAHA DIREKTORAT TANAMAN KELAPA
SAWIT DAN ANEKA PALMA**

Jesica Lola Pramesty¹, Irwan Raharja²
jesicalolap@gmail.com¹, irwan.ira@bsi.ac.id²
Universitas Bina Sarana Informatika

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Adapun yang menjadi masalah dalam penelitian ini meliputi pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Direktorat Jenderal Perkebunan dan Bagian TU Direktorat Tanaman Kelapa Sawit dan Aneka Palma. Metode pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner via google form dan data pustaka. Untuk metode analisis data pada penelitian ini menggunakan uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi dan untuk teknik analisa data pada penelitian ini menggunakan uji regresi linear berganda. Hasil penelitian sebagai berikut: 1) Kompetensi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai; 2) Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai; 3) Kompetensi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai, namun kompetensi yang tinggi tidak selalu menjamin kinerja yang baik pada Bagian Umum Sekretariat Direktorat Jenderal Perkebunan dan Bagian TU Direktorat Tanaman Kelapa Sawit dan Aneka Palma.

Kata Kunci: Kompetensi, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of competence and work environment on employee performance. The problems in this study include the effect of competence and work environment on employee performance in the General Section of the Secretariat of the Directorate General of Plantations and the Administrative Section of the Directorate of Oil Palm Plants and Various Palms. The method in this study uses a quantitative method with data collection techniques through the distribution of questionnaires via Google Form and library data. For the data analysis method in this study using data quality testing, classical assumption testing, hypothesis testing and determination coefficient testing and for the data analysis technique in this study using multiple linear regression testing. The results of the study are as follows: 1) Competence does not significantly affect employee performance; 2) The work environment significantly affects employee performance; 3) Competence and work environment simultaneously affect employee performance. This shows that a good work environment can improve employee performance, but high competence does not always guarantee good performance in the General Section of the Secretariat of the Directorate General of Plantations and the Administrative Section of the Directorate of Oil Palm Plants and Various Palms.

Keywords: Competence, Work Environment, Employee Performance

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan suatu bidang yang luas dengan berbagai macam teori yang menjelaskan bagaimana mengelola, memotivasi, dan mengoptimalkan kinerja tenaga kerja didalam organisasi atau perusahaan. Menurut

pendapat para ahli yakni Gary Dessler dalam bukunya “Human Resource Management” mendefinisikan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah sebagai proses memperoleh, melatih, mengevaluasi, dan memberi kompensasi kepada karyawan, serta mengelola hubungan kerja, Kesehatan, dan keselamatan dan hal-hal yang berhubungan dengan keadilan. Dessler menekankan pentingnya peran Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam menciptakan nilai tambahan bagi organisasi atau perusahaan melalui pengelolaan yang baik terhadap sumber daya manusianya

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memiliki peran dan fungsi yang penting yakni untuk menentukan faktor-faktor produksi, membangun serta mengembangkan perusahaan atau suatu organisasi. Selain itu, Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memiliki tujuan yakni untuk menciptakan efektifitas dan efisiensi penggunaan tenaga kerja serta untuk meningkatkan produktivitas pegawai sehingga dapat membantu mempermudah tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan.

Tugas Sumber Daya Manusia (SDM) adalah mengidentifikasi kebutuhan tenaga kerja organisasi dimasa kini maupun dimasa yang akan datang. Melalui perencanaan tenaga kerja yang tepat maka perusahaan akan dapat memastikan bahwa perusahaan memiliki jumlah keterampilan dan kualitas tenaga kerja yang sesuai dengan perubahan kebutuhan bisnis (Ilham, 2024). Selain itu, SDM merancang sebuah program pengembangan keterampilan serta pelatihan untuk memastikan bahwa karyawannya memiliki kompetensi yang relevan.

Kinerja pegawai adalah suatu hasil yang dapat dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Menurut Adhari dalam (Husna & Prasetya, 2024) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah suatu hasil yang diproduksi dari fungsi pekerjaan tertentu atau suatu kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode tertentu yang menunjukkan kualitas dan kuantitas dari hasil pekerjaan tersebut. Sementara menurut Mangkunegara yang dikutip dalam (Indra et al., 2025) kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai atau kinerja karyawan memiliki kesamaan dalam penjelasannya bahwa kinerja merupakan suatu hasil yang dapat dicapai oleh seseorang dalam melakukan proses selama melakukan pekerjaan secara berkualitas dan bertanggung jawab untuk menyelesaikan tugasnya dengan baik. Aspek-aspek yang dapat dinilai untuk mengukur kinerja seseorang dapat bervariasi tergantung pada konteks dan tujuan organisasi diantaranya pencapaian tujuan, produktivitas, kualitas kerja, keterampilan, inisiatif, kreativitas, kolaborasi, kemampuan problem solving, sikap dan etika kerja (Usman et al., 2023)

Kompetensi merupakan kemampuan individu yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang memungkinkan pada seseorang untuk melakukan bekerja dengan secara baik dan dapat mencapai hasil yang diharapkan. Menurut Hidayat, (2021) dalam (Lumaela et al., 2024) menjelaskan bahwa jika kompetensi yang wajib dimiliki oleh seluruh pegawai mencakup keahlian dalam manajemen, pemahaman sistem, motivasi tinggi untuk berprestasi, manajemen informasi kepegawaian, kreativitas, inovasi, kedewasaan, serta mental dan kecerdasan emosional yang baik. Selain itu, menurut Wibowo dalam (Haqiqi & Nariah, 2024) kompetensi atau yang biasa disebut dengan kompeten merupakan salah satu jenis proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relative singkat dengan metode yang lebih mengutamakan praktik daripada teori. Dalam PP 58 tahun 2009/Kemenkeu mengatakan bahwa kompetensi merupakan kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang

pegawai negara sipil yang berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang dibutuhkan dalam pelaksanaan tugas jabatannya sehingga pegawai negeri sipil tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif, dan efisien (Kemenkeu.go.id, 2022). Dari penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa tingkat kompetensi pada seluruh pegawai dapat dilihat dari pengetahuan yang berdasarkan pada kreativitas, inovasi, dan keterampilan.

Lingkungan kerja menurut (Nabawi, 2023) dalam (Firli & Kuswinarno, 2024) menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan dari sesuatu yang ada disekitar karyawan atau pegawai yang dapat mempengaruhi mereka ketika menjalankan pekerjaan mereka. Menurut Darmadi (2020) dalam (Susanti & Mardika, 2021) lingkungan kerja merupakan termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan atau pegawai sehingga dapat mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya. Selain itu, menurut (Fachrezi dan Khair, 2020) dalam (Susanti & Mardika, 2021) menjelaskan indikator lingkungan kerja meliputi fasilitas, kebisingan, sirkulasi udara, dan hubungan kerja. Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan yang berada disekitr karyawan atau pegawai yang meliputi fasilitas perusahaan atau organisasi dan hubungan kerja.

Menurut (Yoyo dan April, 2021) yang dikutip dalam (Yoyo et al., 2024) mengatakan bahwa lingkungan kerja merupakan lingkungan yang dimana seorang karyawan dapat dipengaruhi untuk melaksanakan tanggung jawab yang ditunjukkannya. Menurut Maidiyanto, (2021) yang dikutip dalam (Afianti, 2025) mengatakan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional karyawan, apabila karyawan menikmati lingkungan kerja dimana ia bekerja maka karyawan tersebut akan merasakan kenyamanan dalam melakukan pekerjaan, melakukan aktivitas sehingga waktu kerja yang digunakan pun menjadi efektif dan optimal.

Kementerian Pertanian Direktorat Jenderal Perkebunan merupakan sebuah instansi pemerintah yang memiliki tugas untuk merumuskan serta melaksanakan kebijakan dan standarisasi teknis di bidang perkebunan. Kementrian Pertanian Direktorat Jenderal Perkebunan memiliki fungsi untuk penyiapan perumusan kebijakan di bidang perbenihan dan sarana produksi, budidaya serta perlindungan perkebunan, pelaksanaan kebijakan di bidang perbenihan dan sarana produksi, budidaya serta perlindungan perkebunan, penyusunan standar, norma, pedoman, kriteria dan prosedur di bidang perbenihan dan sarana produksi budidaya serta perlindungan perkebunan, dan lain sebagainya. Kementerian Pertanian Direktorat Jenderal Perkebunan berlokasi di Jalan Harsono, RM No.3, Gedung C, Ragunan, Jakarta Selatan, DKI Jakarta 12550. (Ditjebun, 2021)

Peneliti melakukan observasi atau pengamatan langsung di kantor pada Bagian Umum Kepegawaian dan TU pada Kementerian Pertanian Direktorat Jenderal Perkebunan bahwa disana terdapat fasilitas kantor yang belum memadai serta belum berfungsi secara optimal. Seperti banyaknya lemari untuk penyimpanan barang atau berkas yang terlalu memakan tempat kerja yang dapat terjadinya keterbatasan ruang gerak para pegawai, terbatasnya ukuran atau tata letak kantor yang juga menjadi permasalahan karena terlihat sempit dan ruang gerak para pegawai terbatas, penggunaan Wi-Fi yang semakin lama semakin melambat yang dapat mengganggu kinerja pegawai, suhu AC yang kurang dingin pada ruangan, dan melambatnya CPU Komputer yang dapat mengganggu kinerja pegawai.

Tabel I.1
Data Fasilitas Kantor Bagian Umum Kepegawaian dan TU

Fasilitas	Keterangan
Lemari Arsip Dokumen/Barang	Kurang memadai, tata letak lemari dan jumlah lemari terlalu banyak yang dapat memakan ruang kerja
CPU Komputer	Semakin lama semakin melambat dapat mengganggu kinerja pegawai karena cpu computer yang digunakan semakin melambat
Penggunaan Wi-Fi/ Internet	Wi-Fi berubah menjadi lambat dan menghambat kinerja pegawai sehingga kinerja pegawai terganggu dan kurang optimal
AC	Suhu AC pada ruangan kurang dingin

Untuk membenarkan data tabel diatas hasil dari observasi peneliti, maka peneliti melakukan wawancara kepada pegawai pada bagian umum dan kepegawaian terkait kebenaran data tabel diatas. Dari hasil wawancara yang telah dilakukan bahwa data tabel diatas terkonfirmasi benar adanya fasilitas-fasilitas yang berfungsi untuk mendukung kinerja dan nyaman pegawai tidak berfungsi secara maksimal dan dapat mengganggu kinerja pegawai menjadi kurang optimal.

Dalam upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai, salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan adalah kompetensi. Kompetensi mencerminkan kemampuan seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara profesional dan baik. Menurut pendapat salah satu ahli yaitu Marshall mengatakan kompetensi terbagi menjadi tiga indikator utama yaitu, kompetensi intelektual, kompetensi emosional, dan kompetensi sosial. Pada kompetensi intelektual mencakup pemahaman, pengetahuan, serta keterampilan yang dimiliki oleh seorang pegawai secara profesional dan konseptual yang dimana biasanya dipengaruhi oleh kemauan belajar serta karakter intelektual individu.

Salah satu upaya yang dilakukan dalam membentuk serta meningkatkan kompetensi pegawai adalah dengan melalui pelatihan. Pelatihan merupakan sarana penting dalam meningkatkan pengetahuan dan keterampilan pegawai sesuai dengan kebutuhan organisasi. Di Kementerian Pertanian Direktorat Jenderal Perkebunan pada Bagian Umum Kepegawaian dan Tata Usaha (TU), terdapat sejumlah program pelatihan yang telah direncanakan sebagai bagian dari pengembangan pegawai. Namun, berdasarkan data yang didapatkan atau diperoleh, tidak semua pelatihan berhasil dilaksanakan. Beberapa pelatihan yang sudah direncanakan belum dijalankan dan bahkan terdapat pelatihan yang dulunya rutin dilakukan namun saat ini tidak lagi diselenggarakan karena berbagai faktor seperti adanya kebijakan baru dari pemerintah yang berupa efisiensi anggaran dan faktor lainnya

Kondisi ini mengindikasikan bahwa adanya potensi hambatan dalam pengembangan kompetensi pegawai yang pada akhirnya berdampak terhadap kinerja pegawai. Ketika kompetensi pegawai tidak berkembang secara optimal maka efektivitas dan efisiensi

pelaksanaan tugas dapat terpengaruh. Oleh karena itu, penting untuk mengkaji lebih dalam sejauh mana kompetensi pegawai. Berikut ini adalah data pelatihan yang sudah direncanakan namun belum terselenggarakan dan pelatihan yang masih kurang optimal.

Tabel I.2
Data Pelatihan Yang Belum Tercapai dan Belum Optimal

Jenis Pelatihan	Keterangan
Pelatihan Digitalisasi Data Pegawai	Pelatihan digitalisasi terhadap data pegawai dimana terdapat beberapa pegawai yang masih abai dan cuek terhadap masalah ini untuk melakukan penguploadan mengenai identitas mereka untuk kebutuhan penting instansi dan organisasi dan pelatihan ini sudah tidak pernah dilakukan kembali semenjak ada kebijakan baru dari pemerintah. Dan adanya kebijakan efisiensi anggaran
Pelatihan untuk pegawai yang segera pensiun	Pegawai yang akan pensiun harus diberikan pelatihan masa persiapan pensiun dengan keterampilan yang membuat pegawai tersebut dapat mengisi waktu dengan kegiatan yang bermanfaat disaat pensiun. Namun pelatihan ini tidak bisa dilakukan kembali semenjak terdapat kebijakan efisiensi anggaran
Pelatihan Prajabatan untuk pegawai baru	Pelatihan ini dilakukan dengan cara online yang dimana pelatihan ini masih kurang efektif karena sering terjadinya para pegawai baru atau peserta tidak stand by didepan layar laptop mereka sehingga materi tidak tersampaikan dengan baik dan tujuannya
Pelatihan Character Building	Pelatihan ini bersifat menyenangkan untuk mempererat hubungan baik antara pegawai yang telah bekerja selama satu tahun. Pelatihan ini bersifat gathering serta waktu yang dibutuhkan 2 – 3 hari yang dilakukan didekat

	Jakarta namun tidak bisa dilaksanakan kembali karena faktor efisiensi anggaran
--	--

Untuk mendukung kebenaran pada tabel diatas, peneliti melakukan wawancara kepada dua pegawai yakni kepada Ibu Nunung selaku pimpinan kantor bagian umum dan kepegawaian yang mengatakan untuk pelatihan dibagian umum kepegawaian masih terbilang sedikit dalam arti pelatihan dibagian tersebut masih terbatas untuk para pegawainya, dan menurut Bapak Mun mengatakan untuk pelatihan dibagian umum itu sesuai dengan jabatan masing-masing pegawai dalam arti pelatihan tidak menyeluruh atau untuk seluruh pegawai dan menjelaskan pelatihan yang belum optimal seperti tabel diatas yang sudah disusun rapih oleh peneliti. Sesuai dengan tabel diatas menjelaskan beberapa pelatihan yang belum terlaksanakan secara baik dan maksimal. Maka hal ini dapat dipebaiki dan dapat ditingkatkan untuk pelatihan untuk pegawai yang berfungsi untuk meningkatkan kemampuan, kualitas kerja, dan pengembangan diri mereka agar kinerja pegawai dapat meningkat secara maksimal dan optimal.

Dalam hal ini faktor utama dan faktor pendorong pegawai untuk dapat meningkatkan kinerjanya dalam melaksanakan tugas serta pekerjaannya dengan bertanggung jawab pada suatu organisasi diantaranya yaitu kompetensi dan lingkungan kerja. Dengan adanya kompetensi yang baik dan lingkungan kerja yang baik dan nyaman untuk pegawai maka pegawai dapat melakukan pekerjaannya dengan maksimal dan menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan dengan baik. Berdasarkan dari uraian pada latar belakang diatas permasalahan penting yang perlu diteliti dan menjadi judul penelitian ini adalah “Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Umum Sekretariat Direktorat Jenderal Perkebunan dan Bagian TU Direktorat Tanaman Kelapa Sawit dan Aneka Palma”.

METODOLOGI

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian yang berlandaskan pada paradigma positivisme. Tujuannya adalah untuk menguji hipotesis dan menggambarkan hubungan antara variabel-variabel melalui analisis statistik. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai bagian kepegawaian dan tata usaha di Kementerian Pertanian Direktorat Jenderal Perkebunan sebanyak 40 orang, yang dipilih menggunakan teknik total sampling atau sensus karena jumlahnya di bawah 100. Dengan demikian, seluruh populasi dijadikan sampel demi memperoleh hasil yang lebih akurat. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi langsung, penyebaran kuesioner dengan skala Likert, serta studi dokumentasi yang mendukung informasi empiris dari responden.

Dalam menganalisis data, penelitian ini menggunakan beberapa tahapan uji statistik. Pertama adalah uji statistik deskriptif yang digunakan untuk menggambarkan data apa adanya. Selanjutnya dilakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap instrumen kuesioner guna memastikan bahwa data yang dikumpulkan sah dan konsisten. Penelitian juga melakukan uji asumsi klasik, yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas, untuk memastikan bahwa model regresi yang digunakan memenuhi persyaratan statistik. Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara individu terhadap variabel terikat, dan uji F untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara simultan.

Selain itu, analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengukur pengaruh variabel independen yaitu kompetensi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y). Persamaan regresi yang digunakan adalah $Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$. Uji koefisien determinasi (R^2) juga dilakukan untuk melihat seberapa besar kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Penelitian ini juga menetapkan definisi operasional untuk setiap variabel, lengkap dengan indikator-indikator yang digunakan untuk mengukurnya. Misalnya, kompetensi diukur melalui kompetensi intelektual, emosional, dan sosial; lingkungan kerja melalui suasana kerja, hubungan rekan kerja, dan fasilitas kerja; serta kinerja melalui kualitas kerja, kuantitas kerja, pemanfaatan waktu, kerja sama, dan tingkat kehadiran.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan statistik deskriptif untuk menggambarkan data mengenai kompetensi, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai. Berdasarkan hasil yang ditampilkan dalam tabel IV.8, diketahui bahwa nilai rata-rata tertinggi berada pada variabel kompetensi, yaitu sebesar 43.47, sementara nilai rata-rata lingkungan kerja sebesar 43.32, dan kinerja pegawai 39.55. Seluruh variabel menunjukkan sebaran nilai yang cukup merata, ditandai dengan standar deviasi yang tidak terlalu tinggi.

Uji validitas dilakukan terhadap setiap item pertanyaan pada ketiga variabel. Untuk variabel kompetensi, seluruh sepuluh item pertanyaan memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel (0.312) dan signifikansi di bawah 0.05, sehingga seluruh item dinyatakan valid. Hal yang sama juga ditemukan pada variabel lingkungan kerja dan kinerja pegawai, menunjukkan bahwa seluruh pertanyaan layak digunakan dalam penelitian ini.

Hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha yang sangat tinggi untuk ketiga variabel, yaitu 0.950 untuk kompetensi, 0.931 untuk lingkungan kerja, dan 0.940 untuk kinerja pegawai. Karena seluruh nilai lebih besar dari ambang batas 0.70, maka kuesioner dalam penelitian ini terbukti reliabel, artinya alat ukur memiliki konsistensi internal yang sangat baik.

Selanjutnya, uji normalitas dilakukan dengan dua metode yaitu normal P-Plot dan Kolmogorov-Smirnov. Berdasarkan hasil P-Plot, distribusi titik-titik mengikuti garis diagonal yang menunjukkan distribusi normal. Hal ini didukung oleh uji Kolmogorov-Smirnov yang menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0.075, lebih besar dari 0.05, sehingga data dapat disimpulkan berdistribusi normal.

Pada uji multikolinieritas, seluruh variabel independen memiliki nilai VIF sebesar 1.551, jauh di bawah ambang batas 10, serta nilai tolerance sebesar 0.645, jauh di atas ambang batas 0.10. Hal ini mengindikasikan bahwa tidak terdapat masalah multikolinieritas dalam model regresi yang digunakan.

Hasil uji heteroskedastisitas ditampilkan dalam bentuk scatterplot. Berdasarkan pengamatan, tidak ditemukan pola tertentu dari penyebaran titik-titik data di atas dan di bawah sumbu Y . Ini menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas, sehingga asumsi regresi klasik terpenuhi.

Pengujian hipotesis dimulai dari uji t (parsial). Hasilnya menunjukkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai signifikansi sebesar 0.416 yang lebih besar dari 0.05 dan nilai t hitung sebesar -0.823 yang lebih kecil dari t tabel. Oleh karena itu, hipotesis nol diterima.

Berbeda dengan kompetensi, variabel lingkungan kerja menunjukkan hasil yang signifikan dalam uji t . Dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 (lebih kecil dari 0.05) dan t hitung sebesar 5.719 (lebih besar dari t tabel), maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan

kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial.

Uji F atau simultan dilakukan untuk melihat pengaruh variabel kompetensi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai. Hasil uji menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0.000 dan f hitung sebesar 21.535, lebih besar dari f tabel. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Model regresi linear berganda yang terbentuk dalam penelitian ini adalah $Y = 14.374 - 0.071X_1 + 0.653X_2 + e$. Nilai konstanta sebesar 14.374 menunjukkan nilai dasar kinerja pegawai jika kompetensi dan lingkungan kerja tidak diperhitungkan. Koefisien regresi kompetensi yang negatif mengindikasikan bahwa kenaikan kompetensi tidak diikuti oleh peningkatan kinerja.

Sebaliknya, koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja sebesar 0.653 mengindikasikan adanya pengaruh positif dan signifikan. Artinya, semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan pegawai, maka semakin meningkat pula kinerja mereka. Ini diperkuat oleh hasil signifikansi yang sangat kecil, yaitu 0.000.

Uji koefisien determinasi menghasilkan nilai R^2 sebesar 0.538 atau 53.8%. Ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi dan lingkungan kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan 53.8% variasi kinerja pegawai. Sisanya, sebesar 46.2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan lebih lanjut menunjukkan bahwa ketidaksignifikannya pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai sejalan dengan beberapa hasil penelitian sebelumnya. Terdapat jurnal yang menemukan bahwa kompetensi juga tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara.

Penelitian lainnya dari Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, dan KB Kota Pasuruan juga menunjukkan hasil serupa. Nilai signifikansi dari variabel kompetensi dalam penelitian tersebut tidak memenuhi syarat, sehingga disimpulkan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara parsial.

Sebaliknya, hasil penelitian ini menegaskan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat mempengaruhi kinerja. Aspek lingkungan kerja yang baik seperti fasilitas, suasana kerja, hingga hubungan antarpegawai dapat memberikan motivasi dan kenyamanan kerja yang berdampak positif.

Penemuan ini menjadi penting dalam pengembangan kebijakan SDM di lembaga pemerintahan atau organisasi manapun. Manajemen perlu memperhatikan penguatan lingkungan kerja yang kondusif karena terbukti memberikan pengaruh signifikan terhadap peningkatan produktivitas karyawan.

Secara simultan, kedua variabel, kompetensi dan lingkungan kerja, tetap berperan penting meskipun hanya satu yang signifikan secara parsial. Hal ini menunjukkan bahwa pendekatan kolaboratif dan menyeluruh dalam pengembangan SDM diperlukan untuk mencapai kinerja yang optimal.

Implikasi dari penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai tidak hanya bertumpu pada pelatihan atau peningkatan kompetensi semata. Dibutuhkan juga pembenahan lingkungan kerja yang mampu menunjang semangat dan kenyamanan dalam menjalankan tugas.

Akhirnya, hasil penelitian ini dapat menjadi bahan evaluasi dan pertimbangan dalam merancang strategi manajemen pegawai yang lebih efektif. Dengan memperkuat faktor lingkungan kerja dan tetap memperhatikan faktor kompetensi, lembaga akan lebih siap menghadapi tantangan kinerja di masa depan.

KESIMPULAN

Dari penelitian yang telah dilakukan yaitu untuk mengetahui Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai maka dapat disimpulkan sebagai berikut ini:

1. Bahwa kompetensi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Direktorat Jenderal Perkebunan dan Bagian TU Direktorat Tanaman Kelapa Sawit dan Aneka Palma. Pengaruh tersebut adalah pengaruh negatif antara kompetensi terhadap kinerja pegawai dengan memperoleh nilai signifikansi sebesar 0.416 lebih besar dari 0.05 atau ($0.416 > 0.05$) dan memperoleh nilai t hitung sebesar (-0.823) atau t hitung ($-0.823 < t$ tabel 2.026). Jika semakin tinggi kompetensi maka kinerja pegawai semakin menurun.
2. Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Direktorat Jenderal Perkebunan dan Bagian TU Direktorat Tanaman Kelapa Sawit dan Aneka Palma. Pengaruh tersebut adalah pengaruh positif yang antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan memperoleh nilai signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05 atau ($0.000 < 0.05$) dan memperoleh nilai t hitung sebesar 5.719 atau (t hitung $5.719 > t$ tabel 2.026). Jika semakin baik lingkungan kerjanya maka dapat meningkatkan kinerja pegawai
3. Kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Direktorat Jenderal Perkebunan dan Bagian TU Direktorat Tanaman Kelapa Sawit dan Aneka Palma dengan memperoleh nilai nilai signifikansi sebesar 0,000 atau ($0.000 < 0.05$) dan memperoleh nilai f hitung sebesar 21.535 atau (f hitung $21.535 > 3.25$ f tabel).

DAFTAR PUSTAKA

- Afianti, F. (2025). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Indonesia. *Economics and Digital Business Review*, 6(1), 237–244.
- Apriliani, K. N. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Generasi Z (Studi Kasus: PT Samick Indonesia). *Repository.Uinjkt.Ac.Id*, 15(1), 37–48. <https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/79022>
- Ditjebun. (2021). Kementerian Pertanian Direktorat Jenderal Perkebunan. *Ditjenbun.Pertanian.Go.Id*. <https://ditjenbun.pertanian.go.id/>
- Firli, R. D., & Kuswinarno, M. (2024). Peran Lingkungan Kerja dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan Pabrik Rokok. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan Dan Teknologi*, 1(2), 88–97. <https://doi.org/10.61132/jumaket.v1i2.173>
- Ghazali, I. (2021). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26 (10th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Haqiqi, M. H., & Nariah. (2024). PENGARUH KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN CIPUTAT TANGGERANG SELATAN. *Journal of Research and Publication Innovation (JORAPI)*, 2(1), 1274–1284. <https://jurnal.portalpublikasi.id/index.php/JORAPI/article/download/746/508/1364>
- Husna, L. U., & Prasetya, B. P. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Sakti Boshe VVIP Club Yogyakarta. *Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA)*, 2(2), 19–28. <https://doi.org/10.55606/jubima.v2i2.3039>
- Ilham. (2024). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. In M. G. Efgiva (Ed.), *Sustainability (Switzerland)* (Vol. 11, Issue 1). Widina Media Utama. <https://repository.penerbitwidina.com/publications/588314/manajemen-sumber-daya-manusia>
- Indra, A., Rachman, M., & Latif, I. N. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja

- Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Sekertariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal.Feb-Umi.Id*, 8(2), 1512–1525. <https://jurnal.feb-umi.id/index.php/PARADOKS/article/view/1317>
- Kemenkeu.go.id. (2022). Kompetensi. *Jdih.Kemenkeu.Go.Id*. <https://jdih.kemenkeu.go.id/kamus-hukum/kompetensi?id=01f9df2578d334fbc51a42a4cbe3f26d>
- Lumaela, M. P., Sahetapy, P., & Selanno, H. (2024). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 5, 396–405. <https://doi.org/10.55123/mamen.v2i3.2224>
- Megasari, C., & Latif, B. S. (2022). Pengaruh Design Interior Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Minat Pengunjung Hotel Sotis Kemang. *Open Journal Systems*, 17(05), 795–802.
- Mulyono, J. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pengairan Kabupaten Lampung Tengah. *Jurnal Progress Administrasi Publik*, 1(2), 50–60. <https://doi.org/10.37090/jpap.v1i2.502>
- Qothrunnada, K. (2022). Populasi. *Detik.Com*. <https://www.detik.com/jabar/berita/d-6267188/populasi-arti-ciri-jenis-dan-faktor-yang-mempengaruhi#:~:text=pada bulan purnama-,Populasi Berdasarkan Sifatnya,batasnya secara kualitatif dan kuantitatif>
- Saputro, N. T., & Pradana, A. E. (2022). Metode Penelitian Kesehatan ; Desain Penelitian. 79–95. [https://eprints.poltekkesjogja.ac.id/11294/1/Modul Metodologi Penelitian Kesehatan.pdf](https://eprints.poltekkesjogja.ac.id/11294/1/Modul%20Metodologi%20Penelitian%20Kesehatan.pdf)
- Suriani, N., Risnita, & Jailani, M. S. (2023). Konsep Populasi dan Sampling Serta Pemilihan Partisipan Ditinjau Dari Penelitian Ilmiah Pendidikan. *Jurnal IHSAN : Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 24–36. <https://doi.org/10.61104/ihsan.v1i2.55>
- Susanti, & Mardika, N. H. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT SAT NUSAPERSADA TBK. *SCIENTIA JOURNAL : Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 3(3). https://ejournal.upbatam.ac.id/index.php/scientia_journal/article/view/3066
- Suwardi, M. (2023). Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Cakrawala Management Business Journal*, 141. <https://journal.feb.unipa.ac.id/index.php/cmbj/article/download/192/139>
- Usman, S., Lasiatun, K., Kesek, M. N., Riatjmaja, D. S., Papia, J. N. T., & Mukhtar, A. (2023). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7, 10462–10468. <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i4.466>
- Yoyo, T., Sutisna, N., & Sutantio. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Magang di BCA BSD (Studi Kasus: Wisma BCA BSD). *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 22(1), 45–51. <https://doi.org/10.31253/pe.v22i1.2662>