

## Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Barat

Refni Yulia Reza<sup>1</sup>, Maizul Rahmizal<sup>2</sup>

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi KBP

Email : [refniyuliareza@gmail.com](mailto:refniyuliareza@gmail.com)<sup>1</sup>, [maizulrahmizal@akbpstie.ac.id](mailto:maizulrahmizal@akbpstie.ac.id)<sup>2</sup>

### Article History:

Received: 19 Februari 2023

Revised: 26 Februari 2023

Accepted: 26 Februari 2023

**Keywords:** Competence,  
Work Environment, Employee  
Performance

**Abstract:** *The Provincial Regional People's Legislative Council (DPRD) is a regional people's representative institution that is domiciled as the administrative factor for provincial regional administration. The provincial DPRD consists of members of political parties participating in universal elections who are selected through universal elections. The purpose of this study was to examine the effect of competence and work environment variables on employee performance at the DPRD Secretariat of West Sumatra Province. Collecting data by distributing questionnaires to 94 respondents using a saturated sampling technique, where all members of the population are sampled, using data processing techniques for validity testing, reliability testing, descriptive analysis, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, multiple linear regression testing and test t with the help of the SPSS application. The results of the study show that competence has a positive and significant effect on employee performance at the DPRD Secretariat of West Sumatra Province, and the work environment has a positive and significant effect on employee performance at the DPRD Secretariat of West Sumatra Province.*

### PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, Sepanjang sejarah peradaban manusia sudah dikenal kalau gerak hidup organisasi serta dinamika organisasi sedikit banyak bergantung pada manusia selaku pelaksana dalam melaksanakan kegiatan organisasi. Apabila dikaji secara universal keberhasilan sesuatu organisasi maupun sesuatu industri dalam menggapai tujuannya tergantung kepada komponen yang terdapat di dalam organisasi itu sendiri semacam pimpinan, pegawai, program, tujuan, fasilitas, serta prasarana yang ada. Dalam rangka menggapai tujuan yang sudah ditetapkannya, industri wajib berkonsentrasi pada sebagian aspek. Dari sebagian aspek itu salah satunya merupakan sumber daya manusia.

Sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam pengelolaan suatu organisasi. Orang-orang yang kompeten dan berbakat dapat mendukung keberhasilan organisasi. Kurangnya

kapasitas dan kinerja yang buruk, di sisi lain adalah masalah kompetitif yang dapat mengguncang organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi, diperlukan orang sebagai administrator sistem. Tentunya agar sistem ini dapat berjalan, pengelolanya perlu memperhatikan beberapa aspek penting seperti kepemimpinan, motivasi, kemampuan, lingkungan kerja, kinerja dan aspek lainnya. Perihal ini hendak menjadikan manajemen sumber energi manusia selaku salah satu penanda berarti pencapaian tujuan organisasi secara efisien serta efektif.

Tujuan organisasi cuma bisa dicapai lewat kinerja yang positif dari pegawainya, kebalikannya organisasi hendak mengalami hambatan dalam pencapaian tujuan manakala kinerja para pegawai tidak efisien dalam makna tidak bisa penuhi tuntutan pekerjaan yang diinginkan oleh organisasi. Kinerja adalah hal yang penting dalam sebuah organisasi, hal ini dikarenakan aspek kinerja sangat berkaitan dengan kegiatan serta aktivitas yang dilakukan oleh karyawan.

Saputra (2021) Pengungkapan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang individu atau sekelompok individu dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi itu dengan cara yang halal, tanpa bertentangan, melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Serta kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Sjahr, 2020).

Kinerja pegawai secara objektif serta akurat bisa dievaluasi lewat tolak ukur tingkatan kinerja. Pengukuran tersebut berarti berikan peluang untuk para pegawai buat mengenali tingkatan kinerja mereka. Penanda pengukuran kinerja meliputi mutu pelayanan (*Quality of work*), ialah mutu pekerjaan yang dihasilkan bisa memuaskan untuk penggunaannya ataupun tidak, sehingga perihal ini dijadikan selaku standar kerja, komunikasi (*Communication*), ialah keahlian pegawai dalam berbicara dengan baik. Kecepatan (*Promptness*), ialah kecepatan bekerja yang diukur oleh tingkatan waktu, sehingga pegawai dituntut buat bekerja kilat dalam menggapai kepuasan serta kenaikan kerja, keahlian (*Capability*), ialah keahlian dalam melaksanakan pekerjaan semaksimal mungkin, inisiatif (*Intiative*), yaitu setiap pegawai mampu menyelesaikan masalah pekerjaannya sendiri agar tidak terjadi kemandulan dalam pekerjaan (Sjahr, 2020).

Organisasi pemerintahan adalah salah satu wadah yang di dalamnya terdapat berbagai anggota pemerintahan dengan berbagai kewajiban dan wewenang mereka untuk mensejahterakan. Lembaga pemerintah dibentuk umumnya untuk menjalankan aktivitas layanan masyarakat luas. Sebaliknya organisasi non pemerintah ataupun lembaga swadaya warga merupakan suatu organisasi yang didirikan oleh perorangan maupun sekelompok orang yang secara sukarela yang membagikan pelayanan kepada warga universal tanpa bertujuan buat mendapatkan keuntungan dari kegiatannya. Dalam organisasi pemerintah, pencapaian tujuan diresmikan lewat fasilitas dalam wujud organisasi, yang digerakkan oleh sekelompok orang yang berfungsi aktif selaku pelakon dalam menggapai tujuan organisasi yang bersangkutan.

Dewan Perwakilan Rakyat Wilayah (DPRD) Provinsi ialah lembaga perwakilan rakyat wilayah yang berkedudukan selaku faktor penyelenggara pemerintahan wilayah provinsi. DPRD provinsi terdiri atas anggota partai politik partisipan pemilihan universal yang diseleksi lewat pemilihan universal. DPRD merupakan lembaga perwakilan rakyat yang lebih berfokus pada penyelenggaraan pemerintah wilayah. Dalam operasinya, DPRD berisikan orang-orang yang sudah terpilih langsung lewat pemilihan universal (Pemilu) di tiap wilayah. Oleh karenanya, guna DPRD lebih khusus mencakup ranah wilayah provinsi, kabupaten, sertakota. Secara umum DPRD bertugas untuk menyalurkan aspirasi rakyat kepada pemerintah daerah.

Fenomena yang terjadi pada pegawai sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Barat

menunjukkan kinerja yang kurang optimal, seperti banyaknya nilai kerja pegawai yang mengalami penurunan dari tahun ketahun. Hal tersebut dapat tergambar pada tindakan, yaitu nilai rata-rata hasil kerja pegawai yang naik dan turun. Berikut nilai rata-rata hasil kerja pegawai pada tahun 2018-2020, yaitu sebagai berikut.

**Tabel 1. Data Penilaian kinerja karyawan di Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Barat pada tahun 2018-2020**

No	Perilaku	Tahun 2018	Tahun 2019	Tahun 2020
1.	Orientasi Pelayanan	86	86	87
2.	Integritas	86	85	87
3.	Komitmen	93	92	92
4.	Disiplin	87	86	87
5.	Kerjasama	87	85	87
6.	Kepemimpinan	6	7	-
Jumlah Rata-Rata		358	441	440
Persentase		74,16%	73,5%	73,3%

*Sumber : Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Barat*

Berdasarkan data diatas terlihat bahwa kinerja pegawai pada kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Barat menunjukkan persentase penilaian kerja pegawai dari tahun 2018-2020 terdapat beberapa indikator yang mengalami penurunan, pada tahun 2018 persentase penilaian kerja 74,16% kemudian mengalami penurunan pada tahun 2019 dengan persentase nilai kerja 73,5% dan pada tahun 2020 penilaian kerja mengalami penurunan kembali dengan persentase nilai kerja 73,3%, setiap tahunnya penilaian kerja pegawai mengalami penurunan.

Dari data tersebut dapat dilihat nilai rata-rata hasil kerja pegawai mengalami penurunan. Hal tersebut dapat membuktikan bahwa adanya masalah pada kinerja organisasi tersebut yang mengakibatkan tingkat kinerja pegawai menjadi menurun.

Permasalahan peningkatan kinerja erat kaitannya dengan permasalahan bagaimana memotivasi, bagaimana pengawasan dilakukan, dan bagaimana cara menempatkan pegawai pada posisi yang sesuai dengan kompetensinya serta bagaimana menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif, agar pegawai dapat dan mau bekerja optimal (Muhsin Wahid, 2020).

Ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor Internal dan faktor eksternal, faktor internal yaitu faktor yang berhubungan dengan karakteristik seseorang. Misalnya kinerja seseorang baik karena memiliki kemampuan yang tinggi dan seseorang adalah tipe pekerja keras, sedangkan seseorang memiliki kinerja yang buruk karena orang tersebut memiliki kemampuan yang rendah dan orang tersebut tidak memiliki usaha untuk meningkatkan kemampuannya. Sedangkan faktor eksternal adalah faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang dari lingkungan seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi (Sjahr, 2020).

Kompetensi merupakan kemampuan untuk melakukan atau melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas berdasarkan keterampilan dan pengetahuan dan didukung oleh sikap kerja yang diperlukan untuk pekerjaan itu. Oleh karena itu, kompetensi menunjukkan bahwa keterampilan dan pengetahuan yang bercirikan profesionalisme di bidang tertentu adalah yang terpenting di bidang itu (Sjahr, 2020). Kompetensi merupakan sifat dasar (individu) yang mempengaruhi cara kita berpikir dan berperilaku, menggeneralisasi semua situasi, dan berlangsung cukup lama bagi manusia. Kompetensi karyawan memiliki pengaruh pada kinerja, baik itu kinerja individu maupun organisasi. Organisasi diharuskan mencari pegawai yang berkualitas, berpotensi dan

menempatkan posisinya pada kompetensinya.

Kompetensi memiliki hubungan linier dengan kinerja karyawan sehingga semakin tinggi kompetensi akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi variabel kompetensi yang bertanda positif dan signifikan (Saputra, 2021).

Menurut Muhsin Wahid (2020) Kompetensi adalah variabel utama yang harus dimiliki pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan. Hal ini memungkinkan untuk menggunakan kompetensi yang telah diperoleh untuk membantu pegawai dalam bekerja sesuai dengan tujuan yang diberikan. Pengujian secara statistik membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa ada pengaruh antarvariabel kompetensi terhadap pegawai (Elizar, Tanjung, 2018). Hasil penelitian membuktikan secara parsial etos kerja, kompetensi berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Susanti & Aprila, 2021).

Adapun tujuan penelitian ini secara spesifik adalah untuk mengetahui Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Barat.

## **LANDASAN TEORI**

Berisi Sjahr (2020) menyatakan bahwa kinerja pegawai adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Kinerja pegawai adalah hasil dari perilaku anggota organisasi, dimana tujuan aktual yang ingin dicapai adalah adanya perubahan perilaku yang lebih baik. Pengukuran kinerja organisasi dapat dilakukan dengan menggunakan penilaian kinerja.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang, atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika (Saputra, 2021). Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan usaha dan kesempatan (Sunarto, 2020). Muhsin Wahid (2020) juga mengungkapkan bahwa kinerja merupakan pencapaian hasil kerja pegawai berdasarkan kualitas maupun kuantitas sebagai prestasi kerja dalam periode waktu tertentu yang disesuaikan dengan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja masing-masing pegawai tidak akan lepas dari kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai tersebut dan keadaan lingkungan kerja dalam suatu organisasi tempat mereka bekerja.

## **METODE PENELITIAN**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, dengan data yang diperoleh berdasarkan jawaban kuesioner. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan Sekretariat DPRD Provinsi Sumatra Barat, yang berjumlah 94 orang. Teknik yang digunakan yaitu menggunakan teknik *sampling jenuh*, dimana seluruh populasi menjadi sampel.

## **Pengembangan Hipotesis**

Kompetensi merupakan keahlian serta ciri yang dimiliki oleh seseorang karyawan berbentuk pengetahuan keahlian serta perilaku sikap yang dibutuhkan dalam penerapan tugas jabatannya, sehingga karyawan tersebut bisa melakukan tugasnya secara handal efisien serta efektif. Variabel kompetensi secara parsial mempengaruhi positif serta signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Sjahr, 2020). Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung

pelaksanaan kerja sehingga pegawai memiliki semangat bekerja dan ikut mendorong motivasi kerja dirinya. Semakin nyaman lingkungan kerja maka akan semakin meningkat kinerja pegawai. (Elizar, Tanjung, 2018).

**H1 : Diduga kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.**

Kompetensi merupakan ciri mendasar yang dipunyai seorang yang mempengaruhi langsung terhadap, ataupun bisa memprediksikan kinerja yang sangat baik (Sunarto, 2020). Kompetensi merupakan ciri bawah dari seorang yang membolehkan mereka menghasilkan kinerja superior dalam pekerjaannya (Muhsin Wahid, 2020).

Saputra (2021) mengungkapkan bahwa kompetensi adalah keterampilan dan kemampuan berbasis pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja dan penerapannya dalam pekerjaan dan kinerja di tempat kerja dan dikaitkan dengan persyaratan kerja yang ditentukan.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang mengelilingi pekerja dan mungkin mempengaruhi dia dalam kinerja keseluruhan tugasnya. Dalam hal ini, lingkungan berlari lebih diarahkan lebih dekat dengan kondisi tubuh (Fadillah 2017). Menurut Hartati (2020) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja berisi semua kondisi yang mengelilingi seorang karyawan yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempengaruhi kinerja tugas yang diberikan kepada karyawan tersebut (Elizar & Tanjung, 2018).

**H2 : Diduga lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.**

**Objek Dan Waktu Penelitian**

Menurut Sugiyono (2013) pengertian objek penelitian adalah sasaran ilmiah untuk mendapatkan sejumlah data dengan tujuan dan kegunaan tertentu tentang sesuatu hal objektif valid, dan *reliable*. dengan demikian objek penelitian merupakan lokasi dimana untuk mendapatkan sejumlah data yang akan dilakukan di Radio Republik Indonesia Padang.

Menurut sugiyono (2010) waktu penelitian adalah tidak adanya cara yang mudah untuk menentukan berapa lama penelitian dilaksanakan. Tetapi lama penelitian akan tergantung pada keberadaan sumber daya dan tujuan penelitian. Selain itu juga akan tergantung cakupan penelitian.

**Populasi Dan Sampel**

Populasi dikatakan suatu wilayah generalisasi yang mencakup atas objek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti supaya dapat di pelajari lebih lanjut sehingga dapat ditarik apa kesimpulannya (Sugiyono, 2010). Oleh karena itu, Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Barat sebanyak 94 orang, dimana disini akan menguji tentang pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 2. Definisi Operasional Variabel Penelitian**

No	Variabel	Definisi	Indikator Pengukuran	Sumber
1	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang individu atau sekelompok individu dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuannya secara sah tanpa melanggar hukum, sesuai dengan	1. kuantitas 2. kualitas 3. ketepatan waktu 4. efektivitas	Sunarto (2020)

	kewenangan dan tanggung jawab masing-masing,serta bermoraletika(Saputra, 2021)	5. kemandirian	
		6. komitmen kerja	
2. Kompetensi (X1)	Kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan.(Saputra, 2021)	1. pengetahuan 2. pemahaman 3. kemampuan 4. sikap 5. minat	Fadillah(2017)
3. Lingkungan Kerja (X2)	Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga pegawai memiliki semangat bekerja dan ikut mendorong motivasi kerja dirinya. Semakin nyaman lingkungan kerja maka akan semakin meningkat kinerja pegawai.(Saputra, 2021)	1. suasana kerja 2. hubungan sesama rekan kerja 3. tersedianya fasilitas.	Fadillah(2017)

Penelitian ini terdapat dua variabel adalah variabel terikat dan variabel bebas, dimana variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y) dan variabel bebas yaitu kompetensi (X1) dan lingkungan kerja (X2). Teknik analisis data menggunakan uji instrumen( uji validitas dan uji reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas dan heteroskedastisitas) hitungan regresi linear berganda dan uji hipotesis t.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji instrumen penelitian untuk pengaruh kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatra Barat.

### 1. Uji validitas

Uji ini bertujuan untuk mengetahui dinyatakan valid atau tidaknya suatu penelitian, uji ini dinyatakan valid apabila nilai r-hitung lebih besar dari nilai r-tabel.

Berdasarkan uji validitas variabel kinerja karyawan, maka dapat disimpulkan variabel yang dirancang dengan 12 item pernyataan, secara keseluruhan semua item pernyataan sudah bernilai valid, hal ini ditunjukkan oleh nilai r hitung > dari r tabel, dengan r tabel sebesar 0,361.

Berdasarkan uji validitas variabel saluran distribusi dapat disimpulkan hasil pengujian validitas variabel manajemen bakat yang dirancang dengan 10 item pernyataan, secara keseluruhan semua item pernyataan sudah bernilai valid, hal ini ditunjukkan oleh nilai r hitung > dari r tabel, dengan r tabel sebesar 0,361.

Berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan variabel pelatihan yang dirancang dengan 6 item pernyataan, secara keseluruhan semua item pernyataan sudah bernilai valid, hal ini ditunjukkan oleh nilai r hitung > dari r tabel, dengan r tabel sebesar 0,361.

### 2. Uji reliabilitas

**Tabel 3. Uji Reliabilitas**

No.	Variabel Penelitian	Cronbach's Alpha	Role Of Thumb	Kesimpulan
1.	Kinerja Karyawan (Y)	0,893	0,600	Reliable
2.	Kompetensi (X1)	0,959	0,600	Reliable
3	Lingkungan Kerja (X2)	0,687	0,600	Reliable

Sumber : Data SPSS 24 (Data diolah tahun 2022)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel di atas nunjukan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel Kinerja Pegawai sebesar 0,893, Kompetensi 0,959 dan lingkungan kerja 0,687. Kuesioner dikatakan reliable jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,600. Dari tabel diatas menunjukkan bahwa *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,600, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa Kinerja Pegawai, Kompetensi dan lingkungan kerja merupakan variabel memiliki tingkat kehandalan yang tinggi, sehingga dapat terus dilanjutkan kedalam tahapan pengolahan data lebih lanjut.

### 3. Uji normalitas

**Tabel 4. Uji Normalitas**

Kolmogorov-Smirnov Z	Asymp Sig (2-tailed)	Alpha	Kesimpulan
0,645	0,800	0,05	Terdistribusi Normal

Sumber : Data SPSS 24 (Data diolah tahun 2022)

Berdasarkan tabel diatas bahwa uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test hasil tersebut menunjukkan hasil Asymp. Sig Standardized residual yaitu 0,800 Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa nilai signifikannya lebih besar dari *alpha* 0,05 disimpulkan bahwa uji normalitas menunjukkan data terdistribusi secara normal.

### 4. Uji Multikolinearitas

**Tabel 5. Uji Multikolinearitas**

Variabel	VIF	Tolerance	Kesimpulan
Kompetensi	1,408	0,710	Bebasgejalamultikolinearitas
Lingkungan Kerja	1,408	0,710	Bebas Gejala Multikolineritas

Sumber : Data SPSS 24 (Data diolah tahun 2021)

Berdasarkan hasil uji multikolineritas pada tabel 10 menunjukkan nilai tollerance dari variabel kompetensi  $0,775 > 0,1$  dan nilai VIF  $1,290 < 10$ , variabel kepuasan kerja  $0,775 > 0,1$  dan nilai VIF  $1,290 < 10$ , maka dapat disimpulkan bahwa di antara kedua variabel tersebut tidak adanya persoalan multikolinearitas atau biasa di sebut bebas dari gejala multikolinearitas.

### 5. Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 6. Uji Heteroskedastisitas**

Variabel	Sign	Alpha	Kesimpulan
Kompetensi	0,074	0,05	BebasGejala Heteroskedastisitas
Lingkungan Kerja	0,870	0,05	BebasGejala Heteroskedastisitas

Sumber : Data SPSS 24 (Data diolah tahun (2002)

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas melalui SPSS dapat dilihat bahwa nilai sig setiap variabel independent tersebut diatas 0,05 maka artinya pada uji heteroskedastisitas ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadinya gejala heteroskedastisitas.

## 6. Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan perhitungan regresi berganda antara kompetensi (X1) dan Lingkungan kerja (X2) serta kinerja karyawan (Y) dengan dibantu program SPSS dalam perhitungan dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

**Tabel 7. Ringkasan Hasil Analisis Regresi Berganda**

Variabel	Koefisien	Sign
Constand	5,747	0.106
Kompetensi	0,467	0.000
Lingkungan Kerja	0,959	0.000

*Sumber : Data SPSS 24 (Data diolah tahun (2022))*

Berdasarkan tabel diatas dapat diperoleh model persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

$$Y = 5,747 + 0,467 X_1 + 0,959 X_2$$

Persamaan regresi linear berganda diatas mempunyai arti sebagai berikut :

Dari model persamaan regresi diatas, dapat di interpretasikan konstanta bernilai 5,747 satuan, artinya jika Kompetensi (X<sub>1</sub>), Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) diasumsikan sama dengan nol, maka kinerja pegawai tetap sebesar 5,747 satuan. Koefisien regresi Kompetensi sebesar 0,467 satuan artinya setiap peningkatan Kompetensi sebesar 1 satuan maka kinerja pegawai meningkat sebesar 0,467 satuan dengan asumsi variabel lain dianggap konstan. Koefisien regresi Lingkungan Kerja sebesar 0,959 satuan artinya setiap peningkatan Lingkungan kerja sebesar 1 satuan maka kinerja pegawai meningkat sebesar 0,959 satuan dengan asumsi variable lain dianggap konstan.

## 7. Uji Hipotesis t

**Tabel 8. Uji Hipotesis t**

No	Variabel	t-hitung	t-tabel	A	Sign	Kesimpulan
1	Kompetensi ((X1)	5,746	1,660	0,05	0,000	H1 diterima
2	Lingkungan Kerja (X2)	6,090	1,661	0,05	0,000	H2 diterima

*Sumber : Data SPSS 24 (Data diolah tahun (2021))*

Berdasarkan hasil tabel uji t secara parsial di atas dapat dilakukan sebagai Berdasarkan hasil tabel uji t secara parsial di atas dapat dilakukan sebagai berikut :

- Pengaruh variabel Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai (H1).Variabel Kompetensi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Barat, dimana nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ( $5.746 > 1.661$ ), nilai sig lebih kecil dari alpha ( $0.000 < 0.05$ ). maka hipotesis satu (H1) dalam penelitian ini dinyatakan **diterima**.
- Pengaruh variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (H2).Variabel Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Barat, dimana nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ( $6.090 > 1.661$ ), nilai sig lebih kecil dari alpha ( $0.000 < 0.05$ ).maka hipotesis kedua(H2) dalam penelitian ini dinyatakan **diterima**.

## Pembahasan

### Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Barat

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kesatu, ditemukan bahwa variabel Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi

Sumatera Barat. Dengan nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel dan nilai signifikan lebih kecil dari nilai alpha. maka, hipotesis kesatu (H1) dalam penelitian ini dinyatakan **diterima**.

Hal ini menunjukkan kompetensi karyawan yang baik sangat penting manfaatnya untuk perusahaan, semakin tinggi tingkat kompetensi seorang karyawan, maka kemampuan dalam penyelesaian pekerjaan semakin baik. Karyawan yang memiliki kompetensi yang tinggi akan memiliki kepercayaan diri yang baik untuk tidak membuat kesalahan pada saat bekerja dan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Penelitian ini didukung penelitian Muhsin Wahid (2020) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini memungkinkan untuk menggunakan kompetensi yang telah diperoleh untuk membantu pegawai dalam bekerja sesuai dengan tujuan yang diberikan. Pengujian secara statistik membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa ada pengaruh antarvariabel kompetensi terhadap pegawai (Elizar, Tanjung, 2018). Hasil penelitian (Susanti & Aprila, 2021) membuktikan secara parsial etos kerja, kompetensi berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Barat**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua, ditemukan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Barat. Dengan nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel dan nilai signifikan lebih kecil dari nilai alpha, maka hipotesis kedua (H2) dalam penelitian ini dinyatakan **diterima**.

Hal ini bermakna lingkungan kerja yang nyaman akan membuat karyawan merasa tenang dalam bekerja, hubungan yang baik dengan atasan maupun rekan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja. Hal ini berarti seluruh hal yang berkaitan dengan lingkungan kerja fisik maupun non fisik dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Hasil penelitian ini didukung penelitian Elizar, Tanjung, (2018). Pengujian secara statistik membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Dan penelitian Susanti & Aprila (2021). Dalam penelitiannya menggunakan metode analisis regresi linear berganda hasil penelitian membuktikan bahwa lingkungan kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Muhsin Wahid (2020) Dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Barat dari pembahasan yang diolah menggunakan SPSS, maka peneliti akan memberikan kesimpulan sebagai jawaban atas rumusan masalah yang telah peneliti kemukakan pada awal penulisan. Dan adapun kesimpulan yang dapat peneliti kemukakan adalah sebagai berikut :

Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Barat. Artinya, semakin ditingkatkan kompetensi karyawan dalam perusahaan tersebut maka akan semakin meningkat hasil kinerja karyawannya Kompetensi merupakan sifat dasar (individu) yang mempengaruhi cara kita berpikir dan berperilaku,

menggeneralisasi semua situasi, dan berlangsung cukup lama bagi manusia. Kompetensi karyawan memiliki pengaruh pada kinerja, baik itu kinerja individu maupun organisasi. Organisasi diharuskan mencari pegawai yang berkualitas, berpotensi dan menempatkan posisinya pada kompetensinya.

Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Barat. Dalam menciptakan kondisi kerja yang teratur dan tertata menjadi situasi yang kondusif guna pencapaian kinerja yang baik, organisasi yang baik dan teratur, karena semakin teraturnya pegawai dalam bekerja maka semakin baik pula hasil kerjanya. Ada juga suasana dan kondisi di sekitar tempat kerja, yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, dan jika suasana dan kondisinya baik, kendalikan kondisi untuk mendukung pegawai di sekitarnya.

### PENGAKUAN/ACKNOWLEDGEMENTS

Selesainya penelitian ini, peneliti mengucapkan terima kasih kepada Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi “Keuangan Perbankan dan Pembangunan” terutama ketua prodi manajemen yang telah memberikan motivasi dan dukungan kepada penulis untuk melakukan penelitian dan penulisan jurnal ini. Selain itu penghargaan dan ucapan terima kasih pimpinan Kepala Bagian Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Barat. yang bersedia memberikan data yang dibutuhkan, sehingga dapat memudahkan peneliti untuk mengumpulkan data sesuai dengan data yang dibutuhkan dalam penelitian ini. Dan pihak-pihak yang telah memberikan dukungan dan motivasi kepada peneliti dalam melakukan penelitian ini.

### DAFTAR REFERENSI

- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2239>
- Fadillah, R., Sulastini, & Hidayati, N. (2017). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Bank Kalsel Cabang Pembantu di Banjarmasin. *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 6(1), 1–9.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hartati, Y., Ratnasari, S. L., & Susanti, E. N. (2020). the Effect of Competence, Communication, and Work Environment on the Performance of Employees of Pt. Indotirta Suaka. *Dimensi*, 9(2), 294–306.
- Mongi, L., Mananeke, L., & Repi, A. (2013). Kualitas Produk, Strategi Promosi dan Harga Pengaruhnya Terhadap Keputusan Pembelian Kartu Simpati Telkomsel Di Kota Manado. *Jurnal EMBA*, 1(4), 2336–2346. <https://doi.org/10.1055/s-0032-1328522>
- Muhsin Wahid, 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>
- Rizal, Y., Hubeis, M., Mangkuprawira, S., Keuangan, D., Manajemen, D., & Pascasarjana, S. (2013). *Pengaruh Faktor Kompetensi Terhadap Kinerja Individu di Perusahaan Agroindustri Go Public*. 8(1), 1–8.
- Ruhmahdi, A. R. (2017). Pengaruh Citra Merek, Harga dan Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian Shuttlecock Java. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 6(3), 1–16.

- Saputra, N., & Mulia, R. A. (2021). Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kota Padang. *Jurnal Ilmiah Ekotrans & Erudisi*, 1(1), 1-24.
- Sjahr, il E. P. B. (2020). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Tata Kelola*, 7(1), 10–18. <https://doi.org/10.52103/tatakelola.v7i1.65>
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (2nd ed.). Alfabeta.
- Sunarto, A., Qurbani, D., & Virby, S. (2020). Pengaruh Kompetensi , Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada PT Anugrah Bersama Sejahtera Depok. *Jurnal Ilmiah Manajemen Fokamma*, 4(1), 1–13.
- Susanti, F., & Aprila. (2021). Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Teluk Luas Kota Padang. *Jurnal Manajemen, Ekonomi, Keuangan Dan Akuntansi (MEKA)*, 2(2), 300–311.