

## Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara

Fariha Holifi<sup>1</sup>, Hablil Ikhwana<sup>2</sup>, Winda Wardhani<sup>3</sup>

<sup>123</sup>Fakultas Ekonomi, Universitas Al washliyah

[farihakholfi@gmail.com](mailto:farihakholfi@gmail.com), [ecomanager@gmail.com](mailto:ecomanager@gmail.com), [windawardhani69@gmail.com](mailto:windawardhani69@gmail.com)

**ABSTRAK-** Sebuah organisasi pemerintah bernama Dinas Pemuda dan Olahraga bertugas mengawasi olahraga nasional. Berdasarkan studi pendahuluan, kinerja pegawai Dinas Pemuda dan Olah Raga di Provinsi Sumatera Utara masih berada di bawah standar. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memastikan apakah dan sejauh mana kompetensi dan lingkungan kerja berdampak terhadap kinerja pegawai pada instansi tersebut. Nilai t hitung sebesar 0,079 lebih kecil dari nilai t tabel sebesar 1,987 menunjukkan bahwa kompetensi tidak mempunyai pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja hasil pengolahan data. Sedangkan kinerja dipengaruhi secara signifikan oleh lingkungan kerja yang ditunjukkan dengan nilai t-hitung sebesar 7,077 lebih besar dibandingkan dengan nilai t-tabel sebesar 1,987. Selanjutnya nilai F-value sebesar 25,386 lebih tinggi dari nilai F-tabel sebesar 3,13 menunjukkan bahwa faktor-faktor independen secara kolektif mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja. Variabel yang mempengaruhi kompetensi dan lingkungan kerja memberikan kontribusi sebesar 36,6% terhadap variabel kinerja; variabel tambahan yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini berdampak pada sisanya sebesar 63,4%. Mengingat faktor ini tidak banyak berpengaruh terhadap keluaran, penulis merekomendasikan agar Dinas Pemuda dan Olahraga di Provinsi Sumatera Utara meningkatkan kompetensi staf melalui sesi pelatihan yang lebih teratur. Masyarakat juga diundang untuk memberikan rekomendasi dan kritik yang membangun guna meningkatkan kinerja pegawai. Untuk mengatasi masalah yang ditemukan dalam penelitian ini secara lebih menyeluruh, diusulkan agar peneliti selanjutnya melihat aspek lain dari layanan pelanggan yang baik dari lembaga tersebut.

**Kata Kunci:** Kompetensi, Lingkungan Kerja, dan Kinerja

**ABSTRACT-** A government organization called Dinas Pemuda dan Olahraga is in charge of overseeing national sports. Employee performance at the Dinas Pemuda dan Olahraga in the province of North Sumatra is remains below par, according to preliminary study. The purpose of this study is to ascertain if and to what degree competency and work environment have an impact on employee performance at the agency. A t-value of 0.079, which is smaller than the t-table value of 1.987, indicates that competence does not have a significant partial influence on performance in the data processing outcomes. On the other hand, performance is significantly impacted by the work environment, as indicated by a t-value of 7.077, which is higher than the t-table

*value of 1.987. Furthermore, an F-value of 25.386, which is higher than the F-table value of 3.13, indicates that the independent factors collectively have a considerable impact on performance. The variables that affect competence and work environment account for 36.6% of the performance variable; additional variables not included in this study impact the remaining 63.4%. Given that this factor has little bearing on output, the author recommends that the Dinas Pemuda dan Olahraga in the province of North Sumatra increase staff competency through more regular training sessions. The public is also invited to offer recommendations and constructive criticism aimed at improving staff performance. In order to address the problems found in this study more thoroughly, it is proposed that future researchers look into other facets of the agency's good customer service.*

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

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia memainkan peran yang sangat penting dalam menjalankan kebijakan dan operasional suatu organisasi, baik itu di sektor profit maupun pemerintahan. Kehadiran mereka tidak hanya sebagai pelaksana tetapi juga sebagai penggerak utama yang mendukung tercapainya tujuan organisasi. Dengan demikian, manajemen yang efektif terhadap sumber daya manusia menjadi faktor kunci dalam memastikan kelangsungan hidup dan kemajuan organisasi. Pengelolaan ini meliputi berbagai aspek, termasuk pengembangan kompetensi individu serta dukungan organisasi melalui penyediaan lingkungan kerja yang kondusif, yang secara langsung berkontribusi dalam meningkatkan motivasi dan kinerja para anggota organisasi.

Kinerja tidak hanya terbatas pada hasil akhir yang dihasilkan, melainkan juga mencakup seluruh proses dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Ini mencerminkan prestasi individu setelah mereka menjalankan peran, tugas, dan fungsi mereka di dalam struktur organisasi. Kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai juga menjadi tolok ukur utama dalam menilai kinerja mereka. Berbagai faktor mempengaruhi kinerja pegawai, termasuk tingkat kompetensi yang dimiliki serta kondisi lingkungan kerja di mana mereka beroperasi.

Definisi dari Boyatzis dalam Rosmaini dan Hasrudy (2019:5) menggambarkan kompetensi sebagai kapasitas individu untuk memenuhi tuntutan pekerjaan dalam

konteks organisasional, yang penting bagi organisasi untuk mencapai tujuan mereka. Armstrong, seperti yang dikutip dalam Kartika dan Sugiarto (2014:77), menyatakan bahwa kompetensi melibatkan pengetahuan, keterampilan, dan atribut individu yang diperlukan untuk mencapai keberhasilan dalam pekerjaan.

Dalam konteks ini, sumber daya manusia bukan hanya berperan sebagai pelaksana tugas tetapi juga sebagai fondasi utama yang mendukung pencapaian tujuan organisasi dan memastikan keberlanjutan mereka di masa depan. Pengembangan kompetensi dan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung adalah langkah krusial dalam memastikan bahwa sumber daya manusia mampu memberikan kinerja optimal serta berkontribusi secara signifikan terhadap kesuksesan organisasi.

Wibowo dalam Posuma (2013:648) mengemukakan bahwa kompetensi meliputi karakteristik dasar seseorang yang mencakup cara berperilaku dan berpikir, kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan situasi, serta kemampuan ini mendukung untuk jangka waktu yang panjang. Robotham dan Jubb dalam Kartika dan Sugiarto (2014:77) juga menafsirkan kompetensi sebagai perilaku individu dalam menanggapi dan merespons tugas-tugas mereka di dalam struktur organisasi.

Dari berbagai pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah fondasi karakteristik yang memungkinkan individu untuk mencapai kinerja optimal dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka. Analisis kompetensi tidak hanya penting untuk pengembangan karier individu, tetapi juga esensial untuk menilai seberapa efektif kinerja yang dapat dicapai.

Lingkungan kerja merupakan tempat di mana para pegawai melakukan aktivitas mereka, yang dapat memberikan dampak baik maupun buruk terhadap pencapaian hasil kerja mereka. Oleh karena itu, manajemen organisasi perlu memberikan perhatian yang cukup terhadap lingkungan kerja. Tempat kerja yang nyaman dan mendukung dapat meningkatkan kinerja, sementara tempat kerja yang tidak mendukung dapat menghambat kinerja. Selain itu, apabila pegawai merasa nyaman dengan tempat kerja mereka, mereka cenderung lebih betah dan efektif menghabiskan waktu mereka di tempat kerja, yang pada akhirnya akan menghasilkan lebih banyak prestasi kerja.

Menurut Nitisemito (dalam Cahyono, 2015:146), lingkungan kerja mencakup semua aspek di sekitar pekerja yang dapat memengaruhi mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Pendapat serupa juga diungkapkan oleh Rahmawati (2020:6-7), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja meliputi segala hal di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi pelaksanaan tugas mereka, seperti kondisi kebersihan, keberadaan musik, pencahayaan, dan faktor-faktor lainnya. Sedarmayanti (dalam Fadillah, 2013:5) menambahkan bahwa lingkungan kerja tidak hanya mencakup aspek fisik, tetapi juga aspek non-fisik yang dapat secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi pekerjaan karyawan. Menurut Nitisemito (dalam Yahyo, 2013:3), lingkungan kerja adalah segala sesuatu di sekitar pekerja yang memiliki potensi untuk mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas yang diberikan.

Penting untuk dicatat bahwa lingkungan kerja yang baik memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan. Manajemen yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung akan berkontribusi signifikan terhadap peningkatan produktivitas dan kepuasan kerja. Elemen-elemen seperti hubungan yang baik antara atasan dan bawahan serta kondisi fisik yang mendukung aktivitas kerja menjadi kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif. Pendapat para ahli seperti Nitisemito, Rahmawati, dan Sedarmayanti menegaskan bahwa baik elemen fisik maupun non-fisik di sekitar pekerja memiliki dampak yang signifikan terhadap pelaksanaan tugas mereka. Oleh karena itu, langkah-langkah untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif merupakan strategi yang krusial dalam meningkatkan kinerja pegawai di berbagai organisasi.

Menurut Atmosoeparto (dalam Fauzia, 2019:120), konsep kinerja merujuk pada perbandingan diantara output yang dicapai dengan input atau masukan yang diberikan, serta hasil dari efisiensi dalam pengelolaan input dan efektivitas dalam mencapai tujuan. Siti Ummi dan rekan-rekannya (dalam Mashun, 2012) menyatakan bahwa kinerja seorang guru dapat diukur berdasarkan kriteria khusus yang berlaku untuk pekerjaan tersebut, mencerminkan sejauh mana kegiatan atau program tertentu berhasil dilaksanakan.

Wibowo (dalam Surajiyo dkk, 2020:8) menggambarkan kinerja sebagai hasil kerja atau prestasi yang dicapai, serta bagaimana proses kerja tersebut berlangsung. Armstrong

dan Baron (dalam Fahmi, 2014) menjelaskan bahwa kinerja tidak hanya mencakup hasil pekerjaan, tetapi juga terkait erat dengan pencapaian tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan kontribusi terhadap ekonomi. Menurut Indra Bastian, kinerja mencerminkan tingkat pencapaian dari kegiatan, program, atau kebijakan dalam mencapai sasaran, tujuan, visi, dan misi suatu organisasi.

Mangkunegara (2013:67) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dapat diukur baik dari segi kualitas maupun kuantitas, yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang diemban. Armstrong dan Baron (dalam Wibowo, 2014:7) juga menegaskan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil dari pekerjaan yang dilakukan dengan baik, yang memiliki dampak signifikan terhadap pencapaian tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan kontribusi ekonomi secara keseluruhan.

Dari berbagai pandangan tersebut, jelas bahwa kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh disiplin kerja individu. Pegawai yang menunjukkan tingkat disiplin kerja yang baik cenderung memiliki kinerja yang lebih optimal, yang pada akhirnya akan meningkatkan kualitas dan efisiensi organisasi tempat mereka bekerja.

Penelitian awal yang dilakukan di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara menemukan bahwa kinerja pegawai sering kali dinilai belum mencapai potensi maksimal, terutama dalam mencapai target kerja yang telah ditetapkan. Kinerja pegawai ini memiliki dampak yang signifikan terhadap kemajuan dan reputasi institusi pemerintah secara keseluruhan. Semakin baik kinerja pegawai, semakin besar pula kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan organisasi, dan sebaliknya.

Oleh karena itu, tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

1. Mengidentifikasi pengaruh signifikan kompetensi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara.
2. Menilai dampak signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara.
3. Meneliti secara holistik pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara.
4. Mengukur sejauh mana kontribusi kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara.

## **METODE PENELITIAN**

Studi ini dilakukan di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara yang berlokasi di Jl. Williém Iskandar No.209, Kenangan Baru, Kecamatan Percut Sei Tuan, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara. Penelitian ini berfokus pada karyawan Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara, dengan variabel yang diteliti adalah kompetensi (X1), lingkungan kerja (X2), dan kinerja (Y). Penelitian berlangsung dari Februari hingga Agustus 2023. Sebanyak 91 Pegawai Negeri Sipil yang bekerja di kantor tersebut termasuk dalam populasi penelitian. Penelitian ini mengambil sampel jenuh dari seluruh populasi 91 orang.

Semua anggota populasi diambil sebagai sampel dalam sampling jenuh, atau sensus, menurut Etty Rochaety (2009:66). Ini memungkinkan untuk menganalisis semua variabel yang diteliti secara menyeluruh. Data yang dikumpulkan, sebagaimana dikutip dari Azizah, Nurlaili, oleh Nuzulla Agustina, merujuk pada informasi yang meliputi data numerik, fakta, gambar, tabel grafik, kata-kata, simbol, huruf, serta elemen lain yang menggambarkan pemikiran, kondisi, objek, dan situasi yang spesifik. (<https://www.merdeka.com/> 21 Maret 2023).

Penelitian ini memanfaatkan dua jenis sumber data utama, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari sumber aslinya tanpa perantara, seperti melalui penggunaan kuesioner yang disebarakan kepada pegawai Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara. Sementara itu, data sekunder diperoleh secara tidak langsung melalui berbagai media perantara seperti dokumentasi, jurnal, buku referensi, majalah, website, dan sumber informasi lainnya.

Sugiyono (2017:137) menjelaskan bahwa teknik pengumpulan data mencakup berbagai metode yang sesuai untuk mengumpulkan informasi dari berbagai setting, sumber, dan metode penelitian. Dalam penelitian ini, digunakan beberapa teknik pengumpulan data, antara lain: Observasi Langsung, yang dilakukan dengan melakukan pengamatan langsung terhadap objek penelitian, terutama untuk subjek atau objek yang sulit diprediksi (Syaiful, 2018:87). Dengan menggunakan teknik ini, para peneliti dapat

memperoleh pemahaman yang lebih mendalam tentang perilaku dan kondisi di lingkungan kerja Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara. Salah satu metode pengumpulan data yang dikenal sebagai wawancara adalah dengan mengajukan pertanyaan langsung kepada orang yang sedang diselidiki. Wawancara ini dicatat dan dimasukkan ke dalam data penelitian, yang membantu kita memahami persepsi dan pengalaman karyawan terkait variabel yang diteliti. Tergantung pada kebutuhan penelitian, wawancara dapat dilakukan secara tatap muka atau melalui alat bantu (Syaiful, 2018:89). Kuesioner, seperti yang dijelaskan oleh Sugiyono (2017:142), adalah metode pengumpulan data di mana responden diminta untuk menjawab serangkaian pertanyaan tertulis. Dalam penelitian ini, skala Likert digunakan untuk mengukur tanggapan dan penilaian pegawai terhadap variabel kinerja, lingkungan kerja, dan kompetensi. Penggunaan kuesioner memungkinkan peneliti untuk mengumpulkan data dari jumlah responden yang lebih besar secara efisien.

Dengan memanfaatkan berbagai teknik pengumpulan data ini, penelitian diharapkan dapat memberikan pemahaman yang komprehensif mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara.

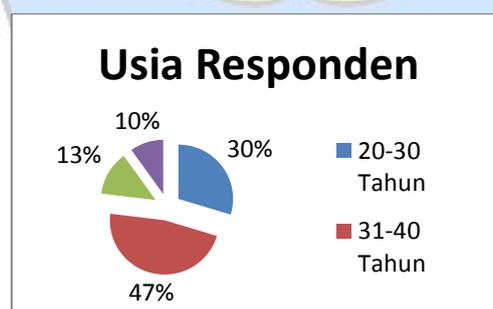
Teknik analisis data adalah metode untuk mengolah data menjadi informasi yang valid dan dapat dipahami. Dalam penelitian ini, aplikasi SPSS versi 19 digunakan untuk beberapa teknik analisis data sebagai berikut:

1. Analysis of Reliability: Digunakan untuk menilai keandalan alat ukur seperti kuesioner. Uji reliabilitas mengevaluasi konsistensi alat ukur dengan menggunakan Cronbach's Alpha, sedangkan uji validitas mengevaluasi keabsahan instrumen dengan menggunakan Korelasi Pearson.
2. Uji Normalitas: Ini digunakan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak.
3. Penyimpangan Asumsi Klasik:
  - a. Uji Normalitas Regresi: Menguji distribusi normal residual dari model regresi menggunakan satu sampel Kolmogorov-Smirnov dengan taraf signifikansi 0,05.

- b. Uji Multikolinieritas: Dilakukan dengan menilai nilai VIF dan Tolerance. Nilai VIF di bawah 10 dan toleransi di atas 0,1 menunjukkan tidak adanya masalah multikolinieritas.
  - c. Uji Autokorelasi: Keberadaan autokorelasi dalam residual regresi dapat diidentifikasi dengan menggunakan uji Durbin-Watson, atau DW.
  - d. Uji Heteroskedastisitas: Untuk mengetahui apakah ada heteroskedastisitas, lihat scatterplot antara nilai yang diprediksi standar (ZPRED) dan residual yang dipelajari (SRESID).
4. Analisis Regresi Linier:
- a. Persamaan Regresi Linier Berganda digunakan untuk memeriksa bagaimana variabel independen, yaitu kompetensi dan lingkungan kerja, berhubungan dengan variabel dependen, yaitu kinerja.
  - b. Uji t dan F: Uji t digunakan untuk memeriksa pengaruh variabel independen secara parsial, dan uji F digunakan untuk memeriksa pengaruh bersama-sama.
  - c. Analisis Determinasi ( $R^2$ ) menentukan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai t atau F harus lebih besar dari nilai tabel pada taraf signifikansi 0,05.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

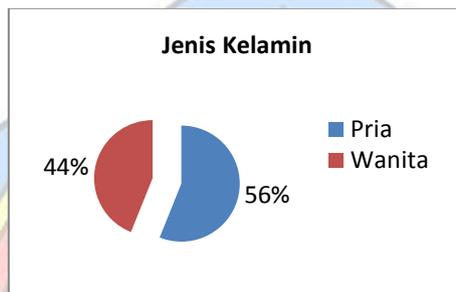
### Karakteristik Responden Berdasarkan Usia



Mayoritas responden berada dalam rentang usia tertentu, seperti yang ditunjukkan oleh data diagram tersebut. Sebanyak 27 orang atau 30% dari total responden berusia antara 20 hingga 30 tahun, 43 orang atau sekitar 47% berusia 31 hingga 40 tahun, 12

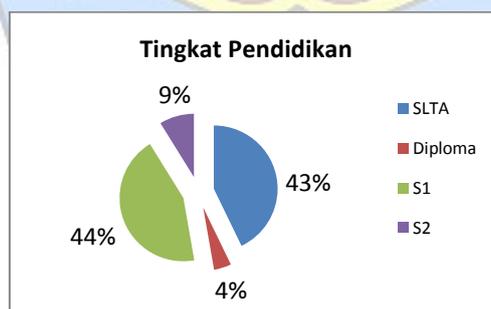
orang atau sekitar 13% berusia 41 hingga 50 tahun, dan 9 orang atau sekitar 10% dari total responden berusia lebih dari 51 tahun. Di antara responden, analisis ini menunjukkan distribusi usia yang beragam. Ini menunjukkan representasi yang cukup beragam dari berbagai kelompok usia dalam populasi yang diteliti.

Individu Responden berdasarkan Jenis Kelamin.



Berdasarkan data diagram yang tersedia, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden penelitian adalah pria, dengan jumlah mencapai 51 orang atau sekitar 56% dari total sampel. Sebaliknya, jumlah responden perempuan adalah 40 orang atau sekitar 44%. Analisis ini menggambarkan dominasi jumlah pria dalam populasi responden, menunjukkan distribusi gender yang tidak seimbang namun masih mencerminkan keberagaman dalam penelitian ini.

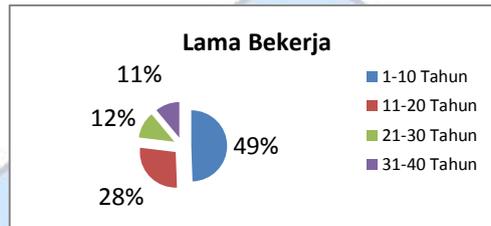
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan



Berdasarkan data yang tergambar dalam diagram, dapat dinyatakan bahwa distribusi tingkat pendidikan responden dalam penelitian ini memiliki variasi yang signifikan. Mayoritas responden, sebanyak 40 orang atau sekitar 44% dari total sampel, memiliki latar belakang pendidikan S1. Sebanyak 39 orang atau sekitar 43% dari responden

memiliki gelar SLTA, dan 8 orang atau sekitar 9% memiliki gelar S2. Hanya 4 orang atau sekitar 4% dari responden memiliki gelar diploma. Analisis ini menunjukkan keragaman dalam tingkat pendidikan responden, yang mencerminkan inklusivitas dan representasi dari berbagai latar belakang pendidikan dalam studi ini.

### Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja



Mayoritas responden memiliki tingkat waktu kerja yang bervariasi, seperti yang ditunjukkan pada gambar atas. Sebanyak 45 orang, atau sekitar 49% dari responden, telah bekerja selama 1-10 tahun, menunjukkan bahwa sebagian besar dari mereka masih relatif baru atau masih dalam rentang awal karir mereka. Sebaliknya, 25 orang, atau sekitar 28% dari responden, telah bekerja selama 11–20 tahun, menunjukkan bahwa sebagian besar dari mereka memiliki pengalaman kerja menengah. Sementara itu, responden yang telah bekerja selama 21–30 tahun berjumlah 11 orang, atau sekitar 28% dari total responden.

### Frekwensi Jawaban Responden Variabel Kompetensi (X1)

Item Pernyataan	Jumlah Responden					Total
	STS	TS	KS	S	SS	
1. Memiliki tingkat kompetensi yang tinggi dan berusaha untuk mengikuti perkembangan yang ada	0	6	13	36	36	91
2. Memiliki pengetahuan yang luas yang dapat membantu orang lain dalam pengambilan keputusan	0	11	13	42	25	91
3. Memiliki kepercayaan diri dan kemampuan yang tinggi dalam membuat keputusan yang baik	0	12	10	47	22	91
4. Mampu memilih dan melihat masalah dari sudut pandang yang berbeda dengan orang lain	0	12	9	43	27	91
5. Mampu mengenali dan mengatasi permasalahan yang muncul dalam melaksanakan sebuah pekerjaan	0	12	9	46	24	91
6. Menggunakan waktu kerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku	0	13	9	53	16	91
7. Memiliki kemampuan koordinasi sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan	0	10	14	31	36	91
8. Memiliki kemampuan berkomunikasi dengan rekan kerja	0	14	9	54	14	91
9. Mampu bekerja sama dengan tim bila diperlukan	0	13	13	33	32	91
10. Mampu menanggapi dengan cepat dan tepat permintaan dan pertanyaan pihak yang membutuhkan	0	11	8	43	29	91

### Frekwensi Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Item Pernyataan	Jumlah Responden					Total
	STS	TS	KS	S	SS	
1. Penerangan/cahaya di tempat kerja sudah memadai	0	3	14	52	22	91
2. Sirkulasi udara di tempat kerja sudah memadai	0	1	19	43	28	91
3. Tidak ada kebisingan di tempat kerja	0	2	19	49	21	91
4. Tidak ada bau tidak sedap di tempat kerja	0	1	18	45	27	91
5. Keamanan di tempat kerja sudah baik	0	2	19	32	38	91
6. Pengawasan sudah dilakukan secara benar	0	1	19	38	33	91
7. Suasana kerja antar karyawan baik	0	0	19	43	29	91
8. Hubungan dan perlakuan antar karyawan berjalan dengan baik	0	3	16	42	30	91
9. Aman dari bentuk intimidasi antar karyawan	0	3	23	28	37	91
10. Komunikasi antar karyawan berjalan dengan baik	0	2	15	37	37	91

### Frekwensi Jawaban Responden Variabel Kinerja (Y)

Item Pernyataan	Jumlah Responden					Total
	STS	TS	KS	S	SS	
1. Pimpinan Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara senantiasa memberikan target yang realistis (masuk akal) dalam suatu pekerjaan.	0	2	12	54	23	91
2. Guna mencapai hasil yang maksimal, saya senantiasa fokus pada pencapaian target.	0	1	10	49	31	91
3. Saya mampu berkomitmen atas kualitas kerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara.	0	1	9	56	25	91
4. Saya diwajibkan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.	0	1	10	44	36	91
5. Saya mampu berkomitmen terhadap pentingnya ketepatan waktu penyelesaian atas pekerjaan.	0	1	12	52	26	91
6. Pekerjaan yang saya kerjakan dilakukan dengan cara yang benar sesuai dengan asas yang berlaku.	0	1	7	45	38	91
7. Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara menetapkan pekerjaan yang bersifat transparan dan dapat di pertanggungjawabkan.	0	0	12	49	30	91
8. Saya mampu berkomunikasi dengan baik terhadap pimpinan maupun sesama anggota lainnya.	0	1	6	45	39	91
9. Saya bertanggung jawab atas suatu tugas atau pekerjaan yang saya kerjakan.	0	3	14	34	40	91
10. Sebagai pegawai saya harus memiliki kualitas kerja yang maksimal sebagai tanggungjawab saya terhadap pekerjaan.	0	1	11	45	34	91

### Reliability Analysis

#### 1. Uji Validitas Kuesioner

Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Hasil
<b>Variabel Kompetensi (X1)</b>			
1. Memiliki tingkat kompetensi yang tinggi dan berusaha	0,673	0,203	Valid

untuk mengikuti perkembangan yang ada			
2. Memiliki pengetahuan yang luas yang dapat membantu orang lain dalam pengambilan keputusan	0,500	0,203	Valid
3. Memiliki kepercayaan diri dan kemampuan yang tinggi dalam membuat keputusan yang baik	0,562	0,203	Valid
4. Mampu memilih dan melihat masalah dari sudut pandang yang berbeda dengan orang lain	0,616	0,203	Valid
5. Mampu mengenali dan mengatasi permasalahan yang muncul dalam melaksanakan sebuah pekerjaan	0,312	0,203	Valid
6. Menggunakan waktu kerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku	0,369	0,203	Valid
7. Memiliki kemampuan koordinasi sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan	0,416	0,203	Valid

8. Memiliki kemampuan berkomunikasi dengan rekan kerja	0,276	0,203	Valid
9. Mampu bekerja sama dengan tim bila diperlukan	0,549	0,203	Valid
10. Mampu menanggapi dengan cepat dan tepat permintaan dan pertanyaan pihak yang membutuhkan	0,641	0,203	Valid
<b>Variabel Lingkungan Kerja (X2)</b>			
1. Penerangan/cahaya di tempat kerja sudah memadai	0,480	0,203	Valid
2. Sirkulasi udara di tempat kerja sudah memadai	0,329	0,203	Valid
3. Tidak ada kebisingan di tempat kerja	0,558	0,203	Valid
4. Tidak ada bau tidak sedap di tempat kerja	0,322	0,203	Valid
5. Keamanan di tempat kerja sudah baik	0,404	0,203	Valid
6. Pengawasan sudah dilakukan secara benar	0,406	0,203	Valid
7. Suasana kerja antar karyawan baik	0,389	0,203	Valid
8. Hubungan dan perlakuan antar	0,347	0,203	Valid

karyawan berjalan dengan baik			
9. Aman dari bentuk intimidasi antar karyawan	0,426	0,203	Valid
10. Komunikasi antar karyawan berjalan dengan baik	0,555	0,203	Valid
<b>Variabel Kinerja (Y)</b>			
1. Pimpinan Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara senantiasa memberikan target yang realistis (masuk akal) dalam suatu pekerjaan.	0,457	0,203	Valid
2. Guna mencapai hasil yang maksimal, saya senantiasa fokus pada pencapaian target.	0,489	0,203	Valid
3. Saya mampu berkomitmen atas kualitas kerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara.	0,467	0,203	Valid
4. Saya diwajibkan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.	0,405	0,203	Valid

5. Saya mampu berkomitmen terhadap pentingnya ketepatan waktu penyelesaian atas pekerjaan.	0,391	0,203	Valid
6. Pekerjaan yang saya kerjakan dilakukan dengan cara yang benar sesuai dengan asas yang berlaku.	0,409	0,203	Valid
7. Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara menetapkan pekerjaan yang bersifat transparan dan dapat di pertanggungjawabkan.	0,477	0,203	Valid
8. Saya mampu berkomunikasi dengan baik terhadap pimpinan maupun sesama anggota lainnya.	0,455	0,203	Valid
9. Saya bertanggung jawab atas suatu tugas atau pekerjaan yang saya kerjakan.	0,403	0,203	Valid
10. Sebagai pegawai saya harus memiliki kualitas kerja yang maksimal sebagai	0,345	0,203	Valid

tanggungjawab saya terhadap pekerjaan.			
---	--	--	--

## 2. Uji Reliabilitas Kuesioner

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
Kompetensi (X1)	0,652	Tinggi
Lingkungan Kerja (X2)	0,483	Sedang
Kinerja (Y)	0,502	Sedang

## Uji Normalitas

**Tests of Normality**

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Statistic	df	Sig.
Kinerja	0,109	91	0,079
Kompetensi	0,158	91	0,052
Lingkungan Kerja	0,167	91	0,060

a. Lilliefors Significance Correction

Menurut tabel, data untuk masing-masing variabel menunjukkan distribusi normal, dengan nilai signifikansi 0,079 untuk variabel kinerja, 0,052 untuk variabel kompetensi, dan 0,060 untuk variabel lingkungan kerja, masing-masing. Ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk masing-masing variabel lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa asumsi dasar statistik tentang distribusi data dipenuhi dalam analisis ini, yang memungkinkan penggunaan teknik analisis yang tepat untuk mendapatkan hasil yang valid dan dapat diandalkan.

**Penyimpangan Asumsi Klasik**

1. Uji Normalitas Regresi

*-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

		<i>Unstandardized Residual</i>
<i>N</i>		91
<i>Normal Parameters<sup>a,b</sup></i>	<i>Mean</i>	,0000000
	<i>Std. Deviation</i>	2,34002076
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	0,100
	<i>Positive</i>	0,053
	<i>Negative</i>	-0,100
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>		0,955
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		0,322

*a. Test distribution is Normal.*

*b. Calculated from data.*

Nilai signifikansi (Asympt. Sig. 2-tailed) untuk data residual adalah 0,322, seperti yang ditunjukkan dalam tabel. Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa distribusi residual dari model regresi adalah normal. Nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 ( $0,322 > 0,05$ ) menunjukkan bahwa data residual tidak menunjukkan penyimpangan dari distribusi normal yang diantisipasi. Akibatnya, asumsi klasik tentang normalitas residual regresi dapat dianggap terpenuhi oleh hasil penelitian ini.

*Coefficients<sup>a</sup>*

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kompetensi	0,989	1,011
Lingkungan Kerja	0,989	1,011

a. *Dependent Variable*: Kinerja

2. Uji Multikolinearitas

Dari tabel yang disajikan, dapat disimpulkan bahwa nilai Variance Inflation Factor (VIF) untuk kedua variabel independen lebih kecil dari 10, dan nilai Tolerance-nya lebih besar dari 0,1. Hasil ini menunjukkan bahwa tidak ada masalah dengan multikolinearitas antara variabel independen dalam model regresi. Meskipun persyaratan ini penting karena multikolinearitas dapat menghasilkan hasil yang tidak dapat diandalkan dalam analisis regresi, temuan ini menunjukkan bahwa variabel independen dalam penelitian ini berada dalam rentang nilai yang dapat diterima untuk analisis regresi yang akurat.

3. Uji Autokorelasi

**Model Summary<sup>b</sup>**

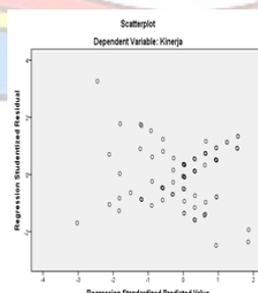
Change Statistics			Durbin-Watson
df1	df2	Sig. F Change	
2	88	0,000	1,863

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel di atas, nilai Durbin-Watson (d) yang diperoleh adalah 1,863. Nilai kritis dL adalah 1,607 dan nilai dU adalah 1,699 ketika dibandingkan dengan nilai kritis pada tabel Durbin-Watson untuk  $n = 91$  dan  $k = 2$  dengan signifikansi 0,05. Hasil perbandingan menunjukkan bahwa d berada di antara dL dan dU, dengan nilai dL adalah 1,607 dan nilai dU adalah 1,699. Hal ini menunjukkan bahwa ada sedikit indikasi autokorelasi dalam residual regresi, tetapi tidak cukup kuat untuk menyimpulkan secara pasti keberadaannya. Autokorelasi dapat mempengaruhi interpretasi hasil analisis regresi, dan untuk memastikan bahwa hasilnya akurat, perlu dilakukan pemeriksaan lebih lanjut atau strategi pengelolaan data yang tepat.

4. Uji Heteroskedastisitas



Dari gambar di atas, pola titik tidak menunjukkan pola yang jelas yang mengarah pada heteroskedastisitas; titik tersebar di atas dan di bawah nilai 0 pada sumbu Y, yang menunjukkan bahwa varians residual tidak bergantung pada nilai-nilai prediksi model. Akibatnya, dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak menunjukkan masalah heteroskedastisitas yang signifikan.

***Regression Linear***

1. Persamaan Regresi Linear Berganda



**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19,745	3,603		5,480	0,000
Kompetensi	0,004	0,054	0,007	0,079	0,937
Lingkungan_Kerja	0,543	0,077	0,604	7,077	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja

a. Dependent Variable: Kinerja

Persamaan regresinya merupakan sebagai berikut:

$$Y = 19,745 + 0,004X_1 + 0,543X_2$$

$$Y = 19,745 + 0,004X_1 + 0,543X_2$$

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Konstanta 19,745 menunjukkan bahwa nilai kinerja (Y) diprediksi sebesar 19,745 ketika nilai variabel kompetensi (X1) dan lingkungan kerja (X2) adalah 0, dan

b. Koefisien regresi variabel kompetensi (X1) adalah 0,004, yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1% dalam nilai variabel kompetensi sambil mempertahankan nilai variabel lingkungan kerja (X2), akan menghasilkan peningkatan sebesar 0,004 pada nilai

## 2. Uji t

Untuk mengetahui seberapa signifikan pengaruh variabel X terhadap Y secara parsial, uji t digunakan. Tabel di atas menunjukkan hasil uji t. Diperoleh t tabel sebesar 1,987 berdasarkan tabel distribusi t pada tingkat kesalahan 5% dan uji dua sisi dengan derajat kebebasan (df)  $n-k-1$  atau  $91-2-1$ .

Hasil uji t adalah sebagai berikut: a. Variabel kompetensi memiliki nilai t hitung 0,079, sedangkan nilai t tabel adalah 1,987. Oleh karena itu, nilai t hitung  $<$  t tabel ( $0,079 < 1,987$ ), yang menunjukkan bahwa variabel kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja secara parsial. b. Variabel lingkungan kerja memiliki nilai t hitung 7,077, sedangkan nilai t tabel adalah 1,987. Oleh karena itu, nilai t hitung Ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, tetapi variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan.

## 3. Uji F

ANOVA<sup>b</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	284,330	2	142,165	25,386 <sup>a</sup>	,000
Residual	492,813	88	5,600		
Total	777,143	90			

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Nilai F tabel yang sesuai adalah 3,10 dengan tingkat keyakinan 95% atau tingkat kesalahan 5%. Dengan  $df_1=2$  dan  $df_2=n-k-1=88$ , nilai F hitung yang diperoleh adalah 25,386, yang jauh lebih besar dari nilai F tabel. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dua variabel independen—kompetensi dan lingkungan kerja—berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja secara keseluruhan, dan temuan ini menunjukkan bahwa kedua variabel independen—kompetensi dan lingkungan kerja—memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen, yaitu kinerja. Hal ini mendukung hasil analisis regresi, yang menunjukkan bahwa variabel-variabel dalam penelitian tersebut terkait erat satu sama lain.

4. Analisis Determinasi ( $R^2$ )

*Model Summary<sup>b</sup>*

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,605 <sup>a</sup>	0,366	0,351	2,366

- a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Lingkungan Kerja  
 b. Dependent Variable: Kinerja

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai R Square adalah 0,366. Hasil ini menunjukkan bahwa kompetensi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja peg. Namun, hasil ini menunjukkan bahwa sebesar 36,6% dari variasi atau variasi yang dapat dijelaskan dari variabel dependen (kinerja) dapat diatribusikan kepada variabel independen yang tercakup dalam model ini, yaitu kompetensi dan lingkungan kerja. Faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini juga mungkin berpengaruh. Dalam penelitian ini, kinerja karyawan mungkin dipengaruhi oleh variabel tambahan, seperti motivasi individu, faktor eksternal, atau karakteristik personal.

**SIMPULAN**

Setelah melakukan analisis data, beberapa kesimpulan dapat dibuat:

1. Hipotesis 1 (H1) ditolak dan H0 diterima karena nilai t hitung variabel kompetensi sebesar 0,079 lebih rendah dari nilai t tabel 1,987 ( $0,079 < 1,987$ ), yang menunjukkan bahwa variabel kompetensi tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai dalam penelitian ini.

2. Hipotesis 2 (H1) diterima dan H0 ditolak karena nilai t hitung variabel lingkungan kerja sebesar
3. Karena hipotesis 3 (H1) diterima dan H0 ditolak, nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel (25,386 lebih besar dari 3,13). Hal ini menunjukkan bahwa, secara keseluruhan, variabel kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
4. Dalam model penelitian ini, variabel kompetensi dan lingkungan kerja memberikan kontribusi sebesar 36,6% terhadap variasi variabel kinerja. Faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini termasuk motivasi individu, faktor eksternal, atau karakteristik personal.
5. Hasil ini memberikan gambaran yang jelas tentang bagaimana kompetensi dan lingkungan kerja memengaruhi kinerja karyawan di tempat kerja. Ini juga menunjukkan betapa pentingnya mempertimbangkan komponen lain yang dapat mempengaruhi kinerja di masa depan.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Agustini, Fauzia. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press.
- Bahri, Syaiful. (2018). *Metode Penelitian Bisnis – Lengkap Dengan Teknik. Pengolahan Data SPSS*. ANDI: Yogyakarta.
- Rochaety, Ety, dkk. (2009). *Metodologi Penelitian Bisnis Dengan Aplikasi SPSS. Edisi Revisi*. Jakarta : Mitra Wacana Media.
- Cahyono, E. (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Equiligrium.
- Fadillah, B., & Dkk. (2013). *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Produksi Bagian Jamu Tradisional Unit Kaligawe Pt. Njonja Meneer Semarang*. Ejournal S1.Undip.Ac.Id/Index.Php/.

- Fahmi, Irham. (2014). *Analisa Kinerja Keuangan*. Bandung : Alfabeta.
- Mahsun. (2012). *Metodologi Penelitian Bahasa: Tahapan Strategi, Metode, dan Tekniknya*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Posuma, C. (2013). *Kompetensi, Kompensasi, Dan Kepemimpinan Pengaruhnya*. Jurnal Emba.
- Rahmawati, I., & Dkk. (2020). *Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Jombang: Lppm Universitas Kh.A.Wahab Hasbullah.
- Rosmaini, & Tanjung, H. (2019). *Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen.
- Sugiarto, A., & Kartika, N. (2014). *Pengaruh Tingkat Kompetensi*. Jurnal Ekonomi Dan Bisnis.
- Sugiyono, (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Surajiyo, & Dkk. (2020). *Penelitian Sumber Daya Manusia, Pengertian, Teori Dan Aplikasi*. Cv Budi Utama.
- Wibowo . (2014). *Manajemen Kinerja . Edisi Keempat*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Yahyo, & Dkk. (2013). *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Semangat Kerja Karyawan*. Journal Of Social And Politic.