

Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah XIII, Aceh

Rini Artika Siagian^{1*}, Ilham Sonata², M. Tahir³

^{1,2,3} Universitas Islam Sumatera Utara, Indonesia

E-mail: siagianriniartika@gmail.com^{1*}, ilhamsonata22@gmail.com², m.tahir@fe.uisu.ac.id³

Alamat: Jl. Sisingamangaraja - Teladan Medan - 20217

*Korespondensi penulis: siagianriniartika@gmail.com

Abstract. *The formulation of the problem in this study is: Is there an influence of competence and work environment on employee performance. This study aims to determine the influence of competence and work environment on employee performance. With the purposive sampling technique, the sample in this study consisted of 48 people. The methods used in this study are validity and reliability tests, multiple linear regression analysis, simultaneous and partial tests, as well as the coefficient of determination using SPSS 20. The research results show; Competence contributes positively and significantly affects employee performance; The work environment contributes positively and significantly affects employee performance; Competence and the work environment together have a significant impact on employee performance.*

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

Abstrak. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah : Apakah ada pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Dengan teknik purposive sampling maka sampel dalam penelitian ini sebanyak 48 orang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan reliabilitas, analisis regresi linier berganda, uji simultan dan parsial serta koefisien determinasi menggunakan SPSS 20. Hasil penelitian menunjukkan; Kompetensi berkontribusi positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai; Lingkungan kerja berkontribusi positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai; Kompetensi dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci: Kompetensi, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai.

1. LATAR BELAKANG

Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah XIII adalah satuan kerja di lingkungan Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi yang mempunyai tugas dan fungsi di bidang peningkatan mutu penyelenggaraan pendidikan tinggi di provinsi Aceh, yang dipimpin oleh seorang Kepala dan bertanggung jawab kepada Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi. Tugas pokok LLDikti adalah melaksanakan fasilitasi peningkatan mutu penyelenggaraan pendidikan tinggi di wilayah kerjanya. Untuk dapat melaksanakan fasilitasi peningkatan mutu penyelenggaraan pendidikan tinggi di wilayah tersebut, maka dibutuhkan pegawai yang kompeten di bidangnya agar dapat memberikan kinerja yang baik. Selain peningkatan kompeten pegawai, lembaga juga berusaha menciptakan lingkungan kerja yang baik bagi pegawainya karena lingkungan kerja adalah tempat dimana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja memegang peranan penting terhadap baik buruknya kualitas hasil kinerja pegawai.

Adanya masalah kompetensi dan lingkungan kerja seperti ketidaksesuaian antara latar belakang pendidikan dengan bidang atau jabatan pegawai bisa menyebabkan sedikit banyaknya pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki pegawai di bidang pekerjaannya kurang baik. Beberapa lagi contoh fenomena yang terjadi seperti adanya ketidaksesuaian antara tugas yang diberikan dengan kemampuan dan pengetahuan pegawai, ada beberapa karyawan yang ditempatkan pada jabatan yang sesuai dengan pendidikan atau ijazah akademiknya saja, tetapi pengetahuan dan kemampuannya dalam bekerja di jabatan kurang baik. Kerjasama yang fungsional antar sesama rekan kerja masih belum maksimal, lingkungan kerja yang kurang disiplin atau kurang kondusif karena masih ada beberapa pegawai yang keluar masuk kantor untuk urusan di luar pekerjaan.

Dengan mempertimbangkan pemaparan sebelumnya mengenai permasalahan yang terkait dengan masalah peningkatan kinerja pegawai, tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis secara mendalam bagaimana kompetensi dan kondisi lingkungan kerja memengaruhi kinerja pegawai di Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah XIII, Aceh. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan dalam praktik manajemen sumber daya manusia dengan memperkuat pemahaman mengenai efektivitas strategi pengembangan kompetensi dan penataan lingkungan kerja yang optimal.

2. KAJIAN TEORITIS

2.1 Kompetensi

Menurut Tsauri (2013:251) kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, termasuk diantaranya kemampuan seseorang untuk mentransfer dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi yang baru dan meningkatkan manfaat yang disepakati. Kompetensi adalah segala sesuatu yang dimiliki oleh seseorang berupa pengetahuan, ketrampilan, dan faktor-faktor internal individu lainnya untuk dapat mengerjakan sesuatu pekerjaan berdasarkan pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki (W Enny, 2019:30).

2.2 Lingkungan Kerja

Menurut Netisemito (2015: 109) yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya adalah kebersihan, music dan lain-lain. Karena hal itu dapat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan, setiap perusahaan haruslah mengusahakan sedemikian rupa sehingga mempunyai pengaruh yang positif terhadap pegawai. Menurut Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja adalah suatu

tempat bagi sejumlah kelompok di mana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila pegawai dalam organisasi tersebut merasa aman dan nyaman serta mampu menyelesaikan segala tugas yang dibebankan secara sehat dan optimal.

2.3 Kinerja Pegawai

Menurut Tun Huseno (2016:85) Kinerja adalah sebuah aksi, bukan kejadian. Aksi kinerja itu sendiri terdiri dari banyak komponen dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga. Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha dan kesempatan yang diperoleh. Menurut Ramdhanu (2023) Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai individu sesuai dengan peran dan tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi tempat individu tersebut bekerja. Menurut Robbins & Judge (2017) Kinerja pegawai adalah tingkat efektivitas dan efisiensi yang dicapai oleh individu dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diemban. Kinerja ini diukur berdasarkan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi.

3. METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian ini adalah Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah XIII, Aceh, Jln. Alue Naga Desa Tibang, Kecamatan Syiah Kuala, Banda Aceh, 23114. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi penelitian adalah seluruh pegawai Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah XIII. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*. *Purposive sampling* yaitu teknik pengambilan sampel dengan kriteria atau pertimbangan tertentu. Sampel yang digunakan yaitu pegawai Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah XIII yang berstatus ASN yaitu berjumlah 48 orang, dimana 38 orang adalah PNS dan 10 orang adalah PPPK. Penelitian ini menggunakan teknik analisis kuantitatif dengan menggunakan teknik analisis data menggunakan uji validitas dan reliabilitas, analisis regresi linier berganda, uji simultan dan parsial serta koefisien determinasi.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam evaluasi data ini penulis akan melakukan pengujian uji validitas dan reliabilitas, analisis regresi linier berganda, uji simultan dan parsial serta koefisien determinasi.. Selanjutnya untuk mempermudah dalam evaluasi data ini, maka penulis mencari nilai-nilai

yang dibutuhkan dengan menggunakan perangkat lunak komputer Program SPSS Versi. 20.00 for windows dengan hasil sebagai berikut:

Uji Validitas

Hasil uji validitas kompetensi (X_1) dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1. Uji Validitas Kompetensi (X_1)

No	Pernyataan	Signifikansi
1	X1.1	0,000
2	X1.2	0,000
3	X1.3	0,000
4	X1.4	0,000
5	X1.5	0,000
6	X1.6	0,000

Sumber: Data diolah peneliti

Nilai signifikansi pernyataan X1.1 adalah 0,000. Nilai signifikansi pernyataan X1.2 adalah 0,000. Nilai signifikansi pernyataan X1.3 adalah 0,000. Nilai signifikansi pernyataan X1.4 adalah 0,000. Nilai signifikansi pernyataan X1.5 adalah 0,000. Nilai signifikansi pernyataan X1.6 adalah 0,000. Nilai signifikansi seluruh pernyataan lebih kecil dari 0, 05 ($0,000 < 0,05$). Maka seluruh pernyataan terkait kompetensi (X_1) dinyatakan valid.

Hasil uji validitas lingkungan kerja (X_2) dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2. Uji Validitas Lingkungan Kerja (X_2)

No	Pernyataan	Signifikansi
1	X2.1	0.000
2	X2.2	0,000
3	X2.3	0,000
4	X2.4	0,000
5	X2.5	0,000
6	X2.6	0,000

Sumber: Data diolah Peneliti, 2025

Nilai signifikansi pernyataan X2.1 adalah 0,000. Nilai signifikansi pernyataan X2.2 adalah 0,000. Nilai signifikansi pernyataan X2.3 adalah 0,000. Nilai signifikansi pernyataan X2.4 adalah 0,000. Nilai signifikansi pernyataan X2.5 adalah 0,000. Nilai

signifikansi pernyataan X2.6 adalah 0,000. Nilai signifikansi seluruh pernyataan lebih kecil dari 0, 05 ($0,000 < 0,05$). Maka seluruh pernyataan terkait lingkungan kerja (X_2) dinyatakan valid.

Tabel 3. Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

No	Pernyataan	Signifikansi
1	Y1	0,000
2	Y2	0,000
3	Y3	0,000
4	Y4	0,000
5	Y5	0,000
6	Y6	0,000
7	Y7	0,000
8	Y8	0,000

Sumber: Data diolah Peneliti, 2025

Nilai signifikansi pernyataan Y1 adalah 0,000. Nilai signifikansi pernyataan Y2 adalah 0,000. Nilai signifikansi pernyataan Y3 adalah 0,000. Nilai signifikansi pernyataan Y4 adalah 0,000. Nilai signifikansi pernyataan Y5 adalah 0,000. Nilai signifikansi pernyataan Y6 adalah 0,000. Nilai signifikansi pernyataan Y7 adalah 0,000. Nilai signifikansi pernyataan Y8 adalah 0,000. Nilai signifikansi seluruh pernyataan lebih kecil dari 0, 05 ($0,000 < 0,05$). Maka seluruh pernyataan terkait kinerja pegawai (Y) dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Untuk mengetahui apakah Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk mengukur reliabilitas digunakan uji statistik *Cronbach Alpha* $> 0,60$.

Tabel 4. Uji Reliabilitas

No	Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>
1	Kompetensi (X_1)	0,935
2	Lingkungan Kerja (X_2)	0,819
3	Kinerja Pegawai (Y)	0,900

Sumber: Data diolah Peneliti, 2025

Nilai *Cronbach Alpha* kompetensi (X_1) adalah 0.935. Nilai *Cronbach Alpha* lingkungan kerja (X_2) adalah 0.819. Nilai *Cronbach Alpha* kinerja pegawai (Y) adalah

0.900. Nilai-nilai tersebut lebih besar dari 0,6. Maka seluruh pernyataan dinyatakan reliabel.

Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui apakah seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Rumusnya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Tabel 5. Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.561	2.546		2.184	.034
Kompetensi	.802	.120	.702	6.701	.000
Lingkungan Kerja	.303	.142	.223	2.127	.039

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah Peneliti, 2025

$$Y = 5,561 + 0,802 X_1 + 0,303 X_2$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

a = 5,561

b₁ = 0,802

X₁ = Kompetensi

b₂ = 0,303

X₂ = Lingkungan Kerja

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta adalah 5,561. Nilai Y atau kinerja pegawai adalah sebesar 5,561 dengan asumsi nilai variabel lainnya adalah nol (X₁ = 0 dan X₂ = 0).

- 2) Nilai koefisien regresi X_1 atau kompetensi adalah 0,802. Apabila kompetensi meningkat sebesar 1% dengan asumsi variabel lainnya dan konstanta adalah nol, maka kinerja pegawai meningkat sebesar 80,2%. Hal tersebut menunjukkan bahwa kompetensi berkontribusi positif terhadap kinerja pegawai Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah XIII, Aceh.
- 3) Nilai koefisien regresi X_2 atau lingkungan kerja adalah 0,303. Apabila lingkungan kerja meningkat sebesar 1% dengan asumsi variabel lainnya dan konstanta adalah nol, maka kinerja pegawai meningkat sebesar 30,3%. Hal tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja berkontribusi positif terhadap kinerja pegawai Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah XIII, Aceh.

Uji Signifikansi Simultan (Uji - F)

Untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan ke dalam model secara simultan atau bersama sama mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat. Berikut ini adalah hasil uji f dalam penelitian ini:

Tabel 6. Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	587.155	2	293.578	76.961	.000 ^b
	Residual	171.657	45	3.815		
	Total	758.813	47			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Nilai F hitung adalah 76,961 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka kompetensi dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah XIII, Aceh.

Uji Sifnifikasi Parsial (Uji - t)

Untuk mengetahui seberapa jauh masing-masing variabel bebas dalam menerangkan variabel terikat.

Tabel 7. Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.561	2.546		2.184	.034
Kompetensi	.802	.120	.702	6.701	.000
Lingkungan Kerja	.303	.142	.223	2.127	.039

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah Peneliti, 2025

Nilai t hitung kompetensi adalah 6,701 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah XIII, Aceh.

Nilai t hitung lingkungan kerja adalah 2,127 dengan nilai signifikansi sebesar 0,039. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,039 < 0,05$), maka lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah XIII, Aceh.

Uji Koefisien Determinasi

Untuk melihat seberapa besar data dependen dapat dijelaskan oleh data independen, maka digunakanlah uji determinasi atau *R Square* (R^2). Berikut ini adalah hasil uji determinasi atau *R Square* (R^2) dalam penelitian ini:

Tabel 8. Uji Determinasi (*R Square* (R^2))

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.880 ^a	.774	.764	1.95310

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Data diolah Peneliti, 2025

Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,764, artinya bahwa variabel kompetensi dan lingkungan kerja mampu menjelaskan variasi dari kinerja pegawai sebesar 76,4% dan sisanya sebesar 23,6% atau 0,236 ($100\% - 76,4\%$) dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Pengaruh Kometensi dan Kinerja Pegawai

Berdasarkan analisis regresi linier berganda diperoleh nilai koefisien regresi kompetensi (X_1) yaitu 0,802. Hal tersebut menunjukkan bahwa kompetensi berkontribusi positif terhadap kinerja pegawai Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah XIII, Aceh. Nilai t hitung kompetensi adalah 6,701 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Maka kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah XIII, Aceh.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan analisis regresi linier berganda diperoleh nilai koefisien regresi Lingkungan Kerja (X_1) yaitu 0,303. Hal tersebut menunjukkan bahwa kompetensi berkontribusi positif terhadap kinerja pegawai Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah XIII, Aceh. Nilai t hitung kompetensi adalah 2,217 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Maka lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah XIII, Aceh.

Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Nilai F hitung adalah 76,961 dengan nilai signifikansi 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka kompetensi dan lingkungan kerja bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah XIII, Aceh. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,764. Artinya bahwa variabel kompetensi dan lingkungan kerja mampu menjelaskan variasi dari kinerja pegawai sebesar 76,4% dan sisanya sebesar 23,6% atau 0,236 ($100\% - 76,4\%$) dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan maka kesimpulan penelitian ini adalah sebagai berikut: Kompetensi berkontribusi positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah XIII, Aceh dengan nilai signifikansi sebesar

0,000. Lingkungan kerja berkontribusi positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah XIII, Aceh dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Kompetensi dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah XIII, Aceh dengan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,764. Artinya bahwa variabel kompetensi dan lingkungan kerja mampu menjelaskan variasi dari kinerja karyawan sebesar 76,4%.

DAFTAR REFERENSI

- Gitosudarmo, I., & Mulyono, S. (2016). *Perilaku organisasi*. BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia* (Ed. revisi). Bumi Aksara.
- Huseno, T. (2016). *Kinerja pegawai* [PDF document].
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Moeheriono. (2012). *Pengukuran kinerja berbasis kompetensi*. RajaGrafindo Persada.
- Netesemito, A. S. (2015). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Gadjah Mada University Press.
- Ramadhanu, N. S. W. N. A. (2023). Pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pangkalbalam. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7, 1104–1110.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2014). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik*. Rajawali Pers.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson Education.
- Sedarmayanti. (2015). *Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kompetensi, kinerja dan produktivitas kerja*. Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen sumber daya manusia dalam organisasi*. PT SUN.
- Suprihanto, J. (2020). *Produktivitas kerja dalam organisasi modern*. Prenadamedia Group.
- Sutrisno, E. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana Prenadamedia Group.
- Tsauri, S. (2013). *Manajemen sumber daya manusia* (Cet. ke-1). STAIN Jember Press.
- Wenny, E. M. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*.
<http://eprints.ubhara.ac.id/424/31/Buku-MSDM-2019.pdf>
- Wirawan. (2015). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia: Teori, aplikasi, dan penelitian*. Rajawali Pers.