

Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Denpasar

I Gede Arya Wijaya ⁽¹⁾

I Gede Putu Kawiana ⁽²⁾

I Made Astrama ⁽³⁾

⁽¹⁾⁽²⁾⁽³⁾ Fakultas Ekonomi Bisnis dan Pariwisata Universitas Hindu Indonesia
e-mail : aryawijaya618@gmail.com

Diterima: 30 Maret 2021	Direvisi: 1 April 2021	Disetujui: 16 April 2021
-------------------------	------------------------	--------------------------

ABSTRACT

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

Keywords : Competence, Work Environment, Employee Performance

ABSTRAK

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

Kata kunci : Kompetensi, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai

Pendahuluan

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

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

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

Selain kompetensi, Lingkungan kerja juga merupakan faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja terdiri atas lingkungan kerja fisik dan *non* fisik juga merupakan bagian yang tidak kalah penting bagi kelangsungan kerja karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang kemudian akan memunculkan interaksi antara individu dengan lingkungan kerja. Penelitian ini dilakukan pada Bagian Sekretariat Daerah Kota Denpasar yang beralamat di Jl. Gajah Mada No. 1 Denpasar. Bagian Umum Sekretariat daerah Kota Denpasar merupakan suatu unit organisasi yang mengemban tugas dalam bidang menyusun rencana operasional di lingkungan Bagian Umum berdasarkan rencana program Sekretariat Daerah. Bagian Umum dipimpin oleh seorang Kepala Bagian yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Asisten Administrasi Umum.

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

Sementara untuk mencapai target yang diinginkan organisasi, maka kompetensi menjadi sangat penting. Hal ini dapat dilihat dari hasil penelitian Jamaran *et al.* (dalam Yunus 2012:371) Menyimpulkan bahwa salah satu manfaat utama penggunaan kompetensi dalam organisasi adalah menggerakkan sumber daya manusia ke arah target yang ingin dicapai organisasi. disamping itu kompetensi akan mendorong pegawai untuk mendapatkan dan menerapkan *skill* dan *knowledge* sesuai kebutuhan pekerjaan, karena hal ini merupakan instrumen bagi pencapaian target organisasi.

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

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

Selain itu kondisi lingkungan kerja pada Bagian Umum Sekretariat Kota Denpasar masih kurang kondusif, hal ini diketahui dari jumlah pegawai yang tidak sebanding dengan jumlah ruang kerja, Kurangnya alat operasional kerja seperti komputer dan printer membuat terhambatnya suatu pekerjaan, sirkulasi udara yang membuat kurang nyaman pegawai terhadap

ruangan yang ditempati serta penataan ruang kerja yang tidak mendukung dan jumlah ruangan kerja yang tidak sebanding dengan kebutuhan kerja sehingga mengakibatkan kurangnya konsentrasi terhadap pekerjaan yang ditugaskan dan juga adanya perselisihan antara pegawai yang dikarenakan kurangnya tanggungjawab dari pada salah satu pegawai yang mengakibatkan terbebannya pekerjaannya kepada pegawai lainnya.

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

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

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

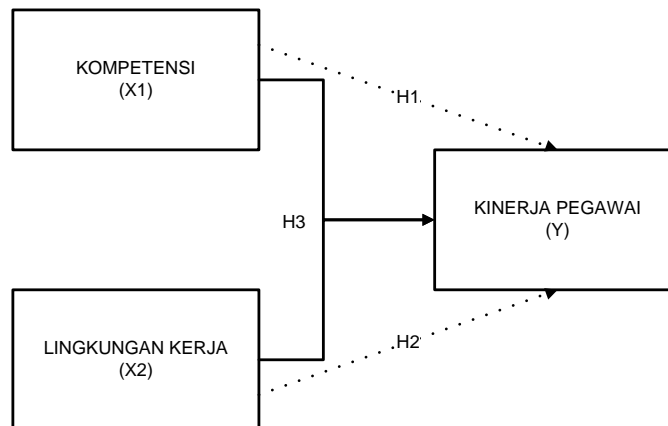
Hipotesis

- H1 : Di duga Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Denpasar.
- H2 : Di duga Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan Kinerja Pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Denpasar .
- H3 : Di duga Kompetensi dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Denpasar

Metode Penelitian

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

mempengaruhi kinerja pegawai. Sehingga dapat digambarkan kerangka penelitian ini seperti pada gambar berikut ini.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Sumber : data diolah (2020)

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

Hasil dan Pembahasan

Uji Instrumen Penelitian

Uji validitas untuk menguji apakah instrumen yang digunakan valid atau tidak dengan korelasi pearson. Cara analisisnya adalah mengkorelasikan antara masing-masing nilai pada nomor pertanyaan dengan nilai total dari nomor pertanyaan tersebut. Reliabilitas menunjukkan bahwa kuesioner tersebut konsisten apabila digunakan untuk mengukur gejala yang sama di lain tempat. Perlu diketahui bahwa yang diuji reliabilitas hanyalah nomor soal yang sah saja. Metode yang biasa digunakan untuk uji kehandalan adalah teknik ukur ulan dan teknik sekali ukur.

Tabel 1 bahwa seluruh koefisien korelasi dari indikator variabel yang diuji nilainya lebih besardari 0,30 . Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh indikator dalam variabel Kompetensi, Lingkungan Kerja, dan Kinerja yang terdapat pada penelitian ini terbukti valid.

Berdasarkan nilai Cronbach's Alpha yang nilainya melebihi 0,60 maka dapat dikatakan bahwa instrumen ini adalah reliabel.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

No	Variabel	Item Pertanyaan	Validitas		Reliabilitas	
			Koefisien Korelasi	Ket	Cronbach's Alpha	Ket
1	Kompetensi (X1)	X1.1	0,907	Valid	0,969	Reliabel
		X1.2	0,871	Valid		
		X1.3	0,914	Valid		
		X1.4	0,913	Valid		
		X1.5	0,853	Valid		
		X1.6	0,911	Valid		
		X1.7	0,881	Valid		
		X1.8	0,805	Valid		
		X1.9	0,905	Valid		
		X1.10	0,897	Valid		
2	Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0,874	Valid	0,981	Reliabel
		X2.2	0,848	Valid		
		X2.3	0,674	Valid		
		X2.4	0,815	Valid		
		X2.5	0,872	Valid		
		X2.6	0,812	Valid		
		X.7	0,769	Valid		
		X2.8	0,848	Valid		
		X2.9	0,803	Valid		
		X2.10	0,869	Valid		
		X2.11	0,787	Valid		
		X2.12	0,850	Valid		
		X2.13	0,740	Valid		
		X2.14	0,910	Valid		
		X2.15	0,904	Valid		
3	Kinerja Pegawai (Y)	X2.16	0,868	Valid	0,981	Reliabel
		X2.17	0,900	Valid		
		X2.18	0,904	Valid		
		X2.19	0,864	Valid		
		X2.20	0,569	Valid		
		X2.21	0,823	Valid		
		X2.22	0,902	Valid		
		X2.23	0,854	Valid		
		X2.24	0,903	Valid		
Y1	0,680	Valid				
Y2	0,870	Valid				
Y3	0,775	Valid				
Y4	0,878	Valid				
Y5	0,785	Valid				
Y6	0,733	Valid				
Y7	0,838	Valid				
Y8	0,802	Valid				
Y9	0,821	Valid				

Sumber : data diolah, 2020

Karakteristik Responden

Tabel 2. Karakteristik Responden

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

Sumber : data diolah, 2020

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

Deskripsi Variabel Penelitian

Tabel 3. Jawaban Responden Tentang Kompetensi

No.	Pernyataan	Jawaban Responden					Rata Skor	Keterangan
		1	2	3	4	5		
1	Saya memiliki kemauan untuk mencapai target kerja	0	4	14	19	10	3.74	Baik
2	Saya memiliki kemauan untuk meningkatkan motivasi kerja.	0	6	12	20	9	3.68	Baik
3	Saya mampu mengendalikan emosi	0	2	14	21	10	3.85	Baik
4	Saya selalu ulet dalam menyelesaikan pekerjaan	0	5	13	20	9	3.70	Baik
5	Saya selalu yakin pada kemampuan yang dimiliki	0	14	17	15	1	3.06	Cukup Baik
6	Saya selalu bersikap positif terhadap permasalahan	0	3	15	19	10	3.77	Baik
7	Saya mampu memahami permasalahan	0	5	13	21	8	3.68	Baik
8	Saya menguasai bidang pengetahuan terkait pekerjaan	0	17	17	11	2	2.96	Cukup Baik
9	Saya memiliki inovasi dalam pekerjaan	0	6	16	13	12	3.66	Baik
10	Saya menggunakan fasilitas terkait dengan pekerjaan.	0	3	17	14	13	3.79	Baik
Rata-rata						3,59	Baik	

Sumber : Data diolah, 2020

Tabel 4. Jawaban Responden Tentang Lingkungan Kerja

No.	Pernyataan	Jawaban Responden					Rata-rata Skor	Ket
		1	2	3	4	5		
1	Pencahayaan di ruangan saya bekerja menjangkau setiap sudut dan sisi ruangan	0	6	12	16	13	3.77	Baik
2	Pencahayaan di tempat kerja saya membuat saya nyaman bekerja	0	3	9	21	14	3.98	Baik
3	Fasilitas AC yang tersedia sudah sesuai dengan jumlah pegawai di ruangan saya	0	3	15	18	11	3.79	Baik
4	Jumlah ventilasi yang ada di ruang kerja saya, membuat sirkulasi udara berjalan dengan baik	0	2	19	19	7	3.66	Baik
5	Petugas keamanan di tempat kerja selalu siap sedia menjaga keamanan lingkungan kerja saya	0	2	20	17	8	3.66	Baik
6	Adanya patroli petugas keamanan menambah keamanan lingkungan kerja saya	0	2	16	21	8	3.74	Baik
7	Suhu di ruangan kerja saya membuat saya nyaman	0	0	16	25	6	3.79	Baik
8	Suhu ruangan kerja sudah sesuai dengan kebutuhan jumlah pegawai	0	2	17	22	6	3.68	Baik
9	Tanaman disekitar ruang kerja membantu terjadinya kelembaban udara yang baik di tempat kerja	0	1	35	3	6	3.68	Baik
10	Sesuaiinya suhu kelembaban membuat saya nyaman dalam bekerja	0	3	35	3	6	3.68	Baik
11	Suara alat kerja di tempat kerja saya tidak mengganggu aktivitas kerja saya.	0	3	16	22	6	3.66	Baik
12	Minimnya konstruksi berat di tempat kerja saya membuat saya nyaman bekerja	0	4	15	20	8	3.68	Baik
13	Getaran mekanis alat kerja (komputer, mesin fotocopy, mesin fax mesin print dll) yang ada di ruang kerja saya tidak mengganggu aktivitas kerja saya	0	1	13	27	6	3.81	Baik
14	Perawatan alat kerja yang baik membuat baiknya operasional alat kerja di ruangan saya	0	4	15	18	10	3.72	Baik
15	Di tempat kerja saya tidak terdapat pencemaran udara	0	6	13	19	9	3.66	Baik
16	Pengaruh ruangan ditempat saya bekerja sangat sesuai dengan luas ruangan kerja saya	0	5	13	19	10	3.72	Baik
17	Tata warna di tempat kerja saya berpengaruh secara psikologis terhadap kenyamanan dalam bekerja	0	6	13	18	10	3.68	Baik
18	Pemilihan warna yang polos membuat saya nyaman bekerja	0	6	13	19	9	3.66	Baik
19	Dekorasi di ruang kerja saya yang rapi menambah kenyamanan saya dalam bekerja	0	7	11	20	9	3.66	Baik
20	Pengaturan tata letak peralatan yang baik membuat saya nyaman dalam bekerja	0	15	19	9	4	30.4	Cukup Baik
21	Ruangan tempat saya bekerja yang luas membuat saya nyaman dalam bekerja	0	14	18	11	4	3.11	Cukup Baik
22	Komunikasi antara saya dengan atasan berjalan baik	0	5	13	20	9	3.70	Baik
23	Pimpinan saya memberikan arahan sebelum saya melaksanakan pekerjaan	0	5	12	20	10	3.72	Baik
24	Komunikasi saya dengan karyawan baik	0	5	11	23	8	3.26	Cukup Baik
25	Kerja sama dalam team work terjalin dengan baik	0	12	16	14	5	3.26	Cukup Baik
Rata-rata						3,65	Baik	

Sumber : Data diolah 2020

Berdasarkan Tabel 4 diketahui persepsi responden mengenai variabel lingkungan kerja pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Denpasar adalah baik dengan nilai rata-rata sebesar 3.65. Pada variabel lingkungan kerja yang memiliki rata-rata tertinggi adalah pernyataan

“Pencapaian di tempat kerja saya membuat saya nyaman bekerja”, diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,98 yang masuk kriteria baik. Dan pernyataan yang memiliki rata-rata terendah adalah pernyataan “Pengaturan tata letak peralatan yang baik membuat saya nyaman dalam bekerja.”, diperoleh nilai rata-rata sebesar 3.04 yang masuk kriteria cukup baik.

Tabel 5. Jawaban Responden Tentang Kinerja

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

Sumber : Data diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 5 diketahui persepsi responden mengenai variabel kinerja pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Denpasar adalah baik nilai rata-rata sebesar 3.44. yang memiliki rata-rata tertinggi adalah pernyataan “Saya selalu memiliki keinginan bekerja untuk lebih baik”, diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,91 yang masuk kriteria baik. Dan yang memiliki rata-rata terendah adalah pernyataan “Saya selalu berusaha teliti dalam menyelesaikan pekerjaan.”, diperoleh nilai rata-rata sebesar 2.96 yang masuk kriteria cukup baik.

Uji Asumsi Klasik

Tabel 6 menunjukkan bahwa besarnya nilai Kolmogorov-Smirnov adalah sebesar 0,809. Nilai Kolmogorov-Smirnov tersebut lebih dibandingkan dengan nilai alphas sebesar 0,05 maka mengindikasikan bahwa data yang digunakan pada penelitian ini terdistribusi normal, sehingga dapat disimpulkan bahwa model memenuhi asumsi normalitas.

**Tabel 6 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		47
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	4.00076673
	Absolute	.093
Most Extreme Differences	Positive	.093
	Negative	-.087
Kolmogorov-Smirnov Z		.639
Asymp. Sig. (2-tailed)		.809

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 7 ditunjukkan bahwa tidak terdapat variabel bebas yang memiliki nilai tolerance > 0,10 dan juga tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai VIF < 10. Maka dari pada itu model regresi bebas dari gejala multikoleniaritas.

**Tabel 7. Hasil Uji Multikoleniaritas
Coefficients^a**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kompetensi	.717	1.396
Lingkungan Kerja	.717	1.396

Sumber : Data diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 8, ditunjukkan bahwa masing-masing model memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 5% sehingga didalam model regresi ini tidak terjadi kesamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya atau tidak terjadi heteroskedastisita

**Tabel 8. Hasil Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	4.970	2.026		2.453	.018
	Kompetensi	-.011	.054	-.036	-.206	.838
	Lingkungan Kerja	-.016	.024	-.116	-.659	.513

a. Dependent Variable: RES_2

Sumber : Data diolah, 2020

Analisis Regresi Linear Berganda

Model analisis regresi linear berganda digunakan untuk mendapat koefisien regresi yang akan menentukan apakah hipotesis yang dibuat akan diterima atau ditolak. Hasil analisis

ini mengacu pada hasil pengaruh variabel Kompetensi (X1), variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada bagian umum sekretariat daerah kota Denpasar

Tabel 9. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.856	3.371		1.441	.157
1 Kompetensi	.352	.090	.447	3.906	.000
Lingkungan Kerja	.147	.039	.428	3.741	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data diolah, 2020

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

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

$X_1 = + 0,352$ menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai bagian umum sekretariat daerah kota Denpasar, apabila kompetensi meningkat maka kinerja pegawai mengalami peningkatan sebesar 0,352.

$X_2 = +0,147$, menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai bagian umum sekretariat daerah kota Denpasar, apabila Lingkungan kerja meningkat maka kinerja pegawai mengalami peningkatan sebesar 0,147.

Berdasarkan Tabel 9 maka dapat dikemukakan hasil uji terhadap hipotesis 1 (H1) dan hipotesis 2 (H2) yang masing-masing menyatakan Kompetensi dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai bagian umum sekretariat daerah kota Denpasar sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian diketahui adanya pengaruh positif kompetensi terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} = 3,906$ dibandingkan dengan nilai $t_{tabel} = 0.2907$ dan nilai signifikansi = 0,000 dengan nilai $\alpha = 0,05$, Ini berarti secara parsial variabel kompetensi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Ini berarti semakin baik kompetensi yang terdapat di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Denpasar dalam maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini juga mendukung

penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Pramularso (2018), Rusvitawati, dkk (2019) dan Dwiyanti, dkk (2019) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Berdasarkan hasil penelitian diketahui adanya pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} = 3,741$ dibandingkan dengan nilai $t_{tabel} = 0,2907$ dan nilai signifikansi = 0,001 dengan nilai $\alpha = 0,05$, Secara parsial variabel lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Ini berarti semakin tinggi lingkungan kerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Denpasar. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan Dwi Irma Fauzi (2017), Silvia Eka, dkk (2016) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

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

Tabel 10. Hasil Uji F

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

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Sumber : Data diolah, 2020

Berdasarkan hasil penelitian diketahui adanya pengaruh secara simultan variable kompetensi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai $F_{hitung} = 31.270$ dibandingkan dengan nilai $F_{tabel} = 3.21$ dan nilai signifikansi = 0.000 dengan nilai $\alpha = 0,05$. Ini berarti bahwa secara statistik untuk uji satu sisi pada taraf kepercayaan (α) = 5%, secara simultan kompetensi (X1), dan lingkungan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Artinya jika terjadi peningkatan pada variabel simultan kompetensi (X1), dan lingkungan kerja (X2) maka akan meningkatkan kinerja pegawai (Y). Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa simultan kompetensi (X1), dan lingkungan

kerja (X2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y) teruji kebenarannya. Hal ini berarti semakin tinggi kompetensi, dan lingkungan kerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Denpasar.

Penutup

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, maka didapat simpulan hasil penelitian adalah sebagai berikut : Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Denpasar. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Denpasar. Berdasarkan hasil penelitian, bahwa Kompetensi, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Denpasar.

Dalam Usaha meningkatkan kinerja pegawai maka disarankan sebagai berikut : Dari pernyataan mengenai kompetensi pada pernyataan saya mampu menguasai bidang pengetahuan terkait pekerjaan memiliki nilai rata-rata terendah, melihat hasil penelitian tersebut pegawai diharapkan dapat meningkatkan *skill* dalam bekerja, meningkatkan keterampilan, agar mampu menguasai bidang dalam pekerjaannya, baik dengan cara mengikuti pelatihan-pelatihan yang dilaksanakan oleh Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Denpasar.

Dari pernyataan mengenai lingkungan kerja pernyataan pengaturan tata letak peralatan yang baik membuat saya nyaman dalam bekerja memiliki nilai rata-rata terendah, melihat hasil penelitian tersebut berarti di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Denpasar perlu mengatur atau merapikan peralatan dengan baik agar dapat bekerja dengan nyaman.

Bagi peneliti selanjutnya, agar dapat meneliti dan mengkaji lebih dalam faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai selain kompetensi dan lingkungan kerja. Agar nantinya dapat mengetahui tindakan apa yang harus dilakukan oleh Bagian Umum Sekretaria Daerah Kota Denpasar untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Daftar Pustaka

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2005). Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Abidin, Yunus. 2012. Pembelajaran Bahasa Berbasis Pendidikan Karakter. Bandung: PT Refika Aditama.

-
- Anggreni, Nenny. 2011. *Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pada Sekolah Tinggi Seni Indonesia (STSI) Badung*. Dosen Manajemen Produksi Jurusan Karawitan Sekolah Tinggi Seni Indonesia (STSI) Bandung
- Ataunur, Ilman, dan Eny Ariyanto. 2015. "Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT. Adaro Energy Tbk." *Telaah Bisnis* 16.
- Dwiyanti, Ni Kadek Ayu, Heryanda, Komang Krisna, Jana, Gede Putu Agus. 2019. Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *BISMA: Jurnal Manajemen*, Vol. 5 No. 2, oktober 2019. P-ISSN: 2476-8782.
- Josephine Audrey dan Dyah Harjanti S.E.,M.Si. 2017. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Melalui Motivasi Kerja.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT. RajafindoPersada
- Kusani Al. 2008. *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PD. Bank Perkreditan Rakyat Kabupaten Gresik*. Jurnal BETA, Vol. 6. No. 2 Maret 2008, Hal :214 – 232.
- Marwansyah. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia
- Muhammad Riyanda 2017. Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perizinan Kota Yogyakarta.
- Pitaloka, Karlina, Mulyatini, Nurdiana, Kasman. 2019. Pengaruh *Job Description* dan *Job Specification* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Cabang Ciamis. *Business Management And Entrepreneurship Journal*, Vol. 1, Nomor, 2, Juni 2019
- Pramularso, Eigis Yani. 2018. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Inaura Anugerah Jakarta. *Widya Cipta*, Vol. II, No.1, Maret 2018. p-ISSN: 2550-0805. e-ISSN: 2550-0791.
- Riedel, Anggia G.C.R, lengkong, Victor P.K., Trang, Irvan. 2019. Pengaruh *Human Relation*, *Job Satisfaction*, dan *Job Description* Terhadap kinerja Karyawan Manado Quality Hotel. *Jurnal EMBA*, Vol. 7, No. 3, Juli 2019, Hak. 2959-2968. ISSN: 2303-1174.
- Rivai, Veitzal., 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- Rusvitawati, Devi, Sugiati, Tinik, Dewi, Sari Maya. 2019. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Sari Mulia Banjarmasin. *Jurnal Wawasan Manajemen*, Vol. 7, Nomor 1, 2019.

- Sedarmayanti. (2017). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju. Spencer dalam Moeherino, 2014, Pengukur Kinerja Berbasis Kompetensi , PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Sriwidodo, Untung dan Agus Budhi Haryanto. 2010. Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Komunikasi Dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(1): h:47-57
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suprayitno dan Sukir. 2007. Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Dalam *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, Volume 2 NO. 1. Hal 23-24. Karanganyar: Universitas Slamet Riyadi Surakarta.
- Tarigan, Calista Feby, Sari Sufika, Stompul, Florencia Magdalena. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja dan *Job Description* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Giovanni Abadi Sentosa. *Jurnal Global Manajemen*, Vol. 8, No.1, Juni 2019, Hal. 70-78
- Winardi. J. 2014. *Teori Organisasi dan Pengorganisasian*. Jakarta: Rajawali Press