

Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor DPRD Provinsi Sulawesi Selatan

Amalia Sriwahyuni^{1*}, Sukmawati S², Muh. Haerdiansyah Syahnur³

email korespondensi: amalicaa@gmail.com

^{1*}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia

^{2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor DPRD Provinsi Sulawesi Selatan. Lokasi dalam penelitian ini adalah kantor DPRD Provinsi Sulawesi Selatan yang beralamat di jalan Jl. Urip Sumoharjo No.59, Karuwisi Utara, Kec. Panakkukang, Kota Makassar, Sulawesi Selatan 90232. Waktu penelitian dilaksanakan selama dua bulan yaitu pada bulan April 2025 sampai dengan bulan Mei 2025. Populasi penelitian ini adalah pegawai yang bekerja di Kantor DPRD Provinsi Sulawesi Selatan sedangkan pemilihan sampel peneliti menggunakan rumus slovin sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 50 pegawai. Penelitian ini menggunakan metode penelitian lapangan. Jenis data yang kami gunakan dalam penelitian ini yaitu data kuantitatif, sedangkan sumber data yaitu data primer. Untuk mengumpulkan data lapangan, penelitian ini menggunakan metode survei dengan cara menyebarkan kusioner. Metode statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah dengan menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan *software* SPSS 27. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pada pengujian simultan, menunjukkan bahwa kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: *Kompetensi; Lingkungan Kerja; Kinerja*

 This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Pendahuluan

Manajemen sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dalam berorganisasi. Hal ini dikarenakan, manajemen ini berguna untuk menata dan mengatur sumber daya manusia yang ada agar dapat melaksanakan suatu kegiatan yang sesuai dengan aturan kantor yang sudah ditetapkan. Manajemen sumber daya manusia merupakan penyiapan dan pelaksanaan suatu rencana yang terkoordinasi untuk menjamin bahwa sumber daya manusia yang ada dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya untuk mencapai tujuan organisasi. manajemen sumber daya manusia adalah suatu strategi dan menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, pengendalian dan pengambilan keputusan dalam setiap aktivitas fungsi operasional sumber daya manusia. Para pemimpin harus memperhatikan budaya-budaya organisasi yang patut untuk diterapkan

terhadap organisasinya agar kinerja pegawai dapat berkembang dan memiliki hasil yang baik (Mudayana & Suryoko, 2016).

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, atau pekerjaan dalam mewujudkan tujuan, visi dan misi organisasi. Untuk menyelesaikan suatu tugas maupun pekerjaan seorang pegawai sebaiknya memiliki tingkat kompetensi yang baik. Hal ini berguna karena kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya suatu organisasi untuk mencapai tujuannya (Indrianti *et al.*, 2023). Permasalahan peningkatan kinerja erat kaitannya dengan permasalahan bagaimana memotivasi, bagaimana pengawasan dilakukan, dan bagaimana cara menempatkan karyawan pada posisi yang sesuai dengan kompetensinya serta bagaimana menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif, agar karyawan dapat dan mau bekerja optimal (Idayati *et al.*, 2020).

Organisasi pemerintah memiliki peran penting dalam melaksanakan kegiatan pemerintahan terutama dalam pemberian pelayanan publik kepada masyarakat. Dalam melaksanakan perannya organisasi pemerintah tentu memerlukan sumber daya manusia atau pegawai yang memiliki kemampuan dan profesionalisme yang tinggi untuk mencapai keberhasilan dalam sebuah organisasi. Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi keberhasilan dalam sebuah organisasi diantaranya yaitu kompetensi yang dimiliki pegawai serta lingkungan kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Dengan demikian, untuk mencapai tujuan dalam sebuah organisasi perlu diperhatikan dengan baik mengenai kompetensi pegawai serta lingkungan kerja yang dapat mendorong pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya (Marten Wakdomi *et al.*, 2022).

Kompetensi merupakan karakteristik dasar seorang (individu) yang mempengaruhi cara berpikir dan bertindak, membuat generalisasi terhadap segala situasi yang di hadapi serta bertahan cukup lama dalam diri manusia (Lumaela *et al.*, 2024). Kompetensi karyawan memiliki pengaruh pada kinerja, baik itu kinerja individu maupun organisasi. Perusahaan diharuskan mencari karyawan yang berkualitas, berpotensi dan menempatkan posisinya pada kompetensinya. Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan (Revita, 2015).

Selain kompetensi, lingkungan kerja juga memiliki pengaruh pada kinerja seorang pegawai. Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman tersebut (Fadillah *et al.*, 2017). Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan oleh suatu organisasi. Lingkungan kerja terdiri dari dua macam yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Segala aspek lingkungan kerja memiliki kontribusi besar terhadap kelancaran jalannya operasional sebuah organisasi.

Penelitian ini mengambil rujukan dari penelitian yang dilakukan oleh (Padang *et al.*, 2024). Adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh (Padang *et al.*, 2024) terletak pada responden penelitian dan lokasi penelitian. Penelitian yang dilakukan oleh (Padang *et al.*, 2024) mengambil lokasi penelitian di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tana Toraja serta mengambil responden pegawai yang bekerja di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tana Toraja. Sedangkan dalam penelitian ini mengambil lokasi penelitian di DPRD Provinsi Sulawesi selatan dengan mengambil responden pegawai yang bekerja di kantor DPRD Provinsi Sulawesi Selatan.

Menurut Pujiyanto *et al.* (2017) Kinerja adalah "hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan nonprofit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu". Perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi. Berdasarkan pengertian-pengertian kinerja dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai pegawai, dalam menjalankan tugas-tugasnya.

Metode Analisis

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah explanation research atau studi deskriptif yang membuktikan hubungan kasual antara variabel independen dan variabel dependen. Penelitian ini bertempat di kantor DPRD Provinsi Sulawesi Selatan yang beralamat di jalan Jl. Urip Sumoharjo No.59, Karuwisi Utara, Kec. Panakkukang, Kota Makassar, Sulawesi Selatan 90232. Dengan waktu penelitian berlangsung selama 2 bulan, mulai dari April 2025 sampai dengan Mei 2025. Populasi dalam penelitian ini meliputi jumlah pegawai yang bekerja di Kantor DPRD Provinsi Sulawesi Selatan yang berjumlah 103 pegawai yang berstatus sebagai pegawai negeri sipil. Metode pemilihan sampel menggunakan teknik rumus slovin sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 50 pegawai.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yang berupa nilai atau skor atas jawaban yang diberikan oleh responden terhadap pertanyaan-pertanyaan yang ada dalam kuesioner. Sumber data dari penelitian ini adalah data primer yang diperoleh melalui hasil pengisian dari responden atas kuesioner yang diberikan. Instrumen penelitian dalam penelitian ini adalah uji validitas dan uji realibilitas menggunakan bantuan *program Statistic Package of Social Science (SPSS)*. Adapun tahapan analisis data yang dilakukan adalah uji asumsi klasik, uji analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil Uji Analisis Deskriptif

**Tabel 1. Uji Deskriptive
Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kompetensi	50	3.00	5.00	4.0920	.53024
Lingkungan Kerja	50	3.00	4.80	4.1640	.48435
Kinerja	50	3.40	4.80	4.1840	.36554
Valid N (listwise)	50				

Sumber, Olah Data 2025

Tampak pada table 1, menjelaskan hasil statistik deskriptif tentang variabel-variabel dalam penelitian ini. 1. variabel Kompetensi (X1) memiliki nilai minimum 3,00 nilai maksimum 5,00 dan mean 4,0920 sehingga berada di skala nilai yang menunjukkan pilihan jawaban setuju. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 0,53024 dari nilai rata-rata jawaban responden. 2. variabel Lingkungan Kerja (X2) memiliki nilai minimum 3,00 nilai maksimum 4,80 dan mean 4,1640 sehingga berada di skala nilai yang menunjukkan pilihan jawaban setuju. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 0,48435 dari nilai rata-rata jawaban responden. 3. variabel Kinerja (Y) memiliki nilai minimum 3,00 nilai maksimum 4,80 dan mean 4,1840 sehingga berada di skala nilai yang menunjukkan pilihan jawaban setuju. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 0,36554 dari nilai rata-rata jawaban responden.

Hasil Uji Validitas

Tabel 2. Uji Validitas

Item Pertanyaan	R Hitung	R Table	Kesimpulan
X1.1	0,724	0.2787	Valid
X1.2	0,768	0.2120	Valid
X1.3	0,805	0.2120	Valid
X1.4	0,684	0.2120	Valid
X1.5	0,630	0.2120	Valid
X2.1	0,730	0.2120	Valid
X2.2	0,833	0.2120	Valid
X2.3	0,783	0.2120	Valid
X2.4	0,679	0.2120	Valid
X2.5	0,707	0.2120	Valid
Y1	0,663	0.2120	Valid
Y1'	0,635	0.2120	Valid
Y3	0,614	0.2120	Valid
Y4	0,663	0.2120	Valid
Y5	0,653	0.2120	Valid

Sumber, Olah Data 2025

Berdasarkan pada hasil Uji Validitas pada tabel 2, bahwa semua item pada kuesioner menunjukkan variabel adalah Kompetensi (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Kinerja (Y) valid dimana seluruh indeks nilai R hitung lebih besar dari pada nilai R tabel sebesar 0,2120. Sehingga hasil dari uji validitas dari semua variabel diatas menyatakan bahwa uji validitas sesuai dengan pernyataan.

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 3. Uji Reliabilitas

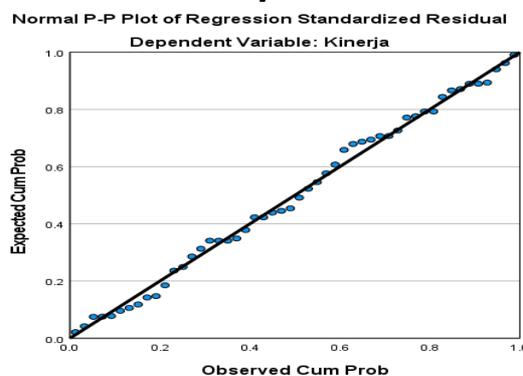
Variabel	Jumlah Item	Cronbach Alpha (a)	Keterangan
Kompetensi	5	0,770	Realible
Lingkungan Kerja	5	0,797	Realible
Kinerja	5	0,649	Realible

Sumber, Olah Data 2025

Berdasarkan pada Tabel 3, dapat diketahui bahwa uji reliabilitas dari masing-masing variabel memiliki Cronbach Alpha > 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan di dalam kuesioner yang dibagikan kepada responden memiliki tingkat reliabilitas yang baik sehingga pertanyaan dalam kuesioner dapat dijadikan sebagai instrument penelitian. Maka hasil dari uji reliabilitas dinyatakan telah sesuai dengan pernyataan yang ada dalam metode analisis data menurut (Sunnyoto, 2013:81).

Hasil Uji Normalitas

Gambar 1. Uji Normalitas



Berdasarkan gambar 1 terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta arah penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

Hasil Uji Multikolinieritas

Tabel 4. Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kompetensi	.747	1.338
	Lingkungan Kerja	.747	1.338

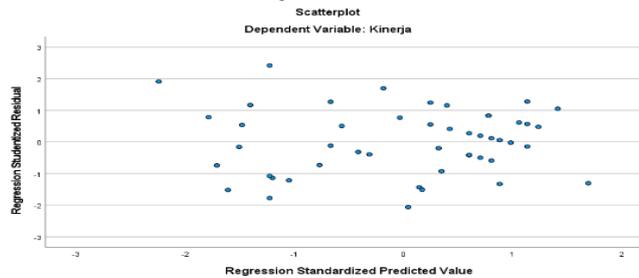
a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber, Olah Data 2025

Berdasarkan Tabel 4, terlihat bahwa variabel Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Lingkungan Kerja memiliki nilai tolerance diatas 0,1 dan VIF lebih kecil dari 10. Hal ini berarti dalam model persamaan regresi tidak terdapat gejala multikolinearitas sehingga data dapat digunakan dalam penelitian ini.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan gambar 2 grafik scatterplot menunjukkan bahwa data tersebar pada sumbu Y dan tidak membentuk suatu pola yang jelas dalam penyebaran data tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi tersebut, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi Kinerja dengan variabel yang mempengaruhi yaitu Kompetensi dan Lingkungan Kerja.

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 5. Model Persamaan Regresi

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.052	.399		5.146	.000
	Kompetensi	.200	.092	.291	2.188	.034
	Lingkungan Kerja	.315	.100	.418	3.147	.003

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber, Olah Data 2025

Berdasarkan pada Tabel 5, Maka persamaan regresi yang di dapatkan dari hasil perhitungan adalah sebagai berikut:

$$Y = 2,052 + 0,200 X_1 + 0,315 X_2$$

Model tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut: 1). Konstanta sebesar 2,052 hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel ini Kompetensi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) bernilai 0 maka variabel Kinerja sebesar 2,052. 2). Berdasarkan tabel 13 hasil uji regresi yang menunjukkan bahwa variabel Kompetensi (X1) memiliki koefisien regresi positif dengan nilai yaitu b = 0,200. Artinya apabila terjadi kenaikan nilai variabel Kompetensi (X1), Maka akan terjadi kenaikan terhadap variabel Kinerja (Y) dan 3). Berdasarkan tabel 13 hasil uji regresi yang menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X2) memiliki koefisien regresi positif dengan nilai yaitu b = 0,315. Artinya apabila terjadi

kenaikan nilai variabel Lingkungan Kerja (X2), Maka akan terjadi kenaikan terhadap variabel Kinerja (Y).

Hasil Uji R²

**Tabel 6. Uji R²
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.617 ^a	.381	.355	.29366

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber, Olah Data 2025

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R²) pada Tabel 6, menunjukkan bahwa besarnya nilai yang diperoleh nilai Adjusted R-Square sebesar 0,381 yang berarti variabel kompetensi dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi sebesar 38,1% terhadap variabel Kinerja (Y). Sedangkan sisanya (100-38,1%) adalah sebesar 61,9% yang dipengaruhi oleh variabel lain diluar persamaan tersebut. Adapun variabel lain yang mungkin pengaruhi variabel kinerja yaitu gaya kepemimpinan, motivasi, kompensasi, dan variabel lain yang mungkin dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Hubungan pengaruh variabel independent yaitu kompetensi dan lingkungan kerja terhadap variabel kinerja dalam penelitian ini tergolong masuk dalam kategori hubungan yang cukup kuat, hal ini dikarenakan besar pengaruhnya yaitu sebesar 38,1 %

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Tabel 7. Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.052	.399		5.146	.000
Kompetensi	.200	.092	.291	2.188	.034
Lingkungan Kerja	.315	.100	.418	3.147	.003

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber, Olah Data 2025

Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 7, Dapat di jelaskan sebagai berikut : 1). variabel Kompetensi (X1) memiliki tingkat signifikan sebesar 0,034 yaitu lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti hipotesis diterima sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Kompetensi (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja (Y). Nilai t yang bernilai +2,188 menunjukkan pengaruh yang diberikan bersifat positif terhadap variabel dependen dan 2). variabel Lingkungan Kerja (X2) memiliki tingkat signifikan sebesar 0,003 yaitu lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti hipotesis diterima sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja (Y). Nilai t yang bernilai +3,147 menunjukkan pengaruh yang diberikan bersifat positif terhadap variabel dependen.

Hasil Uji Simultan (Uji f)

**Tabel 8. Hasil Uji Simultan (Uji F)
ANOVA^a**

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.494	2	1.247	14.462	.000 ^b
	Residual	4.053	47	.086		
	Total	6.547	49			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Sumber, Olah Data 2025

Tabel 8 menunjukkan bahwa tingkat signifikansi sebesar 0,000 yakni lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Kompetensi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara simultan (bersama-sama) mempunyai pengaruh terhadap variabel Kinerja (Y), dengan probabilitas 0,000. Karena probabilitas jauh lebih kecil dari nilai signifikan 0,05, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi tingkat Kinerja.

Pembahasan

Pengaruh kompetensi terhadap kinerja

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel kompetensi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja kerja (Y). Semakin baik kompetensi seorang pegawai maka akan berpengaruh baik terhadap tingkat kinerja kerja mereka, begitupun sebaliknya semakin rendah tingkat kompetensi seorang pegawai maka akan berpengaruh buruk terhadap tingkat kinerja kerjanya. Hasil penelitian ini mendukung hipotesis pertama yang menyatakan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Kompetensi merupakan skill yang dimiliki individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut dengan pengetahuan, keahlian dan sikap (Edison *et al.*, 2016). Kompetensi merupakan kombinasi dari skill, kemampuan, keterampilan, pengetahuan dan perilaku yang dapat diamati dan diterapkan secara kritis untuk suksesnya sebuah organisasi dan prestasi kerja kontribusi pribadi karyawan terhadap organisasinya.

Menurut teori manajemen sumber daya manusia, kompetensi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja individu maupun organisasi. Kompetensi, yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dimiliki karyawan, menjadi dasar dalam menjalankan tugas secara efektif dan efisien. Ketika karyawan memiliki kompetensi yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan, mereka cenderung menunjukkan produktivitas yang lebih tinggi, kualitas kerja yang lebih baik, serta mampu beradaptasi dengan perubahan dan tantangan di tempat kerja. Teori ini menekankan bahwa investasi dalam pengembangan kompetensi, seperti melalui pelatihan dan pengembangan, akan meningkatkan motivasi, loyalitas, dan kontribusi karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Padang *et al.*, 2024), (Mulia Rizki, 2021), (Kusumasari & Lukastuti, 2020) dan penelitian yang dilakukan oleh (Wardana & Prasetyo, 2023) yang hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (x2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja (Y). Semakin baik lingkungan kerja seorang pegawai ketika bekerja maka akan berpengaruh baik terhadap kinerja pegawai, begitupun sebaliknya semakin buruk kinerja seorang pegawai maka akan berpengaruh buruk terhadap tingkat kinerja seorang pegawai. Hasil penelitian ini mendukung hipotesis kedua yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Lingkungan kerja didalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen perusahaan yang akan mendirikan pabrik untuk perusahaan tersebut. Penyusunan suatu system produksi yang baik tidak akan dapat dilaksanakan dengan efektif apabila tidak didukung dengan lingkungan kerja yang memuaskan di dalam perusahaan yang bersangkutan.

Menurut teori manajemen sumber daya manusia, lingkungan kerja yang kondusif memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung—baik secara fisik maupun psikologis—dapat meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan keterlibatan karyawan dalam menjalankan tugasnya. Teori ini menekankan bahwa faktor-faktor seperti hubungan interpersonal yang harmonis, komunikasi yang terbuka, serta fasilitas dan kondisi kerja yang memadai akan menciptakan suasana kerja yang positif, sehingga karyawan dapat bekerja lebih fokus, kreatif, dan produktif. Dengan demikian, organisasi yang memperhatikan kualitas lingkungan kerja berpeluang lebih besar dalam mencapai efektivitas dan efisiensi operasional melalui peningkatan kinerja sumber daya manusianya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Kitta *et al.*, 2023), (Effendhi & Irbayuni, 2023) dan penelitian yang dilakukan oleh (Djalante *et al.*, 2022) yang hasil penelitiannya menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Simpulan Penelitian

Berdasarkan data yang telah dikumpul dan pengujian hipotesis dengan analisis regresi linear berganda telah dilakukan, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut: 1). Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja pegawai DPRD Provinsi Sulawesi Selatan. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil penyebaran kuesioner, dimana pernyataan kelima dari variabel kompetensi pegawai merupakan pernyataan dengan perolehan skor tertinggi, yang membuktikan bahwa karyawan menyadari bahwa peningkatan kecerdasan emosional karyawan sangat penting untuk meningkatkan tingkat kinerja pegawai dan 2). Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai DPRD Provinsi Sulawesi Selatan. Hal ini bisa dibuktikan dari hasil penyebaran kuesioner dimana pada pernyataan ke lima pada variabel lingkungan kerja

merupakan pernyataan dengan skor tertinggi, hal ini membuktikan bahwa pegawai sadar akan pentingnya fasilitas kerja yang disediakan oleh instansi, hal ini tentunya akan berdampak baik terhadap kinerja dari seorang pegawai. Oleh karena itu penyediaan fasilitas kerja dari instansi sangat penting untuk menunjang kinerja pegawai.

Saran-saran yang dapat diberikan untuk penelitian selanjutnya adalah sebagai berikut: 1). Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar kajian mengenai pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai DPRD dapat diperluas dengan memasukkan variabel-variabel lain seperti motivasi kerja, kepemimpinan, dan budaya organisasi guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif. Selain itu, pendekatan kualitatif atau campuran (mixed methods) juga dapat digunakan untuk menggali lebih dalam bagaimana aspek-aspek kompetensi—seperti pengetahuan, keterampilan, dan sikap—secara langsung memengaruhi efektivitas dan produktivitas kerja pegawai. Penelitian juga sebaiknya melibatkan berbagai tingkatan jabatan untuk mengidentifikasi perbedaan pengaruh kompetensi terhadap kinerja berdasarkan struktur organisasi yang ada di lingkungan kantor DPRD dan 2). Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai DPRD ditinjau lebih mendalam dengan mempertimbangkan aspek fisik, sosial, dan psikologis lingkungan kerja secara terpisah, guna mengetahui faktor mana yang paling dominan memengaruhi kinerja. Penelitian juga dapat diperluas dengan menambahkan variabel mediasi seperti kepuasan kerja atau stres kerja untuk memahami mekanisme hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja secara lebih komprehensif. Selain itu, studi komparatif antar bagian atau unit kerja dalam lingkungan DPRD juga akan memberikan gambaran yang lebih luas mengenai bagaimana kondisi lingkungan kerja yang ideal dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai secara menyeluruh.

Daftar Pustaka

- Ahmad, A. J., Mappamiring, M., & Mustari, N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik (KIMAP)*, 3(1), 287-298.
- Albert Wibi Rahman. (2015). Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Bagian Rawat Inap Pada Rumah Sakit Umum Daerah (Rsud) Petala Bumi Pekanbaru. *Jom Fekon*, 2(1), 10.
- Anshari, A. R. I., Mus, A. R., Serang, S., Manajemen, M., Indonesia, U. M., Ekonomi, F., & Indonesia, M. (2019). *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi Pengaruh Kompetensi , Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Datascric Cabang Makassar Pendahuluan*. 2(3).
- Apridani, A., Bambang Mantikei, & Achmad Syamsudin. (2021). Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Kecamatan Tanah Siang. *Journal Of Environment And Management*, 2(1), 82–88. <https://doi.org/10.37304/Jem.V2i1.2664>



- Ari Artha, A. (2019). Analisis Regresi Multivariat Pada Nilai Derajat Kesehatan Penduduk. *Jurnal Ilmiah Matematika*, 7(2301–9115), 2–5.
- As'ad Ajmal. (2021). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Yume : Journal Of Management*, 4(1), 191–200. <https://doi.org/10.37531/Yume.Vxix.344>
- Astuti, P., & Kurnia, M. (2020). *Pengaruh Kompetensi , Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Sebagai Intervening (Studi Empiris Pada Karyawan Universitas Muhammadiyah Magelang)*.
- Basori, M. A. N., Wawan Prahiawan, & Daenulhay. (2017). Pengaruh Kompetensi Karyawan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pt. Krakatau Bandar Samudera). *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa*, Vol. 1 (No. 2), 149–157. <http://jurnal.untirta.ac.id/index.php/jrbm>
- Djalante, A., Firman, A., & Natsir, M. (2022). Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sidenreng Rappang. *Yume: Journal Of Management*, 5(1), 253–260. <https://doi.org/10.37531/Yume.322.563>
- Effendhi, G. K., & Irbayuni, S. (2023). Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Mojokerto. *Ekonomis: Journal Of Economics And Business*, 7(2), 1433. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.V7i2.1280>
- Erwansyah, M., & Sulastini, H. (2018). *Pengaruh Kompetensi , Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Survey Pada Pt . Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Muara Teweh Kabupaten Barito Utara) Latar Belakang Tujuan Penelitian Tinjauan Teori*. 7(1).
- 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. <https://ppjp.ulm.ac.id/journal/index.php/bisnispembangunan/article/download/2764/2410>
- Fauzi, A., & Nugroho, G. (2024). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan Dan Kemasyarakatan*, 18(1), 558-580.
- Giovanni, N., & Ali, H. (2024). Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Kompetensi terhadap Kinerja (Pemanfaatan Artificial Intelligence dalam Systematic Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial (JMPIS)*, 5(3).
- Ghozali, H. I. (2018). *Metodologi Penelitian Skripsi Dan Tesis Bisnis*. Edisi Kedua. Jakarta: Pt. Raja Grafindo Persada.
- Hajali, I., Mahfudnrajamuddin, Suriyanti, & Putra, A. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Rakyat Indonesia



Kantor Cabang Makassar. *Tata Kelola: Jurnal Magister Manajemen Universitas Muslim Indonesia*, 8(1), 92–104.

Hartati, Y., Ratnasari, S. L., & Susanti, E. N. (2020). Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Indotirta Suaka. *Jurnal Dimensi*, 9(2), 294–306. <https://doi.org/10.33373/Dms.V9i2.2542>

Idayati, I., Surajiyo, S., & Hazalena, M. (2020). Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Lubuklinggau. *Jurnal Media Ekonomi (Jurmek)*, 25(3), 194–202. <https://doi.org/10.32767/Jurmek.V25i3.1134>

Indrianti, Fajariani, N., & Rasyid, R. A. (2023). Pengaruh Kompetensi, Kedisiplinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Smp Negeri 3 Kalukku Kabupaten Mamuju. *Seiko : Journal Of Management & Business*, 6(1), 327–335. <https://journal.steamkop.ac.id/index.php/seiko/article/view/5944/397>

Jelatu, H. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Penempatan Kerja Pada Kantor PT. Citra Bakti Persada Makassar. *Sistematis*, 1(1), 49-59.

Kambono, H., & Marpaung, E. I. (2020). Pengaruh Investasi Asing Dan Investasi Dalam Negeri Terhadap Perekonomian Indonesia. *Jurnal Akuntansi Maranatha*, 12(1), 137–145. <https://doi.org/10.28932/Jam.V12i1.2282>

Kitta, S., Nurhaeda, N., & Idris, M. (2023). Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jesya*, 6(1), 297–309. <https://doi.org/10.36778/Jesya.V6i1.933>

Krisnawati, N. K. D., & Bagia, I. W. (2021). Pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(1), 29-38.

Kusumasari, R. D. I., & Lukiastuti, F. (2020). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Pencarian Dan Pertolongan Semarang. *Magisma: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 8(1), 54–65. <https://doi.org/10.35829/Magisma.V1i1.69>

Lianasari, M., & Ahmadi, S. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Fokus Bisnis Media Pengkajian Manajemen Dan Akuntansi*, 21(1), 43–59. <https://doi.org/10.32639/Fokbis.V21i1.106>

Lumaela, M. P., Sahetapy, P., & Selanno, H. (2024). Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Syntax Admiration*, 5(7), 2802–2810. <https://doi.org/10.46799/Jsa.V5i7.1278>

Marten Wakdomi, Lucky O.H. Dotulung, & Merlinda H. C.H Pandawo. (2022). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kota Sorong Papua Barat. *Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pengendalian*



Penduduk Dan Keluarga Berencana Kota Sorong Papua Barat, 10(1), 858–868.

Mudayana, F. I., & Suryoko, S. (2016). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi Pt. Sai Apparel Industries Semarang). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis S1 Undip*, 5(1), 196–205.

Mulia Rizki, S. N. (2021). *Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kota Padang*.

Nurlindah, N., & Rahim, A. R. (2018). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Provinsi Sulawesi Selatan. *Competitiveness*, 7(2), 121-135.

Padang, R. Y. R., Marampa, A. M., & Ramba, D. (2024). Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tana Toraja. *Management Studies And Entrepreneurship Journal*, 5(2), 8839–8847.

Pujiyanto, N. D., Puspita, D. R., & Harsanto, B. T. (2017). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Persepsi Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Penyuluh Keluarga Berencana. *Masyarakat, Kebudayaan Dan Politik*, 30(3), 278. <https://doi.org/10.20473/mkp.v30i32017.278-289>

Revita, M. (2015). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Sigi. *Katalogis*, 3(9), 172.

Safitri, I. R., & Martono, A. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Fajar Mekar Indah Jakarta Selatan). *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya*, 3(3), 108-113.

Samantha, R., & Almalik, D. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perum Damri Jakarta. *Tjyybjb.Ac.Cn*, 3(2), 58–66. <http://www.tjyybjb.ac.cn/cn/article/download/articlefile.do?attachtype=pdf&id=9987>

Saputri, E. A. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Lingkungan Kerja Map Fahion Tunjungan Plaza Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 10(3), 1–17.

Sundari, G. D., & Putri, E. R. (2023). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Pemediator. *Jurnal Mirai Management*, 8(2), 127–138.

Victoria, E., & Edalmen, E. (2024). Peran kepuasan kerja sebagai mediasi pada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 6(3), 580-589.



Wardana, R. P., & Prasetyo, I. (2023). Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Thyssenkrupp Technologies Indonesia Cabang Surabaya. *Jurnal Manajerial Bisnis*, 6(1), 44–58. <https://doi.org/10.37504/Jmb.V6i1.479>

Warongan, B. U., Dotulong, L. O., & Lumintang, G. G. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Jordan Bakery Tomohon. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(1), 963-972.