

Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sulawesi Selatan

Faizah Sabinah Maqiyah Busaeri^{1*}, Achmad Gani², Muhsin Wahid³, Sahari Djafar⁴, Imran Tajuddin⁵
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia, Indonesia^{1*}
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia, Indonesia^{2,3,4}
email korespondensi : faizahbusaeri@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sulawesi Selatan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian berjumlah 50 pegawai, sedangkan sampel yang dianalisis sebanyak 44 responden yang ditentukan melalui teknik simple random sampling. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner berskala Likert dan dianalisis dengan regresi linear berganda menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan koefisien regresi sebesar 0,803, nilai t sebesar 9,355, dan nilai signifikansi kurang dari 0,001. Lingkungan kerja memiliki arah pengaruh positif, tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan koefisien regresi sebesar 0,013, nilai t sebesar 1,107, dan nilai signifikansi sebesar 0,275. Secara simultan, kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai F sebesar 43,924 dan signifikansi kurang dari 0,001. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,682 menunjukkan bahwa 68,2% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kompetensi dan lingkungan kerja. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja pegawai terutama memerlukan penguatan kompetensi, sedangkan perbaikan lingkungan kerja tetap dibutuhkan sebagai kondisi pendukung agar kemampuan pegawai dapat diterapkan secara optimal.

Kata Kunci: Kompetensi; Lingkungan Kerja; Kinerja Pegawai; Organisasi Publik; Sumber Daya Manusia

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

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan unsur yang menentukan keberhasilan organisasi karena seluruh rencana, kebijakan, dan pelayanan pada akhirnya dijalankan oleh pegawai. Dalam organisasi sektor publik, peranan pegawai menjadi semakin penting karena hasil kerja mereka tidak hanya dinilai berdasarkan pencapaian target internal, tetapi juga berdasarkan kualitas pelayanan yang diterima masyarakat. Organisasi dapat memiliki struktur, teknologi, dan anggaran yang memadai, tetapi tujuan yang telah ditetapkan akan sulit dicapai apabila pegawai tidak memiliki kemampuan yang sesuai dengan tugasnya. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia harus diarahkan pada upaya memastikan bahwa setiap pegawai memiliki pengetahuan, keterampilan, sikap, dan tanggung jawab yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan secara efektif.

Kinerja pegawai pada dasarnya menggambarkan hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Kinerja dapat dilihat melalui kualitas pekerjaan, kuantitas hasil, ketepatan waktu, kemampuan bekerja sama, tanggung jawab, dan kepatuhan terhadap prosedur. Wibowo (2008) menjelaskan bahwa kinerja tidak hanya berkaitan dengan hasil akhir, tetapi juga dengan proses kerja yang menunjukkan bagaimana seseorang menggunakan kompetensi dan sumber daya yang tersedia. Dalam instansi pemerintah, kinerja pegawai menjadi indikator penting karena berhubungan langsung dengan ketepatan pelayanan, pelaksanaan program, penggunaan anggaran, serta kemampuan organisasi memenuhi kebutuhan masyarakat.

Salah satu faktor yang diperkirakan kuat memengaruhi kinerja adalah kompetensi. Spencer dan Spencer (1993) memandang kompetensi sebagai karakteristik mendasar yang melekat pada individu dan memiliki hubungan sebab akibat dengan kinerja yang efektif atau unggul. Kompetensi tidak hanya terdiri atas pengetahuan dan keterampilan yang mudah diamati, tetapi juga meliputi konsep diri, sifat, nilai, dan motif yang mendorong seseorang bertindak. Pegawai yang memahami pekerjaannya, memiliki keterampilan yang sesuai, dan mampu menyesuaikan diri dengan tuntutan tugas akan lebih mudah menyelesaikan pekerjaan secara tepat, mengurangi kesalahan, serta menghasilkan pelayanan yang berkualitas.

Kompetensi juga menjadi dasar dalam penempatan dan pengembangan pegawai. Ketidakesesuaian antara kemampuan individu dan tuntutan jabatan dapat menimbulkan keterlambatan, ketergantungan kepada pegawai lain, rendahnya kualitas keputusan, serta meningkatnya kesalahan administrasi. Sebaliknya, pegawai yang memiliki kompetensi sesuai bidang tugas dapat bekerja dengan lebih mandiri dan percaya diri. Elizar dan Tanjung (2018) menunjukkan bahwa kompetensi bersama pelatihan dan lingkungan kerja berkaitan dengan peningkatan kinerja pegawai. Ismail (2023) juga menemukan bahwa kompetensi memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada organisasi sektor publik. Temuan tersebut menegaskan bahwa organisasi perlu melihat kompetensi sebagai kebutuhan yang harus dikembangkan secara berkelanjutan, bukan sekadar sebagai persyaratan administratif.

Selain kompetensi, lingkungan kerja merupakan faktor yang dapat membentuk kenyamanan dan perilaku pegawai dalam menjalankan tugas. Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik, seperti pencahayaan, sirkulasi udara, kebersihan, tata ruang, keamanan, serta ketersediaan fasilitas, dan kondisi nonfisik, seperti komunikasi, hubungan antarpegawai, dukungan pimpinan, kejelasan pembagian tugas, dan suasana kerja. Sedarmayanti (2018) menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat membantu pegawai bekerja secara sehat, aman, dan nyaman. Kondisi tersebut penting karena pegawai menghabiskan sebagian besar waktu kerjanya di dalam lingkungan organisasi.

Herzberg (1959) menempatkan kondisi kerja sebagai salah satu faktor higienis yang dapat mencegah munculnya ketidakpuasan. Lingkungan kerja yang buruk belum tentu menjadi satu-satunya penyebab rendahnya kinerja, tetapi dapat menghambat pegawai dalam menerapkan kemampuan yang dimiliki.

Fasilitas yang tidak memadai, komunikasi yang lemah, ruang kerja yang tidak nyaman, atau hubungan yang kurang harmonis dapat menurunkan konsentrasi dan memperlambat proses kerja. Sebaliknya, lingkungan yang kondusif memberi ruang bagi pegawai untuk berkoordinasi, berkonsentrasi, dan menyelesaikan pekerjaan dengan lebih tertib.

Hasil penelitian terdahulu mengenai lingkungan kerja dan kinerja belum sepenuhnya konsisten. Parashakti et al. (2020) menemukan bahwa lingkungan kerja dan kompetensi memberikan pengaruh positif terhadap kinerja, baik secara langsung maupun melalui motivasi. Ismail (2023) juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Shofiyah et al. (2025) menegaskan bahwa kompetensi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja secara bersama-sama menciptakan kondisi yang mendukung peningkatan kinerja. Namun, tidak seluruh penelitian menemukan pengaruh lingkungan kerja yang signifikan ketika variabel lain yang lebih dominan dimasukkan dalam model. Perbedaan ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dapat berfungsi sebagai penentu langsung dalam satu organisasi, tetapi hanya menjadi faktor pendukung dalam organisasi lain.

Kantor Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sulawesi Selatan merupakan organisasi pemerintah daerah yang memiliki tanggung jawab dalam pelaksanaan kebijakan dan pelayanan pada bidang kelautan dan perikanan. Pelaksanaan tugas tersebut membutuhkan pegawai yang mampu memahami regulasi, menyusun program, mengelola administrasi, berkoordinasi dengan berbagai pihak, dan memberikan pelayanan secara tepat. Berdasarkan informasi awal penelitian, jumlah pegawai pada kantor tersebut sebanyak 50 orang yang terdiri atas pegawai struktural, fungsional, dan staf administrasi. Keragaman tugas dan latar belakang pegawai menjadikan kompetensi dan lingkungan kerja sebagai aspek yang perlu diperhatikan dalam upaya menjaga konsistensi kinerja.

Fenomena yang menjadi dasar penelitian adalah masih adanya perbedaan kemampuan dalam menyelesaikan tugas, ketepatan waktu kerja, dan pencapaian target. Sebagian pekerjaan membutuhkan ketelitian dan penguasaan teknis, sementara pengembangan kompetensi belum selalu berlangsung secara merata. Di sisi lain, kondisi fasilitas, koordinasi, hubungan kerja, dan dukungan terhadap proses kerja belum tentu dirasakan sama oleh seluruh pegawai. Permasalahan tersebut dapat menimbulkan kesenjangan antara standar kerja organisasi dan hasil yang dicapai. Apabila tidak ditangani, organisasi berisiko mengalami keterlambatan pelayanan, penumpukan pekerjaan, serta ketergantungan pada pegawai tertentu.

Penelitian ini memusatkan perhatian pada kompetensi dan lingkungan kerja sebagai dua faktor yang diperkirakan memengaruhi kinerja pegawai. Kompetensi mewakili kapasitas internal pegawai untuk menjalankan pekerjaan, sedangkan lingkungan kerja mewakili kondisi organisasi yang mendukung atau menghambat penerapan kapasitas tersebut. Kedua variabel tersebut perlu diuji secara bersamaan agar dapat diketahui apakah kinerja lebih banyak

ditentukan oleh kemampuan pegawai, kondisi kerja, atau kombinasi keduanya. Pendekatan ini relevan bagi organisasi publik karena kebijakan pengembangan sumber daya manusia perlu disusun berdasarkan faktor yang benar-benar memberikan kontribusi terhadap kinerja.

Kebaruan praktis penelitian ini terletak pada penyediaan bukti empiris pada konteks Kantor Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sulawesi Selatan. Penelitian tidak hanya menilai arah hubungan, tetapi juga membandingkan besarnya kontribusi kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja. Hasil tersebut dapat membantu pimpinan menentukan prioritas kebijakan. Apabila kompetensi menjadi faktor yang lebih dominan, maka pelatihan, penempatan, pembinaan, dan pengembangan pegawai harus menjadi agenda utama. Apabila lingkungan kerja memberikan pengaruh yang kuat, maka perbaikan fasilitas, komunikasi, dan sistem kerja perlu dipercepat.

Berdasarkan uraian tersebut, tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai, menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, serta menganalisis pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sulawesi Selatan. Penelitian diharapkan memberi manfaat teoritis bagi pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia dan manfaat praktis bagi organisasi dalam menyusun kebijakan peningkatan kinerja pegawai secara lebih terarah.

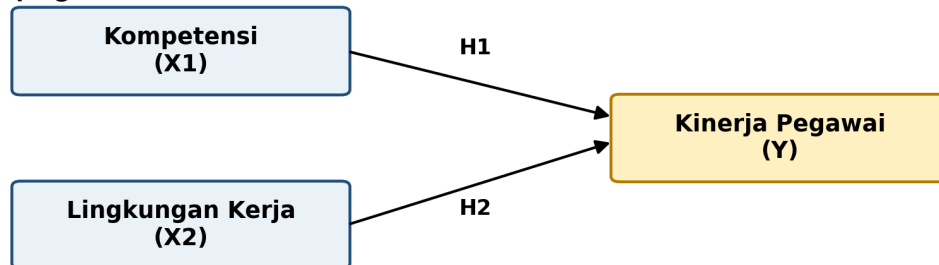
Pengembangan Hipotesis

Kompetensi mencerminkan kapasitas pegawai dalam memahami dan menyelesaikan pekerjaan. Semakin baik pengetahuan, keterampilan, sikap, dan pengalaman yang dimiliki pegawai, semakin besar kemungkinan pegawai menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan standar organisasi. Spencer dan Spencer (1993) menjelaskan bahwa karakteristik kompetensi berkaitan dengan kinerja efektif. Hasil penelitian Elizar dan Tanjung (2018), Parashakti et al. (2020), serta Ismail (2023) juga menunjukkan adanya hubungan positif antara kompetensi dan kinerja. Berdasarkan landasan tersebut, hipotesis pertama dirumuskan sebagai berikut. **H1: Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.**

Lingkungan kerja memberikan kondisi yang memengaruhi kenyamanan, konsentrasi, komunikasi, dan koordinasi pegawai. Lingkungan fisik dan nonfisik yang mendukung dapat mengurangi hambatan kerja dan memungkinkan pegawai menyelesaikan tugas secara lebih teratur. Herzberg (1959) menempatkan kondisi kerja sebagai faktor yang mencegah ketidakpuasan, sedangkan Al-Omari dan Okasheh (2017) serta Athirah Saidi et al. (2019) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berkaitan dengan kinerja. Berdasarkan penjelasan tersebut, hipotesis kedua dirumuskan sebagai berikut. **H2: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.**

Kompetensi dan lingkungan kerja memiliki fungsi yang berbeda tetapi saling melengkapi. Kompetensi menyediakan kemampuan untuk bekerja, sedangkan lingkungan kerja menyediakan kondisi yang memungkinkan kemampuan tersebut diterapkan. Pegawai yang kompeten dapat mengalami hambatan apabila kondisi

kerja tidak mendukung, sementara lingkungan kerja yang baik tidak akan menghasilkan kinerja optimal apabila pegawai tidak memiliki kemampuan yang sesuai. Dengan demikian, hipotesis ketiga dirumuskan sebagai berikut. **H3: Kompetensi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.**



H3: Kompetensi dan lingkungan kerja secara simultan memengaruhi kinerja pegawai

Gambar 1. Kerangka konseptual penelitian

Metode Analisis

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif. Pendekatan kuantitatif digunakan karena penelitian berupaya mengukur hubungan antara kompetensi, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai melalui data numerik. Desain asosiatif digunakan untuk mengetahui arah dan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Sugiyono (2017) menjelaskan bahwa penelitian kuantitatif digunakan untuk menguji hipotesis melalui pengukuran variabel dan analisis statistik. Penelitian dilaksanakan pada Kantor Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sulawesi Selatan.

Populasi penelitian berjumlah 50 pegawai yang terdiri atas pegawai struktural, fungsional, dan staf administrasi. Sampel penelitian berjumlah 44 responden. Pemilihan responden dilakukan menggunakan simple random sampling agar setiap anggota populasi memiliki peluang untuk dipilih. Jumlah sampel tersebut telah mencakup sebagian besar populasi sehingga dipandang mampu memberikan gambaran mengenai kompetensi, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai pada organisasi yang diteliti.

Data penelitian bersumber dari data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner. Setiap pernyataan diukur menggunakan skala Likert yang menunjukkan tingkat persetujuan responden. Penggunaan kuesioner dipilih karena variabel kompetensi, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai memerlukan penilaian yang terstruktur dan seragam. Selain data primer, penelitian memanfaatkan data pendukung berupa informasi mengenai jumlah pegawai, struktur tugas, serta kondisi umum organisasi.

Kompetensi sebagai variabel bebas pertama diartikan sebagai kemampuan dasar pegawai yang mendukung pelaksanaan pekerjaan. Pengukuran kompetensi mengacu pada pengetahuan, keterampilan, sikap, pemahaman tugas, pengalaman, dan kemampuan menyesuaikan diri terhadap tuntutan kerja. Lingkungan kerja sebagai variabel bebas kedua mencakup lingkungan fisik dan nonfisik, termasuk kenyamanan ruang kerja, fasilitas, kebersihan, keamanan, komunikasi, hubungan antarpegawai, dan dukungan pimpinan. Kinerja pegawai

sebagai variabel terikat mencakup kualitas hasil kerja, kuantitas pekerjaan, ketepatan waktu, tanggung jawab, kerja sama, dan kepatuhan terhadap prosedur.

Sebelum analisis regresi dilakukan, instrumen penelitian dievaluasi melalui uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas digunakan untuk menilai kemampuan setiap butir dalam mengukur variabel yang dimaksud, sedangkan uji reliabilitas digunakan untuk menilai konsistensi jawaban. Instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's alpha memenuhi batas minimal 0,70. Berdasarkan pengujian awal yang dilakukan dalam penelitian, instrumen dinyatakan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Analisis data dilakukan secara bertahap. Analisis deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran umum mengenai variabel penelitian dan karakteristik data. Selanjutnya, regresi linear berganda digunakan untuk menguji pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Persamaan regresi yang digunakan adalah $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$, dengan Y sebagai kinerja pegawai, X1 sebagai kompetensi, X2 sebagai lingkungan kerja, a sebagai konstanta, b1 dan b2 sebagai koefisien regresi, serta e sebagai kesalahan pengganggu.

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh parsial setiap variabel bebas terhadap kinerja pegawai. Hipotesis parsial dinyatakan didukung apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Uji F digunakan untuk menilai kelayakan model dan pengaruh kompetensi serta lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai. Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui proporsi variasi kinerja pegawai yang dapat dijelaskan oleh model. Seluruh pengolahan data dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS.

Tabel 1. Ringkasan desain dan operasionalisasi penelitian

Komponen	Keterangan
Pendekatan penelitian	Kuantitatif dengan desain asosiatif
Lokasi penelitian	Kantor Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sulawesi Selatan
Populasi	50 pegawai
Sampel	44 responden
Teknik sampling	Simple random sampling
Teknik pengumpulan data	Kuesioner dengan skala Likert
Variabel bebas	Kompetensi (X1) dan lingkungan kerja (X2)
Variabel terikat	Kinerja pegawai (Y)
Teknik analisis	Analisis deskriptif, regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi
Perangkat analisis	SPSS

Sumber: Data penelitian diolah, 2026.

Tabel 2. Operasionalisasi variabel penelitian

Variabel	Definisi operasional	Indikator utama	Rujukan
Kompetensi (X1)	Karakteristik dan kemampuan pegawai yang mendukung penyelesaian pekerjaan	Pengetahuan; keterampilan; pemahaman tugas; sikap profesional; pengalaman; kemampuan beradaptasi	Spencer dan Spencer (1993); Mangkunegara (2014)
Lingkungan kerja (X2)	Kondisi fisik dan nonfisik yang dirasakan pegawai selama menjalankan pekerjaan	Fasilitas; kenyamanan; kebersihan; keamanan; komunikasi; hubungan kerja; dukungan pimpinan	Herzberg (1959); Sedarmayanti (2018)
Kinerja pegawai (Y)	Hasil dan proses kerja pegawai dalam memenuhi tanggung jawab organisasi	Kualitas; kuantitas; ketepatan waktu; tanggung jawab; kerja sama; kepatuhan	Wibowo (2008); Mangkunegara (2014)

Sumber: Dikembangkan dari landasan teori penelitian.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Analisis regresi dilakukan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa konstanta model sebesar 0,707. Koefisien regresi kompetensi sebesar 0,803, sedangkan koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,013. Dengan demikian, persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 0,707 + 0,803X_1 + 0,013X_2 + e$. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa kompetensi dan lingkungan kerja memiliki arah hubungan positif dengan kinerja pegawai.

Nilai koefisien kompetensi yang jauh lebih besar dibandingkan koefisien lingkungan kerja menunjukkan bahwa kompetensi merupakan variabel yang memberikan kontribusi lebih dominan dalam model. Apabila kompetensi meningkat satu satuan dengan lingkungan kerja dianggap tetap, kinerja pegawai diperkirakan meningkat sebesar 0,803 satuan. Sementara itu, peningkatan satu satuan lingkungan kerja dengan kompetensi dianggap tetap diperkirakan meningkatkan kinerja sebesar 0,013 satuan. Koefisien yang kecil pada lingkungan kerja menunjukkan bahwa perubahan kondisi kerja tidak memberikan perubahan langsung yang besar terhadap kinerja pada sampel penelitian.

Tabel 3. Hasil analisis regresi linear berganda

Variabel	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
Konstanta	0,707	0,386	-	1,832	0,074
Kompetensi	0,803	0,086	0,825	9,355	<0,001
Lingkungan kerja	0,013	0,012	0,098	1,107	0,275

Variabel terikat: Kinerja pegawai. Sumber: Data penelitian diolah dengan SPSS.

Pengujian Hipotesis Parsial

Hasil uji t menunjukkan bahwa kompetensi memiliki nilai t sebesar 9,355 dengan nilai signifikansi kurang dari 0,001. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, sehingga H1 diterima. Artinya, kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai beta terstandarisasi sebesar 0,825 menunjukkan bahwa kompetensi merupakan prediktor yang kuat dalam menjelaskan perubahan kinerja pegawai. Hasil ini juga menunjukkan bahwa peningkatan kemampuan pegawai akan diikuti oleh peningkatan hasil kerja apabila faktor lain berada dalam kondisi tetap.

Lingkungan kerja memiliki nilai t sebesar 1,107 dengan nilai signifikansi sebesar 0,275. Nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga H_2 tidak diterima. Artinya, lingkungan kerja memiliki arah pengaruh positif, tetapi pengaruh tersebut tidak signifikan secara statistik. Hasil ini tidak berarti bahwa lingkungan kerja tidak penting. Temuan tersebut menunjukkan bahwa dalam model yang dianalisis, variasi lingkungan kerja belum mampu menjelaskan perubahan kinerja secara langsung setelah kompetensi dimasukkan sebagai prediktor.

Tabel 4. Ringkasan pengujian hipotesis parsial

Hipotesis	Hubungan	Koefisien	t	Sig.	Keputusan
H1	Kompetensi → Kinerja pegawai	0,803	9,355	<0,001	Diterima
H2	Lingkungan kerja → Kinerja pegawai	0,013	1,107	0,275	Tidak diterima

Kriteria keputusan: signifikansi < 0,05. Sumber: Data penelitian diolah dengan SPSS.

Pengujian Hipotesis Simultan

Hasil uji F menunjukkan nilai F sebesar 43,924 dengan nilai signifikansi kurang dari 0,001. Nilai tersebut menunjukkan bahwa model regresi secara keseluruhan signifikan. Dengan demikian, kompetensi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sehingga H_3 diterima. Hasil uji F tidak berarti bahwa kedua variabel secara individual pasti signifikan. Uji F menunjukkan bahwa kombinasi variabel dalam model memiliki kemampuan menjelaskan kinerja, sedangkan hasil uji t tetap menjadi dasar untuk menilai pengaruh masing-masing variabel.

Tabel 5. Hasil uji F atau pengujian simultan

Model	Jumlah Kuadrat	df	Rata-rata Kuadrat	F	Sig.
Regresi	4,595	2	2,297	43,924	<0,001
Residual	2,144	41	0,052	-	-
Total	6,739	43	-	-	-

Prediktor: kompetensi dan lingkungan kerja. Variabel terikat: kinerja pegawai. Sumber: Data penelitian diolah dengan SPSS.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi dihitung berdasarkan perbandingan jumlah kuadrat regresi dengan jumlah kuadrat total. Nilai R^2 yang diperoleh sebesar 0,682. Hal ini berarti bahwa 68,2% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kompetensi dan lingkungan kerja, sedangkan 31,8% sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model, seperti motivasi, disiplin kerja, kepemimpinan, kepuasan kerja, budaya organisasi, beban kerja, dan sistem penghargaan. Nilai adjusted R^2 sebesar 0,666 menunjukkan bahwa kemampuan penjelasan model tetap berada pada tingkat yang kuat setelah mempertimbangkan jumlah prediktor dan ukuran sampel.

Nilai korelasi berganda sebesar 0,826 menunjukkan hubungan yang kuat antara kombinasi kompetensi dan lingkungan kerja dengan kinerja pegawai. Namun, tingginya kemampuan penjelasan model terutama didorong oleh kompetensi, sebagaimana terlihat dari nilai beta terstandarisasi sebesar 0,825. Oleh karena itu, kebijakan peningkatan kinerja sebaiknya tidak hanya melihat nilai R^2 secara keseluruhan, tetapi juga mempertimbangkan kontribusi parsial setiap variabel.

Tabel 6. Koefisien determinasi model penelitian

R	R ²	Adjusted R ²	Std. Error of Estimate
0,826	0,682	0,666	0,228

Nilai dihitung berdasarkan tabel ANOVA: SSR = 4,595; SST = 6,739; n = 44; k = 2.

Pembahasan

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menunjukkan bahwa kemampuan yang dimiliki pegawai menjadi faktor utama dalam menjelaskan perbedaan hasil kerja. Pegawai yang memiliki pengetahuan mengenai tugas, keterampilan teknis, pengalaman, sikap profesional, dan kemampuan beradaptasi akan lebih mudah memahami instruksi, menentukan langkah kerja, dan menyelesaikan tanggung jawab secara tepat. Kompetensi juga membantu pegawai mengurangi kesalahan karena pekerjaan dilaksanakan berdasarkan pemahaman dan keterampilan yang memadai.

Nilai beta kompetensi sebesar 0,825 memperlihatkan bahwa kontribusi kompetensi terhadap kinerja tergolong kuat. Besarnya nilai tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pada organisasi yang diteliti lebih banyak berkaitan dengan kualitas individu pegawai daripada perubahan kondisi kerja. Hal ini dapat terjadi karena tugas pada Dinas Kelautan dan Perikanan membutuhkan pemahaman administratif, kemampuan teknis, koordinasi, serta ketelitian. Ketika kompetensi pegawai sesuai dengan tuntutan pekerjaan, proses kerja dapat berlangsung lebih cepat dan hasil yang diperoleh lebih sesuai dengan standar.

Temuan ini sejalan dengan teori kompetensi Spencer dan Spencer (1993), yang menyatakan bahwa kompetensi merupakan karakteristik dasar yang berhubungan dengan kinerja efektif. Pengetahuan dan keterampilan memang menjadi bagian yang mudah dilihat, tetapi sikap, konsep diri, sifat, dan motif juga menentukan bagaimana pegawai menggunakan kemampuannya. Pegawai yang memiliki keterampilan tetapi tidak memiliki tanggung jawab atau dorongan untuk berprestasi belum tentu menghasilkan kinerja yang tinggi. Dengan demikian, pengembangan kompetensi perlu mencakup aspek teknis dan perilaku.

Hasil penelitian juga mendukung temuan Ismail (2023) bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada organisasi publik. Parashakti et al. (2020) menunjukkan bahwa kompetensi dapat meningkatkan kinerja secara langsung dan melalui peningkatan motivasi. Elizar dan Tanjung (2018) juga menegaskan bahwa kompetensi bersama pelatihan dan lingkungan kerja menjadi faktor yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Kesamaan temuan tersebut menunjukkan bahwa kompetensi memiliki peranan yang relatif konsisten pada berbagai organisasi.

Secara praktis, hasil ini menuntut organisasi melakukan pemetaan kompetensi secara berkala. Pemetaan dibutuhkan untuk melihat kesesuaian antara kemampuan pegawai dan tuntutan jabatan. Pegawai yang memiliki kesenjangan kompetensi perlu diberikan pelatihan, pendampingan, rotasi, atau kesempatan belajar yang sesuai. Pelatihan tidak boleh dilakukan hanya untuk memenuhi program tahunan, tetapi harus didasarkan pada kebutuhan nyata pekerjaan.

Evaluasi setelah pelatihan juga diperlukan untuk mengetahui apakah pengetahuan yang diberikan benar-benar diterapkan dalam proses kerja.

Pimpinan juga perlu memperhatikan penempatan pegawai. Penempatan yang tidak sesuai dengan pendidikan, pengalaman, atau kemampuan dapat menurunkan kecepatan dan kualitas kerja. Sebaliknya, penempatan yang tepat memungkinkan pegawai menggunakan kemampuan secara optimal. Selain itu, transfer pengetahuan antarpegawai perlu diperkuat agar kompetensi tidak hanya terkonsentrasi pada individu tertentu. Forum berbagi pengalaman, dokumentasi prosedur, dan pendampingan oleh pegawai yang lebih berpengalaman dapat membantu membangun kompetensi organisasi secara kolektif.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki arah pengaruh positif, tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Arah positif berarti bahwa kondisi kerja yang lebih baik cenderung diikuti oleh peningkatan kinerja. Namun, nilai signifikansi sebesar 0,275 menunjukkan bahwa bukti statistik belum cukup untuk menyatakan bahwa lingkungan kerja secara langsung menentukan kinerja pada sampel penelitian. Temuan ini harus dibaca secara hati-hati dan tidak disimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki arti bagi organisasi.

Tidak signifikannya pengaruh lingkungan kerja dapat disebabkan oleh beberapa kemungkinan. Pertama, kondisi lingkungan kerja yang dirasakan responden mungkin relatif seragam sehingga variasinya tidak cukup besar untuk menjelaskan perbedaan kinerja. Kedua, kompetensi memiliki kontribusi yang sangat dominan dan menyerap sebagian besar kemampuan penjelasan model. Ketiga, pegawai mungkin tetap mampu bekerja dalam kondisi lingkungan yang belum optimal karena telah terbiasa dengan prosedur dan tuntutan organisasi. Keempat, pengaruh lingkungan kerja dapat muncul melalui variabel lain, seperti kepuasan kerja, motivasi, komitmen, atau disiplin, yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

Dalam teori dua faktor Herzberg (1959), kondisi kerja termasuk faktor higienis. Faktor tersebut lebih berfungsi untuk mencegah ketidakpuasan daripada secara langsung menghasilkan prestasi tinggi. Penjelasan ini relevan dengan hasil penelitian. Lingkungan yang nyaman, aman, dan mendukung tetap penting agar pegawai tidak mengalami gangguan dan ketidakpuasan. Namun, peningkatan lingkungan kerja saja belum tentu menghasilkan peningkatan kinerja apabila pegawai tidak memiliki kompetensi, motivasi, atau kejelasan tujuan kerja.

Hasil penelitian ini berbeda dengan Ismail (2023), Parashakti et al. (2020), dan Shofiyah et al. (2025), yang menemukan pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja. Perbedaan hasil dapat berasal dari karakteristik organisasi, ukuran sampel, variasi kondisi kerja, indikator yang digunakan, dan kombinasi variabel dalam model. Pada organisasi dengan perbedaan kondisi fasilitas dan hubungan kerja yang besar, lingkungan kerja lebih mungkin terlihat sebagai prediktor langsung. Pada penelitian ini, kontribusi lingkungan kerja relatif kecil ketika dianalisis bersama kompetensi.

Meskipun tidak signifikan, organisasi tetap perlu memperbaiki lingkungan kerja. Kondisi fisik yang memadai mendukung kesehatan, keselamatan, dan kenyamanan pegawai. Fasilitas yang sesuai membantu pegawai menyelesaikan tugas tanpa hambatan teknis. Lingkungan nonfisik juga perlu diperhatikan melalui komunikasi yang terbuka, pembagian tugas yang jelas, hubungan kerja yang harmonis, serta dukungan pimpinan. Perbaikan tersebut bukan hanya ditujukan untuk menghasilkan perubahan statistik jangka pendek, tetapi untuk menjaga keberlanjutan proses kerja dan mencegah munculnya ketidakpuasan.

Pimpinan sebaiknya tidak menggunakan hasil tidak signifikan sebagai alasan mengabaikan lingkungan kerja. Hasil penelitian hanya menunjukkan bahwa dalam model ini, lingkungan kerja belum menjadi penjas langsung yang kuat terhadap kinerja. Lingkungan kerja tetap dapat menjadi prasyarat bagi penerapan kompetensi. Pegawai yang kompeten membutuhkan fasilitas, informasi, koordinasi, dan suasana kerja yang memungkinkan kemampuan mereka digunakan. Dengan kata lain, lingkungan kerja berfungsi sebagai faktor pendukung yang menjaga agar kompetensi dapat diterjemahkan menjadi hasil kerja.

Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja secara Simultan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji simultan menunjukkan bahwa kompetensi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai F sebesar 43,924 dengan signifikansi kurang dari 0,001 menunjukkan bahwa model yang digunakan layak untuk menjelaskan kinerja. Temuan ini memperlihatkan bahwa kinerja tidak berdiri sendiri, tetapi terbentuk melalui interaksi antara kemampuan individu dan kondisi organisasi. Meskipun lingkungan kerja tidak signifikan secara parsial, keberadaannya tetap menjadi bagian dari kombinasi faktor yang menjelaskan kinerja.

Koefisien determinasi sebesar 0,682 menunjukkan bahwa model memiliki kemampuan penjelasan yang kuat. Sebanyak 68,2% variasi kinerja dapat dijelaskan oleh kompetensi dan lingkungan kerja. Nilai tersebut menunjukkan bahwa kedua variabel relevan dalam pengelolaan sumber daya manusia pada objek penelitian. Namun, organisasi tidak boleh mengabaikan 31,8% variasi yang berasal dari faktor lain. Motivasi, disiplin, kepemimpinan, kepuasan kerja, budaya organisasi, beban kerja, sistem penghargaan, dan kejelasan karier dapat menjadi penjas tambahan yang perlu dipertimbangkan.

Secara konseptual, kompetensi dan lingkungan kerja menggambarkan dua sisi pengelolaan kinerja. Kompetensi merupakan modal yang melekat pada pegawai, sedangkan lingkungan kerja merupakan kondisi tempat modal tersebut digunakan. Apabila organisasi hanya memperbaiki fasilitas tanpa meningkatkan kemampuan pegawai, hasil kerja belum tentu berubah secara berarti. Sebaliknya, peningkatan kompetensi dapat terhambat apabila sistem kerja, fasilitas, komunikasi, dan hubungan organisasi tidak mendukung. Oleh karena itu, kebijakan peningkatan kinerja sebaiknya menggabungkan pengembangan pegawai dan perbaikan proses kerja.

Hasil simultan juga memberikan pesan bahwa pimpinan perlu menghindari kebijakan yang bersifat parsial. Program pelatihan harus diikuti dengan pemberian

kesempatan menerapkan pengetahuan baru. Perbaikan fasilitas harus diikuti dengan penyusunan prosedur yang jelas. Evaluasi kinerja harus disertai umpan balik dan pembinaan. Dengan pendekatan yang terintegrasi, kompetensi tidak berhenti pada pengetahuan individu, tetapi berubah menjadi kapasitas organisasi yang mendukung pencapaian tujuan.

Temuan penelitian memiliki implikasi penting bagi organisasi publik. Kinerja pegawai berkaitan dengan kecepatan dan kualitas pelayanan, sehingga peningkatan kompetensi perlu diarahkan pada kebutuhan pelayanan dan program organisasi. Pengembangan kompetensi teknis, administrasi, digital, komunikasi, dan koordinasi akan membantu pegawai merespons perubahan kebijakan dan kebutuhan masyarakat. Pada saat yang sama, lingkungan kerja harus menjamin bahwa pegawai memperoleh informasi, fasilitas, dan dukungan yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menegaskan bahwa kompetensi merupakan faktor prioritas, sedangkan lingkungan kerja merupakan faktor pendukung. Prioritas tidak berarti bahwa salah satu faktor dapat diabaikan. Organisasi perlu mengalokasikan sumber daya secara proporsional dengan memberikan perhatian utama pada pengembangan kompetensi, tanpa meninggalkan perbaikan fasilitas dan hubungan kerja. Strategi tersebut akan lebih realistis karena didasarkan pada kontribusi empiris setiap variabel terhadap kinerja.

Simpulan, Saran dan Rekomendasi

Penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sulawesi Selatan. Kompetensi menjadi faktor yang paling dominan dalam model, dengan koefisien regresi sebesar 0,803 dan beta terstandarisasi sebesar 0,825. Temuan ini menegaskan bahwa pengetahuan, keterampilan, pengalaman, sikap profesional, dan kemampuan menyesuaikan diri dengan pekerjaan memiliki peranan penting dalam meningkatkan kualitas, ketepatan waktu, dan efektivitas hasil kerja pegawai. Sementara itu, lingkungan kerja memiliki arah pengaruh positif, tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja lebih berfungsi sebagai kondisi pendukung yang menjaga kenyamanan, kelancaran, dan koordinasi kerja, tetapi belum menjadi faktor utama yang secara langsung menentukan kinerja setelah kompetensi diperhitungkan.

Secara simultan, kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Model penelitian mampu menjelaskan 68,2% variasi kinerja, sedangkan 31,8% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Hasil ini memperkuat pandangan bahwa peningkatan kinerja pada organisasi publik tidak hanya ditentukan oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh kondisi organisasi yang memungkinkan kompetensi tersebut diterapkan secara optimal. Temuan ini juga sejalan dengan teori kompetensi Spencer dan Spencer yang menempatkan pengetahuan, keterampilan, sikap, dan motif sebagai dasar kinerja, serta teori Herzberg yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja lebih berperan sebagai faktor pendukung dan pencegah ketidakpuasan daripada sebagai pendorong utama prestasi.

Kantor Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sulawesi Selatan perlu menempatkan pengembangan kompetensi sebagai prioritas utama dalam pengelolaan sumber daya manusia. Organisasi dapat melakukan pemetaan kompetensi pada setiap jabatan, membandingkannya dengan kemampuan aktual pegawai, kemudian menggunakan hasilnya sebagai dasar penyusunan pelatihan, pendampingan, rotasi, penempatan, dan pengembangan karier. Program pengembangan sebaiknya disusun berdasarkan kebutuhan pekerjaan agar tidak bersifat umum dan benar-benar mampu memperbaiki kesenjangan kompetensi yang ditemukan.

Organisasi juga perlu membangun sistem pembelajaran internal melalui kegiatan berbagi pengetahuan, pendampingan oleh pegawai yang lebih berpengalaman, serta dokumentasi prosedur, regulasi, dan penyelesaian masalah. Evaluasi kinerja sebaiknya tidak hanya menilai hasil kerja, tetapi juga mengidentifikasi kompetensi yang masih perlu diperbaiki. Umpan balik yang jelas akan membantu pegawai memahami kekuatan dan kelemahannya serta mendorong perbaikan kinerja secara berkelanjutan.

Perbaikan lingkungan kerja tetap perlu dilakukan, terutama pada aspek yang secara langsung memengaruhi pelaksanaan tugas, seperti ketersediaan peralatan, akses informasi, kenyamanan dan keamanan ruang kerja, komunikasi, koordinasi, kejelasan pembagian tugas, dan hubungan antarpegawai. Perbaikan tersebut sebaiknya diarahkan pada hambatan nyata dalam proses kerja, bukan hanya pada perubahan fisik yang tidak berkaitan langsung dengan kebutuhan pegawai.

Peningkatan kinerja perlu didukung oleh indikator yang terukur, mencakup kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan kepatuhan terhadap prosedur. Hasil evaluasi tersebut harus dihubungkan dengan kebutuhan pengembangan kompetensi dan perbaikan sistem kerja sehingga organisasi dapat membedakan apakah masalah kinerja berasal dari kemampuan individu, fasilitas, prosedur, pembagian tugas, atau faktor lainnya.

Penelitian selanjutnya disarankan memperluas objek penelitian pada beberapa instansi pemerintah dan melibatkan jumlah responden yang lebih besar agar hasilnya memiliki daya generalisasi yang lebih baik. Variabel lain seperti motivasi, disiplin kerja, kepemimpinan, kepuasan kerja, budaya organisasi, beban kerja, dan komitmen organisasi juga perlu dipertimbangkan. Penggunaan variabel mediasi atau moderasi dapat membantu menjelaskan kemungkinan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja, tetapi bekerja melalui motivasi, kepuasan, disiplin, atau komitmen pegawai. Penelitian berikutnya juga sebaiknya menggabungkan data kuesioner dengan penilaian atasan, capaian target, dan dokumen kinerja agar hasil yang diperoleh lebih objektif dan kuat.

Daftar Pustaka

- Agung, I. G. A. (2021). Peran kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompetensi terhadap perilaku kinerja dengan motivasi sebagai variabel intervening. *ProBank*, 6(2), 226–236. <https://doi.org/10.36587/probank.v6i2.1026>
- Al-Omari, K., & Okasheh, H. (2017). The influence of work environment on job performance: A case study of an engineering company in Jordan. *International Journal of Applied Engineering Research*, 12(24), 15544–15550.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik* (Edisi revisi). Rineka Cipta.
- Athirah Saidi, N. S., Michael, F. L., Sumilan, H., Omar Lim, S. L., Jonathan, V., Hamidi, H., & Abg Ahmad, A. I. (2019). The relationship between working environment and employee performance. *Journal of Cognitive Sciences and Human Development*, 5(2), 14–22. <https://doi.org/10.33736/jcshd.1916.2019>
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh pelatihan, kompetensi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2239>
- 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.
- Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. John Wiley & Sons.
- Ismail, H. A. (2023). The impact of work environment and competence on employee performance. *Advances in Human Resource Management Research*, 1(2), 102–113. <https://doi.org/10.60079/ahrmr.v1i2.88>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2014). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Parashakti, R. D., Fahlevi, M., Ekhsan, M., & Hadinata, A. (2020). The influence of work environment and competence on motivation and its impact on employee performance in the health sector. In *Proceedings of the 3rd Asia Pacific International Conference of Management and Business Science (AICMBS 2019)* (pp. 259–267). Atlantis Press. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.200410.040>
- Pasaribu, S. E. (2019). Pengaruh motivasi, kompetensi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 89–103. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3365>
- Sedarmayanti. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Refika Aditama.



- Shofiyah, A. G. N., Yendra, Y., & Marihi, L. O. (2025). Competence, work environment, and work discipline on employee performance. *Advances in Human Resource Management Research*, 3(1), 30–43. <https://doi.org/10.60079/ahrmr.v3i1.323>
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at work: Models for superior performance*. John Wiley & Sons.
- Sudibjo, N., & Nasution, R. A. (2020). Work environment, work motivation, and organizational culture in influencing teachers' performance. *Jurnal Pendidikan dan Pengajaran*, 53(3), 276–286. <https://doi.org/10.23887/jpp.v53i3.28533>
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Triastuti, D. A. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kompetensi, dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai. *Journal of Management Review*, 2(2), 203–208. <https://doi.org/10.25157/jmr.v2i2.1796>
- Wibowo. (2008). *Manajemen kinerja* (Edisi ketiga). Rajagrafindo Persada.