



Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Umum Kantor Gubernur Sulawesi Barat

J Fuji Inzani SL¹, Yuliani²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Mamuju

¹Email: fujiinzani1@gmail.com

²Email: yulianinurdin91@gmail.com

Abstrak

Sumber daya manusia menjadi motor penggerak tata laksana kebijakan dan kegiatan operasional sebuah organisasi baik itu organisasi profit maupun instansi pemerintahan. Hal ini membuat sumber daya manusia menempati posisi penting dalam usaha untuk mencapai tujuan organisasi yang telah direncanakan. Oleh karena itu, usaha yang dilakukan organisasi untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya semakin tergantung pada pengelolaan sumber daya manusianya. Pengelolaan sumber daya manusia yang dimaksud dapat berupa pengembangan kompetensi hingga dukungan organisasi melalui penyediaan lingkungan kerja yang memadai serta mampu mendorong sumber daya manusia menghasilkan kinerja yang tinggi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Biro Umum Kantor Gubernur Sulawesi Barat. Populasi dalam penelitian ini adalah ASN (Aparatur Sipil Negara) Biro Umum Kantor Gubernur Sulawesi Barat yang berjumlah 69 orang. Oleh karena populasi relative kecil, maka penarikan sampel menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai responden. Adapun teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial maupun simultan variabel kompetensi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Kompetensi; Lingkungan Kerja; Kinerja Pegawai

The Influence of Competence and Work Environment on Employee Performance at the General Bureau of the Governor's Office of West Sulawesi

Abstract

Human resources are the driving force for the management of policies and operational activities of an organization, both profit organizations and government agencies. This makes human resources occupy an important position in the effort to achieve the planned organizational goals. Therefore, the efforts made by organizations to maintain their sustainability increasingly depend on the management of their human resources. The management of human resources can be in the form of competency development to organizational support through providing an adequate work environment and being able to drive human resources to produce high performance. The purpose of this study was to determine the effect of competence and work environment on employee performance at the General Bureau of the West Sulawesi Governor's Office. The population in this study was ASN (State Civil Apparatus) General Bureau of the West Sulawesi Governor's Office, amounting to 69 people. Because the population is relatively small, the sampling technique used is saturated sampling, where all members of the population are used as respondents. The data collection technique uses a questionnaire. The data analysis method used is multiple linear regression analysis using the SPSS program. The results showed that partially or simultaneously the variables of competence and work environment had a significant influence on employee performance. Keywords: one or more word(s) or phrase(s); that it's important; spesific, or representative for the article

Keywords: Competence; Work Environment; Employee Performance

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia menjadi tokoh sentral yang menjadi motor penggerak tata laksana kebijakan dan kegiatan operasional sebuah organisasi baik itu organisasi profit maupun instansi pemerintahan. Hal ini membuat sumber daya manusia menempati posisi penting dalam usaha untuk mencapai tujuan organisasi yang telah direncanakan. Oleh karena itu, usaha yang dilakukan organisasi untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya semakin tergantung pada pengelolaan sumber daya manusianya. Pengelolaan sumber daya manusia yang dimaksud dapat berupa pengembangan kompetensi hingga dukungan organisasi melalui penyediaan lingkungan kerja yang mampu mendorong sumber daya manusia menghasilkan kinerja yang tinggi. Kinerja bukan hanya sekedar hasil kerja namun juga berkaitan dengan bagaimana proses penyelesaian dari pekerjaan tersebut. Selain itu, kinerja merupakan sebuah bentuk prestasi yang diperoleh seseorang setelah orang tersebut menunaikan sebuah pekerjaan atau fungsi dan perannya dalam sebuah organisasi. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013:67). Organisasi yang baik adalah organisasi yang mampu mengelola sumber daya manusianya dengan baik. Oleh karena itu, dalam meningkatkan kinerja pegawai dibutuhkan sejumlah upaya yang menjadi tanggung jawab pihak manajemen organisasi sebab tujuan organisasi dapat diwujudkan sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya adalah kompetensi dan lingkungan kerja. Lebih jelas Moehiono (2014:98) mengemukakan bahwa dalam meningkatkan kinerja pegawai diperlukan kompetensi yang memadai karena kompetensi mempunyai peranan yang amat penting, karena pada umumnya kompetensi menyangkut kemampuan dasar seseorang dalam melakukan pekerjaan. Kompetensi dianggap sebagai kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap. Selain kompetensi, faktor lain yang menjadi perhatian sebuah organisasi atau instansi pemerintahan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan hal yang sangat dekat dengan sumber daya manusia. Menurut Nuraini (2013:97) lingkungan kerja merupakan seluruh hal yang ada disekitar pegawai dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *airconditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. Sedangkan lingkungan kerja menurut Nitisemito (2015:184) adalah lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan yaitu pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, penerangan, musik, keamanan, dan kebisingan yang pada akhirnya dapat berdampak pada kinerja yang dicapai.

Biro Umum Kantor Gubernur Sulawesi Barat memiliki tugas dalam menyelenggarakan fungsi dalam merumuskan kebijakan, koordinasi dalam pelaksanaan tugas serta fungsi, memantau dan mengevaluasi kegiatan dan bimbingan teknis yang diselenggarakan, melaksanakan kegiatan administratif bagian kerumahtanggaan, administrasi keuangan dan tata usaha pimpinan dan perlengkapan. Melihat tugas Biro Umum Kantor Gubernur Sulawesi Barat yang sangat strategis tersebut menuntut setiap pegawai yang ada didalamnya untuk memberikan kinerja yang tinggi. Tujuan penelitian ini dimaksudkan menjadi bahan masukan dan pertimbangan kepada pimpinan Biro Umum Kantor Gubernur Sulawesi Barat agar dapat memperbaiki atau bahkan meningkatkan kinerja pegawai yang dimiliki dalam upaya mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan.

1.2. Rumusan Masalah

Adapun yang menjadi rumusan permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Umum Kantor Gubernur Sulawesi Barat ?
2. Apakah Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Umum Kantor Gubernur Sulawesi Barat ?
3. Apakah Kompetensi dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Umum Kantor Gubernur Sulawesi Barat ?

1.3. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari pelaksanaan penelitian ini, adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Bagi Pembaca
Meningkatkan pengetahuan para pembaca dalam hal kompetensi dan kepemimpinan yang baik dalam rangka meningkatkan kinerja.
2. Manfaat Bagi Peneliti Selanjutnya
Sebagai bahan rujukan bagi peneliti – peneliti selanjutnya yang mengkaji topik yang sama.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia atau yang biasa disingkat dengan MSDM adalah pemanfaatan sejumlah individu dengan sebaik-baiknya dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara, 2013:2). Manajemen sumber daya manusia sering dikaitkan dengan bagaimana mengatur hubungan setiap individu yang ada dalam organisasi agar dapat berkolaborasi dan saling menghargai, mampu berkomunikasi dengan baik agar tujuan organisasi dapat dicapai.

2.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2016:21) terdapat sejumlah fungsi dari manajemen sumber daya manusia sebagai berikut :

1. Fungsi Manajerial yang terdiri dari :
 - a. Fungsi Perencanaan yakni proses merencanakan sumber daya manusia supaya seperti dengan yang dibutuhkan badan usaha.
 - b. Fungsi Pengorganisasian yakni kegiatan dalam mengorganisasikan sumber daya manusia dengan menetapkan tugas dan tanggung jawab, peodelegasian wewenang, hubungan kerja, penggabungan didalam bagan struktur organisasi.
 - c. Fungsi Pengarahan yakni bentuk kegiatan dalam rangka mengarahkan sumber daya manusia untuk bekerja sama secara efektif dan efisien dalam rangka membantu organisasi mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan.
 - d. Fungsi Pengendalian yakni bentuk kegiatan dalam mengendalikan sumber daya manusia agar dapat mematuhi segala peraturan yang ada dan menjalankan pekerjaannya dengan baik.
2. Fungsi Operasional yang terdiri dari :
 - a. Fungsi Pengadaan yakni proses perekrutan, penyeleksian, penempatan dan proses orientasi untuk dalam mendapatkan tenaga kerja yang diinginkan organisasi.
 - b. Fungsi Pengembangan yakni proses dalam menambah keterampilan, keterampilan konseptual, teori serta moral para tenaga kerja melalui kegiatan-kegiatan diklat.
 - c. Fungsi Kompensasi yakni tindakan memberikan timbal balik kepada tenaga kerja berupa balasan jasa yang dapat berupa uang atau barang.
 - d. Fungsi Pengintegrasian yakni aktivitas dalam rangka menyalurkan visi dan keperluan tenaga kerja demi terwujudnya hubungan yang harmonis dan situasi menguntungkan satu sama lain.
 - e. Fungsi Pemeliharaan yakni sebuah aktivitas pemeliharaan kesehatan mental, fisik serta sikap loyal sumber daya manusia dengan harapan mereka tetap ingin bekerja dalam organisasi sampai mereka pensiun.
 - f. Fungsi Kedisiplinan yakni fungsi ini yang sangat penting karena ialah inti dari tergapainya visi organisasi, sebab jika kedisiplinan tidak baik maka tak mudah bagi organisasi untuk mewujudkan tujuan-tujuannya.
 - g. Fungsi Pemberhentian yakni suatu kondisi dimana terputusnya hubungan kerja seseorang dengan organisasi tempat ia bekerja, adapun penyebabnya antara lain karena

keinginan pribadi, keinginan organisasi atau berakhirnya kontrak kerja, pensiun dan lain sebagainya.

2.3 Perencanaan Sumber Daya Manusia

Inti dari manajemen salah satunya ialah perencanaan dimana perencanaan berperan untuk meminimalisir ketidakpastian di masa mendatang. Perencanaan sumber daya manusia (*human resources planning*) adalah inti dari kegiatan menarik, menyeleksi, melatih dan mengembangkan serta program personalia pada organisasi. Perencanaan sumber daya manusia ialah rangkaian aktivitas yang dilaksanakan dalam mengantisipasi permintaan usaha dan lingkungan pada organisasi pada masa mendatang dan dalam pemenuhan kebutuhan pegawai sebagai akibat yang timbulkan kondisi tersebut. Perencanaan sumber daya manusia ialah sebuah tahap tertentu yang dilakukan manajemen sumber daya manusia demi tersedianya pegawai yang tepat dalam mengisi berbagai jabatan, tugas yang tepat dan pada periode yang tepat dalam usaha mewujudkan tujuan organisasi. Perencanaan ini bermaksud agar organisasi bisa meminimalisir langkanya sumber daya pada saat kurang diperlukan. Kebutuhan terhadap banyaknya pegawai yang mesti terpenuhi dalam jangka waktu setahun disebut dengan perencanaan jangka pendek dan perhitungan terhadap banyaknya pegawai yang dibutuhkan organisasi pada jangka waktu dua atau lima atau sepuluh tahun mendatang ialah perencanaan jangka panjang (Handoko, 2014:53).

2.4 Kompetensi

Kompetensi merupakan penguasaan terhadap tugas, keterampilan, sikap dan apresiasi yang diperlukan untuk menunjang keberhasilan. Kompetensi menyangkut keahlian yang dimiliki, kemampuan serta ciri khas seseorang yang dapat berdampak pada kinerja yang dihasilkan. Seseorang dianggap berkompetensi jika menguasai tugasnya, memiliki perilaku dan keterampilan yang dibutuhkan dalam mendukung keberhasilannya dalam bekerja. Kompetensi ialah suatu ciri yang memiliki kaitan pada kualitas dari hasil kerja seseorang dalam menunaikan fungsi serta tugas dan tanggung jawabnya, dan kompetensi yang dimaksud terletak dalam diri individu dan selamanya akan ada pada kepribadian mereka sehingga hal tersebut dapat memprediksi tingkah laku dan kinerja mereka dalam menunaikan pekerjaannya (Moeherino, 2014:5).

Terdapat sejumlah indikator kompetensi menurut Wibowo (2014:280) sebagai berikut :

1. Pengetahuan (*Knowledge*)

Kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya seseorang tenaga kerja/pegawai mengetahui cara melakukan identifikasi dan melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada dengan seefektif dan seefisien mungkin di organisasi.

2. Keterampilan (*Skill*)

Kemampuan tenaga kerja/pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan memilih metode kerja yang dianggap paling efektif dan efisien.

3. Sikap (*Attitude*)

Perasaan (Senang, tidak senang, suka, tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar misalnya reaksi terhadap masalah yang terjadi dan sebagainya.

2.5 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja bisa diartikan sebagai seluruh sarana atau perkakas yang ada dilingkungan tempat pegawai melaksanakan pekerjaan, metode dalam bekerja, yang dapat mempengaruhi seseorang atau sekelompok orang pada pelaksanaan pekerjaannya. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada dilingkungan pegawai saat melakukan tugasnya yang mampu berpengaruh pada dirinya mencakup temperatur, kelembapan, ventilasi, cahaya, bising, tempat kerja yang bersih dan sarana memadai (Afandi, 2018:66). Sedarmayanti (2017:28) indikator-indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

1. Lingkungan Kerja Fisik

a. Pencahayaan

Cahaya memegang peranan besar demi kelancaran dan keselamatan pegawai saat melaksanakan pekerjaannya, organisasi perlu memperhatikan cahaya yang disediakan sebab cahaya yang minim mampu memicu buramnya penglihatan hingga proses pelaksanaan

Untuk uji signifikansi secara parsial menggunakan Uji T, pengambilan keputusan pada tingkat signifikansi 0,05 atau 5% dengan membandingkan nilai T_{hitung} dan nilai T_{tabel} . Apabila nilai $T_{hitung} > \text{nilai } T_{tabel}$ maka hipotesis yang menyatakan bahwa variabel *independen* (bebas) berpengaruh secara individual terhadap variabel *dependen* (terikat) diterima. Untuk uji signifikansi secara simultan menggunakan Uji F, pengambilan keputusan pada tingkat signifikansi 0,05 atau 5% dengan membandingkan nilai F_{hitung} dan nilai F_{tabel} . Apabila nilai $F_{hitung} > \text{nilai } F_{tabel}$ maka hipotesis yang menyatakan bahwa variabel *independen* (bebas) berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel *dependen* (terikat) diterima.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

Berdasarkan Peraturan Gubernur Sulawesi Barat Nomor 6 Tahun 2018 Pasal 55 Ayat 1 Biro Umum memiliki tugas pokok menyelenggarakan perumusan bahan kebijakan daerah dibidang pelayanan tamu dan keprotokolan, berkoordinasi, menyediakan fasilitas, memberikan laporan dan mengevaluasi pada keperluan sarana sekretariat daerah, ketatausahaan, keuangan sekretariat daerah, rumah tangga pimpinan dan pelayanan kepada tamu Pemerintah Daerah Provinsi Sulawesi Barat. Dalam melaksanakan tugas pokok seperti yang diuraikan diatas, maka biro Umum berfungsi dalam :

1. Merumuskan perencanaan dan agenda kerja Biro Umum.
2. Membuat rumusan kebijakan dibidang pelayanan tamu dan keprotokolan di lingkungan Pemerintah Provinsi Sulawesi Barat.
3. Menyediakan dan mengelola keperluan sarana sekretariat daerah, rumah tangga dan pelayanan kepada tamu Pemerintah Provinsi Sulawesi Barat.
4. Berkoordinasi dan memberikan fasilitas keuangan dan perlengkapan sekretariat.
5. Berkoordinasi dan membina keprotokolan dan pelayanan kepada tamu Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota.
6. Menyelenggarakan monitoring dan mengevaluasi keperluan sarana sekretariat daerah, keuangan, rumah tangga dan pelayanan kepada tamu Pemerintah Provinsi Sulawesi Barat.
7. Melaporkan dan mengevaluasi agenda Biro Umum.
8. Berkoordinasi bersama satuan kerja.
9. Menyelenggarakan tugas lain yang diperintahkan pimpinan.

Visi dan Misi Biro Umum Kantor Gubernur Sulawesi Barat

Visi : Terwujudnya Pelayanan Prima Dalam Penyelenggaraan Ketatausahaan, Administrasi Keuangan, Kepegawaian dan Kerumahtanggaan Pimpinan yang Berorientasi pada Sulawesi Barat yang Maju, Aman dan Bermartabat.

Misi :

1. Melakukan Koordinasi Penyelenggaran Kearsipan Ketatausahaan Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat.
2. Melakukan Koordinasi dengan Penyelenggaraan Administrasi Keuangan dan Kepegawaian Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat.
3. Melakukan Koordinasi pelaksanaan Kerumahtanggaan Pimpinan serta Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat.

4.2. Analisis Dan Pembahasan

1. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini dipergunakan dalam membuktikan hipotesis yang diajukan. Berdasarkan pengolahan menggunakan program SPSS, diperoleh hasil berikut ini :

Tabel 1.
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	11.849	4.444		2.666	.010
	KOMPETENSI	.298	.106	.323	2.816	.006
	LINGKUNGAN KERJA	.243	.120	.233	2.029	.047

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber Data : Hasil Olah Data SPSS 2022

Sehubungan tabel 1 diatas dapat dilihat nilai a = 11.849, nilai b1 = 0.298 dan nilai b2 = 0.243.

$$Y = 11.849 + 0.298 X_1 + 0.243 X_2 + e$$

Interpretasi dari hasil persamaan regresi linear berganda tersebut adalah sebagai berikut :

- a. Nilai a/konstanta sebesar 11.849 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel kompetensi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) dalam keadaan konstan/tetap, maka nilai dari kinerja pegawai sebesar 11.849.
- b. Nilai b_1 sebesar 0.298 menunjukkan nilai koefisien untuk variabel kompetensi (X_1), yang artinya apabila variabel kompetensi (X_1) mengalami perubahan sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,298 atau 29,8%, dengan asumsi variabel yg lain konstan/tetap.
- c. Nilai b_2 sebesar 0.243 menunjukkan nilai koefisien untuk variabel lingkungan kerja (X_2), yang artinya apabila variabel lingkungan kerja (X_2) mengalami perubahan sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,243 atau 24,3%, dengan asumsi variabel yg lain konstan/tetap.

2. Uji T

Pengujian ini dilaksanakan untuk mengukur apakah kompetensi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) memberikan pengaruh yang signifikan secara parsial pada kinerja pegawai (Y). Untuk mengambil keputusan dipergunakan tingkat signifikansi (α) = 0.05. Apabila nilai $T_{hitung} >$ nilai T_{tabel} maka hipotesis yang menyatakan bahwa variabel *independen* (bebas) berpengaruh secara individual terhadap variabel *dependen* (terikat) diterima. Hasil Uji T dalam penelitian adalah sebagai berikut :

Tabel 2
Coefficients^a

Model		Coefficients ^a			T	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.849	4.444		2.666	.010
	KOMPETENSI	.298	.106	.323	2.816	.006
	LINGKUNGAN KERJA	.243	.120	.233	2.029	.047

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber Data : Hasil Olah Data SPSS 2022

Sehubungan dengan hasil analisis statistik pada tabel 1, pengujian secara parsial untuk masing-masing variabel adalah sebagai berikut :

- a. Hasil olah data untuk variabel kompetensi (X_1), diketahui nilai T_{hitung} sebesar 2.816 > nilai t_{tabel} 1.996 dan nilai signifikansi sebesar $0.006 < 0.05$ yang berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Biro Umum Kantor Gubernur Sulawesi Barat, dengan demikian hipotesis pertama yang mengatakan jika Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Umum Kantor Gubernur Sulawesi Barat, diterima.
- b. Hasil olah data untuk variabel lingkungan kerja (X_2), diketahui nilai T_{hitung} sebesar 2.029 > nilai T_{tabel} 1.996 dan nilai signifikansi sebesar $0.047 < 0.05$ yang berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Biro Umum Kantor Gubernur Sulawesi Barat, dengan demikian hipotesis kedua yang mengatakan jika Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Umum Kantor Gubernur Sulawesi Barat, diterima.

3. Uji F

Pengujian ini dilaksanakan untuk mengukur apakah kompetensi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) memberikan pengaruh yang signifikan secara bersama-sama pada kinerja pegawai

(Y). Untuk mengambil keputusan dipergunakan tingkat signifikansi (α) = 0.05. Apabila nilai $F_{hitung} >$ nilai F_{tabel} maka hipotesis yang menyatakan bahwa variabel *independen* (bebas) berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel *dependen* (terikat) diterima. Hasil Uji F dalam penelitian adalah sebagai berikut :

Tabel 3
ANOVA

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	23.603	2	11.801	5.473	.006 ^b
	Residual	142.310	66	2.156		
	Total	165.913	68			
a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI						
b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, KOMPETENSI						

Sumber Data : Hasil Olah Data SPSS 2022

Berdasarkan tabel 3 diatas dilihat nilai F_{hitung} sebesar 5.437 dan nilai signifikansi sebesar 0.006. Karena nilai F_{hitung} sebesar $5.437 > F_{tabel}$ 3.13 dan nilai signifikansi $0.006 < 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga yang menyatakan Kompetensi dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Umum Kantor Gubernur Sulawesi Barat, diterima.

V. PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisis uji T yang dilakukan diperoleh kesimpulan Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Umum Kantor Gubernur Sulawesi Barat telah diterima.
2. Berdasarkan hasil analisis uji T yang dilakukan diperoleh kesimpulan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Umum Kantor Gubernur Sulawesi Barat telah diterima.
3. Berdasarkan hasil uji F yang dilakukan diperoleh kesimpulan bahwa Kompetensi dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Umum Kantor Gubernur Sulawesi Barat telah diterima.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian, maka peneliti memberikan sejumlah saran sebagai berikut :

1. Kepada pihak Biro Umum Kantor Gubernur Sulawesi Barat agar memberikan perhatian pada peningkatan kemampuan para pegawainya utamanya pemberian pelatihan terkait penggunaan teknologi informasi seperti penggunaan komputer dan *Microsoft office* yang merupakan sarana penunjang dalam pelaksanaan pekerjaan agar lebih efektif dan efisien.
2. Kepada pihak Biro Umum Kantor Gubernur Sulawesi Barat agar memberikan perhatian pada kelengkapan sarana dan prasarana kantor seperti meja dan kursi yang masih minim, kondisi ruangan kantor yang sempit serta mengatasi suara bising yang mengganggu kenyamanan pegawai dalam pelaksanaan pekerjaannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Arikunto, S. 2010, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta, Rineka Cipta.
- Daryanto, 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.

- Ghozali Imam, 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko T Hani, 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Imas komariyah, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Malayu S P Hasibuan, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara A.A. Prabu, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis Jackson, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Moeheriono, 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Nitisemito, 2015. *Manajemen Personalia : Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nuraini T, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Yayasan Aini Syam.
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia No. 38 Tahun 2017 Tentang Kompetensi ASN (Aparatur Sipil Negara).
- Prawirosentono Suyadi, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Simanjuntak, 2011. *Manajemen Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Fakultas UI.
- Sinambela, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sudarmanto, 2015. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono, 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tim Penyusun, 2015, *Panduan Penulisan Proposal Dan Skripsi*. LP3M Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Muhammadiyah Mamuju.
- Yuniarsih Tjuju, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo, 2014. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.