



## PENGARUH KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PERUMAHAN RAKYAT DAN KAWASAN PERMUKIMAN KOTA LUBUK LINGGAU

Radika Mutiara Tanjung<sup>1</sup>, Suwarno<sup>2</sup>, Apandi<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Program Studi Manajemen, Universitas Bina Insan, Lubuklinggau

e-mail: <sup>1</sup>[mutiararadika98@gmail.com](mailto:mutiararadika98@gmail.com), <sup>2</sup>[suwarno@univbinainsan.ac.id](mailto:suwarno@univbinainsan.ac.id),  
<sup>3</sup>[apandi@univbinainsan.ac.id](mailto:apandi@univbinainsan.ac.id)

### Abstrak

Penelitian ini berjudul Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Permukiman Kota Lubuklinggau. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui adakah pengaruh kompetensi, Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai di Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Permukiman Kota Lubuk Linggau. Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan observasi, wawancara dan kuesioner. 1. Hasil dari penelitian ini menemukan bahwa Kompetensi ( $X_1$ ) terhadap Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan. Hal ini disebabkan hasil pengujian hipotesis yang menunjukkan bahwa kompetensi dan lingkungan kerja menunjukkan nilai koefisien jalur original sampel estimasi sebesar 0.923 dengan signifikan dibawah 5% yang ditunjukkan dengan nilai f-statistik 18.439 dimana lebih besar dari nilai f-fabel sebesar 1.984 dan nilai P-Value sebesar 0.000. nilai P-Value ( $0.000 < \alpha = 5$ ). 2. Penelitian ini menemukan bahwa Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) berpengaruh positif dan signifikan. Hal ini disebabkan hasil pengujian hipotesis yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kinerja pegawai menunjukkan hasil koefisien jalur original sampel estimasi sebesar 0.000. Nilai P-Value ( $0.000 < \alpha = 5$ ).

**Kata kunci :** Kompetensi, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai

### Abstract

*This research is entitled The Influence of Competency and Work Environment on Employee Performance in the Public Housing Service and Settlement Areas of Lubuklinggau City. The aim of this research is to determine whether there is an influence of competency, Work Environment and Employee Performance in the Public Housing Service and Settlement Areas of Lubuk Linggau City. Methods used in the research This uses observation, interviews and questionnaires. 1. The results of this research found that Competency ( $X_1$ ) on the Work Environment ( $X_2$ ) has a positive and significant effect. This is due to the results of hypothesis testing which show that competence and work environment show the original sample estimated path coefficient value of 0.923 with significance below 5% as indicated by the f-statistic value of 18.439 which is greater than the f-fable value of 1.984 and the P-Value value. of 0,000. P-Value value ( $0.000 < \alpha = 5$ ). 2. This research found that the Work Environment ( $X_1$ ) on Employee Performance ( $Y$ ) has a positive and significant effect. This is because the results of hypothesis testing show that the work environment and employee performance show an original sample path coefficient estimate of 0.000. P-Value ( $0.000 < \alpha = 5$ ).*

*Keywords: Competence, Work Environment, Employee Performance*

### I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset penting bagi setiap instansi, termasuk instansi pemerintahan. Kinerja pegawai yang baik sangat dipengaruhi oleh

dua faktor utama, yaitu kompetensi dan lingkungan kerja. kinerja pegawai diukur dari hasil yang dicapai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan standar yang ditetapkan. Namun, berdasarkan data awal



yang diperoleh dari Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Lubuklinggau, terdapat indikasi bahwa kinerja pegawai masih berada di bawah standar yang diharapkan. Hal ini disebabkan oleh berbagai faktor, termasuk kurangnya pemahaman pegawai dalam menjalankan tugas dan adanya lingkungan kerja yang tidak kondusif.

Teori diatas selaras dengan penelitian sebelumnya yang menjelaskan kompetensi adalah kemampuan yang mencakup *skill* (keterampilan) dan *knowledge* (pengetahuan) untuk melaksanakan atau melakukan aktivitas, pekerjaan, atau tugas tertentu secara efektif. Kompetensi ini tidak hanya mencakup kemampuan teknis, tetapi juga aspek-aspek psikologis dan personal yang mendukung kinerja individu. Selain kompetensi, lingkungan kerja menjadi bagian penting dalam mendukung aktifitas intansi[1].Lingkungan kerja dalam perusahaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keberhasilan dan kinerja intansi. Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung produktivitas pegawai, meningkatkan motivasi, dan menciptakan suasana kerja yang kondusif. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang baik dapat menghambat performa pegawai dan mengurangi efisiensi operasional perusahaan. Lingkungan kerja yang dikelola dengan baik tidak hanya meningkatkan kesejahteraan pegawai, tetapi juga berkontribusi langsung pada pencapaian tujuan strategis perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu berinvestasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung baik dari sisi fisik maupun psikososial. Dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman maka kinerja pegawai dapat tercapai secara maksimal[2].Kinerja pegawai adalah hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan sesuai dengan kriteria atau standar yang

telah ditetapkan oleh intansi. Kinerja menjadi tolok ukur keberhasilan individu dalam mendukung pencapaian tujuan intansi.Dalam mencapai kinerja yang baik, sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen paling dominan. Hal ini disebabkan oleh peran strategis SDM sebagai pelaksana dari setiap perencanaan yang telah dibuat. Bahkan, perencanaan yang telah tersusun dengan baik dan rapi tidak akan memberikan hasil maksimal jika pelaksana tugas tidak memiliki kualitas, kompetensi, atau semangat kerja yang tinggi.

Menurut [3]Mendefinisikan kompetensi sebagai kemampuan atau kapasitas seseorang untuk melaksanakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.Robbins juga menekankan bahwa kompetensi seseorang dipengaruhi oleh interaksi antara faktor individu dan lingkungan kerja, termasuk motivasi, pelatihan, serta dukungan dari intansi atau tim. Definisi ini memberikan kerangka berpikir yang komprehensif untuk memahami bagaimana individu dapat berkembang dalam lingkungan kerja melalui penguatan kompetensi yang sesuai. Menurut [4]lingkungankerja adalah semua hal yang ada di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi pegawai, baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja ini terbagi menjadi dua aspek utama linngkungan kerja fisik dan lingkunga kerja non fisik. Sedarmayanti menekankan bahwa lingkungan kerja yang baik harus mendukung produktivitas dan kesejahteraan pegawai. Oleh karena itu, intansi perlu memperhatikan kedua aspek ini untuk menciptakan tempat kerja yang optimal. Menurut [5]mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang



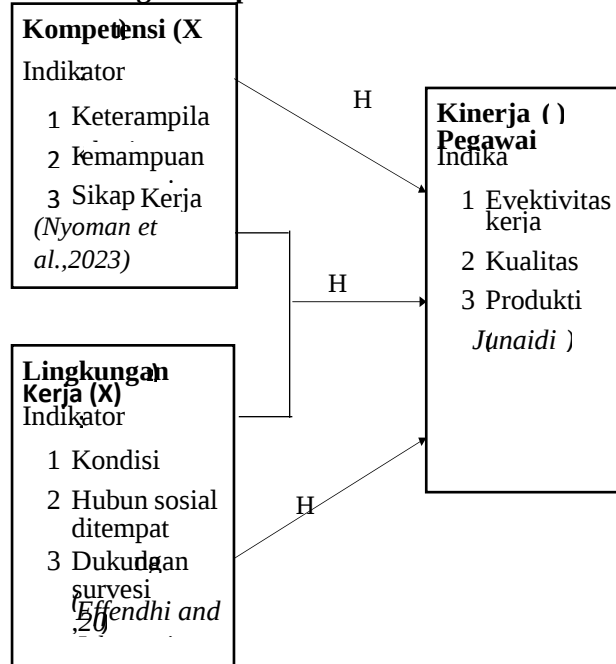
dibebankan kepadanya. Untuk itu, diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur, serta ditetapkan secara bersama-sama untuk dijadikan sebagai acuan.

berbagai kendala tersebut memengaruhi kinerja secara signifikan. Berdasarkan penjelasan diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Lubuk linggau”**

## II. METODOLOGI PENELITIAN

**2.1 Desain penelitian** terlebih dahulu dilakukan observasi di lokasi penelitian untuk mengamati fenomena yang ada. Setelah observasi selesai, peneliti menemukan masalah yang menunjukkan hasilnya dan membatasi masalah yang akan diteliti. Selanjutnya, peneliti membuat identifikasi masalah yang ada dari hasil observasi awal tersebut dan membatasi masalah yang akan diteliti. Kemudian membuat krangka berfikir; setelah itu, membuat hipotesis untuk merancang penelitian dan mengumpulkan data, semua data dikumpulkan untuk dianalisis dan dibuat kesimpulan.

## 2.2 Kerangka Berpikir



Gambar 1 Kerangka Berpiki

## 2.3 Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan jenis penelitian Kuantitatif

## 2.4 Populasi dan Sampel

### a. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan [6] Populasi dalam penelitian ini yaitu berjumlah 63 orang pegawai di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Lubuk Linggau.

### b. Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut [6]. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karna



keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Populasinya berjumlah 63 pegawai dan peneliti ini mengkhususkan sampel yang diteliti sebanyak 63 pegawai, terdiri dari 39 pegawai PNS 24 pegawai non ASN.

## 2.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan melakukan observasi, wawancara, dan kuisisioner yang berupa angket[6]

## 2.6 Uji Instrumen Penelitian

### 1. Validitas Konvergen (*Convergen Validity*).

Validitas konvergen digunakan untuk menunjukkan bahwa tingkat indikator atau pengukuran untuk konstruk yang sama berkorelasi positif dengan indikator atau pengukuran alternatif. Indikator konstruk reflektif digunakan sebagai metode alternatif untuk mengukur konstruk yang sama. Untuk menilai validitas konvergen, outer model dapat digunakan.

### 2. Validitas Diskriminan (*Diskriminant Validity*)

Validitas diskriminasi mengacu pada prinsip bahwa korelasi antara pengukur dan pengukur (manifest variabel) konstruksi yang berbeda tidak seharusnya tinggi. Untuk menilai validitas diskriminansinya, indikator refleksi harus memiliki nilai cross-loading 0.70 untuk setiap variabel. Metode tambahan untuk membandingkan nilai korelasi antar konstruk model dengan akar kuadrat AVE untuk setiap struktur.

Discriminan validitas yang kuat dari akar kuadrat AVE untuk setiap struktur lebih besar daripada nilai korelasi antar konstruk dalam model.

## 2.7 Metode Analisis Data

### 1. Effect Size

$$F^2 = \frac{R^2_{include} - R^2_{excluded}}{1 - R^2}$$

### 2. Stone-Geisser Q-square test (*Predictive Relevance*)

$$Q^2 = 1 - \frac{\sum D E_D}{\sum D O_D}$$

### 3. Composite Reliabilitas

$$CR = \frac{(\sum)^2}{(\sum)^2 + \sum \epsilon i}$$

### 4. Validitas Diskriminan

$$AVE = \frac{\sum_i^n = 1^{\lambda_t}}{n}$$

## III. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 3.1 Hasil Penelitian

1. *Convergent Validity*. Nilai *convergent validity* merupakan nilai *loading faktor* pada variabel laten dengan indikato-indikatornya. Nilai yang di harapkan melebihi dari angka > 0.7 atau sering digunakan batas 0.6, sebagai batasan minimal dari *loadingfactor*.

2. *Discriminant Validity*. Nilai ini merupakan nilai *cross loading factor* yang berguna untuk mengetahui apakah konstruk memiliki diskriminan memadai, dengan cara membandingkan nilai loading pada konstruk yang dituju harus lebih besar dibandingkan dengan nilai loading konstruk yang lain.

3. *Avarage Variance Extrated* (AVE). Nilai AVE yang diharapkan melebihi dari angka > 0.5.



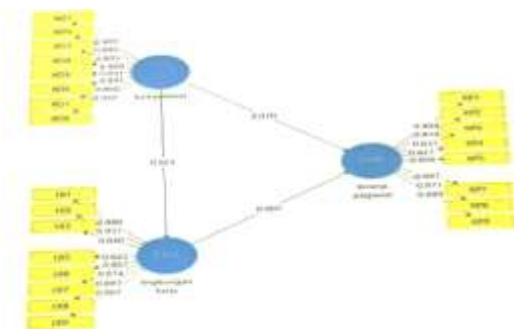
4. *Compisite Reliability*. Data yang memiliki *composite reliability* > 0.7 dengan demikian data tersebut mempunyai reliabilitas yang tinggi.

Tabl 1. *Compisite Reliability*

|                                    | Original<br>Sample<br>(O) | Sample<br>Mean<br>(M) | Standard<br>Deviation<br>(STDEV) | T<br>Statistics | P<br>Values |
|------------------------------------|---------------------------|-----------------------|----------------------------------|-----------------|-------------|
| Kompetensi → Kinerja Pegawai       | 0,070                     | 0,107                 | 0,130                            | 0,541           | 0,589       |
| Kompetensi → Lingkungan Kerja      | 0,923                     | 0,923                 | 0,050                            | 18,439          | 0,000       |
| Lingkungan Kerja → Kinerja Pegawai | 0,907                     | 0,871                 | 0,125                            | 7,275           | 0,000       |

dapat kita lihat bahwa Kompetensi dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai terbukti. Hal ini disebabkan hasil pengujian hipotesis yang menunjukkan hasil bahwa Kompetensi dengan Kinerja Pegawai menunjukkan nilai kefisien jalur *original sample* estimasi sebesar 0.070 dengan signifikan dibawah 5% yang ditunjukkan dengan nilai t-statistik 0,541 dimana lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1.984. nilai *P-Value* sebesar 0.000. Nilai *P-value* (0.000) <  $\alpha = 5$ . Dengan demikian estimasi bahwa berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan hasil regresi dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima, hal ini berarti semakin tinggi Kompetensi dan Lingkungan Kerja maka semakin baik pula Kinerja Pegawai dan berdampak pada semakin baiknya Kinerja Pegawai.

#### Uji Validitas Konvoren



Gambar 2. Uji Validitas Konvoren

Berdasarkan Gambar 2 tampak bahwa keseluruhan *loading factor* CFA yang ketiga menunjukkan bahwa model sudah memenuhi syarat *convergent validity* karena nilai *loading factor* sudah lebih dari 0,7. Artinya seluruh indikator valid sebagai alat ukur untuk variabelnya masing-masing sehingga kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dapat dipergunakan sebagai alat untuk mengukur data yang dikumpulkan oleh peneliti.

#### Reliabilitas

##### Uji Composite Reliability

*Outer Model* selain diukur untuk menilai Validitas Konvergen Dan Validitas Diskriminan juga dapat dilakukan dengan melihat reliabilitas variabel laten atau konstruk yang diukur dengan melihat nilai *composite reliability* blok indikator yang mengukur konstruk. *Composite reliability* merupakan bagian yang digunakan untuk menguji nilai reliabilitas indikator-indikator pada suatu variabel. Suatu variabel dapat dinyatakan memenuhi *composite reliability* apabila memiliki nilai *composite reliability* > 0,6 [7].

Tabel 2. Nilai Composite Reliability

|                  | Composite Reliability |
|------------------|-----------------------|
| Kompetensi       | 0,970                 |
| Lingkungan Kerja | 0,965                 |
| Kinerja Pegawai  | 0,960                 |

Sumber: Pengolahan Data dengan SmartPLS, 2025

Hasil estimasi dari tabel 2, menunjukkan nilai *composite reliability* untuk semua variabel laten atau konstruk berada diatas 0.7. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki realibilitas yang baik sesuai dengan batas nilai minimum yang disyaratkan. Dimana nilai *composite reliability* harus lebih besar dari 0.7 untuk penelitian yang bersifat *confirmatory research* dan nilai 0.6-0.7



dapat diterima untuk penelitian yang bersifat *exploratory research*[7].

### Uji Cronbach Alpha

*Outer Model* selain diukur untuk menilai Validitas Konvergen dan Validitas Diskriminan juga dapat dilakukan dengan melihat reliabilitas variabel laten atau konstruk yang diukur dengan melihat nilai *cronbach alpha* blok indikator yang mengukur konstruk. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel atau memenuhi *cronbach alpha* apabila memiliki nilai *cronbach alpha* > 0,7. Berikut ini merupakan nilai dari *cronbach alpha* dari masing-masing variabel:

Tabel 3. Nilai Cronbach Alpha

|                         | <b>Cronbach's Alpha</b> |
|-------------------------|-------------------------|
| <b>Kompetensi</b>       | <b>0,952</b>            |
| <b>Lingkungan Kerja</b> | <b>0.958</b>            |
| <b>Kinerja Pegawai</b>  | <b>0.952</b>            |

Sumber: Pengolahan Data dengan SmartPLS3, 2025

Hasil estimasi dari tabel 3, menunjukkan nilai *cronbach alpha* untuk semua variabel laten atau konstruk berada di atas 0.6. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki reliabilitas yang baik sesuai dengan batas nilai minimum yang disyaratkan. Dimana nilai *composite reliability* harus lebih besar dari 0.7 untuk penelitian yang bersifat *confirmatory research* dan nilai 0.6 - 0.7 dapat diterima untuk penelitian yang bersifat *exploratory research*

### IV. KESIMPULAN

1. Penelitian ini menemukan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini berarti semakin tinggi

Lingkungan Kerja maka akan semakin baik pula Kinerja Pegawai dan hal ini akan berdampak pada semakin baiknya pengelolaan pekerjaan.

2. Penelitian ini melakukan modifikasi terhadap pengujian data dikarenakan terdapat beberapa hasil indikator tidak memenuhi syarat. dilakukan *dropping* atau eliminasi pada setiap indikator variabel yang tidak memenuhi syarat *discriminant validity*.

### V. SARAN

1. Penelitian selanjutnya diharapkan untuk mengkaji lebih banyak sumber maupun referensi yang terkait dengan sarana prasarana pendidikan maupun efektifitas proses pembelajaran agar hasil penelitiannya dapat lebih baik dan lebih baik lagi.
2. Penelitian selanjutnya diharapkan lebih mempersiapkan diri dalam proses pengambilan data dan segala sesuatunya sehingga penelitian ditunjang pula wawancara dengan sumber yang kompeten dalam kajian sarana prasarana dan efektifitas proses pembelajaran.

### VI. DAFTAR PUSTAKA

- K. Jennifer Candra, C. Fitri Rostina, and F. Angela, "The Influence Of Work Discipline, Competence And Supervision Of The Work On The Performance Of Employees at PT. Karya Inti Nusa Gemilang Medan," *Manag. Stud. Entrep. J.*, vol. 3, no. 2, pp. 407–412, 2022, [Online]. Available: <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- S. Wahyuningsih, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan," *J. Manaj.*, vol. 3, no. 2, pp. 1–10, 2018.



- S. Robbin, "Manajemen Kinerja : Teori dan Aplikasi," 2007.
- N. A. S. Yoyo Sudaryo, Agus Ariwibowo, *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Andi Offset, 2019.
- Lijan Poltak Sinambela, *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Sinar Grafika Offset, 2016.
- Sugiyono, "Metode Penelitian Manajemen," vol. 1, 2020.
- H. L. Imam Ghozali, "SmartPLS 3.0," 2020.