



PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN LINGKUNGAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI DI DINAS SOSIAL KOTA LUBUKLINGGAU

Gomgom Sriuliana Br Siagian^{1*}, Supriyanto², Azhar³
^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Universitas Bina Insan, Lubuklinggau

e-mail: *¹gomgomgsri@gmail.com, ²supriyanto@univbinainsan.ac.id, ³azharplaju75@gmail.com

*Corresponding Author

Abstrak

Penelitian ini dilakukan di Dinas Sosial kota Lubuklinggau dengan masalah pada penelitian ini adalah kompetensi: masih ada pegawai yang belum memiliki keterampilan dalam menggunakan komputer di sub bagian program dan data, masih kurangnya pengetahuan di bidang teknologi dan pemahaman tugas pokok dan fungsi bagi pegawai dalam menyelesaikan tugasnya, masih kurangnya keahlian dalam pendekatan multidisipliner pegawai dalam menjalankan tugasnya. Sampel dalam penelitian ini adalah berjumlah 31 responden. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode regresi linear dan moderated regression analysis (MRA) dengan regresi linear dan moderated regression analysis (MRA) dengan menggunakan bantuan SPSS versi 27. Secara parsial variabel kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial kota Lubuklinggau. Dari pengujian menunjukkan bahwa hipotesis pertama yaitu kompetensi terhadap kinerja pegawai hasil perhitungan uji t, nilai t hitung adalah sebesar 2,350, sementara itu nilai t tabel dengan tingkat signifikan = 0,000 < (a) 0.05, df (n-2) 31-2 = 29 adalah sebesar t tabel 2,045. Hipotesis kedua yaitu lingkungan kerja memoderasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial kota Lubuklinggau. Menunjukkan setelah adanya variabel moderasi (lingkungan kerja) maka diperoleh nilai R Square sebesar 0,467 atau 46,7%, hal ini menunjukkan hasil nilai R Square sebelum adanya moderasi sebesar 0,160 atau 16%, namun setelah dimoderasi oleh variabel lingkungan kerja meningkat menjadi 0,467 atau 46,7%. Dengan meningkat sebesar 30,7% sehingga variabel moderasi lingkungan kerja memperkuat pengaruh variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial kota Lubuklinggau setelah disesuaikan nilai sisanya 100% - 46,7% = 53,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti variabel komitmen organisasi, budaya organisasi dan lain-lain.

Kata Kunci: Kompetensi; Lingkungan kerja; Kinerja pegawai.

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan (Irham Fahmi, 2017) dalam jurnal (Suwarno et al., 2022). Kompetensi adalah pengetahuan, keahlian, kemampuan, atau karakteristik pribadi

individu yang mempengaruhi secara langsung kinerja pekerja (Sudarmanto, 2018). Kompetensi yang tinggi memungkinkan pegawai untuk melaksanakan tugas dengan lebih efektif dan efisien, serta menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang berkualitas. Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.



Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung (Indriyati, 2022).

Lingkungan kerja dalam suatu instansi atau perusahaan perlu diperhatikan, dalam hal ini disebabkan karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi semangat kerja terhadap pegawai. Kondisi lingkungan kerja yang dikatakan baik apabila pegawai mendapatkan suasana yang aman, nyaman, dan sehat agar semua pekerjaan yang dilakukan dapat diselesaikan secara optimal, cepat dan baik. Upaya meningkatkan kinerja pegawai dapat ditempuh dengan mengembangkan kemampuan pegawai berbasis kompetensi dan lingkungan kerja, karena pengembangan pegawai berbasis kompetensi dan lingkungan kerja merupakan wujud perhatian dan pengakuan organisasi atau pimpinan kepada pegawai yang menunjukkan kemampuan kerja, kerajinan dan kepatuhan serta disiplin kerja. Kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja (Wibowo, 2014) dalam jurnal (Suwarno et al., 2022).

Pada penelitian yang dilakukan oleh (Suwarno et al., 2022), (Wanma et al., 2023), dan (Wahyuni & Martini, 2022) menjelaskan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai baik secara simultan maupun parsial. Namun, fakta lain diungkapkan oleh (Amalia & Indriyaningrum, 2023) bahwa kompetensi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Begitu juga hasil observasi peneliti mengenai fenomena yang terjadi di Dinas Sosial Kota Lubuklinggau berkaitan dengan lingkungan kerja yaitu belum tersedianya sarana penunjang dalam penggunaan fasilitas kerja yang bergantian, seperti

penggunaan laptop dan printer di bagian STP/keuangan, tata ruang kerja yang belum tertata rapi di bagian ruang umum kepegawaian, dan masih rendahnya semangat kerjasama tim dalam menjalankan tugas. Pada penelitian yang dilakukan oleh (Firmansyah et al., 2022), (Munardi et al., 2021), dan (Nasim & Anshori, 2024) menjelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, berbanding terbalik dengan hasil wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti di Dinas Sosial Kota Lubuklinggau bahwa lingkungan kerja yang ada di kantor belum lengkap dalam segi fasilitas dan tata ruang kerja yang belum tertata dengan rapi.

Dinas Sosial Kota Lubuklinggau merupakan salah satu Instansi Pemerintah yang bergerak di bidang pelayanan jasa masyarakat.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan di Dinas Sosial Kota Lubuklinggau, peneliti menemukan fenomena-fenomena masalah mengenai Kompetensi, Lingkungan Kerja (Variabel Moderasi), dan Kinerja Pegawai.

Fenomena masalah yang terjadi di Dinas Sosial Kota Lubuklinggau berkaitan dengan Kompetensi yaitu : masih ada pegawai yang belum memiliki keterampilan dalam menggunakan komputer di sub bagian program dan data, masih kurangnya pengetahuan dibidang teknologi dan pemahaman tugas pokok dan fungsi bagi pegawai dalam menyelesaikan tugasnya dan masih kurangnya keahlian dalam pendekatan multidisipliner pegawai dalam menjalankan tugasnya.

Begitu juga hasil observasi peneliti mengenai fenomena yang terjadi di Dinas Sosial Kota Lubuklinggau berkaitan dengan lingkungan kerja yaitu belum tersedianya sarana penunjang dalam penggunaan fasilitas kerja yang bergantian, seperti penggunaan laptop dan printer di bagian STP/keuangan, tata ruang kerja yang belum tertata rapi di bagian ruang umum



kepegawaian, dan masih rendahnya semangat kerjasama tim dalam menjalankan tugas.

Fenomena masalah yang terjadi di Dinas Sosial Kota Lubuklinggau berkaitan dengan kinerja pegawai yaitu belum optimalnya hasil kerja pegawai dalam memanfaatkan peluang pencapaian prestasi kerja, belum optimalnya kompetensi setiap pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya, belum optimalnya hasil kerja pegawai karena tidak didukung dengan alat dan sarana pekerjaan yang cukup memadai, dan hasil pekerjaan belum sesuai dengan yang diinginkan serta tidak selesai tepat waktu.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi di Dinas Sosial kota Lubuklinggau.

II. METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian dengan landasan positivisme yang bertujuan meneliti populasi atau sampel tertentu. Analisis data pada kuantitatif bersifat statistik dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditentukan (Sugiyono, 2022).

Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Dinas Sosial Kota Lubuklinggau beralamat di Jl Depati Said, No 49, RT.05 Kelurahan Ulak Lebar, Kecamatan Lubuklinggau Barat II Kota Lubuklinggau Provinsi Sumatera Selatan, Telp / Fax (0733) 322 278 email : dinsos.lubuklinggau@gmail.com. Dinas Sosial Kota Lubuklinggau dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang bernama Hasan Andria UY, SH.MM. Dinas Sosial Kota Lubuklinggau merupakan salah satu Instansi Pemerintah yang bergerak di bidang pelayanan jasa masyarakat.

Desain Penelitian

Berdasarkan desain penelitian dapat dijelaskan bahwa pada tahapan awal melakukan observasi awal pada objek penelitian dilanjutkan dengan identifikasi masalah, menentukan rumusan, mempersiapkan penelitian, mengadakan penelitian, mengumpulkan data, analisis terkumpul, hasil penelitian kesimpulan.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Dinas Sosial Kota Lubuklinggau, Pegawai Negeri Sipil (PNS) Bagian berjumlah 25 orang, sedangkan Tenaga Honorer berjumlah 6 orang. Jadi jumlah seluruhnya : 31 orang. Sampel penelitian ini adalah sampel jenuh. Sampel jenuh dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

Uji Instrumen Penelitian.

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Uji validitas sebaiknya di lakukan di setiap butir pertanyaan di uji validitasnya (Sujarweni, 2019).

Tujuan Penelitian

Penelitian ini dimulai dengan pengajuan judul penelitian untuk menentukan studi penelitian. Selanjutnya peneliti melakukan pengumpulan data dengan teknik observasi, dokumentasi, dan kuesioner. Kemudian peneliti melakukan pengolahan data yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner penelitian. Pengolahan data tersebut melalui beberapa teknik pengujian. Teknik pengujian tersebut menggunakan aplikasi SPSS *version* 27.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Deskripsi Karakteristik Responden

Responden pegawai yang menjadi sampel dalam penelitian ini sebanyak 31 responden adalah pegawai di Dinas Sosial Kota Lubuklinggau. Jumlah kuisisioner yang disebar adalah sebanyak 31 orang responden. Pada bagian ini karakteristik responden dibagi atas jenis kelamin, usia, status perkawinan, dan pendidikan terakhir



untuk lebih jelas akan diuraikan pada tabel berikut ini:

Tabel 2. Frekuensi Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
1	Laki-laki	16	51,6
2	Perempuan	15	48,4
Jumlah		31	100,0

Sumber :

Hasil Olah Data, SPSS 27 for windows, tahun 2025.

Tabel 3. Frekuensi Berdasarkan Usia

No.	Umur (tahun)	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
1	≤ 30 th	5	16,1
2	31-40 th	5	16,1
3	41-50 th	16	51,7
4	≥ 50 th	5	16,1
Jumlah		31	100,0

Sumber :

Hasil Olah Data, SPSS 27 for windows, tahun 2025.

Tabel 4. Frekuensi Berdasarkan Status Pernikahan

No.	Status Pernikahan	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
1	Nikah	26	83,9
2	Belum Nikah	5	16,1

Tabel 5 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kompetensi	Lingkungan Kerja	Kinerja Pegawai
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	65,16	101,35	77,39
	Std. Deviation	4,517	4,680	5,518
	Most Extreme Differences	,173	,135	,087
	Positive	,072	,118	,087
	Negative	-,173	-,135	-,052
Kolmogorov-Smirnov Z		,962	,754	,483
Asymp. Sig. (2-tailed)		,313	,620	,974
Jumlah		31	100,0	

Sumber :

Hasil Olah Data, SPSS 27 for windows, tahun 2025.

Tabel 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Status Pernikahan	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
1	SMA/SMK	2	6,45
2	D3	2	6,45
3	S1	20	64,5

4	S2	7	22,6
5	S3	0	0
Jumlah		31	100,0

Sumber :

Hasil Olah Data, SPSS 27 for windows, tahun 2025.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji statistik membutuhkan beberapa asumsi dasar yang harus terpenuhi, seperti dalam analisis parametrik mengansumsikan bahwa distribusi data adalah normal, analisis korelasi pearson dan regresi linier mengansumsikan bahwa hubungan antar variabel adalah linier, sedangkan uji *One Way Anova* mengasumsikan bahwa varian data adalah homogen. Jika asumsi tersebut dilanggar, maka hasil pengujian hipotesis tidak valid atau bias untuk itu peneliti menggunakan statistik untuk pengolahan datanya.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat tingkat kenormalan data yang digunakan, apakah data berdistribusi normal atau tidak. Tingkat kenormalan data sangat penting, karena dengan data yang terdistribusi normal, maka data tersebut dianggap dapat mewakili populasi. Uji normalitas data menjadi prasyarat pokok dalam analisis parametrik seperti korelasi *pearson*, uji perbandingan rata-rata, analisis varian, dan sebagainya, karena data-data yang akan dianalisis parametrik harus terdistribusi normal. Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas yaitu jika signifikan yang diperoleh $> 0,05$, maka data sampel dari populasi tersebut berdistribusi normal, sebaliknya jika signifikan yang diperoleh $< 0,05$ maka data sampel dari populasi tersebut berdistribusi tidak normal.

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber :

Hasil Olahan Data SPSS Versi 27 Tahun 2025.

Uji Linearitas

Uji Linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear secara signifikan atau tidak. Data yang baik seharusnya terdapat hubungan Linear antara variabel kompetensi (X) dengan kinerja pegawai (Y). Untuk uji lineritas pada *SPSS*



27 *For Windows* digunakan *Test for Linearity* dengan taraf signifikansi 0,05. Atau berdasar teori lain, yaitu jika signifikansi pada *Deviation from Linearity* > 0,05, maka kedua variabel berhubungan secara linier.

Tabel 5. ANOVA Table

		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai * Kompetensi	(Combined)	411,355	15	27,424	,819	,648
	Linearity	146,097	1	146,097	4,365	,054
	Deviation from Linearity	265,258	14	18,947	,566	,853
Within Groups		502,000	15	33,467		
Total		913,355	30			

Sumber :
Hasil Olahan Data SPSS Versi 27 Tahun 2025

Uji Hipotesis

Uji Regresi Linier Sederhana

Regresi Linier Sederhana adalah dimana teknik analisis data untuk mengetahui besarnya pengaruh dua variabel, kompetensi terhadap variabel terikat kinerja pegawai.

Tabel. 6 Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	45,555		3,355	,002
	Kompetensi	,489	,208	,400	,026

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber :
Hasil Olahan Data SPSS Versi 27 Tahun 2025

Dari hasil olahan SPSS 27 tahun 2025 dapat diketahui hasil pengujian regresi sederhana diperoleh persamaan sebagai berikut:
 $Y = a + bX$

$$\text{Kinerja} = 45,555 + 0,489 \text{ Kompetensi}$$

Dari persamaan regresi di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Nilai konstanta yaitu sebesar 45,555. Hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel kompetensi tidak ada atau nilainya nol, maka nilai dari kinerja pegawai adalah sebesar 45,555.
- Nilai koefisien regresi variabel kompetensi sebesar 0,489 satuan, hal ini menunjukkan bahwa apabila nilai variabel kompetensi meningkat sebesar satu satuan, maka nilai variabel kompetensi akan mengalami perubahan secara positif sebesar 0,489 satuan. Sebaliknya jika nilai regresi kompetensi turun sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai juga diprediksikan mengalami penurunan sebesar 0,489 satuan. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kompetensi mempunyai hubungan yang searah terhadap kinerja pegawai.

Uji Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi adalah teknik analisis data untuk mengetahui hubungan saling ketergantungan antara variabel bebas (independen) yaitu kompetensi dengan variabel terikat (dependen) yaitu kinerja pegawai.

Tabel. 7 Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,400 ^a	,160	,131	5,144

a. Predictors: (Constant), Kompetensi

Sumber :
Hasil Olahan Data SPSS Versi 27 Tahun 2025.

Dari hasil pengolahan dengan program SPSS 27 *for windows*, masing-masing variabel kompetensi (X) terhadap kinerja pegawai (Y) nilai koefisien korelasi (R Square) sebesar 0,160 berada pada interval koefisien 0,00 – 0,199 yang berarti hubungan antara variabel kompetensi terhadap variabel kinerja pegawai



menunjukkan hubungan yang sangat rendah dan nilai korelasi positif artinya korelasi atau hubungan kompetensi terhadap kinerja pegawai searah.

Uji t (Uji Parsial)

Untuk melihat pengaruh parsial dari masing-masing variabel bebas yaitu kompetensi terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai dapat dijelaskan dengan menggunakan uji t.

Tabel. 8 Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	45,555	13,578		3,355	,002
1 Kompetensi	,489	,208	,400	2,350	,026

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber :

Hasil Olahan Data SPSS Versi 27 Tahun 2025.

Dari hasil pengolahan dengan program SPSS 27 *for windows* bahwa hasil uji t dapat dijelaskan sebagai berikut: variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Kota Lubuklinggau menunjukkan nilai $t_{hitung} = 2,350$ lebih besar dari nilai $t_{tabel} 2,045$ dengan tingkat signifikan $= 0,000 < (\alpha) 0,05$, $df (n-2) 31 - 2 = 29$ adalah sebesar $t_{tabel} 2,045$, hal ini menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima dan secara parsial variabel kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Kota Lubuklinggau.

Uji Statistik Moderasi

Variabel moderasi adalah variabel independen yang akan memperkuat atau memperlemah hubungan antara variabel independen lainnya terhadap variabel dependen (Bryan & Haryadi, 2018).

Tabel. 9 Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,684 ^a	,467	,408	4,245

a. Predictors: (Constant),

Kompetensi*Kinerja Pegawai,

Lingkungan Kerja, kompetensi

Sumber :

Hasil Olahan Data SPSS Versi 27 Tahun 2025

Dari hasil pengolahan dengan program SPSS 27 *for windows*, menunjukkan setelah adanya variabel moderasi (lingkungan kerja) maka diperoleh nilai R Square sebesar 0,467 atau 46,7%, hal ini menunjukkan hasil nilai R Square sebelum adanya moderasi sebesar 0,160 atau 16%, namun setelah di moderasi oleh variabel lingkungan kerja meningkat menjadi 0,467 atau 46,7%. Dengan meningkat sebesar 30,7%, sehingga variabel moderasi lingkungan kerja memperkuat pengaruh variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Kota Lubuklinggau, setelah disesuaikan nilai sisanya $100\% - 46,7\% = 53,3\%$ di pengaruhi oleh variabel lain yang yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti variabel komitmen organisasi, budaya organisasi dan lain-lain.

Berdasarkan hipotesis yang diajukan maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi di Dinas Sosial Kota Lubuklinggau.

PEMBAHASAN

Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Kota Lubuklinggau.

Bahwa hasil uji t dapat dijelaskan sebagai berikut: variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Kota Lubuklinggau menunjukkan nilai $t_{hitung} = 2,350$ lebih besar dari nilai $t_{tabel} 2,045$ dengan tingkat signifikan $= 0,000 <$



(α) 0.05, $df(n-2)$ $31 - 2 = 29$ adalah sebesar ttabel 2,045, hal ini menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima dan secara parsial variabel kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Kota Lubuklinggau.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Suwarno et al., 2022), (Wanma et al., 2023), dan (Wahyuni & Martini, 2022) menjelaskan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai baik secara simultan maupun parsial. Namun, fakta lain diungkapkan oleh (Amalia & Indriyaningrum, 2023) bahwa kompetensi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hipotesis yang diajukan dan telah dilakukan analisis data serta penelitian terdahulu maka dapat disimpulkan secara parsial variabel kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Kota Lubuklinggau.

Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi di Dinas Sosial Kota Lubuklinggau.

Bahwa variabel moderasi (lingkungan kerja) maka diperoleh nilai R Square sebesar 0,467 atau 46,7%, hal ini menunjukkan hasil nilai R Square sebelum adanya moderasi sebesar 0,160 atau 16%, namun setelah di moderasi oleh variabel lingkungan kerja meningkat menjadi 0,467 atau 46,7%. Dengan meningkat sebesar 30,7%, sehingga variabel moderasi lingkungan kerja memperkuat pengaruh variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Kota Lubuklinggau, setelah disesuaikan nilai sisanya $100\% - 46,7\% = 53,3\%$ di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti variabel

komitmen organisasi, budaya organisasi dan lain-lain.

Berdasarkan hasil rekapitulasi frekuensi rata-rata dari variabel kompetensi, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai dapat disimpulkan nilai tertinggi terdapat pada variabel kinerja pegawai pada pernyataan “Pegawai mampu melihat dan mengetahui perubahan-perubahan yang terjadi di instansi”

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Firmansyah et al., 2022), (Munardi et al., 2021), dan (Nasim & Anshori, 2024) menjelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, berbanding terbalik dengan hasil wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti di Dinas Sosial Kota Lubuklinggau bahwa lingkungan kerja yang ada di kantor belum lengkap dalam segi fasilitas dan tata ruang kerja yang belum tertata dengan rapi.

Berdasarkan hipotesis yang diajukan dan telah dilakukan analisis data maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi di Dinas Sosial Kota Lubuklinggau.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan data hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat diambil kesimpulan, sebagai berikut:

1. Secara parsial variabel kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Kota Lubuklinggau.
2. Bahwa variabel moderasi lingkungan kerja memperkuat pengaruh variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Kota Lubuklinggau. Dengan meningkat sebesar 30,7%.



V. SARAN

1. Hendaknya dioptimalkan keahlian yang dimiliki beberapa pegawai dalam menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawab.
2. Hendaknya di optimalkan pengetahuan dibidang teknologi dan pemahaman tugas pokok dan fungsi bagi pegawai dalam menyelesaikan tugasnya.
3. Hendaknya di sediakan sarana dan prasarana seperti laptop dan printer di ruang kerja STP/keuangan.
4. Perlu terciptanya temperatur udara yang dingin (AC) setiap ruangan.
5. Lingkungan di tempat kerja hendaknya selalu kondusif.
6. Sebaiknya fasilitas ruangan umum kepegawaian tersusun dengan rapi.
7. Hendaknya semakin ditingkatkan semangat kerjasama tim dalam menjalankan tugas terutama di bidang rehabilitas sosial.
8. Hasil kinerja pegawai perlu ditingkatkan lagi dalam membantu mencapai sasaran yang diharapkan.
9. Diharapkan Kinerja pegawai sesuai dengan rencana yang ditentukan.
10. Hendaknya hasil pekerjaan sesuai dengan yang diinginkan serta selesai dengan waktu yang telah ditentukan.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep, dan Indikator* (cetakan 1). Zanafa Publishng.
- Amalia, S., & Indriyaningrum, K. (2023). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perumda Air Minum Tirta Bumi Serasi Kabupaten Semarang. *Journal of Management and Bussines*, 5, 1360–1370.
- Aqila Arta. (2018). *Rangkuman Teori Manajemen SDM*. <https://artaqila.blogspot.co.id>
- Bryan, B., & Haryadi, E. (2018). Analisis Pengaruh Variabel Moderasi Switching Costs Terhadap Hubungan Service Performance Dan Customer Loyalty Member Celebrity Fitness Jakarta. *Jurnal Manajemen*, 15(1), 52–71. <https://doi.org/10.25170/jm.v15i1.98>
- Busro. (2020). *Teori teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan ke). Prenadamedia Group. www.prenadamedia.com
- Firmansyah, A. G., Putri, R. R., Bina, U., Lubuklinggau, I., Teknis, P., Pengelolaan, B., Daerah, P., & Lubuklinggau, W. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Unit Pelaksanaan Teknis Badan Pengelolaan*. 569–578.
- Ghozali. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Irham Fahmi. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi* (Muslim (ed.); Cetakan Ke). Alfabeta, cv. www.cvalfabeta.com
- Munardi, H. T., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt National Finance. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 336. <https://doi.org/10.32493/arastirma.v1i2.12371>
- Nasim, & Anshori, M. I. (2024). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Gaya Kepemimpinan sebagai Variabel Moderasi pada Kantor BPPKAD Kabupaten Sampang. *Trending: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan*



- Manajemen*, 2(2), 296–311.
- Prastyo, I. D., & Santoso, B. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Crew Burger King Surabaya Timur. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 4(2), 513–528. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v4i2.689>
- Priansa Juni Donni. (2021). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Garnida Agus (ed.); cetakan ke). Alfabeta, CV.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Sudarmanto. (2018). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. cv. Alfabeta. www.cvalfabeta.com
- Sujarweni. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi Pendekatan Kuantitatif*. PT. Pustaka Baru.
- Suwarno, S., Idayati, I., Mulyono, H., & Sundari, W. (2022). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (EKUITAS)*, 4(2), 471–475. <https://doi.org/10.47065/ekuitas.v4i2.2243>
- Syofian, S. (2015). *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif Dilengkapi dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*. Bumi Aksara.
- Wahyuni, R. T., & Martini, N. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karawang. *YUME : Journal of Management*, 5(3), 206–219. <https://www.journal.stieamkop.ac.id/index.php/yume/article/view/2556>
- Wanma, J. R., Attamimi, Y., & Suardi, C. A. (2023). Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 7(2), 12–19. <https://doi.org/10.55264/jumabis.v7i2.141>
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja* (Ed.Revisi,). Rajawali Pers.