

## PENGARUH KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN CIPUTAT TANGERANG SELATAN

Muhammad Hibatul Haqqi<sup>1</sup>, Nariah<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan  
e-mail: <sup>1</sup>muhammadhibat7@gmail.com

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan  
e-mail: <sup>2</sup>dosen02459@unpam.ac.id

### *Abstract*

*The purpose of this study was to determine the effect of competence and work environment on employee performance either partially or simultaneously at Ciputat sub-district office, South Tangerang. This research method uses quantitative methods with an associative causal approach.. Data collection methods used are primary data and secondary data. The sampling technique in this study used the Jenuh technique, as many as 65 respondents. Data analysis using SPSS version 26 program. The analytical techniques used are validity test, reliability test, classic assumption test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, auto correlation test, simple linear regression analysis, multiple linear regression analysis, correlation coefficient test, coefficient of determination test and hypothesis testing. Partial hypothesis testing of competence variable ( $X_1$ ) obtained  $t_{count} > t_{table}$  ( $4,900 > 1.670$ ) and a significance value of  $0.000 < 0.05$ . This means that placement ( $X_1$ ) has a significant effect on employee performance ( $Y$ ). The partial hypothesis test for the work environment variable ( $X_2$ ) obtained a value of  $t_{count} > t_{table}$  ( $5.651 > 1,669$ ) and a significance value of  $0.000 < 0.05$ . This means that the training ( $X_2$ ) has a significant effect on employee performance ( $Y$ ). The multiple linear regression equation obtained is  $Y = 12.258 + 0.296X_1 - 0.429X_2$ . Simultaneous hypothesis testing obtained  $f_{count} > f_{table}$  ( $18,100 > 3,15$ ) and a significance value of  $0.000 < 0.05$ . So it can be concluded that placement ( $X_1$ ) and training ( $X_2$ ) have a significant simultaneous effect on employee performance ( $Y$ ). Determination obtained R Square of 0,369, meaning that the variables of competence and work environment together have an influence contribution of 36,9% on employee performance. While the remaining 63,1% is influenced by other factors not examined in this study.*

*Keyword : Competence; Work Environment; Employee Performance*

### **Abstrak**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Ciputat Tangerang Selatan. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan kausal asosiatif. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik Jenuh yaitu sebanyak 65 responden. Analisis data menggunakan program SPSS versi 26. Teknik analisis yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji auto korelasi, analisis regresi linier sederhana, analisis regresi

linier berganda, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi dan uji hipotesis. Pengujian hipotesis secara parsial variabel Kompetensi (X1) diperoleh nilai thitung > ttabel ( $4,900 > 1,669$ ) dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Artinya Kompetensi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Uji hipotesis secara parsial variabel Lingkungan Kerja (X2) diperoleh nilai thitung > ttabel ( $5,651 > 1,669$ ) dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Artinya Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Persamaan regresi linear berganda diperoleh  $Y = 12,258 + 0,296X1 - 0,429X2$ . Pengujian hipotesis secara simultan diperoleh nilai fhitung > ftabel ( $18,100 > 3,15$ ) dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa Kompetensi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Determinasi diperoleh R Square sebesar 0,369, artinya variabel Kompetensi dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama memiliki kontribusi pengaruh sebesar 36,9% terhadap Kinerja Pegawai. Sedangkan sisanya sebesar 63,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci: Kompetensi; Lingkungan Kerja; Kinerja

## 1. PENDAHULUAN

Perkembangan dunia usaha saat ini semakin bertambah pesat, sehingga perusahaan dalam mengelola usahanya diharapkan mampu menggunakan sumber daya manusia dengan baik dan benar. Sumber daya manusia merupakan bagian yang sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi baik itu perusahaan besar maupun kecil, suatu perusahaan memiliki perusahaan peralatan yang modern dengan teknologi yang canggih. Sumber daya manusia juga merupakan salah satu moto penggerak utama bagi setiap operasi perusahaan, sehingga upaya dalam pengembangan SDM tersebut merupakan strategi yang utama untuk menegakkan kompetisi global. Tujuan memahami dan mempelajari manajemen sumber daya manusia sebagai pengetahuan yang diperlukan untuk memiliki kemampuan dalam menghadapi masalah-masalah manajemen khususnya dibidang organisasi.

Bagi setiap organisasi diperlukan ilmu manajemen dalam pengelolaan organisasi. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa pengetahuan dan manajemen sangat diperlukan oleh hampir setiap manusia dalam berkarya. Sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan aset yang sangat penting bahkan bisa dikatakan sebagai nafas sebuah organisasi dan fungsi sebagai modal (non material non financial) didalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata (real) secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.

Kedudukan SDM khususnya tentang mutu, sumber daya manusia dalam satu sistem yang lebih besar yaitu strategi organisasi. Dalam penempatan

saran-saran organisasi dengan efektif dan efisien melalui perencanaan. Pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian sumber daya organisasi. Mengingat semakin ketatnya persaingan antar perusahaan menuntut perusahaan harus mampu bertahan dan kompetisi dengan perusahaan lain, salah satu hal yang dapat ditempuh perusahaan agar mampu bertahan dalam persaingan yang ketat. Peran sumber daya manusia dalam perusahaan sangatlah penting karena sebagai penggerak utama seluruh kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuannya, baik untuk memperoleh keuntungan maupun untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan.

Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya, suatu lembaga menginginkan pegawai untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh pegawai, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. Kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas daripada pelaksanaan pekerjaan masa lalu, untuk saat yang akan datang lebih berkualitas daripada saat ini. Seorang pegawai akan merasa mempunyai kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan prestasi dari yang dicapai berdasarkan kinerja yang diberikannya untuk perusahaan. Kinerja yang baik merupakan keadaan yang diinginkan dalam dunia kerja. Seorang pegawai akan memperoleh prestasi kerja yang baik bila kinerjanya sesuai dengan standar, baik kualitas maupun kuantitas.

Tabel 1.1  
 Data Kinerja Pegawai Kecamatan Ciputat  
 Tangerang Selatan Tahun 2021

No.	Aspek Penilaian	Total	Jumlah Pencapaian pengukuran			Kriteria
			Target tercapai	Tidak mencapai target	Penilaian Kinerja	
1	Tanggung Jawab	65	54	11	54/65 = 83%	Baik
2	Inisiatif	65	48	17	48/65 = 74%	Cukup
3	Kemampuan	65	46	19	46/65 = 71%	Cukup
4	Kerja Sama	65	56	9	56/65 = 86%	Baik
5	Prestasi Kerja	65	45	20	45/65 = 70%	Cukup

Sumber : Kecamatan Ciputat Tangerang Selatan (2021)

Melihat dari table 1.1 kinerja pegawai pada Kecamatan Ciputat Tangerang Selatan tahun 2021 di atas, menunjukkan bahwa penilaian kinerja pegawai dari segi kerja sama yang dilakukan pegawai sudah menunjukkan hasil yang baik yaitu nilai 86% dengan kriteria baik dan segi tanggung jawab juga menunjukkan hasil yang cukup baik yaitu nilai 83% dengan kriteria baik, sedangkan kemampuan, inisiatif dan prestasi kerja pegawai dilihat belum maksimal, oleh karena itu organisasi merasa tidak puas dengan kinerja pegawai karena aspek – aspek penilaian yang telah dibuat oleh organisasi.

Hal ini dapat direalisasikan dengan adanya program kompetensi pegawai, proses kompetensi merupakan upaya perusahaan untuk meningkatkan keahlian dan keterampilan tenaga kerja, sehingga perlu direncanakan dengan baik. Kompetensi saat ini menjadi sangat penting dikarenakan Kompetensi dapat mengurangi jumlah waktu belajar yang diperlukan pekerja untuk mencapai suatu tingkat atau standar yang telah ditetapkan pada suatu pekerjaan tertentu. Secara umum perusahaan melihat arti pentingnya kompetensi pegawai yaitu untuk mengimbangi perkembangan perusahaan itu sendiri atau menjawab tantangan teknologi.

Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Wibowo (2016:271). Kompetensi yang kadang kadang disebut Kompeten adalah salah satu jenis proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktik dari pada teori".

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kompetensi merupakan hal utama yang harus dimiliki oleh setiap pegawai dalam

melaksanakan pekerjaannya, sehingga dengan adanya kompetensi yang telah dimiliki dapat membantu para pegawai di dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan. Tingkat kompetensi pegawai juga dapat dilihat dari pengetahuan yang didasarkan pada pelatihan dan pendidikannya. Dengan adanya pemeberian pelatihan bagi pegawai, diharapkan pengetahuan dan keterampilan kerja pegawai semakin meningkat.

Tabel 1.2  
 Tingkat Pendidikan Pegawai Kecamatan Ciputat Tangerang Selatan

No.	Pendidikan	Jumlah (Orang)
1	SMA	16
2	Diploma III	8
3	Sarjana S1	31
4	Sarjana S2	10
<b>Jumlah Pegawai</b>		<b>65</b>

Sumber: Kecamatan Ciputat Kota Tangerang Selatan 2023

Berdasarkan Tabel di atas dapat dilihat bahwa para pegawai yang berada dalam Kantor Kecamatan Cipuatat Tangerang Selatan sebagian besar mempunyai latar belakang pendidikan formal pada jenjang pendidikan sarjana (S1). Angka yang ditunjukkan tabel diatas dapat dikategorikan baik, namun pendidikan tidaklah cukup. Dalam pelaksanaan tugas pemerintahan diperlukan keterampilan dan kemampuan-kemampuan lain yang menunjang kompetensi sumber daya manusia yang ada di Kecamatan Cipuatat Tangerang Selatan.

Latar belakang pendidikan formal menjadi salah satu faktor pendukung kompetensi pegawai dalam menjalankan tugas dan fungsinya dalam memberikan pelayanan kepada pimpinan dan masyarakat. Perbedaan antara latar belakang pendidikan dengan jabatan yang diduduki tentunya membuat pegawai sedikit kurang memahami tugas dan fungsinya dalam organisasi. Organisasi dapat berkembang dan mampu bertahan jika adanya dukungan dari pegawai-pegawai yang menguasai tugas di bidangnya.

Tabel 1.3  
 Pelatihan Pegawai Pada Kecamatan Ciputat

No.	Tahun	Jumlah Pegawai	Jumlah Pelatihan	Jumlah Peserta
1	2021		TIDAK ADA PELATIHAN	
2	2020		TIDAK ADA PELATIHAN	
3	2019		TIDAK ADA PELATIHAN	

Sumber: Kecamatan Ciputat Kota Tangerang Selatan 2023

Melihat tabel data pelatihan pegawai Kecamatan Ciputat diatas menunjukkan bahwa pelatihan 2019 sampai 2021 tidak diberikan oleh instansi kecamatan. Alasan yang diberikan oleh instansi kecamatan kenapa tidak ada pelatihan kepada pegawai karena saat itu pandemic Covid-19

sedang berlangsung, Sedangkan pelatihan pegawai tersebut bisa dilaksanakan secara online dan sebagian besar pegawai bekerja secara WFH jadi sangat bisa untuk dilaksanakan. Pelatihan yang sangat rendah ini akan berakibat pada hasil kerja yang menurun sehingga pelayanan kepada masyarakat akan terganggu.

Selain kompetensi pegawai, Lingkungan Kerja juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Setiap anggota dari suatu organisasi memiliki keinginan dapat bekerja dengan susunan lingkungan kerja yang nyaman agar merasa betah sehingga mampu menciptakan hasil kerja yang optimal. lingkungan kerja dalam suatu organisasi termasuk salah satu hal yang penting untuk diperhatikan. lingkungan kerja yang memuaskan bagi pegawai dapat meningkatkan kinerja. sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan kinerja pegawai dalam pelaksanaan tugas-tugas yang diberikan.

Lingkungan kerja atau kondisi kerja dalam suatu organisasi merupakan salah satu faktor yang cukup penting dalam upaya peningkatkan kinerja sehingga kepuasan kerja pegawai tercipta. lingkungan kerja atau kondisi itu sendiri adalah kondisi dimana pegawai itu bekerja. Jadi sewajarnya jika manajemen perusahaan mempersiapkan kondisi kerja pegawai yang tepat supaya pegawai suatu organisasi dapat bekerja dengan baik. Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada disekeliling pegawai sehingga mempengaruhi seseorang untuk mendapatkan rasa aman, nyaman, serta asa puas dalam melakukan dan menuntaskan pekerjaan yang diberikan oleh atasan.

Hasil observasi awal yang dilakukan terkait dengan lingkungan kerja, dapat dirangkum seperti pada tabel dibawah:

**Tabel 1.4**  
**Data Pra-Survey Lingkungan Kerja Fisik**

No.	Pernyataan	Pertanyaan		Jumlah Pegawai	Persen
		Ya	Tidak		
1.	Apakah penerangan di kantor sudah cukup?	26	39	65	100%
2.	Apakah keamanan perusahaan cukup terjamin?	49	16	65	100%
3.	Apakah sirkulasi udara ruangan bekerja dengan baik?	38	27	65	100%
4.	Apakah kelembaban udara pada tempat kerja sudah baik?	41	24	65	100%
5.	Apakah kebisingan dari kendaraan diluar masih terdengar ke ruang kerja?	44	21	65	100%

Sumber: Kecamatan Ciputat Kota Tangerang Selatan 2023

Berdasarkan tabel 1.4 diatas mengenai Lingkungan Kerja Fisik, teindikasi salah satu faktor tidak maksimalnya kinerja yang dilakukan pegawai adalah penerangan/cahaya di kantor yang kurang memadai dan kebisingan kedaraan dari luar masih terdengar ke dalam ruangan kerja. Hal tersebut mengganggu pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik dan maksimal.

## 2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Abdul Rahman Safiih & Haerul Okta Fahmi Universitas Pamulang, Bussman Jurnal, Vol. 3, No. 1 Januari -April 2023, hal 115 – 139. Pengaruh Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Satuan Pengamanan PT Tunas Artha Gardatana Area Tugas Bank BCA DKI Jakarta Metode Kuantitatif Hasil Penelitian ini diketahui bahwa kompensasi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan sigifikan terhadap kinerja karyawan satuan pengamanan PT Tunas Artha Gardatama Area Tugas Bank BCA DKI Jakarta.

Yan Kristian Halomoan & Agus Suhartono Universitas Pamulang, Jurnal Ekonomi Efektif, Vol 2, No3,ISSN:2622- 9935, Juni 2020, hal 487-495. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. Bangkit Maju Bersama Metode Kuantitatif Hasil penelitian ini Lingkungan Kerja dan Motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Bangkit Maju Bersama

N. Lilis Suryani Dosen Fakultas Ekomomi Universitas Pamulang, Jurnal Jenius, vol 1, No 1,september 2017,hal 1-21. Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Kinerja Pegawai Pada Sekretaiat Jendral Dewan Perwakilan Daerah Republik Indonesia Metode Kuantitatif Hasil penelitian motivasi dan menggunakan kompetensi bersama-sama mepunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Jendral Dewan Republik Indonesia

N. Lilis Suryani Dosen Fakultas Ekomomi Universitas Pamulang Kerja Jurnal Jenius, VolTerhadap 2, No 2,januari Kinerja 2019,260-277 Indonesia Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Indo Tekhno Plus. Metode Asosiatif pendekatan kuantitatif Hasil penelitian bahwa kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai PT. Indo Tekhno Plus.

Lidya Pricila & Irma Sari Octavia Kompetensi, Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang, Jurnal Kreatif, Vol 8, No 2, ISSN-2339-069, E-ISSN:2406-8616, Desember 2020, hal 29-38. Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja PT. Bank Cimb Niaga, Tbk Cabang Kabupaten Temanggung. Metode Kuantitatif Hasil penelitian terdapat Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi, dan Pengembangan Karir Secara positif signifikan Terhadap Kinerja PT. Bank Cimb Niaga, Tbk Cabang Kabupaten Temanggung.

A. Aji Tri Budiayanto & Amelia Kartini Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang, Jurnal PT Kreatif, Vol 3, No 1, Oktober 2015, hal 100-124. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kinerja Terhadap Pegawai Pada PT Perusahaan Gas Negara (persero) Tbk Metode Kuantitatif Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang terdapat pada instansi dapat memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Ading suanarto, Derita Qurbani & Shelby Virby Dosen Fakultas Ekonomi. Universitas Pamulang, Jurnal Ilmiah Forkamma, Vol 4, No 4, ISSN:2598-952451 November 2020, hal 11-13. Pengaruh Kompetensi, Disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja PT Anugrah Bersama Sejahtera Depok Metode Kuantitatif Hasil penelitian terdapat pengaruh positif signifikan kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja PT Anugrah Bersama Sejahtera Depok.

Nurmin Arianto & Hadi Kurnianwan Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang dan Alumni Universitas Pamulang, Jurnal Jenius, Vol 3, No 3 Mei 2020, hal 321-321. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Metode Kuantitatif Hasil penelitian bahwa motivasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh baik secara parsial ataupun simultan, sedangkan dari hasil korelasi maka motivasi dan lingkungan kerja memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja.

I Nyoman Marayasa & Noryani Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang, Jurnal Ekonomi Efektif, Vol 2, No 3, ISSN:2622-9935, 2020, hal 423-495 Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap PT Indriyani Lifest

Development Metode Kuantitatif Hasil penelitian ini Kompensasi dan lingkungan kerja secara Simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT Indriyani Lifest Development

### 3. METODE PENELITIAN

#### a. Uji Instrumen Data

Analisis data ini dilakukan setelah data diperoleh dari sampel melalui instrumen, dan akan digunakan untuk menjawab masalah dalam penelitian atau untuk menguji hipotesis yang diajukan.

##### 1) Uji Validitas

Sugiyono (2019) menyatakan suatu skala atau instrumen pengukuran dapat dikatakan valid apabila alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa saja yang diukur. Jika  $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$  maka instrumen dikatakan valid. Jika  $r\text{-hitung} < r\text{-tabel}$  maka instrumen dikatakan tidak valid. Adapun rumus yang digunakan dalam melakukan pengujian ini

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

##### 2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Susan Stainback (1998) dalam Sugiyono (2015:267-268) menyatakan bahwa reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Dalam pandangan positivistic (kuantitatif), suatu data dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih peneliti dalam objek yang sama menghasilkan data yang sama, atau peneliti sama dalam waktu berbeda menghasilkan data yang sama, atau sekelompok data bila dipecah menjadi dua menunjukkan data yang tidak berbeda. Rumus reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus metode Cronbach's alpha

$$r_{ca} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum S_i^2}{\sum T^2} \right)$$

#### b. Uji Asumsi Klasik

##### 1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi dalam penelitian ini memiliki residual yang berdistribusi normal atau tidak. Indikator model regresi yang baik adalah memiliki data terdistribusi normal.

- 2) Uji Multikolinieritas  
Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah suatu model regresi penelitian terdapat korelasi antar variabel independen (bebas).
  - 3) Uji Heteroskedastisitas  
Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2018:120).
  - 4) Uji Autokorelasi  
Uji autokorelasi adalah hubungan antara residual satu observasi dengan residual observasi lainnya (Winarno, 2015:5.29).
- c. Analisis Regresi Linier
- 1) Analisis Regresi Linier Sederhana  
Analisis regresi linear sederhana adalah regresi linear dimana variabel yang terlibat di dalamnya hanya dua, yaitu variabel terikat Y, dan satu variabel bebas X serta berpangkat satu.  
$$Y = a + b.X$$
  - 2) Analisis Regresi Linier Berganda  
Menurut Sugiyono (2017:275) analisis regresi linier berganda digunakan oleh peneliti, apabila peneliti meramalkan bagaimana naik turunnya keadaan variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor predictor dinaik turunkan nilainya (dimanipulasi).  
$$Y = (a + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 + \epsilon)$$
- d. Uji Koefisien Korelasi  
Menurut Sugiyono (2018:286) korelasi parsial digunakan untuk analisis atau pengujian hipotesis apabila peneliti bermaksud untuk mengetahui pengaruh atau hubungan variabel independen dengan dependen, dimana salah satu variabel independennya dikendalikan

(dibuat tetap). Perhitungan korelasi parsial dapat dilakukan dengan rumus sebagai berikut

$$R_{yx_1.x_2} = \frac{ryx_1 - ryx_2 \cdot rx_1x_2}{\sqrt{1 - r^2x_1x_2} \sqrt{1 - r^2yx_2}}$$

- e. Analisis Koefisien Determinasi  
Dalam penelitian ini, analisis determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menerangkan variasi variabel dependen. Untuk mengetahui nilai dari koefisien determinasi, maka dalam penelitian ini menggunakan rumus sebagai berikut
- $$KD = r^2 \times 100\%$$
- f. Uji Hipotesis
- 1) Uji Regresi Parsial (Uji t)  
Uji statistik t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali, 2017:22). Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:
    - a) Jika nilai signifikan < 0,05 maka Ha diterima dan H0 ditolak, berarti variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.
    - b) Jika nilai signifikan > 0,05 maka Ha ditolak dan H0 diterima, berarti variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen
  - 2) Uji Simultan (Uji F)  
Uji F digunakan untuk menguji apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen. Hipotesis akan diuji dengan menggunakan tingkat signifikansi (a) sebesar 5 persen atau 0.05. Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis akan didasarkan pada nilai probabilitas signifikansi. Jika nilai probabilitas signifikansi < 0.05, maka

hipotesis diterima. Hal ini berarti model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel independen. Jika nilai probabilitas signifikansi  $> 0.05$ , maka hipotesis ditolak. Hal ini berarti model regresi tidak dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### a. Uji Validitas

Tabel 4. 9  
 Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi (X<sub>1</sub>)

Variabel	Instrumen Pernyataan	t hitung	r tabel	Ket
Kompetensi (X <sub>1</sub> )	Saya memiliki tingkat pengetahuan yang memadai dalam bidang pekerjaan yang saya lakukan.	582	0,244	Valid
	Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.	670	0,244	Valid
	Memiliki pengetahuan yang luas yang dapat membantu orang lain dalam pengambilan keputusan.	711	0,244	Valid
	Saya mampu melaksanakan rencana kerja sehingga pekerjaan saya berjalan dengan lancar.	583	0,244	Valid
	Saya dapat memahami konsep yang berkaitan dengan tujuan pekerjaan.	668	0,244	Valid
	Saya memiliki keterampilan sesuai dengan keahlian yang saya miliki.	444	0,244	Valid
	Dengan kemampuan yang saya miliki, saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja.	641	0,244	Valid
	Saya memiliki semangat kerja yang tinggi.	585	0,244	Valid
	Saya selalu mematuhi aturan dan norma yang berlaku.	677	0,244	Valid
	Saya mampu berkreaitivitas dalam bekerja.	724	0,244	Valid

Sumber : Data diolah SPSS v.26, 2023

Pada tabel di atas disimpulkan bahwa, korelasi instrument variabel Kompetensi (X<sub>1</sub>) menggunakan SPSS v.26 dengan tingkat signifikan 0,01 dan 0,05 menunjukan instrument valid.

Tabel 4. 10  
 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>)

Variabel	Instrumen Pernyataan	t hitung	r tabel	Ket
Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> )	Penerangan cahaya yang terpasang di dalam ruangan kerja sudah cukup memadai.	756	0,244	Valid
	Penerangan di luar area ruang kerja masih perlu penambahan penerangan cahaya yang memadai.	781	0,244	Valid
	Suhu udara di lingkup kerja sudah cukup baik untuk menunjang aktivitas kerja.	691	0,244	Valid
	Sirkulasi udara diruangan saya bekerja dengan baik.	610	0,244	Valid
	Saya merasa bahwa bangunan tempat saya bekerja sudah memenuhi standar keamanan.	452	0,244	Valid
	Diruangan tempat saya bekerja terdapat alat penunjang keamanan.	742	0,244	Valid
	Kelembaban udara pada tempat kerja saya sudah baik.	623	0,244	Valid
	Ruangan kerja memiliki sirkulasi udara yang memadai dan memiliki kelembaban udara setiap ruangan kerja yang baik.	461	0,244	Valid
	Kebisingan di ruang kerja mempengaruhi fokus dan mengganggu pekerjaan saya.	679	0,244	Valid
	Kebisingan kendaraan/orang-orang yang ada diluar masih terdengar sampai kedalam tempat kerja dan mengganggu saya.	697	0,244	Valid

Sumber : Data diolah SPSS v.26, 2023

Pada tabel di atas disimpulkan bahwa, korelasi instrument variabel Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) menggunakan SPSS v.26 dengan tingkat signifikan 0,01 dan 0,05 menunjukan instrument valid

Tabel 4. 11  
 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Variabel	Instrumen Pernyataan	t hitung	r tabel	Ket
Kinerja Pegawai (Y)	Dengan keterampilan yang saya miliki, saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja.	589	0,244	Valid
	Dengan keterampilan yang saya miliki, saya mampu mengerjakan tugas.	637	0,244	Valid
	Saya memenuhi persyaratan atau standar kerja yang ditetapkan perusahaan.	680	0,244	Valid
	Saya ini cermat dan meminimalkan kesalahan dalam bekerja.	695	0,244	Valid
	Saya mengerjakan pekerjaan yang sudah ditentukan dengan benar sampai pekerjaan itu selesai.	706	0,244	Valid
	Saya merasa malu jika pekerjaan belum selesai dikerjakan.	721	0,244	Valid
	Saya mudah bekerjasama dengan teman-teman pada bagian atau divisi yang sama.	730	0,244	Valid
	Saya memberikan saran, kritik atau masukan yang membangun untuk tim kerja.	758	0,244	Valid
	Saya tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.	671	0,244	Valid
	Semua target yang ditentukan perusahaan telah terselesaikan dengan baik.	801	0,244	Valid

Sumber : Data diolah SPSS v.26, 2023

Pada tabel di atas disimpulkan bahwa, korelasi instrument variabel Kinerja (Y) menggunakan SPSS v.26 dengan tingkat signifikan 0,01 dan 0,05 menunjukan instrument valid

##### b. Uji Reliabilitas

Tabel 4. 12  
 Hasil Uji Reliabilitas Kompetensi (X<sub>1</sub>), Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) & Kinerja Pegawai (Y)

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Cronbach's Alpha	Keputusan
Kompetensi (X <sub>1</sub> )	0,822	0,600	Reliabel
Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> )	0,846	0,600	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,880	0,600	Reliabel

Sumber : Data diolah SPSS v.26, 2023

Dari hasil uji reliabilitas pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai Cronbach's Alpha pada variabel Kompetensi (X<sub>1</sub>), Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) dan Kinerja Pegawai (Y) dinyatakan reliabel, hal ini dibuktikan bahwa nilai pada setiap variabelnya lebih besar dari 0,600 sehingga dapat dikatakan item pernyataan pada variabel tersebut adalah Reliabel.

##### c. Uji Asumsi Klasik

###### 1) Uji Normalitas

Tabel 4. 13  
 Hasil Uji Normalitas Dengan *One Sample Kolmogorov Smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.39992151
Most Extreme Differences	Absolute	.068
	Positive	.038
	Negative	-.068
Test Statistic		.068
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,200 > 0,05$ . Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah Normal.

2) Uji Multikolinearitas

Tabel 4. 14  
 Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients <sup>a</sup>				t	Sig.	Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	12,258	5,191		2,362	.021			
Kompetensi	.296	.167	.244	1,779	.080	.540	1,852	
Lingkungan Kerja	.429	.142	.414	3,017	.004	.540	1,852	

a. Dependent Variable: Kinerja  
 Sumber : Data diolah SPSS v.26, 2023

Berdasarkan tabel 4.14 di atas, maka dapat disimpulkan bahwa uji multikolonieritas pada tabel coefficients nilai VIF  $1,852 < 10$  maka tidak terjadi multikolinearitas antara Kompetensi dan Lingkungan Kerja.

3) Uji Autokorelasi

Tabel 4. 17  
 Hasil Uji Autokorelasi dengan Durbin-Watson

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.607 <sup>a</sup>	.369	.348	3,454	1,940

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompetensi  
 b. Dependent Variable: Kinerja  
 Sumber : Data diolah SPSS v.26, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini menunjukkan Tidak Ada Autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai Durbin-Watson sebesar 1,940 yang berada diantara interval 1,550 – 2,460.

4) Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. 15  
 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser

Model	Coefficients <sup>a</sup>				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	Beta		
1 (Constant)	3,647	2,991		1,219	.227	
Kompetensi	.026	.096	.047	.272	.786	
Lingkungan Kerja	-.048	.082	-.100	-.581	.563	

a. Dependent Variable: Abs. RES  
 Sumber : Data diolah SPSS v.26, 2023

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa didapat nilai signifikansi variabel Kompetensi sebesar 0,786 dan variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,563, nilai

tersebut sudah memenuhi syarat ketentuan yaitu jika nilai sig.  $> 0,05$  maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas, maka kesimpulannya,  $0,786 & 0,563 > 0,05$  (tidak terjadi gejala heteroskedastisitas).

d. Uji Regresi Linier

Tabel 4. 19  
 Hasil Pengolahan Regresi Linear Sederhana Variabel Kompetensi (X<sub>1</sub>)

Model	Coefficients <sup>a</sup>				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	Beta		
1 (Constant)	15,993	5,355		2,986	.004	
Kompetensi	.637	.130	.525	4,900	.000	

a. Dependent Variable: Kinerja  
 Sumber : Data diolah SPSS v.26, 2023

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka dapat diperoleh persamaan regresi linear sederhana :  $Y = 15,993 + 0,637X_1$

Tabel 4. 20

Hasil Pengolahan Regresi Linear Berganda Variabel Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>)

Model	Coefficients <sup>a</sup>				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	Beta		
1 (Constant)	17,332	4,411		3,929	.000	
Lingkungan Kerja	.601	.106	.580	5,651	.000	

a. Dependent Variable: Kinerja  
 Sumber : Data diolah SPSS v.26, 2023

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka dapat diperoleh persamaan regresi linear sederhana:  $Y = 17,332 + 0,601X_2$

Tabel 4. 21

Hasil Dari Regresi Linear Berganda Variabel Kompetensi (X<sub>1</sub>) dan Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model	Coefficients <sup>a</sup>				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	Beta		
1 (Constant)	12,258	5,191		2,362	.021	
Kompetensi	.296	.167	.244	1,779	.080	
Lingkungan Kerja	.429	.142	.414	3,017	.004	

a. Dependent Variable: Kinerja  
 Sumber : Data diolah SPSS v.26, 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat diperoleh model persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:  $Y = 12,258 + 0,296X_1 - 0,429X_2$ .

e. Uji Koefisien Korelasi

Tabel 4. 23  
 Hasil Uji Korelasi Secara Parsial Variabel Kompetensi (X<sub>1</sub>) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Correlations			
		Kompetensi	Kinerja
Kompetensi	Pearson Correlation	1	.525 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja	Pearson Correlation	.525 <sup>**</sup>	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	65	65

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).  
 Sumber : Data diolah SPSS v.26, 2023

Berdasarkan hasil perhitungan tabel di atas, dapat dilihat bahwa signifikansi dari korelasi

antara Kompetensi dengan Kinerja Pegawai adalah 0,000 yang bernilai kurang dari taraf signifikansi 5% (0,05). Sehingga keputusan adalah saling berhubungan, yang berarti terhadap hubungan yang signifikan antara Kompetensi dengan Kinerja Pegawai.

Tabel 4. 24

Hasil Uji Korelasi Secara Parsial Variabel Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Correlations			
		Lingkungan Kerja	Kinerja
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	1	.580**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja	N	65	65
	Pearson Correlation	.580**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	65	65

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).  
 Sumber : Data diolah SPSS v.26, 2023

Berdasarkan hasil perhitungan tabel di atas, dapat dilihat bahwa signifikansi dari korelasi antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai adalah 0,000 yang bernilai kurang dari taraf signifikansi 5% (0,05). Sehingga keputusan adalah saling berhubungan, yang berarti terhadap hubungan yang signifikan antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai.

Tabel 4. 25

Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Variabel Kompetensi (X<sub>1</sub>) dan Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F	df1	df2	Sig. F Change
1	.607*	.369	.348	3.454	.369	18.100	2	62	.000

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompetensi  
 Sumber : Data diolah SPSS v.26, 2023

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai koefisien sebesar 0,607 yang berada pada interval 0,600 – 0,799 artinya variabel X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> memiliki hubungan yang kuat terhadap variabel Y.

f. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4. 26

Hasil Dari Koefisien Determinasi Secara Parsial Variabel Kompetensi (X<sub>1</sub>) Terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.525*	.276	.264	3.670

a. Predictors: (Constant), Kompetensi  
 Sumber : Data diolah SPSS v.26, 2023

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi secara parsial variabel Kompetensi (X<sub>1</sub>) sebesar 0,276 maka dapat disimpulkan bahwa kontribusi pengaruh antara variabel Kompetensi (X<sub>1</sub>) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 27,6% sedangkan sisanya 72,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain atau

variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 4. 27

Hasil Koefisien Determinasi Secara Parsial Variabel Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.580*	.336	.326	3.513

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja  
 Sumber : Data diolah SPSS v.26, 2023

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi secara parsial variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,336 maka dapat disimpulkan bahwa kontribusi pengaruh antara variabel Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 33,6% sedangkan sisanya 66,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 4. 28

Hasil Koefisien Determinasi Secara Simultan Variabel Kompetensi (X<sub>1</sub>) dan Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.607*	.369	.348	3.454

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompetensi  
 Sumber : Data diolah SPSS v.26, 2023

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai R-Square (Koefisien Determinasi) sebesar 0,369 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kompetensi (X<sub>1</sub>) dan Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 36,9% sedangkan sisanya 63,1% dipengaruhi faktor lain variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

g. Uji Hipotesis

Tabel 4. 29

Hasil (Uji t) Secara Parsial Variabel Kompetensi (X<sub>1</sub>) Terhadap Kinerja (Y)

Model		Coefficients <sup>a</sup>		t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.993	5.355	2.986	.004
	Kompetensi	.637	.130	4.900	.000

a. Dependent Variable: Kinerja  
 Sumber : Data diolah SPSS v.26, 2023

Berdasarkan tabel di atas, hasil pengujian variabel Kompetensi hipotesis pertama menyatakan pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai mempunyai nilai thitung sebesar 4,900 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dibuktikan dengan nilai t hitung 4,900 > ttabel 1,669 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Sehingga dapat

diambil keputusan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima

Tabel 4. 30  
 Hasil (Uji t) Secara Parsial Variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja (Y)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17,332	4,411		3,929	,000
	Lingkungan Kerja	,601	,106	,580	5,651	,000

a. Dependent Variable: Kinerja  
 Sumber : Data diolah SPSS v.26, 2023

Berdasarkan tabel di atas, hasil pengujian variabel Lingkungan Kerja hipotesis kedua menyatakan pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai mempunyai nilai thitung sebesar 5,651 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dibuktikan dengan nilai thitung  $5,651 > t_{tabel}$  atau  $5,651 > 1,669$  dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Sehingga dapat diambil keputusan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima.

Tabel 4. 31  
 Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	431,948	2	215,974	18,100	,000 <sup>b</sup>
	Residual	739,806	62	11,932		
	Total	1171,754	64			

a. Dependent Variable: Kinerja  
 b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompetensi  
 Sumber : Data diolah SPSS v.26, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai fhitung  $> f_{tabel}$  atau  $(18,100 > 3,15)$ , hal ini juga diperkuat dengan  $\rho$  value  $< sig.$  0,05 atau  $(0,000 < 0,05)$ . Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara simultan (bersama-sama) variabel Kompetensi dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Ciputat Kota Tangerang Selatan

## 5. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a. Kompetensi ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan persamaan regresi  $15,993 + 0,637X_1$ , nilai korelasi sebesar 0,525 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang Sedang. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,276 atau

27,6%. Uji hipotesis diperoleh nilai thitung  $> t_{tabel}$  atau  $(4,900 > 1,669)$  hal tersebut juga diperkuat dengan nilai probability signifikan  $0,000 < 0,05$ , dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kompetensi ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Kecamatan Ciputat Kota Tangerang Selatan.

- b. Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan persamaan regresi  $17,332 + 0,601X_2$ , nilai korelasi sebesar 0,580 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang Sedang. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,336 atau 33,6%. Uji hipotesis diperoleh nilai thitung  $> t_{tabel}$  atau  $(5,651 > 1,669)$  hal tersebut juga diperkuat dengan nilai probability signifikan  $0,000 < 0,05$ , dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Kecamatan Ciputat Kota Tangerang Selatan.
- c. Kompetensi ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan persamaan regresi  $Y = 12,258 + 0,296X_1 - 0,429X_2$ , nilai korelasi diperoleh sebesar 0,607 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang Kuat. Nilai koefisien determinasi secara simultan sebesar 0,369 atau 36,9%. Uji hipotesis diperoleh nilai fhitung  $> f_{tabel}$  atau  $(18,100 > 3,15)$ , hal tersebut juga diperkuat dengan nilai probability signifikansi  $(0,000 < 0,05)$ . Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima, artinya terdapat pengaruh secara positif dan signifikan secara simultan antara Kompetensi ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Kecamatan Ciputat Kota Tangerang Selatan..

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] Arikunto, S. (2012). Prosedur Penelitian. Jakarta. Penerbit : Rineka Cipta.
- [2] Anang, F. (2018). Pengantar Manajemen. Edisi ke-1. Yogyakarta: Deepublish.
- [3] Aji Tri, Amelia. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kinerja Terhadap Pegawai Pada Perusahaan Gas Negara (persero) Tbk. Jurnal Kreatif. 100-124.

- [4] Ading, Derita, Shelby. (2023). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PT Anugrah Bersama Sejahtera Depok. *Jurnal Ilmiah*. 4(4). 11-13.
- [5] Safiih, A.R, & Haerul. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Satuan Pengamanan PT Tunas Artha Gardatana Area Tugas Bank BCA DKI Jakarta. *Jurnal Ilmiah*. 1(3). 115-139.
- [6] Danang, Sunyoto. (2013). *Manajemen Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Center For Academic. Publishing Service. Yogyakarta.
- [7] Emron, Yohny Anwar, Imas Komariyah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta, Bandung.
- [8] Ghozali, Imam. (2013). *Analisis Multiversitas*. Diponegoro Semarang.
- [9] Hery. (2017) *Cara Cepat & Mudah Memahami Pengantar Manajemen*. Gava Media. Jakarta.
- [10] Hasibuan, M.S.P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [11] Handoko, T.H. (2014) *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ke 21 Edisi Ke 2. Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- [12] Noryani, I.N. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap PT Indriyani Lifest Development. *Jurnal Efektif* 2. 423-495.
- [13] Joni, Retno, Wahyuningsih, Ergo. (2020). ). *Jurnal Manajemen Kewirausahaan: Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Nusamulti Centralestari Tangerang*. *Jurnal Efektif*. 17(1).
- [14] Suryani, N.L. (2017). Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Kinerja Pegawai Pada Seketeriat Jendral Dewan Perwakilan Daerah Republik Indonesia. *Jurnal Jenius*. 1. 1-21.
- [15] Suryani, N.L. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Indo Tekhno Plus. *Jurnal Jenius* 2. 260-277.
- [16] Lidya, I. (2020). Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja PT Bank Cimb Niaga, TBK Cabang Kabupaten Temanggung. *Jurnal Kreatif*. 8. 29-38.
- [17] Mangkunegara, A.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- [18] Nurmin, H (2020). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Jenius* 3. 321-232.