

**PENGARUH KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DALAM MENINGKATKAN PELAYANAN PUBLIK DI
KANTOR CAMAT BATURAJA TIMUR KABUPATEN OKU**

***THE EFFECT OF COMPETENCE AND THE WORK ENVIRONMENT ON
EMPLOYEE PERFORMANCE IN IMPROVING PUBLIC SERVICES AT THE
EAST BATURAJA DISTRICT OFFICE, OKU REGENCY***

Eca Novianty¹, Yunita Sari¹, Yetty Oktarina^{1*}

¹Program Pascasarjana Universitas Baturaja, Ogan Komering, Indonesia

*Email Penulis korespondensi: y3tty07@yahoo.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dalam meningkatkan pelayanan publik di kantor camat baturaja timur kabupaten OKU. Permasalahan dalam penelitian ini adalah belum optimalnya kinerja pegawai yang berdampak pada kualitas pelayanan publik. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan deskriptif kuantitatif, penelitian ini menggunakan teknik saturation sampling atau sensus, dimana seluruh anggota populasi yang berjumlah 45 pegawai dijadikan sampel penelitian. Hasil penelitian memperoleh hasil perhitungan variabel Kompetensi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y), diperoleh nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Sedangkan variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y), diperoleh nilai signifikansi $0,005 < 0,05$. Sedangkan secara simultan diperoleh nilai signifikan F $0,000 < 0,05$. Sedangkan nilai R Square adalah sebesar 0,586. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen berpengaruh secara parsial dan simultan Kompetensi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 58,6% sementara sisanya merupakan kontribusi dari variabel diluar penelitian.

Kata Kunci: Kompetensi, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai, Pelayanan Publik.

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of employee competence and the work environment on employee performance in improving public services at the East Baturaja Subdistrict Office in OKU Regency. The problem addressed in this study is the suboptimal performance of employees, which impacts the quality of public services. The research method employed is a quantitative descriptive approach. This study uses saturation sampling, or a census, in which the entire population of 45 employees was included as the research sample. The results of the study revealed that the calculation of the Competence variable (X1) against Employee Performance (Y) yielded a significance value of $0.000 < 0.05$. Meanwhile, the Work Environment variable (X2) against Employee Performance (Y) yielded a significance value of $0.005 < 0.05$. Simultaneously, a significant F-value of $0.000 < 0.05$ was obtained. The R-squared value is 0.586. It can therefore be concluded that the independent variables Competence (X1) and Work Environment (X2) have a partial and simultaneous effect on Employee Performance (Y) of 58.6%, while the remainder is attributed to variables outside the scope of this study.

Keywords: Competencies, Work Environment, Employee Performance, Public Service

PENDAHULUAN

Untuk meningkatkan koordinasi, pelayanan publik, dan pemberdayaan masyarakat di tingkat paling bawah. Kedudukan kecamatan tersebut yang menjadikannya memiliki peran vital serta bersinggungan langsung dengan masyarakat. Maka dari itu besar harapan masyarakat agar kecamatan senantiasa memberikan kinerja dan pelayanan yang maksimal. Namun, harapan ini seringkali berbenturan dengan realita di lapangan, di mana masih ditemui berbagai keluhan mengenai lambatnya pelayanan, prosedur yang berbelit, dan kurang ramahnya petugas (Idris et al, 2021). Di Kantor Camat Baturaja Timur, Kabupaten Ogan Komering Ulu, fenomena serupa diduga kuat berkaitan dengan dua

faktor kunci: kompetensi sumber daya manusia dan kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung. Pengaruh kedua variabel tersebut untuk menemukan solusi yang strategis. Kompetensi adalah kombinasi dari pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skills*), dan sikap (*attitude*) yang dimiliki oleh seorang pegawai untuk melaksanakan tugasnya dengan efektif. Secara garis besar peningkatan kinerja pegawai ditentukan oleh penguasaan pengetahuan atas prosedur dan substansi pekerjaan, keterampilan teknis serta non-teknis dalam melayani masyarakat, serta sikap disiplin dan berorientasi pelayanan yang mendorong penerapan kedua aspek tersebut secara optimal (Putra, 2025).

Pendidikan pegawai Kantor Camat Baturaja Timur sudah cukup baik dengan nilai tertinggi yakni Strata I sebesar 55,56%. Namun fakta di lapangan terdapat indikasi kesenjangan dalam penguasaan kemampuan teknis, seperti dalam mengoperasikan sistem informasi terbaru yang diterapkan, serta kemampuan non-teknis seperti komunikasi efektif masih perlu ditingkatkan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas. Ruang kerja yang nyaman, bersih, terang, dan dilengkapi dengan peralatan yang memadai akan mengurangi kelelahan dan stres pegawai. Hal ini menjadikan pegawai dapat berkonsentrasi penuh, sehingga produktivitas, akurasi kerja, dan kinerja meningkat. Sarana Prasaran Kantor Camat Baturaja Timur sudah cukup baik. Sudah cukup lengkap sebagai kantor administrasi dan penyedia layanan. Namun fenomena yang terjadi cukup banyak sarana yang sudah usang dan tidak ergonomis. Karena berdasarkan catatan inventaris masih ada meja dan kursi yang dibeli sejak tahun 1983, tentu saja furnitur tersebut sudah kurang nyaman lagi untuk digunakan (Saleh, 2022).

Peningkatan pelayanan publik di Kantor Camat Baturaja Timur bukanlah hal yang mustahil untuk diwujudkan. Upaya tersebut memerlukan pendekatan yang komprehensif, yang tidak hanya fokus pada aspek teknis prosedural, tetapi juga pada aspek manusiawi yang menjadi pelaksananya. Dengan membenahi kedua faktor fundamental, yaitu kompetensi individu pegawai dan lingkungan kerja yang mendukung, diharapkan dapat memicu peningkatan kinerja pegawai yang signifikan. Kinerja pegawai yang optimal akan berujung pada terwujudnya pelayanan publik yang cepat, mudah, murah, dan manusiawi, yang pada gilirannya akan membangun kepercayaan masyarakat terhadap pemerintahannya. Komitmen dari seluruh jajaran, mulai dari pimpinan hingga staf, menjadi kunci penentu keberhasilan transformasi ini.

Research gap merupakan dasar perlunya penelitian ini. Meskipun banyak studi telah mengkaji pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, seperti penelitian Lianasari & Ahmadi (2022), Kitta et al (2023), dan Hapsari et al (2022), yang secara konsisten menemukan pengaruh signifikan dari kedua variabel tersebut. Namun konteks lokasi dan karakteristik organisasi yang berbeda menimbulkan variasi hasil. Sebagai contoh, penelitian Wicaksono & Ratnasari (2017); Liana (2020); Hartati et al (2020) justru menemukan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini mengindikasikan bahwa pengaruh kedua variabel ini tidak bersifat universal, tetapi sangat dipengaruhi oleh konteks spesifik lokasi, budaya organisasi, dan jenis pelayanan yang diberikan. Selain itu, penelitian-penelitian terdahulu umumnya dilakukan pada instansi yang berbeda, sehingga temuan-temuan tersebut belum tentu dapat digeneralisasi untuk Kantor Camat Baturaja Timur. Dengan demikian, terdapat celah pengetahuan mengenai bagaimana tepatnya kompetensi dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai pada setting organisasi pemerintah tingkat kecamatan di wilayah Ogan Komering Ulu, khususnya dalam konteks meningkatkan pelayanan publik yang selama ini masih menghadapi kendala seperti lamanya waktu pelayanan dan kurangnya pemahaman prosedur.

Kompetensi didasarkan pada skill serta wawasan serta sikap dalam bekerja dan implementasinya pada pelaksanaan pekerjaan di tempat bekerja, yang berkaitan dengan ketentuan yang telah ditentukan (Sutrisno, 2021). Kompetensi sebagai 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, 2020). Sedangkan Rivai (2021), kompetensi adalah kecakapan, keterampilan, kemampuan. Kompetensi mengacu kepada atribut/karakteristik seseorang yang membuatnya berhasil dalam pekerjaannya. Edison (2022) menyatakan bahwa dimensi kompensasi didasari perilakunya yang mengacu pada perundang-undangan yang berlaku, meliputi: pengetahuan, keahlian, sikap dan konsepsi lingkungan kerja. Menurut (Sedarmayanti, 2019), lingkungan kerja adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Mangkunegara (2020) lingkungan kerja adalah seluruh alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun kelompok. Menurut Mangkunegara (2020) kinerja adalah prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang, hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Hasibuan (2022) kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang ditanggung jawabkan kepadanya berdasarkan kemampuan, pengalaman dan ketepatan dalam menyelesaikan tugasnya. Menurut Robbins & Judge (2022) Robbins (2022), ada 6 indikator untuk mengukur kinerja pegawai, yaitu : Kualitas, Kuantitas, Ketepatan Waktu, Efektivitas, Kemandirian. Mangkunegara (2020), objektifitas penilaian juga diperlukan agar penilaian menjadi adil dan tidak subjektif, pengukuran kinerja dapat dilakukan melalui indikator-indikator berikut : (a) Ketetapan waktu dalam menyelesaikan tugas yaitu kesanggupan karyawan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, dan (b) Penyelesaian pekerjaan melebihi target yaitu apabila karyawan menyelesaikan pekerjaan melebihi target yang ditentukan oleh organisasi. Bekerja tanpa kesalahan, yaitu tidak melakukan kesalahan terhadap pekerjaan merupakan tuntutan bagi setiap karyawan.

Adapun urgensi penelitian ini dilakukan di Kantor Camat Baturaja Timur didasarkan pada beberapa alasan mendasar. Pertama, kantor kecamatan merupakan ujung tombak pelayanan publik yang berinteraksi langsung dengan masyarakat. Optimalisasi kinerjanya berdampak langsung pada kepuasan masyarakat dan citra pemerintah daerah. Kedua, observasi awal dan data sekunder mengungkap adanya fenomena ketidakefektifan kinerja yang diduga kuat berkaitan dengan kompetensi pegawai dan kondisi lingkungan kerja. Ketiga, dengan populasi yang relatif kecil, hasil penelitian ini dapat memberikan intervensi yang tepat sasaran. Seperti pelatihan spesifik untuk meningkatkan kompetensi atau perbaikan sarana prasarana dapat dirancang dan diimplementasikan dengan lebih efektif dan efisien. Oleh karena itu, penelitian ini tidak hanya memiliki urgensi akademis untuk mengisi research gap dan mengkontekstualisasikan teori, tetapi juga memiliki urgensi praktis yang sangat tinggi sebagai dasar ilmiah bagi pengambilan keputusan manajerial untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik di Kantor Camat Baturaja Timur.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Camat Baturaja Timur Kabupaten Ogan Komering Ulu. Penentuan lokasi penelitian dilakukan secara sengaja (*Purposive*) (Sugiyono, 2018; Mukhlis et al., 2019; Mukhlis et al., 2024; Asgaf et al., 2025), dengan

pertimbangan belum ada kajian/penelitian yang serupa pada instansi tersebut. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif.

Menurut Sugiyono (2022), penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, dan pengambilan sampel dilakukan secara random dengan pengumpulan data menggunakan instrumen, serta analisis data bersifat statistik. Dalam penelitian ini populasi yang ditetapkan adalah Pegawai Kantor Camat Baturaja Timur Kabupaten Ogan Komering Ulu yang berjumlah sebanyak 45 orang. Menurut Sugiyono (2022); Mukhlis et al (2023), sampel sebagai bagian dari jumlah dan kualitas populasi. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah seluruh populasi yakni Pegawai Kantor Camat Baturaja Timur Kabupaten Ogan Komering. Maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini menggunakan teknik saturation sampling atau census, di mana seluruh anggota populasi yang berjumlah 45 pegawai dijadikan sampel penelitian.

Alat yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner atau dikenal dengan sebutan angket. Metode pengolahan dan analisis data yang akan dilakukan oleh penulis antara lain Uji validitas, Uji reliabilitas, Uji asumsi klasik, Regresi linear berganda, Uji Hipotesis Uji t dan Uji F, serta Koefisien determinasi (Adjusted R²).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Untuk memastikan instrumen penelitian mampu mengukur apa yang seharusnya diukur, dilakukan pengujian validitas. Nilai r tabel diperoleh dengan rumus perhitungan df (degree of freedom) = $n-2$, dimana n adalah jumlah responden. Berdasarkan rumus tersebut dilakukan perhitungan $df = 45-2 = 43$. Dengan nilai $df = 43$ dan tingkat signifikansi 5% diperoleh nilai r tabel sebesar 0,2940 dibulatkan menjadi 0,294. Hasil uji validitas terhadap butir-butir pernyataan dalam kuesioner adalah sebagai berikut.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Kompetensi (X1)

No.	Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	P1	0,471	0,294	Valid
2	P2	0,437	0,294	Valid
3	P3	0,489	0,294	Valid
4	P4	0,460	0,294	Valid
5	P5	0,465	0,294	Valid
6	P6	0,489	0,294	Valid
7	P7	0,406	0,294	Valid
8	P8	0,305	0,294	Valid
9	P9	0,325	0,294	Valid
10	P10	0,352	0,294	Valid

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2)

No	Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	P1	0,337	0,294	Valid
2	P2	0,336	0,294	Valid
3	P3	0,378	0,294	Valid
4	P4	0,398	0,294	Valid
5	P5	0,336	0,294	Valid
6	P6	0,508	0,294	Valid
7	P7	0,347	0,294	Valid
8	P8	0,439	0,294	Valid
9	P9	0,351	0,294	Valid
10	P10	0,331	0,294	Valid
11	P11	0,471	0,294	Valid
12	P12	0,391	0,294	Valid

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

No	Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	P1	0,374	0,294	Valid
2	P2	0,318	0,294	Valid
3	P3	0,299	0,294	Valid
4	P4	0,302	0,294	Valid
5	P5	0,368	0,294	Valid
6	P6	0,305	0,294	Valid
7	P7	0,312	0,294	Valid
8	P8	0,426	0,294	Valid
9	P9	0,310	0,294	Valid
10	P10	0,304	0,294	Valid

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai r hitung seluruh pernyataan pada setiap variabel bernilai lebih besar dari r tabel (0,294) dengan demikian dinyatakan bahwa seluruh item pernyataan kuesioner pada variabel Kompetensi (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Kinerja Pegawai (Y) tersebut dinyatakan valid.

Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai C.A	Keterangan
1	Kompetensi (X1)	0,749	> 0.600 (Reiliabeil)
2	Lingkungan Kerja (X2)	0,749	> 0.600 (Reiliabeil)
3	Kinerja Pegawai (Y)	0,667	> 0.600 (Reiliabeil)

Dari di atas dapat diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk setiap variabel lebih besar dari 0,600. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan untuk seluruh variabel adalah reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolonearitas

Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolonearitas di dalam regresi adalah dengan cara melihat besaran dari nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan juga nilai *Tolerance*. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai yang dipakai untuk menunjukkan adanya gejala multikolonearitas yaitu adalah:

- 1) Nilai *Tolerance* $< 0,10$ atau sama dengan nilai *VIF* $> 10,00$
- 2) Nilai *Tolerance* $> 0,10$ atau sama dengan nilai *VIF* $> 10,00$

Hasil uji multikolineritas dalam penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Multikolonearitas

No	Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
1	Kompetensi (X1)	0,667	1,500	Bebas Multikolonearitas
2	Lingkungan Kerja (X2)	0,667	1,500	Bebas Multikolonearitas

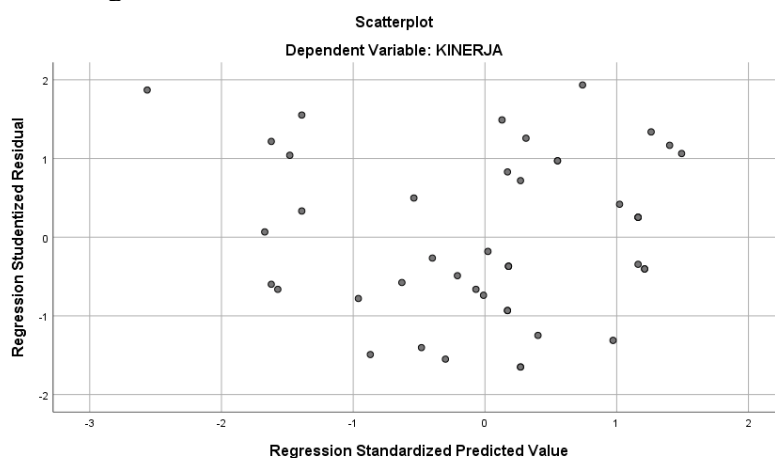
Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai *tolerance* untuk setiap variabel bernilai lebih besar dari 0,1. Kemudian juga memiliki nilai *VIF* untuk setiap variabel bernilai lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi Multikolonearitas pada penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidak samaan *variance* dari residual suatu pengamatan kepengamatan yang lain. Jika *varians* dari suatu pengamatan kepengamatan yang lain sama maka disebut homokedastisitas dan jika *varians* berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Dengan dasar pengambilan keputusan antara lain:

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan model grafik scatterplot yang disajikan dalam gambar berikut:



Gambar 1. Scatterplot Uji Heteroskedastisitas Kinerja

Berdasarkan gambar di atas terlihat bahwa titik menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka 0. Titik-titik tidak mengumpul hanya diatas atau di bawah saja.

Penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas sehingga model regresi yang baik dan ideal dapat terpenuhi.

Uji Normalitas Data

Syarat dalam analisis parametrik yaitu distribusi data harus normal, pengujian menggunakan uji kolmogorov-smimov (analisis explore) untuk mengetahui apakah distribusi data pada tiap-tiap variabel normal atau tidak. Kriteria pengambilan keputusan yaitu jika Signifikansi > 0,05 maka data berdistribusi normal, dan jika Signifikansi < 0,05 maka data tidak berdistribusi normal (Priyatno, 2016).

Uji normalitas data dalam penelitian ini menggunakan kolmogorov smirnov test, yang disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas Data
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.68576355
Most Extreme Differences	Absolute	.123
	Positive	.123
	Negative	-.103
Test Statistic		.123
Asymp. Sig. (2-tailed)		.086 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai signifikansi Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,086 lebih besar dari 0,05. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas kolmogorov smirnov test, dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi atau prasyarat normalitas dalam model regresi terpenuhi.

Analisis Statistik

Regresi Linier Berganda

Model analisis regresi linier berganda digunakan untuk menjelaskan hubungan dan seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen Ghazali (2021). Analisis Regresi Linier Berganda digunakan untuk menganalisa pengaruh beberapa variabel independen (X) terhadap satu variabel dependen (Y) secara bersama-sama yaitu sebagai berikut:

Tabel 7. Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	9.619	3.946		2.438
	Kompetensi	.381	.092	.503	4.138
	Lingkungan	.282	.096	.356	2.929
a. Dependent Variable: Kinerja					

Berdasarkan tabel di atas dapat dituliskan dalam persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 9,619 + 0,381 X_1 + 0,282 X_2 + e$$

Dari persamaan regresi tersebut dapat diberikan penjelasan sebagai berikut:

1. Konstanta = 9,619 yang berarti bahwa jika tidak ada variabel Kompetensi (X_1), dan Lingkungan Kerja (X_2) maka Kinerja Pegawai (Y) bernilai sebesar 9,619.
2. Nilai koefisien regresi Kompetensi (X_1) sebesar 0,381 menyatakan bahwa setiap kenaikan Kompetensi (X_1) sebesar satu satuan, maka Kinerja Pegawai (Y) juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,381.
3. Nilai koefisien regresi Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 0,282 menyatakan bahwa setiap kenaikan Lingkungan Kerja (X_2) sebesar satu satuan, maka Kinerja Pegawai (Y) juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,282.

Uji Signifikan Pengaruh Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, yang di uji pada tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$ artinya kemungkinan kebenaran hasil penarikan kesimpulan mempunyai probabilitas 95% atau toleransi kemelesetan 5%. Jika nilai probability t lebih kecil dari 0,05 maka variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali, 2021). Hasil signifikan pengaruh parsial (Uji t) pada penelitian ini disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 8. Hasil Uji t

No	Variabel	t-hitung	Nilai Sig	Keterangan
1	Kompetensi (X_1)	4,138	0,000	Berpengaruh
2	Lingkungan Kerja (X_3)	2,929	0,005	Berpengaruh

1. Pengujian pengaruh variabel Kompetensi (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y), diperoleh nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ Artinya dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Kompetensi (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y).
2. Pengujian pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y), diperoleh nilai signifikansi $0,005 < 0,05$ Artinya dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Uji Signifikan Pengaruh Simultan (Uji F)

Uji Hipotesis Uji F ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat digunakan, dengan asumsi bahwa Jika $P \text{ Value} < \alpha$, maka H_0 ditolak, dan H_a diterima pada tingkat kepercayaan 95% untuk lebih detil dapat dituliskan yaitu pengaruh Kompetensi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Hasil pengujian signifikan pengaruh simultan (Uji F) pada penelitian ini disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 9. Hasil Uji F

Hipotesis	p-value	alpha	Keterangan
H_3	0,000	0,05	Kompetensi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil uji F pada tabel di atas menunjukkan hasil pengujian serentak seluruh parameter menunjukkan bahwa nilai signifikan $F 0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan

bahwa variabel Kompetensi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara simultan atau bersama - sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada dasarnya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah di antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil memperlihatkan kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel sangat terbatas. Hasil perhitungan koefisien determinasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

Tabel 10. Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,766 ^a	0,586	0,567	1,72543
a. Predictors: (Constant), Lingkungan, Kompetensi				
b. Dependent Variable: Kinerja				

Berdasarkan tabel di atas nilai R Square adalah sebesar 0,586. Nilai R^2 tersebut mengartikan bahwa diketahui Kinerja Pegawai (Y) dapat dijelaskan oleh faktor variabel Kompetensi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) adalah sebesar 58,6%, sementara sisanya 41,4% merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak diteliti.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kompetensi (X1) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Kantor Camat Baturaja Timur Kabupaten Ogan Komering Ulu. Hal ini dibuktikan dengan hasil olah data yang menunjukkan nilai koefisien regresi sebesar 0,381 dan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Secara teoritis, hasil penelitian ini memperkuat konsep yang dikemukakan oleh Sutrisno (2021) mendefinisikan kompetensi sebagai kemampuan yang didasarkan pada skill serta wawasan serta sikap dalam bekerja dan implementasinya pada pelaksanaan pekerjaan di tempat bekerja. Kemudian Wibowo (2020) menyatakan bahwa kompetensi adalah 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. Hasil penelitian ini mengkonfirmasi pernyataan tersebut dengan menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki pengetahuan prosedural yang baik, keterampilan teknis yang memadai, serta sikap kerja yang positif cenderung memiliki kinerja yang lebih tinggi.

Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Baturaja Timur mengindikasikan bahwa semakin tinggi pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Temuan ini memperkuat teori bahwa kompetensi merupakan faktor kunci dalam pencapaian kinerja individu di sektor publik.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X2) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Kantor Camat Baturaja Timur Kabupaten Ogan Komering Ulu. Hal ini dibuktikan dengan hasil olah data yang menunjukkan nilai koefisien regresi sebesar 0,282 dan signifikansi sebesar $0,005 < 0,05$. Secara teoritis, hasil penelitian ini memperkuat konsep yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2019) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Kemudian Nitisemito (2012) menyatakan

bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dijalankan. Hasil penelitian ini mengkonfirmasi bahwa faktor-faktor lingkungan kerja, baik yang bersifat fisik maupun non-fisik, memiliki dampak yang signifikan terhadap kemampuan pegawai dalam menjalankan tugas-tugas pelayanan publik.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa kondisi fisik dan non-fisik di tempat kerja yang nyaman, aman, dan mendukung terbukti mampu meningkatkan kinerja pegawai. Hasil ini menegaskan bahwa perhatian terhadap lingkungan kerja merupakan faktor penting dalam upaya peningkatan kinerja pelayanan publik.

Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Secara Bersama-sama Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji F membuktikan bahwa secara simultan, variabel Kompetensi (X1), dan Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Kantor Camat Baturaja Timur Kabupaten Ogan Komering Ulu. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, sehingga hipotesis ketiga (H3) yang menyatakan adanya pengaruh simultan dapat diterima. Secara teoritis, hasil penelitian ini memperkuat konsep yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2020) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai secara umum terdiri dari faktor kemampuan (yang relevan dengan kompetensi) dan faktor motivasi (yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja). Penelitian ini membuktikan bahwa kedua faktor tersebut secara bersama-sama mempengaruhi kinerja pegawai. Robbins & Judge (2022) mengemukakan bahwa kinerja individu dipengaruhi oleh faktor kemampuan (ability) dan faktor lingkungan (environment). Kemampuan mencakup bakat, inteligensi, dan keterampilan yang relevan dengan kompetensi, sedangkan lingkungan mencakup sumber daya, kondisi fisik, dan hubungan interpersonal. Hasil penelitian ini mengkonfirmasi teori tersebut bahwa kedua faktor secara simultan berkontribusi terhadap pencapaian kinerja pegawai.

Secara simultan, kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil ini mengonfirmasi bahwa peningkatan kinerja pegawai tidak cukup hanya dengan memperbaiki kompetensi individu, tetapi juga harus diimbangi dengan lingkungan kerja yang kondusif.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Baturaja Timur Kabupaten Ogan Komering Ulu.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Baturaja Timur Kabupaten Ogan Komering Ulu.
3. Kompetensi dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Baturaja Timur Kabupaten Ogan Komering Ulu.

Berdasarkan kesimpulan maka dapat diberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Guna peningkatan kompetensi pegawai Kantor Camat Baturaja Timur perlu mengadakan pelatihan teknis secara berkala setiap tiga bulan, terutama dalam penguasaan sistem informasi pelayanan dan komunikasi efektif dengan masyarakat, serta memfasilitasi pegawai mengikuti program sertifikasi kompetensi melalui Lembaga Sertifikasi Profesi.
2. Guna peningkatan lingkungan kerja pegawai lakukan perbaikan prioritas terhadap fasilitas rusak dan penggantian furnitur yang sudah usang. Kemudian desain ulang

tata letak ruang untuk memudahkan penempatan dokumen, koordinasi, serta memperkuat hubungan interpersonal melalui kegiatan tim.

3. Guna peningkatan kinerja pegawai tetapkan target harian yang jelas bagi setiap pegawai, pasang dashboard kinerja di ruang publik, serta berikan insentif bagi pegawai yang melebihi target. Kemudian berikan batas wewenang yang jelas kepada setiap pegawai agar mampu menyelesaikan 80 persen masalah di tingkat pertama tanpa selalu merujuk ke pimpinan

DAFTAR PUSTAKA

- Asgaf, K., Hifizah, A., Astaty, Ananda, S., Jamili, M. A., & Mukhlis. (2025). Application of Fermented Feed Technology to Improve Beef Cattle Business Efficiency and Student Agribusiness Learning. *Jurnal Penelitian Pendidikan IPA*, 11(5), 604–610. <https://doi.org/10.29303/jppipa.v11i5.11135>
- Edison, E. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Hapsari, I., Putriana, L., & Ichwani, T. (2022). Pengaruh kompetensi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai ditjen ppktrans kemendesa pdtt. *JIMP Jurnal Ilmiah Manajemen Pancasila*, 2(2), 81–91. <https://doi.org/https://doi.org/10.35814/jimp.v2i2.3297>
- Hartati, Y., Ratnasari, S. L., & Susanti, E. N. (2020). Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indotirta suaka. *DIMENSI*, 9(2), 294–306. <https://doi.org/https://doi.org/10.33373/dms.v9i2.2542>
- Hasibuan, M. S. P. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Idris, J. D., Pangkey, M. S., & Mambo, R. (2021). Kualitas Pelayanan Publik Di Kantor Kecamatan Modayag Kabupaten Bolaang Mongondow Timur Jhoddy. *JAP*, VII(109), 1–7.
- Kitta, S., Nurhaeda, & Idris, M. (2023). Pengaruh Kompetensi , Pengalaman Kerja , Lingkungan Kerja , dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 6(1), 297–309. <https://doi.org/https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.933> Pengaruh
- Liana, Y. (2020). Kompetensi pegawai, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *INSPIRASI; Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial*, 17(2), 316–326. <https://doi.org/https://doi.org/10.29100/insp.v17i2.1810>
- Lianasari, M., & Ahmadi, S. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. *Fokus Bisnis: Media Pengkajian Manajemen Dan Akuntansi*, 21(1), 43–59. <https://doi.org/10.32639/fokbis.v21i1.106>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi. Edisi XIV*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mukhlis, Hendriani, R., Sari, N., Wisra, R. F., Fitrianti, S., & Lutfi, U. M. (2023). Analisis Pendapatan Petani Model Usahatani Terpadu Jagung – Sapi di Kecamatan Payakumbuh. *Jurnal Penelitian Pertanian Terpadu*, 23(2), 254 – 261. <https://doi.org/https://doi.org/10.25181/jppt.v23i2.2793>
- Mukhlis, M., Ismawati, I., Sillia, N., Fitrianti, S., Ukrita, I., Wisra, R. F., ... Sari, N. (2024). Characteristics of Production Factors and Production of Zero Tillage System Rice Farming. *Jurnal Penelitian Pendidikan IPA*, 10(8), 6013–6019.

- <https://doi.org/10.29303/jppipa.v10i8.8542>
- Mukhlis, Noer, M., Nofialdi, & Mahdi. (2019). Analysis of income and feasibility of rice-cattle integration system farming based on enterprises scale. *Journal of Advanced Research in Dynamical and Control Systems*, 11(7), 544–553. Retrieved from <https://www.jardcs.org/abstract.php?id=2678>
- Nitisemito, A. S. (2012). *Manajemen Personalia*. (Edisi ke 4). Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Putra, D. P., & Eka. (2025). Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Setjen DPDRI Pasca Pandemi (The Influence of Competence and Career Development on the Performance of DPDRI Secretariat General Employees. *Reviu Akuntansi, Manajemen, Dan Bisnis (RAMBIS)*, 5(1), 229–247. <https://doi.org/https://doi.org/10.35912/rambis.v5i1.4674>
- Rivai, V. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, & Judge, T. S. (2022). *Organizational Behaviour Updated* (Eighteenth). England: Pearson.
- Saleh, R. (2022). Analisis Tentang Kedisiplinan Kerja Pegawai pada Kantor Camat Baturaja Timur Kabupaten Ogan Komering Ulu. *Jurnal Publisitas*, 8(2), 116–123.
- Sedarmayanti. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Rafika Aditama.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&G*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada.
- Wibowo. (2020). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wicaksono, B. D., & Ratnasari, S. L. (2017). Determinasi Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Umum (PERUM) BULOG SUB-Divre Kota Batam. *Jurnal Bening*, 4(1), 1–15. <https://doi.org/https://doi.org/10.33373/bening.v4i1.723>