

## PENGARUH KOMPETENSI, LINGKUNGAN KERJA DAN PRASARANA TERHADAP KINERJA ASN DI SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN LUWU TIMUR

Pratiwi Arif<sup>\*1</sup>, Maryadi<sup>2</sup>, Asri<sup>3</sup>

<sup>\*1</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

<sup>2</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

<sup>3</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail: <sup>\*1</sup>pratiwiarif882@gmail.com, <sup>2</sup>ahmadmaryadi@gmail.com, <sup>3</sup>drasriwawo01@gmail.com

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Prasarana terhadap Kinerja ASN di Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu Timur secara parsial dan simultan.

Pendekatan penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan metode analisis data regresi linear berganda. Penelitian dilakukan di Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu Timur pada bulan April 2022 dengan jumlah sampel sebanyak 80 orang.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN di Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu Timur (2) lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja ASN di Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu Timur (3) prasarana berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja ASN di Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu Timur (4) kompetensi, lingkungan kerja, dan prasarana berpengaruh secara simultan terhadap terhadap kinerja ASN di Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu Timur.

**Kata Kunci:** Kompetensi, Lingkungan Kerja, Prasarana, Kinerja

### ABSTRACT

*This study aims to analyze the effect of competence, work environment and infrastructure toward the Civil Servant's performance in the Regional Secretariat of East Luwu Regency partially and simultaneously.*

*The study approach used quantitative methods with multiple linear regression data analysis methods. The study was conducted at the Regional Secretariat of East Luwu Regency in April 2022 with a total sample of 80 people.*

*The results indicate that (1) competence has a significant effect toward the performance of ASN in the Regional Secretariat of East Luwu Regency (2) the work environment has no significant effect toward the performance of ASN in the Regional Secretariat of East Luwu Regency (3) infrastructure has no significant effect toward the performance of ASN in the Regional Secretariat East Luwu Regency (4) competence, work environment, and infrastructure simultaneously affect the performance of ASN at the Regional Secretariat of East Luwu Regency.*

**Keywords:** Competence, Work Environment, Infrastructure, Performance

## PENDAHULUAN

Dalam pelaksanaan pemerintahan yang baik diperlukan dukungan sumber daya manusia yang handal dengan kesiapan bekerja yang maksimal, karena tanpa dukungan sumber daya yang kompeten, kegiatan organisasi tidak akan dapat berjalan dengan baik. Dalam membangun sistem pemerintahan yang bersih atau good dovernance, efisien, efektif, dan berkualitas perlu didukung kompetensi pegawai yang professional, adil, jujur dan bertanggungjawab dalam bidangnya sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang diberikan.

Kompetensi sumber daya manusia khususnya pegawai pemerintah dalam hal ini Pegawai Negeri Sipil (PNS) selaku pengemban tugas dalam menjalankan roda pemerintahan di berbagai sektor sesuai dengan tugas dan fungsinya harus selalu

ditingkatkan kemampuan kinerjanya agar produktivitas kerja terpenuhi sesuai dengan kebutuhan (Firman, A, 2016). Peningkatan kompetensi yang dibutuhkan dapat terpenuhi dengan dilakukannya berbagai upaya peningkatan kompetensi itu sendiri diantaranya pendidikan non formal seperti diklat, maka pegawai merasa termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.

Selain kompetensi, lingkungan kerja juga menjadi hal yang sangat mempengaruhi kinerja pegawai pada satu organisasi. Lingkungan kerja yang berada di sekitar pegawai dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan dari pegawai. Lingkungan pekerjaan merupakan keseluruhan dari sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja dapat meliputi tempat kerja, fasilitas kerja, kebersihan lingkungan kerja, penerangan ruangan, ketenangan tempat kerja, dan juga hubungan kerja antara sesama pegawai yang berada di tempat tersebut. Dengan dukungan lingkungan kerja yang baik akan menjadikan pegawai merasa nyaman, tenang, dan bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya, sebaliknya pula apabila lingkungan kerja tidak mendukung maka akan membuat pegawai tidak merasa tidak nyaman dalam melakukan aktivitasnya. Sarana dan prasarana berperan besar dalam meningkatkan kinerja pegawai, bagaimana tidak, sarana dan prasarana adalah komponen penting dan utama dalam melaksanakan pekerjaan. Dengan dukungan sarana dan prasarana yang memadai, pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat dan tepat. Bohari (2019) mengatakan bahwa jika sarana prasarana kerja tersebut baik, maka dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang baik pula dan apabila sarana prasarana tersebut buruk, maka kinerja pegawai juga tidak akan maksimal. Olehnya itu dengan adanya sarana dan prasarana akan mempengaruhi hasil pekerjaan pegawai sehingga kinerja organisasi pastilah akan lebih baik. Banyak penelitian yang mengemukakan bahwa sarana dan prasarana berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja atau terhadap kinerja organisasi. Sarana dan prasarana dikatakan memberi dampak dan pengaruh yang besar terhadap kinerja pegawai dimanapun mereka bekerja.

Banyak sekali faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai namun tentu akan berbeda disetiap organisasi dan pemerintahan. Kondisi kerja pada Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu Timur yang terdiri dari 82 orang pegawai dan 81 orang upah jasa dan tenaga kontrak mempunyai kinerja yang berbeda-beda dengan berbagai macam faktor dan alasan yang mendasari. Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu Timur yang terdiri dari beberapa bagian, masih terdapat pegawai yang belum melaksanakan tugasnya dengan baik, dengan inisiatif dan motivasi sendiri. Pegawai akan cenderung melaksanakan tugasnya apabila diperintah terlebih dahulu dari atasan. Hal ini mengakibatkan standar kerja yang kurang efektif dan terkesan ogah-ogahan. Kompetensi yang dimiliki belum dapat secara maksimal digunakan karena lingkungan kerja dan fasilitas kerja yang masih dirasa kurang mendukung para pegawai untuk menyalurkan kemampuannya. Hal ini menjadi hambatan para pegawai dalam bekerja untuk menghasilkan kinerja yang baik.

Untuk menjawab permasalahan di atas, perlu dilakukan penelitian sejauh mana pengaruh kompetensi, lingkungan kerja, dan prasarana terhadap kinerja ASN di Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu Timur. Banyak peneliti yang juga pernah melakukan penelitian dengan topik yang serupa namun kami merasa bahwa hal ini juga perlu dilakukan untuk membuktikan apakah benar kegiatan variabel tersebut mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Penelitian terdahulu yang sejalan dengan penelitian ini seperti penelitian yang

dilakukan oleh Kariyamin, dkk. tahun 2020 dengan judul “Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai”. Tujuan penelitian ini untuk menguji pengaruh motivasi, kompetensi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Kendari Sulawesi Tenggara. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan motivasi, kompetensi, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan secara parsial yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai adalah motivasi.

Penelitian lain yang juga sejalan dengan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Fatwa Rezki, dkk pada tahun 2021, dalam jurnal yang berjudul “Analisis Motivasi, Disiplin Kerja Dan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Di Kantor Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantaeng Provinsi Sulawesi Selatan”. Hasil penelitian menemukan bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh yang bermakna dalam meningkatkan kepuasan kerja. Disiplin kerja dapat memberikan pengaruh yang bermakna dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Sarana dan prasarana memberikan pengaruh yang bermakna dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Kepuasan pegawai memberikan pengaruh yang bermakna dalam meningkatkan kinerja pegawai. Kepuasan kerja dapat memediasi secara parsial pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja dapat memediasi secara parsial pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja dapat memediasi secara parsial pengaruh sarana dan prasarana terhadap kinerja pegawai pada BKPSDM Kabupaten Bantaeng Provinsi Sulawesi Selatan.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Memed Erwansyah, dkk tahun 2018 dengan judul Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Survey Pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Muara Teweh Kabupaten Barito Utara). Kesimpulan dari penelitian ini adalah : 1. Kompetensi pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Negara Indonesia Persero (Tbk) Cabang Muara Teweh dengan nilai  $2,051 > 2,045$  dengan pengaruh sebesar 0,289 atau 28,9%. 2. Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Negara Indonesia Persero (Tbk) Cabang Muara Teweh dengan nilai  $2,202 > 2,045$  dengan pengaruh sebesar 0,369 atau 36,9%. 3. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Negara Indonesia Persero (Tbk) Cabang Muara Teweh dengan nilai  $2,369 > 2,045$  dengan pengaruh sebesar 0,251 atau 25,1%. Kompetensi pegawai, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara bersama-sama dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Negara Indonesia Persero (Tbk) Cabang Muara Teweh dengan nilai  $23,893 > 2,934$  dengan pengaruh sebesar 0,682 atau 68,2%.

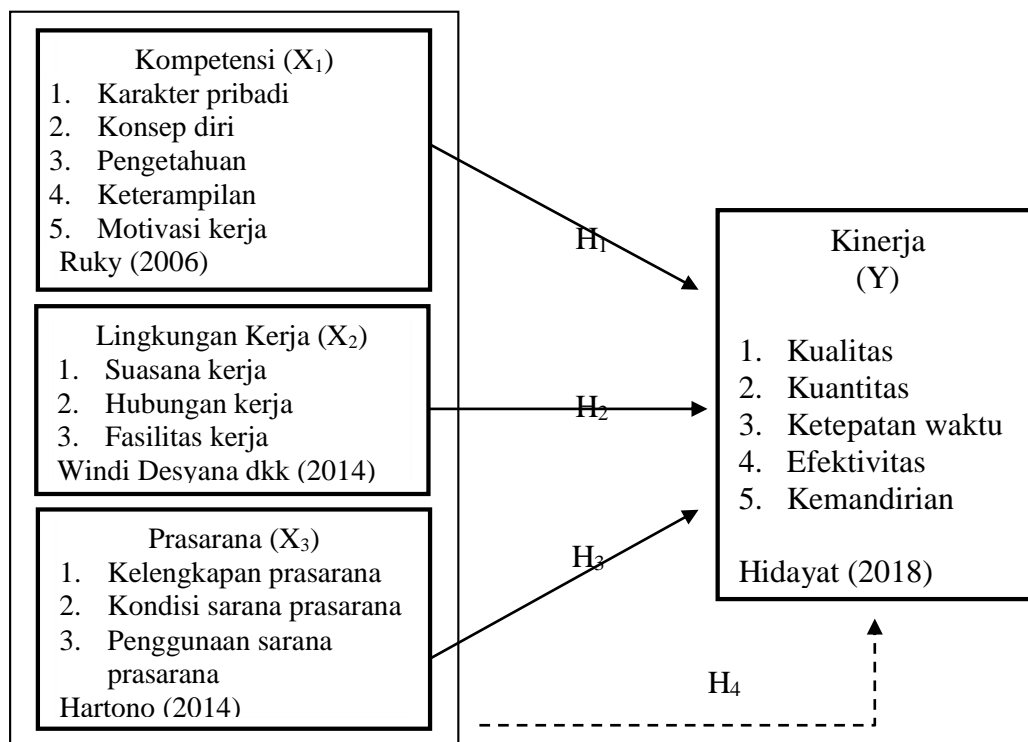
Penelitian lain yang juga sejalan dengan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Muh Rais dkk tahun 2021 dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Makassar. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Makassar serta untuk menganalisis variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Makassar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kurang berpengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan kerja Kantor Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Makassar. Dari

hasil pengujian regresi maka diketahui bahwa variabel berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kantor Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Makassar.

Dari beberapa penelitian terdahulu di atas, menarik untuk lebih dikaji dan dikembangkan sesuai dengan kondisi dan permasalahan yang ada. Perbedaannya adalah penelitian ini akan lebih fokus kepada pengaruh kompetensi, lingkungan kerja, dan prasarana pada Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu Timur. Hal ini dirasa penting karena peneliti masih merasa bahwa ketiga variabel bebas yang akan diteliti belum secara spesifik digambarkan oleh beberapa peneliti terdahulu di atas.

Dengan penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan yang baik terhadap pengaruh kompetensi, lingkungan kerja, dan prasarana pada Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu Timur. Melalui penelitian ini pula diharapkan dapat memberi suatu gambaran data yang dapat dijadikan rujukan dalam menyusun rencana kepegawaian dalam hal kompetensi, lingkungan kerja, dan prasarana. penelitian ini menggambarkan bagaimana pengaruh kompetensi, lingkungan kerja, dan prasarana terhadap kinerja ASN pada di Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu Timur. Kerangka konseptual, dijelaskan alur pikir dalam merumuskan hipotesis, untuk menjelaskan hubungan pengaruh variabel independen terhadap variable dependen, digambarkan dalam paradigma penelitian sebagai berikut:

**Gambar 1. Kerangka Konseptual**



Keterangan :

X : Variabel bebas

Y : Variabel terikat

—> : Pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial

----> : Pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan

Berdasarkan kerangka konseptual, maka rumusan hipotesis penelitian yang diajukan adalah :

- H<sub>1</sub> : Apakah kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN di Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu Timur.
- H<sub>2</sub> : Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN di Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu Timur.
- H<sub>3</sub> : Apakah prasarana berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN di Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu Timur.
- H<sub>4</sub> : Apakah kompetensi, lingkungan kerja dan gaya prasarana berpengaruh secara simultan terhadap kinerja ASN di Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu Timur.

### **METODE PENELITIAN**

Menurut Saban Echdar (2017) karakteristik desain penelitian kuantitatif meliputi fokus riset yang lebih terperinci, kaku, statis, dan prosesnya sesuai alur yang sudah disusun sejak awal dan tidak dapat diubah. Tempat penelitian adalah Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu Timur, dengan objek penelitian yang digunakan adalah pegawai yang ada pada sekretariat daerah tersebut. Adapun waktu dalam melakukan penelitian ini yaitu pada bulan Maret sampai dengan Mei 2022.

Populasi yang digunakan adalah pegawai yang berada pada Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu Timur sebanyak 80 orang. Populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan, Sugiyono (2015:297). Menurut Arikunto (2012) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, jika jumlah subyeknya besar dapat diambil 20-55% atau lebih tergantung kemampuan peneliti. Dengan menggunakan pendapat Arikunto, sampel diambil sebanyak 80 orang atau sebesar 100% dari jumlah populasi. Sampel yang ditetapkan tersebut nantinya kemudian akan diberikan kuesioner.

Teknik pengumpulan data merupakan cara mengumpulkan data yang dibutuhkan untuk menjawab rumusan masalah penelitian (Noor, 2011:138). Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data melalui kuisisioner dan penelitian kepustakaan. Menurut Sugiyono (2017) data adalah segala sesuatu yang diketahui dan dianggap memiliki dampak dalam memberikan gambaran tentang suatu keadaan atau persoalan. Data adalah sesuatu yang masih memerlukan adanya suatu pengolahan. Data bisa berwujud suatu keadaan, gambar, suara, huruf, angka, matematika, bahasa ataupun simbol-simbol lainnya yang bisa kita gunakan sebagai bahan untuk melihat lingkungan, obyek, kejadian ataupun suatu konsep (Bisri, 2013:9) Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, yaitu data dalam bentuk angka yang dapat dihitung, yang diperoleh dari perhitungan kuisisioner yang dibagikan kepada setiap sampel yang telah ditentukan, dalam hal ini para pegawai yang ada di Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu Timur.

Metode analisis data yang akan digunakan adalah analisis regresi linear berganda yang sebelumnya dilakukan uji validitas dan reliabilitas dengan bantuan software SPSS (*Statistic Product and Service Solution*). Skala pengukuran yang tepat digunakan adalah skala likert untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok

orang tentang fenomena sosial (Likert. R 1932). Pertanyaan yang diberikan berjenjang, mulai dari tingkat terendah sampai tertinggi, Sangat Setuju (SS) diberi bobot 5, Setuju (S) diberi bobot 4, Kurang Setuju (KS) diberi bobot 3, Tidak Setuju (TS) diberi bobot 2, dan Sangat Tidak Setuju (STS) diberi bobot 1.

Instrumen Penelitian dengan uji validitas untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner, uji reliabilitas untuk menguji reliabilitas (kehandalan) instrument digunakan rumus *Crombach alfa*. Uji asumsi klasik dengan melakukan uji normalitas, uji multikolonieritas, dan uji heteroskedastisitas untuk memastikan bahwa model regresi yang diperoleh merupakan model yang terbaik, dalam hal ketepatan estimasi, tidak bias, serta konsisten. Uji hipotesis menggunakan uji F untuk melihat pengaruh secara simultan dan uji t untuk melihat hubungan secara parsial. Uji koefisien determinasi untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi atau seberapa besar pengaruh antara variabel-variabel bebas (variabel independent) terhadap variabel terikat (variabel dependent), Sugiyono (2013:250).

Persamaan analisis regresi linear berganda yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

- Y = Kinerja ASN
- X<sub>1</sub> = Kompetensi
- X<sub>2</sub> = Lingkungan Kerja
- X<sub>3</sub> = Prasarana
- a = Konstanta (Intersept)
- b = Koefisien regresi
- e = error

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas Kompetensi**

Variabel	Item	Corrected Item-Total Correlation (r hitung)	r tabel	Keterangan
Kompetensi	X1.1	0,636	0,219	Valid
	X1.2	0,897	0,219	Valid
	X1.3	0,877	0,219	Valid
	X1.4	0,837	0,219	Valid
	X1.5	0,806	0,219	Valid

Sumber : Data Primer, 2022

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja**

Variabel	Item	Corrected Item-Total Correlation (r hitung)	r tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja	X2.1	0,708	0,219	Valid
	X2.2	0,655	0,219	Valid
	X2.3	0,818	0,219	Valid
	X2.4	0,559	0,219	Valid



	X2.5	0,618	0,219	Valid
	X2.6	0,762	0,219	Valid
	X2.7	0,602	0,219	Valid
	X2.8	0,673	0,219	Valid
	X2.9	0,588	0,219	Valid
	X2.10	0,604	0,219	Valid

Sumber : Data Primer, 2022

**Tabel 3. Hasil Uji Validitas Prasarana**

Variabel	Item	Corrected Item-Total Correlation (r hitung)	r tabel	Keterangan
Prasarana	X3.1	0,775	0,219	Valid
	X3.2	0,837	0,219	Valid
	X3.3	0,781	0,219	Valid
	X3.4	0,856	0,219	Valid
	X3.5	0,871	0,219	Valid
	X3.6	0,874	0,219	Valid

Sumber : Data Primer, 2022

**Tabel 4. Hasil Uji Validitas Kinerja**

Variabel	Item	Corrected Item-Total Correlation (r hitung)	r tabel	Keterangan
Kinerja	Y1	0,732	0,219	Valid
	Y2	0,898	0,219	Valid
	Y3	0,848	0,219	Valid
	Y4	0,885	0,219	Valid
	Y5	0,881	0,219	Valid
	Y6	0,919	0,219	Valid
	Y7	0,815	0,219	Valid

Sumber : Data Primer, 2022

Dari hasil uji validitas pada pernyataan-pernyataan untuk parameter X dan Y di atas, menunjukkan bahwa nilai r hitung > nilai r tabel artinya semua pernyataan pada variabel X dan Y dinyatakan valid.

**Uji Analisis Regresi Linear Berganda**

**Tabel 5. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda**

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.834	3.187		1.516	.134		
	TOTAL_X1	.723	.110	.610	6.560	.000	.770	1.299
	TOTAL_X2	.090	.075	.115	1.211	.230	.731	1.367
	TOTAL_X3	.108	.101	.093	1.074	.286	.887	1.127

a. Dependent Variable: TOTAL\_Y

Berdasarkan hasil analisa di atas, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut  $Y = 4,834 + 0,723X_1 + 0,090X_2 + 0,108X_3 + 3,187$ . Persamaan regresi ini memperlihatkan hubungan variabel independen dan variabel depende.. Pada persamaan tersebut nilai *constant* adalah 4,834 artinya jika terdapat perubahan variabel  $X_1$ ,  $X_2$ , dan sama dengan 0, maka variabel Y (Kinerja ASN) juga akan berubah sebesar 4,834.

**Uji t (Secara Parsial)**

**Tabel 2. Hasil Uji t**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.834	3.187		1.516	.134		
	TOTAL_X1	.723	.110	.610	6.560	.000	.770	1.299
	TOTAL_X2	.090	.075	.115	1.211	.230	.731	1.367
	TOTAL_X3	.108	.101	.093	1.074	.286	.887	1.127

a. Dependent Variable: TOTAL\_Y

Sumber : Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel di atas, diketahui nilai t tabel =  $t(\alpha/2; n-k-1) = t(0.05/2; 80-3-1) = 0,025;76 = 2,011$ , maka dengan melihat kolom t dan kolom sig., hipotesis dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengujian Hipotesis Pertama ( $H_1$ )

Diketahui nilai sig parameter kompetensi ( $X_1$ ) adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu  $6,560 > 2,011$ , maka hipotesis pertama diterima, yaitu kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN di Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu Timur.

2. Pengujian Hipotesis Kedua ( $H_2$ )

Diketahui nilai sig parameter lingkungan kerja ( $X_2$ ) adalah sebesar  $0,230 > 0,05$  dan nilai t hitung lebih kecil dari t tabel yaitu  $1,211 < 2,011$ , maka hipotesis kedua ditolak dimana lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja ASN di Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu Timur.

3. Pengujian Hipotesis Ketiga ( $H_3$ )

Diketahui nilai sig parameter prasarana ( $X_3$ ) adalah sebesar  $0,286 > 0,05$  dan nilai t hitung lebih kecil dari t tabel yaitu  $1,074 < 2,011$ , maka hipotesis ketiga ditolak dimana prasarana berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja ASN di Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu Timur.

**Uji f (Secara Simultan)**

**Tabel 3. Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	456.810	3	152.270	24.761	.000 <sup>b</sup>
	Residual	467.377	76	6.150		
	Total	924.188	79			

a. Dependent Variable: TOTAL\_Y  
b. Predictors: (Constant), TOTAL\_X3, TOTAL\_X1, TOTAL\_X2

Sumber : Data Primer, 2022



Nilai  $F_{tabel}$  diketahui sebesar 2,42, sehingga disimpulkan bahwa nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $24,761 > 2,42$ , dan tingkat signifikan  $sig\ 0,000 < 0,05$ , maka hipotesis keempat ( $H_4$ ) diterima, yaitu kompetensi, lingkungan kerja dan gaya prasarana berpengaruh secara simultan terhadap kinerja ASN di Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu Timur.

### Uji Koefisien Determinasi

**Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.703 <sup>a</sup>	.494	.474	2.480	1.835

a. Predictors: (Constant), TOTAL\_X3, TOTAL\_X1, TOTAL\_X2

b. Dependent Variable: TOTAL\_Y

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai koefisien determinasi terdapat pada nilai *Adjust R Square* sebesar 0,474. Hal ini berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat adalah sebesar 47,4 %, sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

## PEMBAHASAN

### Hasil Pengujian Hipotesis Pengaruh Kompetensi terhadap kinerja ASN di Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu Timur

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, ini terlihat pada tabel uji t (parsial) dimana nilai sig untuk variabel kompetensi adalah 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu  $6,560 > 2,011$ . Dengan demikian maka hipotesis pertama yaitu kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN pada Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu Timur diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kariyamin, dkk. tahun 2020 dengan judul “Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai”, dimana hasil dari penelitian ini mengatakan bahwa motivasi, kompetensi, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan secara parsial.

### Hasil Pengujian Hipotesis Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja ASN di Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu Timur

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, ini terlihat pada tabel uji t (parsial) dimana nilai sig untuk variabel lingkungan kerja adalah  $0,230 > 0,05$  dan nilai t hitung lebih kecil dari t tabel yaitu  $1,211 < 2,011$ , dengan demikian maka hipotesis kedua lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN pada Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu Timur ditolak.

Hasil pengujian terhadap hipotesis kedua ini tidak sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu, dimana lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Beberapa hal yang menjadi penyebab lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN dikarenakan sampel yang dijadikan responden relatif sedikit sehingga tidak dapat menginterpretasikan semua jawaban ASN yang ada di Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu Timur. Faktor lain adalah bahwa parameter yang digunakan dalam menyusun pernyataan kuesioner masih perlu dikaji ulang, ini terlihat dari banyaknya responden yang menjawab kurang setuju dan tidak setuju, menjadi salah satu penyebab tidak signifikannya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang diteliti.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Dwi Agung Nugroho Arianto tahun 2013 dengan judul “Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Tenaga Pengajar”, dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga pengajar, dan secara bersama-sama kedisiplinan kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga pengajar.

### **Hasil Pengujian Hipotesis Pengaruh Prasarana terhadap kinerja ASN di Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu Timur**

Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa prasarana tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, ini terlihat pada tabel uji t (parsial) dimana nilai sig untuk variabel prasarana adalah  $0,286 > 0,05$  dan nilai t hitung lebih kecil dari t tabel yaitu  $1,074 < 2,011$ , dengan demikian maka hipotesis ketiga prasarana berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN di Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu Timur ditolak.

Hasil pengujian terhadap hipotesis ketiga ini tidak sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu, dimana prasarana berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Beberapa hal yang menjadi penyebab prasarana tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN dikarenakan sampel yang dijadikan responden relatif sedikit sehingga tidak dapat menginterpretasikan semua jawaban ASN yang ada di Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu Timur. Faktor lain adalah bahwa parameter yang digunakan dalam menyusun pernyataan kuesioner masih perlu dikaji ulang. Banyaknya responden yang menjawab kurang setuju dan tidak setuju juga menjadi salah satu penyebab tidak signifikannya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang diteliti.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mohammad Alkha dkk (2022) dengan judul “pengaruh Mutasi, Sarana Prasarana, dan Pengembangan SDM terhadap Kinerja Pegawai Dimasa Pandemi Covid-19”. Hasil analisa menunjukkan variabel sarana prasarana (X2) dengan nilai signifikansi  $0,286 > 0,05$  yang artinya variabel sarana prasarana (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di masa pandemi covid-19 pada Disnakertrans Wilayah Jawa Timur.

### **Hasil Pengujian Hipotesis Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja, dan Prasarana secara bersama-sama (simultan) terhadap Kinerja ASN di Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu Timur**

Berdasarkan hasil pengujian simultan yang dilakukan diketahui nilai F hitung 16,343 lebih besar dari nilai F tabel atau  $16,343 > 2,32$ , dengan tingkat signifikan sig  $0,000 < 0,05$ , maka hipotesis keenam yaitu perencanaan, pengukuran, pelaporan, evaluasi, dan capaian kinerja berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap akuntabilitas kinerja Pemerintah Kabupaten Luwu Timur diterima.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan urain pada bab sebelumnya terhadap hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN di Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu Timur.
2. Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN di Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu Timur.
3. Prasarana tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN di Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu Timur.
4. Kompetensi, lingkungan kerja, dan prasarana berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja ASN di Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu Timur.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Firman, A., & Said, S. (2016). Linking Organizational Strategy to Information Technology Strategy and Value Creation: Impact on Organizational Performance. *Journal of Business*, 4(3), 60-67.
- Gardjito, A, H, Musadieg, M, Al., & Nurtjahjono, G, E, (2014). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi Pt. Karmand Mitra Andalan Surabaya). *Fakultas Ilmu Administrasi*, 13(1).
- Hartono, D. (2014). Sarana prasarana, lingkungan kerja, kinerja pegawai terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Banjarbaru. *Kindai*, 10(2), 142-155.
- Iskandar, S., & Juhana, E. (2014). Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Guru Di SDN Baros Mandiri 5 Kota Cimahi. 8(2), 86–98.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*. Depok. Rajagrafindo Persada PT.
- Likert, Rensis. (1932). A Technique for the Measurement of Attitudes. *Archives of Psychology*.
- Marwansyah. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua*. Jakarta. ALFABETA.
- Nitisemito, Alex, S. (2001). *Manajemen Personalialia*. Jakarta. Ghalia Indonesia.
- Noor, Juliansyah. (2011). *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah*. Jakarta. Kencana.
- Priyatno, Duwi. (2014). *SPSS 22: Pengolahan Data Terpraktis*. Yogyakarta. Andi Offset.
- Priansa, D. (2017). *Manajemen Kinerja Kepegawaian*. Badung. CV PUSTAKA SETIA.
- Robbin, P, S. (2006). *Perilaku Organisasi: Konsep dan Kontroversi Aplikasi, Alih Bahasa Handayana Pujuatmika*. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta. Prenhalindo.

Ruky, A. (2006). *Sumber Daya Manusia Berkualitas Mengubah Visi Menjadi Realitas*, Cetakan kedua. Jakarta. PT. Gramadia Pustaka Utama.

Saban, Echdar. (2017). *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis*. Cet 1. Bogor. Ghalia Indonesia.

Sari, W, P. (2018). *Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Balai Besar Wilayah Sungai Pemali-Juana*. Program Studi Manajemen Universitas Dian Nuswantoro Semarang, 1–12.

Sugiyono. (2013), (2015), (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung. Alfabeta.

Sujarweni, Wiratna. (2016). *Penelitian Akuntansi dengan SPSS*. Yogyakarta. Pustaka Baru Press.

Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*. PT. Rajagrafindo Persada Jakarta-14240.

Jurnal-Jurnal :

Asep, Setiadi. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompetensi Aparatur Terhadap Kualitas Pelayanan Publik*. *journal of management Review*. Volume 2 Number 2 Page (209-218).

Bohari, Ansar, Muh, Tamrin. (2019). *Pengaruh Kompensasi, Sarana Prasarana Melalui Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Petugas Kebersihan pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutan Kabupaten Bulukumba*, *Jurnal of Management Yume* Vol,2 No.2 (2019).

Dwi, Wahyu, Mulfhiani. (2021). *Pengaruh Sarana Prasarana, Keterampilan, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Asn Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantaeng*. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia* Volume 2 Nomor 3 Juni 2021 Hal. 483-494.

Fatwa, Rezki, dkk. (2021). *Analisis Motivasi, Disiplin Kerja Dan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Di Kantor Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantaeng Provinsi Sulawesi Selatan*. *Idn. J. of Business and Management*, 4(1), Desember 2021, Halaman: 58-69, DOI: 10.35965/jbm.v4i1.1188.

Kariyamin, dkk. (2020). *Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai*. *Jurnal Tata Kelola*, Vol.7, No. 1, Juni 2020.

Manik, S., & Syafrina, N. (2018). *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau*. *Jabe (Journal Of Accounting And Business Education)*, 11(1), 1–6.

Memed, Erwansyah, dkk. (2018). *Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan*

Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Survey Pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Muara Teweh Kabupaten Barito Utara). Jurnal Bisnis dan Pembangunan, Edisi Januari- Juni 2018 Vol 7, No. 1, ISSN 2541-187X.

Muh, Rais, dkk. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinana, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Makassar. Jurnal Ilmu Ekonomi Volume 4. No. 2, April 2021.