

**PENGARUH KOMPETENSI DAN SARANA PRASARANA  
TERHADAP KINERJA PELAYANAN MELALUI LINGKUNGAN  
KERJA PADA LAPAS PEREMPUAN KELAS IIA  
SUNGGUMINASA**

**Resqi Irwansyah<sup>\*1</sup>, Badaruddin<sup>2</sup>, Muh. Said<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>eqiregistrasi@gmail.com, <sup>2</sup>badar@stienobel-indonesia.ac.id, <sup>3</sup>muhsaid2601@gmail.com

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan sarana prasarana terhadap kinerja pelayanan melalui lingkungan kerja pada Lapas Perempuan Kelas IIA Sungguminasa. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan teknik analisis data menggunakan teknik analisis regresi berganda. Penelitian ini menggunakan pendekatan survey kuantitatif. Adapun Sampel dalam penelitian ini dengan teknik sampling jenuh. Adapun jumlah sampel adalah 86 orang pegawai Metode pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan menyebarkan daftar pertanyaan (questionnaire). Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Jalur (Path Analysis).

Hasil penelitian menemukan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pelayanan, Sarana Prasarana berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pelayanan, Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pelayanan, Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Lingkungan Kerja, Sarana Prasarana berpengaruh positif dan signifikan terhadap Lingkungan Kerja, Lingkungan kerja mampu memediasi hubungan Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pelayanan, Lingkungan Kerja mampu memediasi hubungan Pengaruh Sarana Prasarana terhadap Kinerja Pelayanan pada Lapas Perempuan Kelas IIA Sungguminasa.

**Kata Kunci :** Kompetensi, Sarana Prasarana, Kinerja Pelayanan dan Lingkungan Kerja

**ABSTRACT**

*This research aims to determine the influence of competence and infrastructure facilities on service performance through the work environment at Lapas Perempuan Kelas IIA Sungguminasa. Data collection was conducted using a questionnaire, and data analysis was performed using multiple regression analysis techniques. This research employed a quantitative survey approach, and the sample selection was done using a saturation sampling technique, resulting in a sample size of 86 employees. The data collection method employed in this study was the distribution of questionnaires.*

*The data analysis method used in this research was Path Analysis. The results of the study found that competence has a positive and significant influence on service performance, infrastructure facilities have a positive and significant influence on service performance, and the work environment has a positive and significant influence on service performance. Additionally, competence has a positive and significant influence on the work environment, and infrastructure facilities have a positive and significant influence on the work environment. The work environment is able to mediate the relations between the influence of competence on service performance, and the work environment can also mediate the relations between the influence of infrastructure facilities on service performance at Sungguminasa Class IIA Women Prison.*

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

## PENDAHULUAN

Keberhasilan pencapaian tujuan organisasi sangat dipengaruhi oleh peran dan kinerja para pegawainya. Peningkatan Kinerja Pelayanan menjadi penting mengingat perubahan arah kebijakan pemerintah sebagaimana dikehendaki oleh semangat reformasi untuk lebih luas memberi ruang gerak bagi masyarakat dalam kegiatan pemerintahan dan pembangunan dimana pemerintah beserta aparaturnya lebih berperan sebagai fasilitator. Perubahan arah kebijakan ini membawa implikasi terhadap kemampuan profesionalisme pegawai dalam menjawab tantangan era globalisasi dalam menghadapi persaingan. Maka peningkatan kinerja aparatur merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan (Wahyuningrum, 2018).

Dalam penyelenggaraan manajemen di instansi pemerintahan tidak hanya ditentukan dengan infrastruktur dan fasilitas yang memadai serta dukungan dana semata, tetapi juga ditentukan dari keberhasilan dalam mengelola sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia merupakan serangkaian tindakan dimulai dari sistem seleksi, pengembangan karir, pendidikan dan latihan, dan proses penyiapan personel untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi. Dengan demikian, masalah sumber daya manusia merupakan masalah yang kompleks bagi organisasi. Manajemen kepegawaian dan sumberdaya manusia sangat penting bagi organisasi dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan organisasi (Mangkunegara, 2017:1). Masalah yang ada dalam manajemen sumber daya manusia, merupakan masalah yang patut mendapat perhatian setiap organisasi adalah masalah Kinerja Pelayanan, karena Kinerja Pelayanan sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi.

Kompetensi yang dimiliki seorang pegawai sangat penting sebagai dasar kemampuannya untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya, dengan adanya kompetensi semakin banyak macam pekerjaan yang dilakukan pegawai, pengalaman kerjanya semakin banyak dan luas, serta dapat meningkatkan kinerja. Sebagai mana yang diungkapkan oleh Spencer (2012:41) dapat diuraikan kedalam 3 (tiga) bagian penting yakni pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang sangat diperlukan untuk mendukung suatu kinerja. Ketiga jenis kompetensi ini merupakan kompetensi *superfisial* (kompetensi dasar) dari seseorang untuk menunjukkan kinerja yang efektif dalam pekerjaan. Kompetensi berhubungan dengan apa yang dilakukan orang (pegawai) ditempat kerja pada berbagai tingkatan dan standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik, pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan oleh pegawai untuk menjalankan tugas dan tanggungjawab secara efektif sehingga mencapai standar kualitas profesional dalam bekerja. Standar tersebut mencakup semua aspek catatan manajemen kinerja, keterampilan, dan pengetahuan tertentu, sikap, komunikasi, aplikasi serta pengembangan.

Faktor selanjutnya yang memberikan pengaruh terhadap kinerja pelayanan adalah sarana prasarana. Dalam menciptakan organisasi yang berkualitas, maka perlu dilakukan pengelolaan sarana dan prasarana organisasi serta sumber daya manusia dengan baik. Dengan adanya pengelolaan sarana dan prasarana diorganisasi, keperluan yang akan digunakan oleh seorang pegawai akan terpenuhi dengan baik. Namun, ada kalanya sarana dan prasarana pada suatu organisasi dikelola dengan pengetahuan yang kurang memadai, sehingga sering terjadi ketidak tepatan dalam pengelolaan. Tidak tepatnya pengelolaan sarana dan prasarana menyangkut cara

pengadaan, penyimpanan, pendistribusian, pemeliharaan dan perawatan, serta penghapusan. Bahkan banyak pengelola yang kurang memahami standar dari pengelolaan sarana dan prasarana yang dibutuhkan. Banyak sarana yang dibeli, padahal bukan menjadi skala prioritas utama. Terkadang organisasi hanya mampu membeli, tetapi tidak mampu merawat sarana dan prasarana tersebut. Disisi lain proses pelayanan haruslah sejalan dengan kualitas pelayanan yang diberikan pegawai kepada masyarakat. Semakin baik proses suatu layanan maka kualitas dari pelayanannya juga harus baik.

Untuk mencapai kinerja pelayanan yang maksimal tentu dibutuhkan lingkungan kerja yang mendukung dalam pelaksanaan sendi-sendi pelayanan di Lembaga Pemasyarakatan. Sofyan (2013) menjelaskan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah.

Berbicara mengenai kinerja pelayanan tentu tidak lepas dari proses dan kualitas dari pelayanan itu sendiri. Perkembangan setiap harinya, Lembaga Pemasyarakatan tidak hanya dituntut memberikan pelayanan kepada Warga Binaan Pemasyarakatan akan tetapi juga dituntut bagaimana memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat luar baik itu pengunjung maupun keluarga warga Binaan.

Lembaga Pemasyarakatan merupakan salah satu unit pelaksana teknis dari jajaran Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia yang mempunyai tugas pokok melaksanakan pemasyarakatan narapidana (warga binaan). Salah satu fungsi Lembaga Pemasyarakatan adalah melaksanakan fungsi pembinaan yang merupakan proses sistem pemasyarakatan sebagai realisasi pembaharuan pidana yang dulunya dikenal penjara adalah suatu proses pembinaan narapidana yang memandang narapidana sebagai individu dan anggota masyarakat. Pelaksanaan pembinaan narapidana berdasarkan sistem pemasyarakatan bertujuan agar narapidana menjadi manusia seutuhnya, sebagaimana telah menjadi arah pembangunan nasional, dengan jalur pendekatan memantapkan iman dan membina mereka agar mampu berintegrasi secara wajar di dalam kehidupan kelompok selama dalam Lembaga Pemasyarakatan dan kehidupan yang lebih luas (masyarakat) setelah menjalanipidananya.

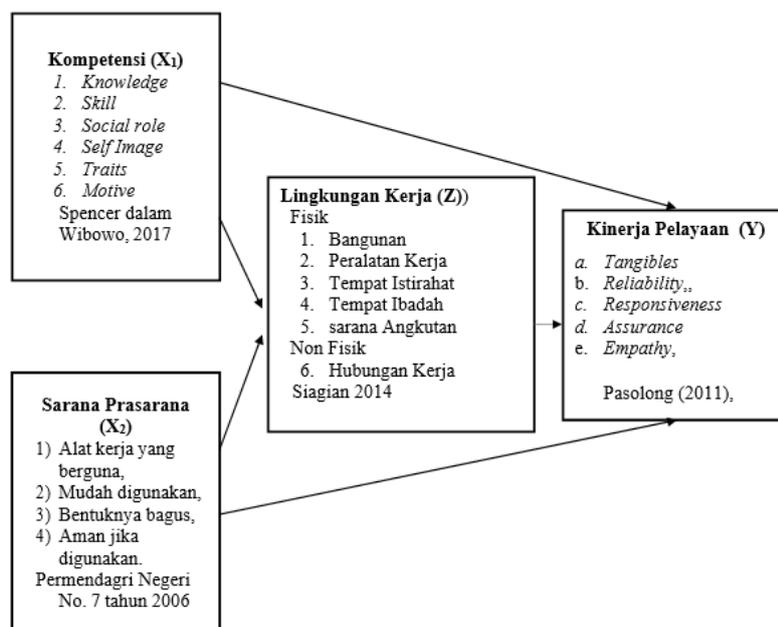
Masalah pegawai Lapas Perempuan kelas II A Sungguminasa terkait dengan tugas pegawai Lapas Perempuan kelas II A Sungguminasa dalam bimbingan kemasyarakatan meliputi penelitian kemasyarakatan, pendampingan, pembimbingan, pengawasan, dalam melaksanakan tupoksi tersebut dibutuhkan lingkungan kerja yang memadai untuk dapat berinteraksi dengan klien. Kepemimpinan atasan pada Lapas Perempuan kelas II A Sungguminasa masih cenderung ke gaya komando. yang membuat pegawai menunggu perintah untuk dilaksanakan secara teori kepuasan kerja pegawai sangat ditentukan oleh style pemimpin dan dapat menjadi masalah tersendiri ketika pemimpin menggunakan gaya kepemimpinan yang tidak populer dan tidak disenangi oleh bawahan salah satu masalah yang dapat timbul adalah ketidakpuasan pegawai dalam bekerja.melaksanakan kerja pelayanan

Dalam menyelesaikan tugas-tugas dalam pekerjaannya pegawai Lapas Perempuan kelas II A Sungguminasa terdapat gangguan atau masalah-masalah yang berhubungan dengan faktor psikologis dalam diri pegawai, misalnya tertekan karena terbatasnya waktu dan beban pekerjaan serta situasi kerja yang kurang menyenangkan. Keadaan ini akan mengganggu pikiran dan mental pegawai ketika bekerja. Pada sisi lain, Hasibuan (2016:92) pada dasarnya suatu organisasi baik swasta maupun organisasi publik bukan hanya mengharapkan pegawai yang “mampu, cakap dan terampil” atau memiliki

kompetensi dalam bekerja, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

Fenomena yang terjadi pada awal penelitian penulis menemukan kinerja pelayanan yang diberikan oleh pegawai masih kurang memadai dikarenakan sumber daya manusia yang kurang optimal, sarana prasarana yang kurang mendukung serta lingkungan kerja yang kurang nyaman sehingga proses pemberian layanan yang tidak maksimal. Berdasarkan latar belakang diatas peneliti mengangkat judul “Pengaruh Kompetensi dan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Pelayanan Melalui Lingkungan Kerja pada Lapas Perempuan Kelas IIA Sungguminasa”

**Gambar 1. Kerangka Konseptual**



Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Ada pengaruh positif dan signifikan Kompetensi terhadap Kinerja Pelayanan pada Lapas Perempuan kelas II A Sungguminasa.
2. Ada pengaruh positif dan signifikan Sarana Prasarana terhadap Kinerja Pelayanan pada Lapas Perempuan kelas II A Sungguminasa.
3. Ada pengaruh positif dan signifikan Kompetensi terhadap Lingkungan Kerja pada Lapas Perempuan kelas II A Sungguminasa.
4. Ada pengaruh positif dan signifikan Sarana Prasarana terhadap Lingkungan Kerja pada Lapas Perempuan kelas II A Sungguminasa.
5. Ada pengaruh positif dan signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pelayanan pada Lapas Perempuan kelas II A Sungguminasa.
6. Ada Pengaruh positif dan signifikan Kompetensi terhadap Kinerja Pelayanan Melalui Lingkungan Kerja pada Lapas Perempuan kelas II A Sungguminasa.
7. Ada pengaruh positif dan signifikan Sarana Prasarana terhadap Kinerja Pelayanan Melalui Lingkungan Kerja pada Lapas Perempuan kelas II A Sungguminasa.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan survey kuantitatif. Pendekatan survey kuantitatif adalah sebuah proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat untuk menemukan keterangan mengenai apa yang ingin diketahui.

Populasi penelitian ini adalah Menurut Sugiyono (2017) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada Lapas Kelas IIA Perempuan Sungguminsa Kabupaten Gowa yang berjumlah 86 orang pegawai. Adapun Sampel dalam penelitian inidengan tehnik sampling jenuh. Adapun jumlah sampel adalah 86 orang pegawai.

Metode pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan menyebarkan daftar pertanyaan (questionnaire).

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Jalur (*Path Analysis*). Menurut Sunyoto (2011), analisis jalur adalah perluasan dari model regresi yang digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung dari himpunan variabel bebas terhadap variabel terikat.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Suatu instrumen dinyatakan valid apabila koefisien korelasi tabel pada taraf signifikansi 1% atau 5%. Uji validitas instrumen dilakukan dengan metode korelasi *product moment* dari *pearson* dimana pengujian yang dilakukan dengan melihat angka koefisien korelasi ( $r_{xy}$ ) yang menyatakan hubungan antar skor instrumen pernyataan dengan skor total (*item-total correlation*). Untuk mengetahui validitas pertanyaan, maka  $r$  hitung dibandingkan dengan  $r_{tabel}$  pada  $\alpha$  0,05 pada penelitian ini adalah 86 responden ( $n-1$ ), dengan  $r$  tabel = 0,213. Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka pernyataan tersebut valid. Hasil uji validitas instrumen dapat dilihat pada tabel di bawah ini :Variabel Kompetensi Pegawai (X1).

**Tabel 1. Hasil Validasi Kompetensi Pegawai**

Istrumen Variabel	Item Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Kompetensi Pegawai (X1)	X1.1	0.645	0,213	Valid
	X1.2	0.533	0,213	Valid
	X1.3	0.744	0,213	Valid
	X1.4	0,693	0,213	Valid
	X1.5	0,597	0,213	Valid
	X1.6	0,752	0,213	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26 (data primer diolah, 2023)

Tabel 1 menunjukkan bahwa seTabel (mua item pada variabel Kompetensi Pegawai (X1) adalah valid. Terlihat angka *Corrected Item-Total Correlation*  $\geq$  0.213 disetiap item. Instrumen penelitian berupa kuesioner selanjutnya dapat digunakan dalam mengumpulkan data penelitian.

**Tabel 2. Hasil Validasi Sarana Prasarana**

Istrumen Variabel	Item Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Sarana Prasarana(X2)	X2.1	0,718	0,213	Valid
	X2.2	0,751	0,213	Valid
	X2.3	0,777	0,213	Valid
	X2.4	0,763	0,213	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26 (data primer diolah, 2023)

Tabel 2 menunjukkan bahwa semua item pada Sarana Prasarana (X2) adalah valid. Terlihat angka *Corrected Item-Total Correlation*  $\geq 0,213$  disetiap item. Instrumen penelitian berupa kuesioner selanjutnya dapat digunakan dalam mengumpulkan data penelitian.

**Tabel 3. Hasil Validasi Lingkungan Kerja**

Istrumen Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r table	Keterangan
Lingkungan Kerja (Z)	Z.1	0,654	0,213	Valid
	Z.2	0,747	0,213	Valid
	Z.3	0,535	0,213	Valid
	Z.4	0,660	0,213	Valid
	Z.5	0,585	0,213	Valid
	Z.6	0,579	0,213	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26 (data primer diolah, 2023)

Tabel 3 menunjukkan bahwa semua item pada variabel Lingkungan Kerja (Z) adalah valid. Terlihat angka *Corrected Item-Total Correlation*  $\geq 0,213$  disetiap item. Instrumen penelitian berupa kuesioner selanjutnya dapat digunakan dalam mengumpulkan data penelitian.

**Tabel 4. Hasil Validasi Kinerja Pegawai**

Istrumen Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r table	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0,692	0,213	Valid
	Y.2	0,702	0,213	Valid
	Y.3	0,698	0,213	Valid
	Y.4	0,693	0,213	Valid
	Y.5	0,539	0,213	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26 (data primer diolah, 2023)

Tabel 4 menunjukkan bahwa semua item pada variabel Kinerja Pegawai (Y) adalah valid. Terlihat angka *Corrected Item-Total Correlation*  $\geq 0,213$  disetiap item. Instrumen penelitian berupa kuesioner selanjutnya dapat digunakan dalam mengumpulkan data penelitian

**Uji Reliabilitas**

Suatu kuisioner dikatakan *reliable* apabila jawaban seseorang terhadap pernyataan, konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghazali,2016).Suatu variabel dikatakan *reliable* jika nilai *Cronbach Alpha*>0,6, Sehingga data tersebut bisa dikatakan *reliable* untuk pengukuran dan meneliti selanjutnya.Uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel 5 seperti berikut ini

**Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas**

No Item	Variabel	Nilai Alfha Croambach's	Keterangan
1	Kompetensi (X1)	0,741	Realibel
2	Sarana Prasarana (X2)	0,742	Realibel
3	Lingkungan Kerja (Z)	0,685	Realibel
4	Kinerja Pegawai (Y)	0,679	Realibel

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26 (data primer diolah, 2023)

Tabel 5 diatas menunjukkan keempat variabel terbukti *reliable* dalam menjelaskan variabel yang di amati karena memiliki koefisien **Cronbach alpha lebih besar dari 0,60.**

**Analisis Regresi Linear Berganda**

**Tabel 6. Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,488	2,082		1,675	,098
Kompetensi (X1)	,236	,077	,280	3,080	,003
Sarana Prasarana(X2)	,306	,114	,271	2,691	,009
Lingkungan Kerja (Z)	,249	,086	,302	2,908	,005

a. Dependent Variable: Kinerja Pelayanan (Y)

Berdasarkan output tabel 6. diatas pada kolom *Coefficients*, maka diperoleh model persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 0,3,488 + 0.236X_1 + 0.306X_2 + 0.249 Z$$

Dari model persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Koefisien konstanta sebesar 3,488
- b. Koefisien X1 sebesar 0.236, artinya setiap perubahan Komptensi (X1) sebesar 1 satuan dan variabel lain dianggap tetap, maka akan meningkatkan Kinerja Pelayanan Lapas Perempuan Kelas II A Sungguminasa sebesar 0,236.
- c. Koefisien X2 sebesar 0.306, artinya setiap perubahan Sarana Prasarana (X2) sebesar 1 satuan dan variabel lain dianggap tetap, maka akan meningkatkn Kinerja Pelayanan Lapas Perempuan Kelas II A Sungguminasa sebesar 0,306
- d. Koefisien Z sebesar 0.249, artinya setiap perubahan Lingkungan Kerja (Z) sebesar 1 satuan dan variabel lain dianggap tetap, maka akan meningkatkan Kinerja Pelayanan Lapas Perempuan Kelas II A Sungguminasa sebesar 0,249.

**Uji T (Secara Parsial)**

**Tabel 7. Hasil Uji T Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,488	2,082		1,675	,098
Kompetensi (X1)	,236	,077	,280	3,080	,003
Sarana Prasarana(X2)	,306	,114	,271	2,691	,009
Lingkungan Kerja(Z)	,249	,086	,302	2,908	,005

a. Dependent Variable: Kinerja Pelayanan (Y)

Pada tabel 7 Uji parsial merupakan suatu uji untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas, terhadap variabel tak bebas. Kriteria pengambilan keputusannya dapat dilakukan dengan membandingkan nilai probabilitas atau sig. dengan tingkat signifikansi yaitu 0,05. Jika nilai probabilitas  $\geq 0,05$  maka pengaruh antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) tidak signifikan. Sebaliknya jika nilai probabilitas  $< 0,05$  maka pengaruh antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) signifikan. Berikut kesimpulan :

- a. Nilai probabilitas X1 adalah 0,003. Nilai ini lebih kecil dari 0,05 atau nilai t hitung  $3,080 > t$  tabel 2,000 ( $n-1 = 85$  alfa 5 %) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kompetensi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variable Kinerja Pelayanan (Y) Lapas Perempuan Kelas II A Sungguminasa.
- b. Nilai probabilitas X2 adalah 0,009. Nilai ini lebih kecil dari 0,05 atau nilai t hitung  $2,691 > t$  tabel 2,000 ( $n-1 = 85$  alfa 5 %) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Sarana Prasarana (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pelayanan
- c. Nilai probabilitas Z adalah 0,005. Nilai ini lebih kecil dari 0,05 atau nilai t hitung  $2,908 > t$  tabel 2,000 ( $n-1 = 85$  alfa 5 %) sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja (Z) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pelayanan (Y) Lapas Perempuan Kelas II A Sungguminasa

**Uji Parsial (Uji T)**

**Tabel 8. Uji T**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7,060	2,551		2,768	,007
Kompetensi (X1)	,268	,094	,263	2,861	,005
Sarana Prasarana(X2)	,668	,126	,488	5,311	,000

a. Dependent Variable: Lingkungan Kerja (Z)

Pada tabel 8 Uji parsial merupakan suatu uji untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas, terhadap variabel tak bebas. Kriteria pengambilan keputusannya dapat dilakukan dengan membandingkan nilai probabilitas atau sig. dengan tingkat signifikansi yaitu 0,05. Jika nilai probabilitas  $\geq 0,05$  maka pengaruh antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Z) tidak signifikan. Sebaliknya jika nilai

probabilitas < 0,05 maka pengaruh antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Z) signifikan.

Berikut kesimpulan yang dapat diambil dari tabel diatas :

- 1) Nilai probabilitas X1 adalah 0,005. Nilai ini lebih kecil dari 0,05 atau nilai t hitung  $2,861 > t$  tabel 2,000 ( $n-1 = 85$  alfa 5 %) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kompetensi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variable Lingkungan Kerja (Z) Lapas Perempuan Kelas II A Sungguminasa.
- 2) Nilai probabilitas X2 adalah 0,000. Nilai ini lebih kecil dari 0,05 atau nilai t hitung  $5,311 > t$  tabel 2,000 ( $n-1 = 85$  alfa 5 %) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Sarana Prasarana (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Lingkungan Kerja (Z) Lapas Perempuan Kelas II A Sungguminasa.

**Persamaan 1**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,060	2,551		2,768	,007
	Kompetensi (X1)	,268	,094	,263	2,861	,005
	Sarana Prasarana(X2)	,668	,126	,488	5,311	,000

**Persamaan 2**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,488	2,082		1,675	,098
	Kompetensi (X1)	,236	,077	,280	3,080	,003
	Sarana Prasarana(X2)	,306	,114	,271	2,691	,009
	Lingkungan Kerja (Z)	,249	,086	,302	2,908	,005

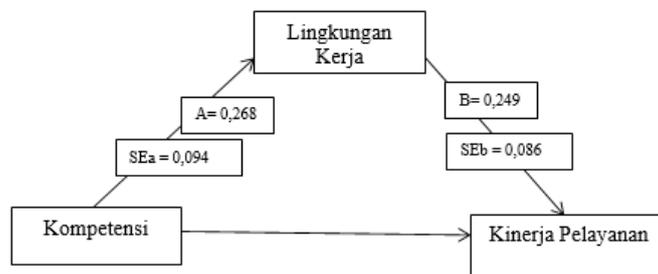
a. Dependent Variable: Kinerja Pelayanan (Y)

**Uji Sobel**

**Kompetensi (X1) Terhadap Kinerja Pelayanan Melalui Lingkungan Kerja**

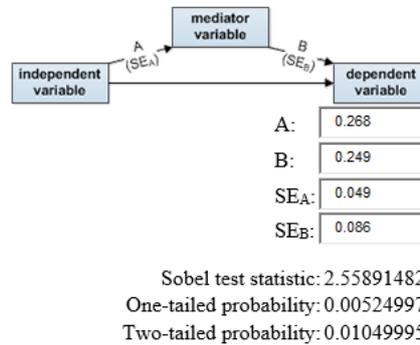
Dari tabel hasil regresi menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi Kompetensi (X1) terhadap Lingkungan Kerja (Z) sebesar 0.268 dengan standar eror 0.094 dan nilai signifikansi 0.005 kemudian untuk Lingkungan Kerja (Z) mendapatkan nilai koefisien 0.249 dengan standar eror 0.086 dan nilai signifikansi 0.005. Sehingga Kompetensi (X1) signifikan berpengaruh langsung terhadap Lingkungan Kerja (Z) demikian juga Lingkungan Kerja (Z) signifikan berpengaruh langsung terhadap Kinerja Pelayanan. Jika digambarkan akan terbentuk model :

**Gambar 2. Uji Sobel Tunjangan Kinerja**



Kemudian untuk membuktikan bahwa Motivasi Kerja dapat memediasi pengaruh Tunjangan Kinerja terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Pemasarakatan Kelas I Makassar maka dilakukan Uji Sobel Test, dimana hasil Uji Sobel Test secara online dapat disajikan melalui gambar berikut ini :

**Gambar 3. Hasil Uji Sobel Test**

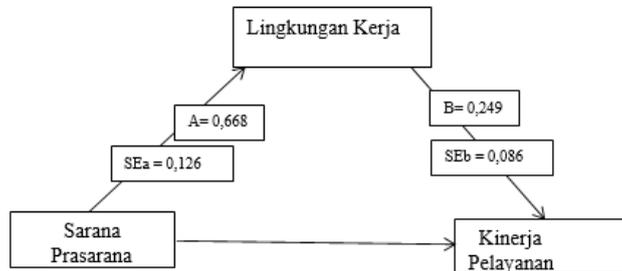


Berdasarkan hasil Uji Sobel Test dimana diperoleh Sobel Test nilai statistiknya 2.5589 lebih besar dari 1,96 pada taraf signifikan 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa **Lingkungan kerja mampu memediasi hubungan Pengaruh Kompetensi (X1) terhadap Kinerja Pelayanan pada** Lapas Perempuan Kelas II A Sungguminasa.

**Sarana Prasarana (X2) Terhadap Kinerja Pelayanan Melalui Lingkungan Kerja**

Dari tabel hasil regresi menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi Sarana Prasarana (X2) terhadap Lingkungan Kerja (Z) sebesar 0.668 dengan standar eror 0.126 dan nilai signifikansi 0.000 kemudian untuk Lingkungan Kerja (Z) mendapatkan nilai koefisien 0.249 dengan standar eror 0.086 dan nilai signifikansi 0.002. Sehingga Sarana prasarana (X2) signifikan berpengaruh langsung terhadap Lingkungan kerja (Z) demikian juga Lingkungan Kerja (Z) signifikan berpengaruh langsung terhadap Kinerja Pelayanan (Y). Jika digambarkan akan terbentuk model :

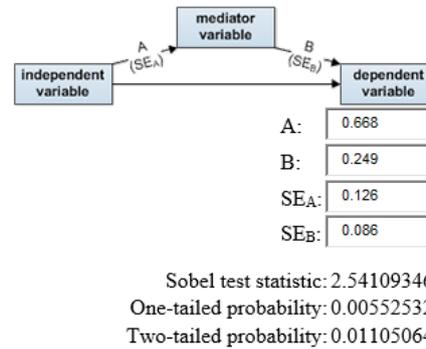
**Gambar 4. Uji sobel Stres kerja**



Kemudian untuk membuktikan bahwa Lingkungan Kerja dapat memediasi pengaruh Sarana Prasarana terhadap Kinerja Pelayanan pada Lapas Perempuan Kelas II A Sungguminasa maka dilakukan Uji Sobel Test, dimana hasil Uji Sobel Test secara online dapat disajikan melalui tabel berikut ini :

Sobel Test, dimana hasil Uji Sobel Test secara online dapat disajikan melalui gambar berikut ini :

**Gambar 5. Hasil Uji Sobel Test**



Berdasarkan hasil Uji Sobel Test dimana diperoleh Sobel Test nilai statistiknya 2,54109 lebih besar dari 1,96 pada taraf signifikan 0,05 maka dapat dikatakan Lingkungan Kerja mampu memediasi hubungan Pengaruh Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Pelayanan pada La pas Perempuan Kelas II A Sungguminasa

**Uji Koefisien Determinan**

**Tabel 9. Uji Koefisien Determinasi Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.690 <sup>a</sup>	.476	.456	1,70464	1,445

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (Z), Kompetensi (X1), Sarana Prasarana(X2)  
 b. Dependent Variable: Kinerja Pelayanan (Y)

Pada tabel 9 Koefisien determinasi (*R-square*) merupakan suatu nilai (proporsi) yang mengukur seberapa besar kemampuan variabel-variabel independen (X) yang digunakan dalam persamaan regresi, dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berkisar 0 sampai 1.

Dari tabel diatas, diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (*R-square*) sebesar 0,690. Nilai tersebut dapat menjelaskan bahwa X1, X2, dan Z mampu mempengaruhi Kinerja Pelayanan (Y) secara simultan atau bersama-sama sebesar 69 %, pada Lapas Perempuan Kelas II A Sungguminasa dan sisanya sebesar 31 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar model regresi yang digunakan

**PEMBAHASAN**

**Pengaruh Kompetensi ( X1) terhadap Kinerja Pelayan (Y)**

Kompetensi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variable Kinerja Pelayanan (Y) Lapas Perempuan Kelas II A Sungguminasa. dimana Nilai probabilitas X1 adalah 0,003. Nilai ini lebih kecil dari 0,05 atau nilai t hitung 3,080 > t tabel 2,000 (n-1 = 85 alfa 5 %).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Iwan Ardiansyah 2021 *Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan* Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, peneliti memberikan simpulan bahwa besar pengaruh Kompetensi pegawai yang diukur melalui dimensi Motives yakni motif menggerakkan, mengarahkan, dan menyeleksi perilaku terhadap kegiatan atau tujuan tertentu dan menjauh dari yang lain. Traits yakni karakteristik-karakteristik fisik

dan respons-respons konsisten terhadap berbagai situasi atau informasi. Self concept yakni sikap, nilai dan citra diri seseorang. Knowledge yakni pengetahuan atau informasi seseorang dalam bidang spesifik tertentu dan Skill yakni kemampuan untuk melaksanakan tugas fisik tertentu atau tugas mental tertentu pada Kecamatan Kiaracandong Kota Bandung berada pada kategori cukup tinggi yakni berpengaruh sebesar 86,1% (delapan puluh enam koma satu persen) hal ini membuktikan bahwa kompetensi pegawai mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas pelayanan publik, sedangkan sisanya sebesar 23,9% (dua puluh tiga koma sembilan persen) merupakan pengaruh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### **Pengaruh Sarana Prasarana ( X2) Terhadap Kinerja Pelayanan (Y)**

Sarana Prasarana (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pelayanan (Y) Lapas Perempuan Kelas II A Sungguminasa. dimana Nilai probabilitas X2 adalah 0,009. Nilai ini lebih besar dari 0,05 atau nilai t hitung 2,691 > t tabel 2,000 (n-1 = 85 alfa 5 %)

Hasil Penelitian sejalan dengan teori bahwa secara umum sarana dan prasarana menggambarkan alat penunjang berhasilnya suatu proses usaha yang dilakukan, karena tanpa sarana dan prasarana yang cukup semua aktivitas yang dilakukan tidak akan mencapai tujuan dan rencana yang sudah ditentukan. Sarana merupakan sesuatu yang dapat dipakai sebagai alat atau media untuk mencapai tujuan, sedangkan prasarana merupakan seperangkat peralatan atau barang-barang penunjang pelaksanaan tugas-tugas atau pekerjaan, sebagaimana yang dikemukakan oleh Kaho (1998:184) bahwa peralatan adalah “Setiap benda atau alat yang dipergunakan untuk mempercepat atau mempermudah pekerjaan atau gerak aktivitas kerja organisasi atau instansi, sarana dan prasarana kerja adalah “segala jenis peralatan yang dimiliki oleh organisasi dan dipergunakan untuk melaksanakan berbagai kegiatan dalam rangka mengemban misi organisasi yang bersangkutan”.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja ( Z) terhadap Kinerja Pelayanan (Y)**

Lingkungan Kerja (Z) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pelayanan (Y) Lapas Perempuan Kelas II A Sungguminasa dimana Nilai probabilitas Z adalah 0,005. Nilai ini lebih kecil dari 0,05 atau nilai t hitung 2.908 > t tabel 2,000 (n-1 = 85 alfa 5 %).

Sejalan Dengan Penelitian Viviyanti Dahar Masje Silija Pangkey Alden Laloma 2019 *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan (Studi Kasus Di Puskesmas Kecamatan Tahuna Barat Kabupaten Kepulauan Sangihe)* Berdasarkan hasil penelitian ini sebagaimana yang telah diuraikan dan dibahas diatas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut : Berdasarkan hasil penelitian ini sebagaimana yang telah diuraikan dan dibahas diatas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut : 1). Hasil analisis tabel frekuensi menunjukkan bahwa baik kondisi lingkungan kerja (X) maupun variabel kualitas pelayanan kesehatan di Puskesmas Tahuna Barat berada pada kategori “sedang” ke “tinggi”. 2). Hasil analisis korelasi maupun regresi linear sederhana menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas pelayanan kesehatan dengan derajat determinasi sebesar 38,9%. 3).. Dengan demikian, hasil penelitian ini secara empiric telah membenarkan teori- teori yang mendasarinya sehingga hipotesis Lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kualitas pelayanan di Puskesmas Kecamatan Tahuna Barat

Kabupaten Kepulauan Sangihe”, dapat diterima keberlakuannya secara empiric dengan sangat meyakinkan.

### **Pengaruh Kompetensi (X1) Terhadap Lingkungan Kerja (Z).**

Kompetensi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variable Lingkungan Kerja (Z) Lapas Perempuan Kelas II A Sungguminasa dimana nilai probabilitas X1 adalah 0,005. Nilai ini lebih kecil dari 0,05 atau nilai t hitung 2,861 > t tabel 2,000 (n-1 = 85 alfa 5 %).

Tujuan organisasi akan dapat dicapai melalui kinerja yang positif dari karyawan, sebaliknya organisasi akan menghadapi hambatan dalam pencapaian tujuan manakala kinerja para karyawan tidak efektif dalam arti tidak dapat memenuhi tuntutan pekerjaan yang diinginkan oleh organisasi (Achmad,2009:65). Oleh karena itu, keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja dari karyawannya. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2001). Jadi pendefinisian kinerja mengacu pada hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok orang dalam suatu organisasi berdasarkan satuan waktu atau ukuran tertentu. Lingkup kajian kinerja dapat terlihat dari peran individu karyawan dan lebih fokus kepada hasil-hasil kerja yang terkait dengan pencapaian tujuan organisasi, baik berdasarkan kelompok structural dan kelompok fungsional maupun hasil kerja yang dicapai oleh unit kerja yang ada. Menurut Achmad (2009), kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya yaitu kompetensi kerja. Wibowo (2007:324) menyatakan kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Teori kebutuhan yang dikemukakan oleh Abraham Maslow menjelaskan mengenai kebutuhan

### **Pengaruh Sarana Prasarana (X2) terhadap Lingkungan Kerja (Z)**

Sarana Prasarana (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Lingkungan Kerja (Z) Lapas Perempuan Kelas II A Sungguminasa. dimana nilai probabilitas X2 adalah 0,000. Nilai ini lebih besar dari 0,05 atau nilai t hitung 5,311 > t tabel 2,000 (n-1 = 85 alfa 5 %).

Hasil penelitian ini sejalan dengan pengertian yang didasarkan kepada Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 7 Tahun 2006 tentang Standarisasi Sarana dan Prasarana Kerja Pemerintahan Daerah maka sarana prasarana yaitu: 1. Sarana kerja adalah fasilitas yang secara langsung berfungsi sebagai penunjang proses penyelenggaraan pemerintahan daerah dalam mencapai sasaran yang ditetapkan, antara lain ruangan kantor, perlengkapan kerja dan kendaraan dinas. 2. Prasarana kerja adalah fasilitas yang secara tidak langsung berfungsi menunjang terselenggaranya suatu proses kerja aparatur dalam meningkatkan kinerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya, seperti gedung kantor, rumah jabatan dan rumah instansi.

### **Pengaruh Kompetensi (X1) terhadap Kinerja Pelayanan (Y) melalui Lingkungan Kerja (Z).**

Lingkungan kerja mampu memediasi hubungan Pengaruh Kompetensi (X1) terhadap Kinerja Pelayanan pada Lapas Perempuan Kelas II A Sungguminasa dimana

diperoleh Sobel Test nilai statistiknya 2.5589 lebih besar dari 1,96 pada taraf signifikan 0,05.

Sejalan dengan penelitian Rahmisyari 2017 *Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai* Dari hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS vs 21.0, uji signifikansi analisis jalur dengan membandingkan antara probabilitas 0,05 dengan probabilitas sig dengan dasar pengambilan keputusan bahwa jika nilai probabilitas alpha (0,05) lebih besar atau sama dengan nilai probabilitas sig (0,05 > sig), maka  $H_0$  ditolak, artinya signifikan, sebaliknya, jika nilai probabilitas alpha 0,05 lebih kecil atau sama dengan nilai probabilitas sig atau (0,05 < sig), maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak artinya tidak signifikan. Dari hasil olahan data diperoleh nilai sig F sebesar 0,000 dengan nilai probabilitas 0,05. Karena nilai prob alpha 0,05 > nilai sig (0,000), maka keputusannya adalah  $H_a$  diterima sehingga terbukti bahwa variabel kompetensi (X1) dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y). e X1 X2 Y

### **Pengaruh Sarana Prasarana (X2) terhadap Kinerja Pelayanan (Y) melalui Lingkungan Kerja (Z).**

Lingkungan Kerja mampu memediasi hubungan Pengaruh Sarana Prasarana terhadap Kinerja Pelayanan pada Lapas Perempuan Kelas II A Sungguminasa dimana diperoleh Sobel Test nilai statistiknya 2,54109 lebih besar dari 1,96 pada taraf signifikan 0,05 sejalan dengan teori Prasarana yaitu fasilitas yang mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai kesesuaian terhadap persyaratan produk meliputi bangunan, ruangan kerja dan fasilitas yang sesuai, peralatan proses (perangkat lunak dan perangkat keras) dan pelayanan pendukung (transportasi dan komunikasi). Lingkungan kerja yaitu kondisi lingkungan tempat melaksanakan pekerjaan dengan suasana yang kondusif sehingga dapat memberikan motivasi dan kenyamanan dalam melaksanakan pekerjaan untuk mencapai kesesuaian pada persyaratan produk. Lingkungan kerja mencakup segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya pada saat bekerja. Sumber daya manusia yang dimiliki organisasi memiliki berbagai karakteristik, termasuk kemampuan kerja, motivasi dan kinerja yang dimilikinya. Ketiga komponen tersebut sangat berkaitan dan berada dalam diri pegawai yang melaksanakan tugas sehari-hari. Kinerja pegawai erat kaitannya dengan hasil pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi, hasil pekerjaan tersebut dapat menyangkut kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu. Sedangkan kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor-faktor kemampuan/pendidikan, motivasi, lingkungan, teladan pimpinan, disiplin, peraturan dan sebagainya oleh karena itu permasalahan kinerja dalam suatu organisasi merupakan masalah yang cukup kompleks.

### **KESIMPULAN**

Setelah mendapatkan hasil dan pembahasan dari data-data yang telah dikumpulkan dalam penelitian ini, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompetensi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variable Kinerja Pelayanan (Y) Lapas Perempuan Kelas II A Sungguminasa. Dimana Nilai

- probabilitas X1 adalah 0,003. Nilai ini lebih kecil dari 0,05 atau nilai t hitung 3,080 > t tabel 2,000 (n-1 = 85 alfa 5 %).
2. Sarana Prasarana (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pelayanan (Y) Lapas Perempuan Kelas II A Sungguminasa. dimana Nilai probabilitas X2 adalah 0,009. Nilai ini lebih besar dari 0,05 atau nilai t hitung 2,691 > t tabel 2,000 (n-1 = 85 alfa 5 %)
  3. Lingkungan Kerja (Z) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pelayanan (Y) Lapas Perempuan Kelas II A Sungguminasa dimana Nilai probabilitas Z adalah 0,005. Nilai ini lebih kecil dari 0,05 atau nilai t hitung 2,908 > t tabel 2,000 (n-1 = 85 alfa 5 %).
  4. Kompetensi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Lingkungan Kerja (Z) Lapas Perempuan Kelas II A Sungguminasa dimana nilai probabilitas X1 adalah 0,005. Nilai ini lebih kecil dari 0,05 atau nilai t hitung 2,861 > t tabel 2,000 (n-1 = 85 alfa 5 %)
  5. Sarana Prasarana (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Lingkungan Kerja (Z) Lapas Perempuan Kelas II A Sungguminasa. dimana nilai probabilitas X2 adalah 0,000. Nilai ini lebih besar dari 0,05 atau nilai t hitung 5,311 > t tabel 2,000 (n-1 = 85 alfa 5 %).
  6. Lingkungan kerja mampu memediasi hubungan Pengaruh Kompetensi (X1) terhadap Kinerja Pelayanan pada Lapas Perempuan Kelas II A Sungguminasa dimana diperoleh Sobel Test nilai statistiknya 2,5589 lebih besar dari 1,96 pada taraf signifikan 0,05.
  7. Lingkungan Kerja mampu memediasi hubungan Pengaruh Sarana Prasarana terhadap Kinerja Pelayanan pada Lapas Perempuan Kelas II A Sungguminasa dimana diperoleh Sobel Test nilai statistiknya 2,54109 lebih besar dari 1,96 pada taraf signifikan 0,05

#### DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar, Prabu, Mangkunegara. (2001). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Bandung. Remaja Rosdakarya.
- Alden, Laloma. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan (Studi Kasus Di Puskesmas Kecamatan Tahuna Barat Kabupaten Kepulauan Sangihe)
- Ahmad, S. Ruky. (2016). Strategi, Kebijakan, dan Cara Penataan Upah, Gaji, dan Remunerasi. Jakarta. PT. Intipesan Pariwara.
- Ahmad, S. Ruky. (2016). Strategi, Kebijakan, dan Cara Penataan Upah, Gaji, dan Remunerasi. Jakarta. PT. Intipesan Pariwara.
- Moenir. (2006). Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia. Jakarta. Bumi Aksara.
- Iwan, Ardiansyah. (2021). Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan (Studi Kasus Di Kantor Kecamatan Kiaracandong Kota Bandung) KarismaPro: Kajian & Riset Manajemen Profesional Vol.12 No.2 /Desember 2021 ISSN: 2086-5848.