



## PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA, PRASARANA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR SEKERTARIAT DAERAH KABUPATEN MAMUJU

Arifuddin<sup>1</sup>, Masdar Mas'ud<sup>2</sup>, Syamsul Alam<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia  
e-mail: <sup>1</sup>hj\_masdar@yahoo.co.id, <sup>2</sup>syamsulalam@stienobel-indonesia.ac.id,

### *Abstrak*

Penelitian bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai kantor sekretariat daerah kabupaten Mamuju, mengetahui dan menganalisis pengaruh prasarana terhadap kinerja pegawai kantor sekretariat daerah kabupaten Mamuju, mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kabupaten Mamuju, pengaruh kompetensi sumber daya manusia, prasarana dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai kantor sekretariat pemerintah kabupaten Mamuju.

Pendekatan penelitian adalah kuantitatif deskriptif dengan jumlah sampel

103 responden, pengolahan data dengan menggunakan SPSS 24 dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa; terdapat pengaruh signifikan kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai kantor sekretariat daerah kabupaten Mamuju, variabel prasarana tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sekretariat kabupaten Mamuju, variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kabupaten Mamuju, dan secara simultan kompetensi sumber daya manusia, prasarana dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai kabupaten Mamuju.

**Kata Kunci** : Kompetensi, Sumber Daya Manusia, Prasarana, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai.

### *Abstract*

*This study aims to determine and analyze the effect of human resource competence on the performance of Mamuju district office secretariat staff, knowing and analyzing the influence of infrastructure on the performance of Mamuju district office secretariat staff, knowing and analyzing the influence of the work environment on Mamuju district employee performance, the effect of resource competency human, infrastructure and work environment together towards the performance of the employees of the Mamuju Regency government secretariat office.*

*The research approach is quantitative descriptive with a sample of 103 respondents, data processing using SPSS 22 using multiple linear regression analysis. The results showed that; there is a significant influence of human resource competency on the performance of Mamuju district office secretariat staff, the infrastructure variable does not significantly influence the performance of the Mamuju district secretariat staff, the work environment variable significantly influences the performance of Mamuju district employee, and simultaneously human resource competency, infrastructure and environment work has a significant effect on the performance of Mamuju district employees.*

**Keywords** : Competence, Human Resources, Infrastructure, Work Environment, Employee Performance.

## PENDAHULUAN

Organisasi tentunya memiliki tujuan yang hendak dicapai. Tercapai atau tidaknya tujuan ini ditentukan dari performa organisasi itu sendiri. Performa organisasi tentunya tidak luput dari campur tangan karyawan. Karyawan dengan performa yang baik akan menghasilkan performa organisasi yang baik sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Sebaliknya, jika performa karyawan buruk maka performa organisasi pun juga akan buruk. Organisasi tentunya memiliki tujuan yang hendak dicapai. Tercapai atau tidaknya tujuan ini ditentukan dari performa organisasi itu sendiri. Performa

organisasi tentunya tidak luput dari campur tangan karyawan. Karyawan dengan performa yang baik akan menghasilkan performa organisasi yang baik sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Sebaliknya, jika performa karyawan buruk maka performa organisasi pun juga akan buruk. (Milliani & Soejoatmojo, 2018)

Sehubungan dengan uraian di atas Gukguk, J. R., Pareke, J. S., & Nasution, N. (2014) dalam (Risal & Pasigai, 2017), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Terkait dengan kinerja pegawai, maka perlu dikaitkan dengan sistem dan standar yang dipergunakan organisasi dalam pencapaian tujuan. (Muhadi, 2017) mendefinisikan kinerja adalah akumulasi tiga elemen yang saling berkaitan, antara

lain: (1). Tingkat keterampilan, yaitu sejauh mana karyawan memiliki pengetahuan, kemampuan, kecakapan-kecakapan interpersonal serta kecakapan-kecakapan teknis, dan tenaga untuk menghasilkan kinerja. (2). Tingkat upaya, yaitu dapat digambarkan sebagai motivasi yang diperlihatkan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan. Meskipun karyawan memiliki tingkat keterampilan untuk melakukan pekerjaan mereka tidak akan bekerja dengan baik bila hanya sedikit berupaya atau tidak ada upaya sama sekali. (3). Kondisi-kondisi eksternal, elemen penentu kinerja adalah sejauh mana kondisi-kondisi eksternal mendukung produktivitas karyawan. Meskipun karyawan mempunyai tingkat keterampilan dan upaya yang diperlukan untuk berhasil, karyawan tersebut mungkin saja tidak berhasil. Hal ini diakibatkan oleh kondisi-kondisi yang tidak mendukung dan berada di luar kendali karyawan, misalnya keadaan ekonomi, sarana, dan pengembangan dan sebagainya.

Dalam upaya melakukan peningkatan kinerja pegawai, maka ada beberapa faktor yang memiliki pengaruh. Faktor-faktor tersebut diidentifikasi meliputi: (1) disiplin; disiplin merupakan ketaatan atas aturan yang ditetapkan oleh pimpinan, baik tertulis maupun tidak tertulis, yang keduanya lahir dari kebiasaan secara terus menerus dan ber-kesinambungan. Kebiasaan berdisiplin melahirkan sikap senantiasa menghargai waktu dan pekerjaannya dan wujud akhirnya adalah meningkatnya kinerja (Sutriyanto, 2012). Selanjutnya adalah faktor yang ke 2 adalah kompetensi SDM. Untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, maka usaha yang dilakukan dapat dalam bentuk pendidikan dan pelatihan, yang bertujuan untuk meningkatkan kepribadian, pengetahuan dan kemampuannya

sesuai dengan syarat jabatan dan tugasnya sebagai sumber daya aparatur. (Sukoco, 2010) bahwa; “pelatihan sering dianggap sebagai aktivitas yang paling dapat dilihat dan paling umum dari semua aktivitas kepegawaian”. Para pimpinan mendukung program pelatihan, karena melalui pelatihan para pegawai akan menjadi lebih terampil, dan lebih produktif, sekalipun manfaat-manfaat tersebut harus diperhitungkan dengan waktu yang tersita ketika para pegawai sedang berlatih. Para pekerja menyukai pelatihan karena pelatihan membebaskan dari pekerjaan atau meningkatkan kecakapan yang bisa digunakan untuk menguasai kedudukan yang sedang mereka duduki atau yang akan mereka duduki.

Jika dihubungkan dengan kompetensi SDM pada obyek penelitian, dari 173 pegawai (100%) level pendidikan SMA 25%, D3/D4/S1 73%, level S2 hanya 2%, dari tinjauan peningkatan SDM pada objek penelitian pada kantor sekretariat daerah

kabupaten Mamuju masih perlu peningkatan pendidikan, terutama pada staf yang masih berpendidikan SMA, dan S1 untuk melanjutkan pendidikan formalnya.

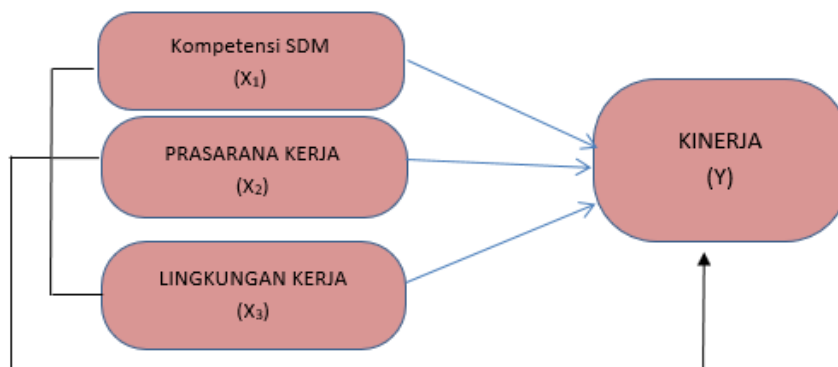
Faktor yang ketiga yang dipandang sangat berpengaruh meningkatnya kinerja pegawai adalah lingkungan kerja. Menurut Nitisemito (2000:183) dalam (Putra, Utami, & Hakim, 2017), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Sedangkan menurut (Sodarmayanti, 2011) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok dapat

ditarik kesimpulannya bahwa kondisi lingkungan kerja baik akan menunjang produktivitas karyawan yang pada akhirnya berdampak pada kenaikan tingkat kinerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan mengenai lingkungan kerja di atas, lingkungan kerja dapat dibagi menjadi 2 (dua) yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik terdiri dari; penerangan, warna dinding, sirkulasi udara, musik, kebersihan dan keamanan; dan lingkungan kerja non fisik contohnya terdiri dari; struktur tugas, desain pekerjaan, pola kerja sama, pola kepemimpinan dan budaya organisasi. Adanya pembagian mengenai lingkungan kerja tersebut tidak dapat dipisahkan satu sama lain. Antara keduanya harus saling seimbang, karena baik lingkungan kerja fisik maupun non fisik sama-sama akan mempengaruhi kinerja pegawai. Untuk menyeimbangkan keduanya diperlukan kesadaran pihak manajemen dari institusi tersebut. Oleh sebab itu, diperlukan lingkungan kerja yang kondusif untuk menunjang kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Supaya hasil kerja yang diperoleh dapat tercapai secara optimal.

Sehubungan dengan lingkungan kerja yang dimaksud, kantor sekertariat daerah kabupaten Mamuju jika dihubungkan dengan uraian di atas, lingkungan kerja pada objek penelitian belum memadai dalam hal ini masih belum lengkap fasilitas yang disiapkan dalam mendukung kenyamanan bagi pegawai yang bekerja, sehingga dipandang lingkungan kerja ini belum kondusif. Sehubungan dengan uraian di atas, bila dihubungkan dengan kinerja pegawai kantor sekertariat daerah kabupaten Mamuju, dari hasil pengamatan belum maksimal, hal ini disebabkan oleh beberapa faktor yaitu (1) faktor kompetensi sumber daya manusia, (2) faktor prasarana (3) lingkungan kerja..

**Gambar 1 Kerangka Konseptual Penelitian**



## METODE PENELITIAN

Dalam suatu pendekatan penelitian seorang peneliti harus menggunakan jenis penelitian yang tepat. Hal ini dimaksud agar penelitian dapat memperoleh gambaran yang jelas mengenai masalah yang dihadapi serta langkah-langkah yang digunakan dalam mengatasi masalah tersebut.

Adapun jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah suatu jenis penelitian yang pada dasarnya menggunakan pendekatan deduktif-induktif. Pendekatan ini berangkat dari suatu kerangka teori, gagasan dari para ahli, maupun pemahaman peneliti berdasarkan pengalamannya, kemudian dikembangkan menjadi permasalahan-permasalahan beserta pemecahannya yang diajukan untuk memperoleh pembenaran (*verifikasi*) atau penilaian dalam bentuk dukungan empiris di lapangan.

Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic, dengan tujuan menguji hipotesis yang ditetapkan (Sugiono, 2011).

Penelitian kuantitatif adalah suatu penelitian yang lebih banyak menggunakan logika hipotesis verifikasi yang dimulai dengan berfikir deduktif untuk menurunkan hipotesis kemudian melakukan pengujian di lapangan dan kesimpulan atau hipotesis tersebut ditarik berdasarkan data empiris. Riset kuantitatif merupakan metode pemecahan masalah yang terencana dan cermat, dengan desain yang terstruktur ketat, pengumpulan data secara sistematis terkontrol dan tertuju pada penyusunan teori disimpulkan secara induktif dalam kerangka pembuktian hipotesis secara empiris (Tanzeh, 2009)

Dari beberapa uraian di atas dapat disimpulkan bahwa metode penelitian kuantitatif adalah suatu bentuk metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisa data bersifat kuantitatif/statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah kompetensi sumber daya manusia, prasarana dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kantor sekertariat daerah kabupaten Mamuju. Penelitian ini diawali dengan mengkaji teori-teori dan pengetahuan yang sudah ada sehingga muncul sebab permasalahan. Permasalahan tersebut diuji untuk mengetahui penerimaan atau penolakan berdasarkan data yang diperoleh dari lapangan. Adapun data dari lapangan dalam bentuk skor kompetensi sumber daya manusia, prasarana dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dalam bentuk angka-angka yang bersifat kuantitatif.

ZAdapun jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian survey. Pada jenis penelitian ini, memberi suatu batas yang jelas tentang data, karena pengaruh yang dimaksud adalah suatu daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang, benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan, atau perbuatan

seseorang (Sukmadinata, 2018). Jenis penelitian survey ini dipilih karena disesuaikan dengan tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel kompetensi sumber daya manusia, prasarana dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil

#### Hasil Uji Instrumen Penelitian

##### 1. Output Uji Validitas

Berdasarkan hasil pengujian seluruh instrument penelitian variabel bebas yang terdiri dari variabel kompetensi sumber daya manusia (X1), variabel prasarana (X2). Variabel lingkungan kerja (X3) serta variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y) memperoleh nilai t hitung > signifikansi 0,05. Sehingga seluruh instrument variabel dapat disimpulkan valid. Untuk lebih jelas kevalidan seluruh instrument tersebut, berikut ini akan dijelaskan satu persatu.

##### a) Variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia (X1)

Tabel 1 Ouput Uji Correlation

		Correlations						
		X11	X12	X13	X14	X15	X16	Total_X1
X11	Pearson Correlation	1	.181	-.206*	.213*	.346**	.478**	.670**
	Sig. (2-tailed)		.069	.037	.031	.000	.000	.000
	N	102	102	102	102	102	102	102
X12	Pearson Correlation	.181	1	.260**	.380**	.105	-.067	.503**
	Sig. (2-tailed)	.069		.008	.000	.294	.506	.000
	N	102	102	102	102	102	102	102
X13	Pearson Correlation	-.206*	.260**	1	.535**	.231*	.388**	.697**
	Sig. (2-tailed)	.037	.008		.000	.019	.000	.000
	N	102	102	102	102	102	102	102
X14	Pearson Correlation	.213*	.380**	.535**	1	.115	.126	.656**
	Sig. (2-tailed)	.031	.000	.000		.250	.208	.000
	N	102	102	102	102	102	102	102
X15	Pearson Correlation	.346**	.105	.231*	.115	1	.251*	.556**
	Sig. (2-tailed)	.000	.294	.019	.250		.011	.000
	N	102	102	102	102	102	102	102
X16	Pearson Correlation	.478**	-.067	.388**	.126	.251*	1	.589**
	Sig. (2-tailed)	.000	.506	.000	.208	.011		.000
	N	102	102	102	102	102	102	102
Total_X1	Pearson Correlation	.670**	.503**	.697**	.656**	.556**	.589**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	102	102	102	102	102	102	102

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Variabel Kompetensi SDM Dari tabel *correlations* nilai t hitung dari item variabel kompetensi sumber daya manusia (X11,X12,X13,X14-,X15,X16) memperoleh hasil  $t_{hitung} > \text{signifikansi level } 0,05 \text{ (2-tailed)}$  atau semua item mendapatkan nilai dengan tanda bintang (\*\*), sehingga disimpulkan bahwa variabel tersebut dengan seluruh instrument yang dimiliki dinyatakan valid.



**b) Variabel Prasarana (X2)**

Tabel 2 Output Uji Correlation Variabel Prasarana

		X21	X22	X23	X24	X25	Total_X2
X21	Pearson Correlation	1	.544**	.802**	.771**	.514**	.911**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	102	102	102	102	102	102
X22	Pearson Correlation	.544**	1	.396**	.370**	-.027	.563**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.787	.000
	N	102	102	102	102	102	102
X23	Pearson Correlation	.802**	.396**	1	.811**	.644**	.913**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	102	102	102	102	102	102
X24	Pearson Correlation	.771**	.370**	.811**	1	.763**	.917**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	102	102	102	102	102	102
X25	Pearson Correlation	.514**	-.027	.644**	.763**	1	.715**
	Sig. (2-tailed)	.000	.787	.000	.000		.000
	N	102	102	102	102	102	102
Total_X2	Pearson Correlation	.911**	.563**	.913**	.917**	.715**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	102	102	102	102	102	102

\*\* .Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hasil pengujian validitas variabel prasarana (X2) berdasarkan tabel *correlations* menerangkan bahwa semua pernyataan (X21,X22,X23,X24,X25) dengan *t* hitung masing-masing diperoleh nilai > signifikansi level 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh instrument variabel prasarana (X2) dinyatakan valid.

**c) Variabel Lingkungan Kerja (X3)**

Tabel 4 Output Variabel Lingkungan Kerja (X3)

		X31	X32	X33	X34	X35	X36	Total_X3
X31	Pearson Correlation	1	.717**	.452**	.586**	.555**	.523**	.829**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	102	102	102	102	102	102	102
X32	Pearson Correlation	.717**	1	.703**	.393**	.455**	.558**	.873**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	102	102	102	102	102	102	102
X33	Pearson Correlation	.452**	.703**	1	-.034	.400**	.547**	.755**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.731	.000	.000	.000
	N	102	102	102	102	102	102	102
X34	Pearson Correlation	.586**	.393**	-.034	1	.540**	.283**	.547**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.731		.000	.004	.000
	N	102	102	102	102	102	102	102
X35	Pearson Correlation	.555**	.455**	.400**	.540**	1	.431**	.740**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	102	102	102	102	102	102	102
X36	Pearson Correlation	.523**	.558**	.547**	.283**	.431**	1	.725**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.004	.000		.000
	N	102	102	102	102	102	102	102
Total_X3	Pearson Correlation	.829**	.873**	.755**	.547**	.740**	.725**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	102	102	102	102	102	102	102

\*\* .Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap variabel terikat kinerja pegawai (Y) dengan jumlah item pernyataan 6 butir, dari tabel *correlations* diperoleh nilai *t* hitung > nilai signifikansi level 0,05 atau dapat dilihat dari perolehan bintang (\*\*) dan dengan kondisi tersebut dapat disimpulkan bahwa instrument data penelitian variabel kinerja pegawai dinyatakan valid.

**2. Uji Reliabilitas**

Setelah pengujian realibilitas terhadap instrument-instrument penelitian yang terdiri dari variabel bebas; kompetensi sumber daya manusia (X1), prasarana (X2), lingkungan kerja (X3) serta variabel terikat; kinerja pegawai (Y) diperoleh

hasil dari semua variabel yang dimaksud dengan nilai *cronbach,s Alpha* > 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrument variabel bebas yang terdiri dari X1,X2,X3 serta variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y) dinyatakan reliable.

Untuk melihat secara detail hasil uji reliabilitas masing-masing instrument variabel penelitian X1,X2, X3 dan Y berikut ini dijelaskan satu persatu sebagai berikut:

a) Variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia (X1)

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.664	6

Dari hasil *Cronbach,s Alpha* 0,664 diatas dari 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi sumber daya manusia (X1) dinyatakan realibel.

b) Variabel Prasarana (X2)

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.864	5

Dari hasil *Cronbach,s Alpha* diperoleh hasil 0,864 di atas 0,6 maka dapat disimpulkan variabel sarana prasarana (X3) dinyatakan realibel.

c) Variabel Lingkungan Kerja (X3)

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.825	6

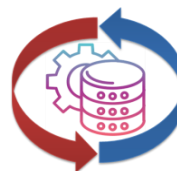
Dari hasil *Cronbanch,s Alpha* diperoleh hasil 0,825 maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X3) dinyatakan realibel.

d) Variabel Kinerja Pegawai (Y)

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.860	6

Dari hasil *Crobach,s Alpha* diperoleh hasil 0,860 dan di atas 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja pegawai dinyatakan *reliable*. Berdasarkan tabel di atas, maka variabel-variabel bebas (X1,X2,X3) dan variabel tergantung (dependen Y) maka uji realibilitas dapat diringkas dalam tabel berikut



**1. Output Uji F (simultan)**

**Tabel 10 Output Uji F**

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	410.100	3	136.700	67.238	.000 <sup>b</sup>
	Residual	199.243	98	2.033		
	Total	609.343	101			

a. Dependent Variable: Total\_Y

b. Predictors: (Constant), Total\_X3, Total\_X1, Total\_X2

digunakan sebagai acuan atau pedoman untuk melakukan uji hipotesis dalam uji F. Pertama adalah membandingkan nilai signifikansi (Sig.) atau nilai probabilitas hasil output Anova. Kedua adalah membandingkan nilai F hitung dengan nilai F tabel.

**1) Berdasarkan Nilai Signifikansi (Sig.) dari Outout Anova**

Acuan yang menjadi dasar pengambilan keputusan adalah: Jika nilai Sig. < 0,05, maka hipotesis diterima, maka artinya X1 , X2 dan X3 secara simultan berpengaruh terhadap Y

- a. Jika nilai Sig. > 0,05, maka hipotesis ditolak. Maka artinya X1, X2 dan X3 secara simultan tidak berpengaruh terhadap Y Berdasarkan nilai tabel output SPSS di atas,

tabel anova (Sig.) adalah sebesar 0,000<sup>b</sup> Karena nilai sig. 0,000 < 0,05, maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima atau dengan kata lain dibawah dari taraf signifikansi 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X yang terdiri dari X1,X2,X3 secara bersama- sama berpengaruh terhadap variabel Y (kinerja pegawai).

**2) Berdasarkan Perbandingan Nilai F Hitung**

**dengan F tabel**

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	410.100	3	136.700	67.238	.000 <sup>b</sup>
	Residual	199.243	98	2.033		
	Total	609.343	101			

a. Dependent Variable: Total\_Y

b. Predictors: (Constant), Total\_X3, Total\_X1, Total\_X2

Kreteria pengambilan keputusan berdasarkan perbandingan nilai F hitung F tabel diperoleh jika nilai F hitung > daripada nilai F tabel, maka dinyatakan semua variabel bebas (X1,X2,X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Y.

Berdasarkan tabel outout SPSS di atas, diketahui nilai F hitung adalah sebesar 67.238. F tabel di cari pada distribusi nilai r tabel statistic pada signifikansi 5% atau



0,05 dengan menggunakan rumus F tabel = (k; n-k). Dimana “k” adalah jumlah variabel independen (variabel bebas atau X) sementara “n” adalah jumlah responden atau sampel penelitian. Dalam penelitian ini jumlah “k” ada 3 yakni variabel kompetensi SDM, prasarana, lingkungan kerja dengan jumlah responden adalah 101 orang. Selanjutnya nilai kita masukkan dalam rumus, maka menghasilkan angka  $(3; 101-3) = (3; 98)$ , angka ini kemudian kita jadikan acuan untuk mencari atau melihat nilai F tabel pada distribusi nilai F tabel statistic. Maka ditemukan nilai F tabel adalah sebesar 2,697 (dalam Excell menggunakan rumus FINV(0,05;3;98)).

Berdasarkan tabel di atas dapat diterangkan bahwa nilai F hitung sebesar 67.238 dan nilai F tabel sebesar 2,697. Hal ini dapat disimpulkan bahwa F hitung > F tabel yang berarti bahwa semua variabel bebas yang terdiri dari kompetensi SDM (X1), Prasarana (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

## 2. Ouput Uji T (Parsial)

Uji t merupakan salah satu uji hipotesis penelitian dalam analisis regresi linier sederhana maupun analisis regresi linier multiples (berganda). Uji t bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas atau variabel independen (X) secara parsial (sendiri-sendiri) berpengaruh terhadap variabel terikat atau variabel dependen (Y).

**Tabel 11 Ouput Uji T Variabel X terhadap**

### Variabel Y

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.005	2.240		-.895	.373
	Total_X1	.525	.114	.394	4.617	.000
	Total_X2	.008	.063	.012	.132	.895
	Total_X3	.521	.123	.477	4.242	.000

a. Dependent Variable: Total\_Y

Dari tabel output SPSS “ Coefficients” di atas, menjadi dasar dalam melakukan uji untuk mengetahui apakah variabel kompetensi sumber daya manusia (X1), prasarana (X2), lingkungan kerja (X3) berpengaruh terhadap variabel kinerja

pegawai (Y). Adapun hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini adalah:

- 1) H1 atau Hipotesis pertama : ada pengaruh Kompetensi SDM (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)
- 2) H2 atau Hipotesis kedua : ada pengaruh Prasarana (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)
- 3) H3 atau Hipotesis ketiga: ada pengaruh Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji t parsial menggunakan 2 acuan, pertama dengan melihat nilai signifikansi (Sig), dan kedua membandingkan nilai tabel antara nilai t hitung dengan nilai tabel. Penjelasan terhadap dasar pengambilan keputusan uji t dapat diterangkan sebagai berikut:

#### **1. Berdasarkan Nilai Signifikansi (Sig.)**

- 1) Jika nilai Signifikansi (Sig). < probabilitas 0,05, maka ada pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) atau hipotesis diterima
- 2) Jika nilai Signifikansi (Sig). > probabilitas 0,05, maka tidak ada pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) atau hipotesis diterima

Dari hasil uji t pada tabel tersebut terlihat bahwa variabel kompetensi SDM (X1) = 0,000, variabel prasarana (X2) = 0,895, serta variabel lingkungan kerja (X3) = 0,000 dari nilai yang diperoleh masing-masing variabel X yang memiliki signifikansi terhadap kinerja pegawai

(Y) adalah X1 dan X3 di bawah dari 0,05 sedangkan X2 tidak berpengaruh signifikansi terhadap kinerja pegawai karena nilai sig.>dari 0,05 atau dapat dijelaskan dalam tabel berikut ini:

Tabel 12 Ringkasan Hasil Uji t ( hitung) Variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia (X1), Prasarana (X2), Lingkungan Kerja (X3) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

## **PEMBAHASAN**

### **Pengaruh Kompetensi SDM terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah kabupaten Mamuju**

Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah kompetensi sumber daya manusia (SDM). Kompetensi yang dimaksud disini adalah sumber daya manusia yang memiliki kemampuan dari segi pengetahuan, keterampilan, sikap dan nilai yang dapat meningkatkan kinerja pegawai dan tujuan organisasi.

Dari hasil uji hipotesis variabel X1 (kompetensi sumber daya manusia) terhadap kinerja pegawai secara parsial variabel kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor sekretariat daerah kabupaten Mamuju. Hasil ini mendukung penelitian Aguk Sri Daryono; (2019) dan Iriani (2019).. dengan hasil penelitian bahwa kompetensi SDM berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Peningkatan kompetensi sumber daya manusia terutama pegawai kantor sekretariat daerah kabupaten Mamuju harus direncanakan melalui program peningkatan SDM, oleh karena itu, pimpinan pada kantor sekretariat daerah kabupaten Mamuju memberikan dukungan terhadap peningkatan kapasitas pegawai melalui pemberian rekomendasi dalam melanjutkan pelatihan dan pendidikan yang lebih tinggi, terutama pada pegawai dengan level pendidikan SMA 32% dan D3 3,9% untuk lanjut ke

program D4/S1, dan bagi pegawai S1 ditingkatkan lagi untuk mengikuti program S2, dan pegawai dengan pendidikan S2 bisa melanjutkan ke program S3. Kompeten adalah keterampilan yang diperlukan seseorang yang ditunjukkan oleh kemampuannya untuk dengan konsisten memberikan tingkat kinerja yang memadai atau tinggi dalam suatu fungsi pekerjaan spesifik. Kompeten harus dibedakan dengan kompetensi, walaupun dalam pemakaian umum istilah ini digunakan dapat dipertukarkan. Upaya awal untuk menentukan kualitas dari manajer yang ideal. Ini adalah suatu pendekatan model input, yang focus pada keterampilan yang dibutuhkan untuk mengerjakan suatu pekerjaan. Keterampilan-keterampilan ini adalah kompetensi dan mencerminkan kemampuan potensial untuk melakukan sesuatu.

### **Pengaruh Prasarana terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekertariat Daerah kabupaten Mamuju**

Faktor lain yang memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai adalah faktor prasarana. Prasarana yang baik akan menghadirkan suasana kerja yang kondusif dan nyaman bagi pegawai, dan hal tersebut menjadi syarat yang perlu dipenuhi oleh kantor maupun dinas atau jenis organisasi lainnya dalam mendukung upaya pemenuhan kinerja pegawai atau karyawan.

Dalam penelitian ini, dari hasil uji hipotesis (Uji\_t) secara parsial (sendiri-sendiri) variabel prasarana (X2) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai kantor sekertariat daerah kabupaten Mamuju sehingga H2 ditolak dan Ho diterima. Hasil ini berbanding terbalik dari hasil penelitian Didi Hartono (2014), Winarno, Mandilomo (2018), Bohari, Ansar, Mohammad Thamrin (2019) bahwa prasarana kantor memberikan pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekertariat Daerah kabupaten Mamuju**

Dalam penelitian ini ada 6 yang menjadi pernyataan atau indikator yang sangat berperan penting dalam peningkatan kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja yang kondusif sangat mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan, dengan kondisi riang kerja yang nyaman mengakibatkan pengaruh terhadap karyawan giat bekerja, perlengkapan kerja yang tersedia ditempat kerja masing-masing pegawai membantu pelaksanaan tugas-tugas, kesempatan berprestasi terbuka bagi rekan-rekan pegawai, komunikasi yang baik antara rekan kerja, atasan dan bawahan sangat membantu kelancaran pelaksanaan pekerjaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor sekertariat daerah kabupaten Mamuju, dan hipotesis yang diajukan diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Bohari, Ansar, Muhammad Tamrin (2019) lingkungan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja Pegawai. Simpulan

Dari hasil uji hipotesis dan pembahasan pada penelitian ini, penulis menyimpulkan bahwa:

1. Variabel kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai kantor sekertariat daerah kabupaten Mamuju. Variabel prasarana tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kantor sekertariat daerah kabupaten Mamuju
2. Variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

kantor sekretariat daerah kabupaten Mamuju

3. Secara bersama-sama variabel kompetensi sumber daya manusia, prasarana, lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai kantor sekretariat daerah kabupaten Mamuju.

## SARAN

Dari kesimpulan penelitian ini beberapa saran-saran sekaligus menjadi rekomendasi dalam peningkatan kinerja pegawai di kantor sekretariat daerah kabupaten Mamuju adalah;

1. Dalam meningkatkan kompetensi sumber daya manusia hal yang sangat berpengaruh dalam peningkatan kompetensi khususnya kepada pegawai kantor sekretariat daerah kabupaten Mamuju adalah dengan memberikan peluang dan kesempatan untuk mengikuti pendidikan yang lebih tinggi dan pelatihan - pelatihan yang berhubungan dengan bidang dan tugas para pegawai. Prasarana di tempat kerja para pegawai dibuat nyaman agar pegawai dapat bekerja dengan nyaman dan kondusif
2. Untuk membuat rasa nyaman dan kondusif kepada pegawai, maka perlu peningkatan dan penambahan peralatan dan perlengkapan sehingga pegawai dapat bekerja giat dan merasa nyaman dalam mendukung tugas-tugas keseharian para pegawai dan diharapkan kerjasama yang baik kepada rekan kerja dan atasan, sehingga komunikasi dapat berjalan dengan baik, yang secara otomatis dapat mendukung pencapaian kinerja pegawai yang optimal.

## DAFTAR PUSTAKA

- Almasri, M. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia: Implementasi Dalam Pendidikan Islam. *Kutubkhanah: Jurnal Penelitian Sosial dan Keagamaan*, 133-155.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bitar. (2018, 12 25). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengertian, Tujuan, Fungsi dan Contoh Lengkap*. Retrieved 02 10, 2019, from Manajemen Sumber Daya Manusia: <https://seputarilmu.com/>
- Bohari, Ansar, & Thamrin, M. (2019). Pengaruh Kompensasi, sarana prasarana melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Petugas Kebersihan pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Bulukumba. *Journal of Management*, 1-17.
- Hartono, D. (2014). Pengaruh Sarana dan Prasarana dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Banjarbaru. *Kindai*, 1- 14.
- Hidayat, A. (2017, Desember 16). *Cara Hitung Rumus Slovin Besar Sampel*. Dipetik Pebruari 14, 2020, dari Cara Perhitungan Rumus Slovin Besar Sampel Minimal: <https://www.statistikian.com/>
- Hidayat, A. (2017, Januari 20). *Pengertian dan Penjelasan Uji Autokorelasi Durbin Watson*. Retrieved Februari 20, 2020, from [www.statistikian.com](http://www.statistikian.com)

- <https://www.bulelengkab.go.id/>. (n.d.).
- Iriani. (2019). Pengaruh Kompetensi, Disiplin dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Bappeda Kota Tanjungbalai. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 4(2), 135-141.
- Kho, B. (2018, Mei 10). *Pengertian Kompetensi (Competency) dalam Manajemen SDM*. Retrieved Februari 11, 2020, from Sumber Daya Manusia (SDM): [ilmumanajemenindustri.com](http://ilmumanajemenindustri.com)
- Louhery Ferdi, & Manuhutu, A. J. (2018, Januari). Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Berorientasi Hubungan, Promosi Jabatan dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Maluku Tengah. *Jurnal Manis*, 2(1), 11-24.
- Milliani, T., & Soejoatmojo, W. L. (2018). Motivasi dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Indonesia. *Bulleting KPIN*, 4/5, 1-3.
- Muhadi, M. (2017). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional Dan;am Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Administrasi Universitas Diponegoro).
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, H.L. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. (hal. 565-669). Sumatra Utara: FR/MA.
- Putra, F. R., Utami, H. N., & Hakim, S. M. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT Naraya Telematika Malang). *Jurnal Administasi Bisnis (Student Journal)*, 1- 8.
- Raharjo, S. (2014, Januari). *Cara Melakukan Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov dengan SPSS*. Retrieved Februari 14, 2020, from <https://www.spssin>