

The Influence Of Competence And Work Environment On Employee Performance At The Regional Development Planning Agency (BAPPEDA) Of Lahat Regency

Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Lahat

Cahaya Klarisah¹⁾; Emila Sholiha²⁾; Markus³⁾

^{1,2,3)} Study Program of Management, Faculty of Economic, Serelo Lahat University

Email: ¹⁾ cahayaklarisah14@gmail.com; ²⁾ emilasholiha1@gmail.com; ³⁾ markusjohan09@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [20 September 2025]

Revised [22 Oktober 2025]

Accepted [23 Oktober 2025]

KEYWORDS

Competence, Work Environment, Employee Performance.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Studi ini menelaah pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai BAPPEDA Kabupaten Lahat dengan desain kuantitatif asosiatif-kausal ($n = 51$). Data kuesioner dianalisis menggunakan statistik deskriptif dan regresi linier berganda (SPSS 25). Hasil menunjukkan kompetensi berpengaruh positif-signifikan terhadap kinerja ($\beta = 0,406$; $t = 4,180$; $p < 0,001$) dan lingkungan kerja juga positif-signifikan ($\beta = 0,256$; $t = 2,897$; $p = 0,006$). Secara simultan, model bermakna ($F = 24,141$; $p < 0,001$) dengan Adjusted $R^2 = 0,501$, menandakan 50,1% variasi kinerja dijelaskan oleh kedua prediktor. Temuan menegaskan pentingnya pengembangan kompetensi berkelanjutan dan perbaikan lingkungan kerja kondusif sebagai strategi terpadu peningkatan kinerja aparatur.

ABSTRACT

This study examines the effects of competence and the work environment on employee performance at Lahat Regency's BAPPEDA using a quantitative associative-causal design ($n = 51$). Questionnaire data were analyzed with descriptive statistics and multiple linear regression (SPSS 25). Competence positively and significantly affects performance ($\beta = 0.406$; $t = 4.180$; $p < 0.001$), as does the work environment ($\beta = 0.256$; $t = 2.897$; $p = 0.006$). Jointly, the model is significant ($F = 24.141$; $p < 0.001$) with Adjusted $R^2 = 0.501$, indicating that 50.1% of performance variance is explained by both predictors. The findings highlight the need for sustained competence development and a supportive work environment as an integrated strategy to improve civil servants' performance.

PENDAHULUAN

Tidak dapat dipungkiri bahwa manusia berada di jantung setiap organisasi. Bukan sekadar "resources" yang dapat dipertukarkan, melainkan komunitas individu dengan kapasitas, nilai, dan aspirasi yang—apabila diarahkan secara cermat—menjadi penggerak utama pencapaian tujuan kolektif. Apa pun bentuk dan orientasinya, organisasi lahir dari visi untuk kemaslahatan manusia serta dioperasikan oleh manusia; konsekuensinya, peran manusia bersifat strategis dalam pengambilan keputusan, koordinasi lintas unit, hingga eksekusi program. Dalam kerangka kelembagaan, pegawai kerap menempati posisi sebagai aset yang menentukan daya saing instansi. Karena itu, manajemen kepegawaian tidak boleh berhenti pada prosedur administratif, melainkan diselaraskan dengan kebutuhan masa kini danantisipasi tantangan masa depan—meliputi pengembangan kompetensi, perancangan pekerjaan, sistem insentif, dan tata kelola kinerja. Instansi yang dikelola baik lazimnya menunjukkan konsistensi antara investasi pada kinerja pegawai dan keluaran (output) organisasi; korelasi ini jelas bukan kebetulan, melainkan buah dari praktik manajerial yang terarah. Kinerja pegawai yang baik tidak semata tercermin dari besaran output, tetapi juga dari mutu proses kerja: ketepatan waktu, kepatuhan terhadap standar, kolaborasi efektif, dan profesionalisme. Pada tingkat operasional, kinerja yang solid merepresentasikan integrasi antara kompetensi individu dan ekosistem kerja yang kondusif. Ketika keduanya selaras, peluang organisasi untuk mencapai target secara berkelanjutan meningkat signifikan. Dalam arti praktis, performa demikian menandakan dedikasi, rasa tanggung jawab, serta kemampuan menyelesaikan tugas secara efisien dan tepat waktu; output yang konsisten juga mengindikasikan pemahaman yang baik atas peran dan mandat pekerjaan. Pada instansi pemerintah, peranan pegawai bahkan lebih krusial karena merekalah yang menggerakkan keseluruhan komponen birokrasi. Oleh sebab itu, organisasi publik dituntut untuk mengelola dan mengoptimalkan kapasitas pegawainya agar tugas dan tanggung jawab dapat dijalankan secara efektif. Targetnya jelas: menghadirkan aparatur yang andal, berintegritas, dan berkinerja tinggi sehingga kinerja institusi memberi nilai tambah bagi pemerintah maupun masyarakat.

Dalam ranah teoritik maupun praktik, kinerja umumnya dipahami sebagai hasil kerja yang dapat diukur dalam horizon waktu tertentu berdasarkan ketentuan, sasaran kinerja, dan kesepakatan yang disusun sebelumnya. Mekanisme penilaian kinerja berfungsi ganda: sebagai wahana umpan balik yang

memperkuat komunikasi atasan–bawahan serta sebagai dasar untuk mengevaluasi kebutuhan pengembangan berikutnya. Pada konteks Aparatur Sipil Negara (ASN), penilaian prestasi kerja merupakan rekam capaian setiap PNS sesuai sasaran kinerja dan perilaku kerja yang di sepakati. Tentu, tinggi rendahnya kinerja dipengaruhi banyak faktor. Di satu sisi ada faktor individu— kompetensi yang terdiri dari pengetahuan dan keterampilan serta sikap yang menjadi prasyarat dasar untuk menjalankan peran di posisi tertentu. Kompetensi yang terasah melalui praktik berulang akan mempercepat penyelesaian tugas; paparan pada ragam pekerjaan memperkaya pengalaman dan, pada gilirannya, menaikkan mutu kinerja. Di sisi lain, faktor kontekstual berupa lingkungan kerja—baik fisik maupun nonfisik, langsung ataupun tidak langsung—membentuk pengalaman harian pegawai dan memengaruhi motivasi serta produktivitasnya.

Lingkungan kerja yang dirancang dengan baik cenderung mendorong efektivitas pelaksanaan tugas, menumbuhkan semangat, dan memperbaiki kinerja. Dalam ekosistem birokrasi daerah, agenda desentralisasi melalui otonomi daerah memberi ruang bagi kepala daerah untuk merumuskan prioritas pembangunan. Bappeda (Badan Perencanaan Pembangunan Daerah) kemudian berperan sebagai simpul perencanaan yang memastikan sinergi antar-program, sekaligus mengonversi kapasitas pegawai menjadi keluaran pembangunan yang terukur. Dengan demikian, penguatan kinerja aparatur tidak dapat dipisahkan dari dua poros utama: peningkatan kompetensi yang berkelanjutan dan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung. Kombinasi keduanya, disertai tata kelola penilaian yang adil dan komunikatif, merupakan prasyarat bagi instansi pemerintah untuk mencapai tujuan strategis dan menghadirkan layanan publik yang bernilai.

LANDASAN TEORI

Pengertian Kinerja

Literatur manajemen cenderung sepakat bahwa kinerja bukan sekadar jumlah pekerjaan yang selesai, melainkan kualitas dari proses dan hasil kerja yang dapat dipertanggungjawabkan. Dirumuskan ulang dari Mangkunegara (2019, hlm. 67) dan Hasibuan (2020, hlm. 41), kinerja mengacu pada capaian individu—baik kuantitas maupun kualitas—yang lahir dari kombinasi kemampuan, keterampilan, kesungguhan, dan pengalaman dalam menuntaskan tugas yang diamanahkan atasan. Sejalan dengan itu, Kusriyanto (2020, hlm. 9) menekankan dimensi perbandingan hasil terhadap peran serta waktu kerja, sedangkan Gomes (2020, hlm. 37) menyoroti aspek efisiensi yang berkaitan erat dengan produktivitas nyata.

Dengan mengintegrasikan pandangan para ahli tersebut, kinerja dapat dimaknai sebagai derajat pencapaian kerja individu yang terukur dan bernilai, yang terbukti melalui kesesuaian hasil dengan standar, efisiensi pemanfaatan sumber daya, serta ketepatan waktu penyelesaian. Definisi sintesis ini tidak hanya menekankan apa yang dicapai, melainkan juga bagaimana pencapaian itu dihasilkan—suatu penekanan yang, dalam praktik kelembagaan, kerap membedakan kinerja yang sekadar memadai dari kinerja yang unggul (Mangkunegara, 2019; Hasibuan, 2020; Kusriyanto, 2020; Gomes, 2020).

Pengertian Kompetensi

Secara konseptual, kompetensi merujuk pada karakteristik mendasar yang relatif stabil pada diri individu—mencakup pengetahuan, keterampilan, sikap, nilai, dan motif—yang secara kausal mendorong kemunculan perilaku kerja efektif dalam konteks tertentu. Dirumuskan dari Rachmaniza (2020, hlm. 97) dan Rahmat (2019, hlm. 105), kompetensi dipahami sebagai atribut personal yang dapat memprediksi kualitas kinerja karena melekat dan teraktivasi ketika individu menghadapi tuntutan peran. Dalam kerangka ini, perilaku bukan kebetulan, melainkan manifestasi dari karakteristik yang mendasarinya.

Sinaga (2019, hlm. 73) menambahkan aksen evaluatif bahwa kompetensi tampak bernilai ketika teraktualisasi dalam kreativitas dan inovasi yang relevan dengan pekerjaan; dengan kata lain, kompetensi bukan sekadar memiliki kemampuan, tetapi mengonversinya menjadi keluaran yang bermanfaat. Sejalan dengan itu, Armaniah (2019, hlm. 32) menekankan motif dan dorongan internal yang mengarahkan individu untuk menggunakan kompetensi kunci secara konsisten. Secara etimologis dan praktis, maka, kompetensi menyatukan tiga ranah—pengetahuan, keterampilan, dan perilaku—ke dalam performa yang dapat diobservasi serta dievaluasi kualitasnya (Rachmaniza, 2020; Sinaga, 2019; Armaniah, 2019; Rahmat, 2019).

Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah ekosistem fisik dan psikososial tempat karyawan menjalankan aktivitas hariannya. Lebih dari sekadar lokasi, lingkungan ini membentuk pengalaman kerja: ia dapat menumbuhkan kenyamanan, memantik motivasi, sekaligus—apabila dikelola buruk—menjadi sumber kelelahan dan penurunan kinerja. Formulasi ini sejalan dengan Anas (2020, hlm. 34) yang menegaskan



bahwa kualitas lingkungan—baik fisik maupun nonfisik—dambaan karyawan karena berdampak langsung pada kepuasan dan efektivitas kerja. Menegaskan perspektif tersebut, Anoraga dan Widiyanti (2020, hlm. 51) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai seluruh faktor sekitar yang memengaruhi individu dalam menyelesaikan tugasnya; Nitisemito (2017, hlm. 138) menyampaikan hal serupa dengan penekanan pada pengaruh nyata terhadap perilaku kerja. Dengan demikian, lingkungan kerja yang aman, bersih, berkomunikasi baik, dan mendukung kolaborasi umumnya berkorelasi positif dengan semangat serta produktivitas; sebaliknya, lingkungan yang bising, tidak ergonomis, atau relasi sosial yang tegang cenderung memunculkan ketidakbetahan dan penurunan mutu hasil.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan rancangan asosiatif kuantitatif, yakni pendekatan yang secara sadar dirancang untuk menelaah pengaruh dan/atau hubungan di antara dua variabel atau lebih dalam suatu konteks empiris. Dalam studi ini, hubungan yang diobservasi bersifat kausal—dengan kata lain, terdapat variabel independen yang secara teoritis dan empiris diasumsikan memengaruhi variabel dependen. Secara khusus, penelitian menilai pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Lahat. Rumusan demikian selaras dengan tujuan praktis organisasi publik: memahami faktor pendorong kinerja agar kebijakan pengembangan SDM dapat lebih terarah dan berbasis bukti.

Metode Analisis

Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menyajikan gambaran awal mengenai data—baik sebaran nilai maupun kecenderungan sentral—sehingga peneliti memperoleh pemahaman kontekstual sebelum memasuki pengujian inferensial. Mengacu pada Danang (2017, hlm. 74), teknik ini berfokus pada penggambaran sifat-sifat objek penelitian tanpa melakukan generalisasi kausal. Dalam praktiknya, perhitungan dilakukan dengan SPSS versi 25.0 melalui tabel Descriptive Statistics, yang menampilkan rentang teoritis, rentang aktual, rata-rata (mean), serta simpangan baku (standard deviation). Informasi ini penting untuk mengevaluasi kewajaran data, indikasi outlier, dan derajat variasi antar-responden.

Statistik Inferensial

Statistik inferensial dimanfaatkan untuk menarik kesimpulan tentang populasi berdasarkan informasi dari sampel, sekaligus menguji hipotesis mengenai keterkaitan antar-variabel. Teknik ini menilai sejauh mana temuan pada sampel dapat digeneralisasi, dengan memperhatikan tingkat kesalahan yang dapat diterima (misalnya $\alpha = 0,05$) serta ukuran efek yang relevan. Dalam kerangka penelitian asosiatif-kausal, pengujian hubungan umumnya dilakukan melalui model regresi (mis., regresi linier berganda) guna mengestimasi pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Tahap ini lazim didahului oleh pemeriksaan asumsi (normalitas, linearitas, multikolinearitas, dan homoskedastisitas) agar estimasi parameter bersifat sah dan dapat dipertanggungjawabkan. Dengan demikian, hasil inferensial tidak sekadar menunjukkan ada-tidaknya pengaruh, tetapi juga kekuatan dan arah hubungan yang menjadi dasar rekomendasi kebijakan pengelolaan SDM di lingkungan BAPPEDA.

Regresi Linier Berganda

Dalam riset kuantitatif, regresi linier berganda digunakan untuk mengestimasi seberapa besar dan ke arah mana perubahan pada satu variabel terikat dipengaruhi oleh beberapa variabel bebas secara simultan. Dirumuskan ulang dari Danang (2020, hlm. 47), pendekatan ini tidak hanya menghitung koefisien pengaruh, tetapi juga menyediakan dasar untuk inferensi statistik atas temuan yang diperoleh dari sampel. Praktiknya lazim dilakukan melalui keluaran perangkat lunak statistik (mis. SPSS v23.0/v25.0) yang menghasilkan tabel Coefficients, ANOVA, dan Model Summary. Keluaran tersebut kemudian ditafsirkan secara substantif—bukan sekadar dibaca nilainya—dengan menimbang konteks teoritis, kualitas data, serta asumsi model. Setelah interpretasi dan pemeriksaan asumsi, barulah kesimpulan ditarik secara berhati-hati agar klaim kausal tidak melampaui dukungan data (Danang, 2020).

Regresi dan Korelasi

Untuk menilai keeratan hubungan antarvariabel, koefisien korelasi (r) kerap digunakan sebagai indikator awal. Nilainya berada pada rentang -1 hingga $+1$: tanda menunjukkan arah hubungan (negatif/positif), sedangkan besarnya merefleksikan kekuatan asosiasi. Perlu dicatat, korelasi yang tinggi tidak otomatis menyiratkan sebab-akibat; ia dapat menjadi petunjuk awal yang kemudian diuji lebih lanjut melalui model regresi yang mengendalikan variabel lain. Dalam hubungan bivariat, kuadrat korelasi

(r^2) mengindikasikan proporsi variasi variabel terikat yang dapat dijelaskan oleh variabel bebas—namun interpretasi ini perlu dinaikkan tingkat akurasi pada model multivariat melalui R^2 dan Adjusted R^2 .

Uji Hipotesis: Uji t dan Uji F

Mengacu pada Sugiyono (2018, hlm. 138; 192), uji t digunakan untuk menilai pengaruh parsial masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, sedangkan uji F mengevaluasi pengaruh simultan seluruh variabel bebas. Dalam praktik pelaporan, nilai t-hitung beserta p-value diperoleh dari tabel Coefficients SPSS, sementara F-hitung dan signifikansinya berasal dari tabel ANOVA (mis. SPSS v23.0/v25.0). Keputusan menerima/menolak hipotesis didasarkan pada tingkat signifikansi yang ditetapkan (umumnya $\alpha=0,05$) dan didukung oleh arah serta besar koefisien (effect size). Dengan demikian, hasil uji tidak berhenti pada label “signifikan/tidak”, melainkan dibaca dalam makna substantif bagi fenomena yang diteliti (Sugiyono, 2018).

Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Danang (2020, hlm. 60), koefisien determinasi (R^2) menunjukkan proporsi variasi variabel terikat yang dapat dijelaskan oleh variabel-variabel bebas dalam model. Nilai ini diperoleh pada bagian Model Summary SPSS dan lazim dilaporkan bersama Adjusted R^2 —yang mengoreksi bias akibat jumlah prediktor—agar estimasi daya jelas (explanatory power) tidak berlebihan. R^2 yang tinggi menggambarkan model yang baik dalam menjelaskan data, tetapi bukan jaminan kausalitas; karena itu, peneliti tetap perlu menilai kecocokan model, relevansi teoretis, serta risiko overfitting.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Statistik Deskriptif

Bagian ini menyajikan secara terpadu hasil perhitungan, keluaran analitik, serta interpretasi yang mengarahkan pembahasan temuan. Tujuannya dua: pertama, menjawab hipotesis penelitian yang telah dirumuskan; kedua, memastikan seluruh prasyarat data untuk kepentingan analisis terpenuhi dan dilaporkan secara transparan. Alur pelaporan disusun bertahap, dimulai dari statistik deskriptif sebagai potret awal data, dilanjutkan dengan pengujian model, dan diakhiri dengan pembahasan substantif yang menautkan angka-angka dengan konteks organisasi yang diteliti. Secara deskriptif, penelitian ini menampilkan ringkasan untuk setiap variabel—yakni kinerja sebagai variabel dependen, serta kompetensi dan lingkungan kerja sebagai variabel independen—meliputi nilai yang minimum, maksimum, rentang (*range*), rata-rata (*mean*), dan simpangan baku (*standard deviation*). Ringkasan numerik tersebut memberikan isyarat awal mengenai sebaran data (apakah condong atau relatif merata), tingkat keragaman antar-responden, serta posisi kecenderungan sentral yang akan menjadi pijakan pada tahap analisis inferensial. Berdasarkan hasil pengumpulan data melalui kuesioner, kecenderungan jawaban responden untuk setiap konstruk diinterpretasikan menggunakan rentang skor kategorisasi sebagaimana dirinci pada lampiran. Pendekatan ini memungkinkan pembacaan yang lebih bernuansa—misalnya, apakah rerata skor berada pada kategori rendah, sedang, atau tinggi—dan sekaligus menghindari kesimpulan yang terburu-buru sebelum uji hipotesis dilakukan. Dengan demikian, temuan deskriptif tidak berdiri sendiri, melainkan menjadi landasan argumentatif bagi analisis lebih lanjut dan pembahasan yang menilai signifikansi, arah, serta makna substantif dari hubungan antar-variabel dalam konteks BAPPEDA Kabupaten Lahat.:

Tabel 1 Analisis Statistik Deskriptif

	Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean		Std. Deviation
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic
Kompetensi	51	24.00	49.00	41.0588	.73693	5.26274
Lingkungan Kerja	51	24.00	48.00	40.7843	.80893	5.77690
Kinerja	51	30.00	49.00	40.6863	.61834	4.41584
Valid N (listwise)	51					

Sumber : Data diolah tahun 2025

Dari tabel terlihat nilai maksimum, minimum, range dan standar deviasi dari variabel penelitian ini, dapat dideskripsikan sebagai Berikut yaitu skor terendah (minimum) bernilai sebesar 24,00 dan skor tertinggi (maksimum) sebesar 49,00 rata-rata (mean) terbesar jawaban dari variabel penelitian skornya adalah 41,05 dan standar deviasi tertinggi pada variabel lingkungan kerja sebesar 5,77.

Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk menaksir bagaimana nilai variabel dependen berubah ketika satu atau lebih variabel independen dinaikkan atau diturunkan, dengan asumsi hubungan linear dan prediktor lain dikendalikan (*ceteris paribus*). Dalam penelitian ini, model regresi tidak hanya dimanfaatkan sebagai alat peramalan, melainkan juga sebagai dasar untuk mengevaluasi arah dan besar pengaruh setiap prediktor terhadap kinerja pegawai secara simultan. Hasil estimasi disajikan melalui keluaran SPSS—meliputi tabel Model Summary, ANOVA, dan Coefficients—yang kemudian ditafsirkan secara hati-hati dengan mempertimbangkan tingkat signifikansi (*p-value*), ukuran efek, serta kelayakan model (R^2 dan Adjusted R^2). Melalui kerangka ini, perubahan satu satuan pada masing-masing prediktor dapat dibaca sebagai perubahan rerata pada variabel terikat, sepanjang variabel lainnya dianggap tetap, sehingga kesimpulan yang ditarik berdiri di atas bukti empiris yang memadai dan tidak melampaui dukungan data.

Tabel 2 Analisis Regresi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13.545	3.932		3.445	.001
Kompetensi	.406	.097	.484	4.180	.000
Lingkungan Kerja	.256	.089	.336	2.897	.006

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah tahun 2025

Model Regresi dan Interpretasi Koefisien

Berdasarkan tabel koefisien, persamaan regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut (notasi ilustratif):

$$Y^{\wedge}=13,545+0,406 X_1+0,256 X_2+e$$

Dengan:

- (Y) = Kinerja pegawai
- (X1) = Kompetensi
- (X2) = Lingkungan kerja
- (e) = error

Penjelasan koefisien

- a) Nilai Konstanta (intersep) = 13,545. Nilai ini merepresentasikan perkiraan rata-rata kinerja ketika kompetensi ((X_1)) dan lingkungan kerja ((X_2)) berada pada nilai nol (*ceteris paribus*). Secara substantif, interpretasi intersep perlu dibaca hati-hati—terutama bila skala pengukuran tidak memuat titik nol yang bermakna—sehingga fungsi utamanya lebih bersifat teknis sebagai titik potong model.
- b) Koefisien kompetensi (($\beta_{X1}=0{,}406$)). Artinya, setiap peningkatan satu satuan pada kompetensi diperkirakan menaikkan skor kinerja sebesar 0,406 poin, dengan asumsi variabel lain dijaga konstan. Tanda positif menandakan hubungan searah: semakin tinggi kompetensi, semakin tinggi pula kinerja. Secara inferensial, makna ini dikukuhkan apabila koefisien terbukti signifikan secara statistik (mis. pada ($\alpha=0{,}05$)).
- c) Koefisien lingkungan kerja (($\beta_{X2}=0{,}256$)). Setiap kenaikan satu satuan pada kualitas lingkungan kerja diperkirakan meningkatkan kinerja sebesar 0,256 poin, *ceteris paribus*. Tanda positif kembali menunjukkan hubungan searah antara lingkungan kerja yang kondusif dan kinerja yang lebih baik.

Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Hipotesis darai penelitian diposisikan sebagai dugaan awal yang perlu diuji secara empiris. Dalam konteks regresi: Uji t (parsial) menilai kontribusi masing-masing prediktor (kompetensi dan lingkungan kerja) terhadap kinerja secara individual. Keputusan diambil dengan cara membandingkan *p-value* (Sig.) pada tabel Coefficients dengan Tingkat dari signifikansi yang ditetapkan (umumnya ($\alpha=0{,}05$)). Jika $p < 0,05$, maka H_0 ditolak dan koefisien dianggap bermakna; bila $p \geq 0,05$, H_0 tidak ditolak.

Tabel 3 Analisis Regresi

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13.545	3.932		3.445	.001
Kompetensi	.406	.097	.484	4.180	.000
LingkunganKerja	.256	.089	.336	2.897	.006

a. Dependent Variable: Kinerja
Sumber : Data diolah tahun 2025

Pada tabel 7 disimpulkan berdasarkan hasil dari analisis dengan cara membandingkan nilai t hitung dan t tabel maka hasilnya: variabel lingkungan kerja dengan t hitung > dari t tabel atau 2,897 > 2,010 ditolak, diterima, ini menunjukkan bahwasannya terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Lahat. Sehingga hipotesis pada penelitian ini terbukti

Simultan (Uji F)

Uji F (simultan) mengevaluasi apakah seluruh variabel bebas, bersama-sama berpengaruh terhadap variabel yang terikat. Nilai F dan p-value dirujuk dari tabel ANOVA.

Tabel 4 Analisis Varians

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	488.920	2	244.460	24.141	.000 ^b
	Residual	486.060	48	10.126		
	Total	974.980	50			

a. Dependent Variable: Kinerja
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompetensi
Sumber : Data diolah tahun 2025

Tabel diatas dengan hasil penelitian secara simultan kompetensi (X1) dan lingkungan kerja (X2) yang mempengaruhi kinerja (Y) dengan cara menggunakan SPSS di peroleh nilai Fhitung 24,141 > Ftabel 3,19 dengan sig 0,000 < 0,05 dapat disimpulkan bahwa hasil uji F secara simultan berpengaruh signifikan positif sesuai dengan kriteria dapat disebutkan bahwa Ho ditolak atau variabel independen (X) berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen (Y).

Uji Koefisien Determinasi

Analisis koefisien korelasi digunakan untuk melihat kuat dan lemah hubungan antara variabel bebas (kompetensi dan lingkungan kerja) dan variabel terikat (kinerja). Analisis koefisien korelasi berganda pada penelitian ini dapat gambarkan pada hasil SPSS 25.0 dibawah ini

Tabel 5 Hasil Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi R2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.708 ^a	.501	.481	3.18218

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompetensi
Sumber : Data diolah tahun 2025

Tabel 5 memperlihatkan koefisien korelasi berganda (R) = 0,708. Angka ini menandakan tingkat asosiasi yang tergolong kuat antara prediktor—yakni kompetensi dan lingkungan kerja—dengan kinerja pegawai pada Bappeda Kabupaten Lahat. Secara praktis, temuan tersebut mengisyaratkan bahwa peningkatan pada kompetensi dan/atau kualitas lingkungan kerja cenderung diikuti oleh peningkatan kinerja. Namun, perlu digarisbawahi bahwa korelasi bukan kausalitas; kekuatan hubungan ini tetap harus dibaca dalam bingkai model dan asumsi yang menyertainya.

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk menilai proporsi variasi kinerja yang dapat dijelaskan oleh variabel-variabel prediktor dalam model. Nilai Adjusted $R^2 = 0,501$ menunjukkan bahwa sekitar 50,1% variasi kinerja pegawai dapat diterangkan oleh kompetensi dan lingkungan kerja secara bersama-sama, sedangkan 49,9% sisanya terkait dengan faktor – faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model (misalnya motivasi, beban kerja, gaya kepemimpinan, atau kualitas sistem). Perlu dicatat, Adjusted R^2 bersifat lebih konservatif dibanding R^2 karena mengoreksi jumlah prediktor, sehingga memberikan estimasi daya jelaskan yang lebih realistis.

Secara evaluatif, kombinasi R yang tinggi dan Adjusted R^2 sekitar 0,50 menggambarkan model yang cukup informatif untuk menjelaskan kinerja, meskipun masih menyisakan ruang perbaikan. Oleh karena itu, interpretasi temuan sebaiknya dilengkapi dengan uji signifikansi koefisien (uji t), uji simultan (uji F), serta pemeriksaan asumsi klasik agar kesimpulan yang ditarik valid dan dapat dipertanggungjawabkan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari pengolahan dan analisis data yang sudah dilakukan, berikut rangkuman temuan kunci dan implikasinya:

1. Pengaruh kompetensi (X_1) terhadap kinerja (Y). Hasil pengujian menunjukkan kompetensi berpengaruh signifikan dan searah terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Lahat. Dengan kata lain, peningkatan pada dimensi kompetensi—yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap profesional—secara konsisten diikuti oleh kenaikan skor kinerja. Secara inferensial, temuan ini mengonfirmasi hipotesis penelitian: H_0 ditolak dan H_1 diterima.
2. Pengaruh lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja (Y). Uji parsial memperlihatkan bahwa kualitas lingkungan kerja juga memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja. Kondisi kerja yang aman, suportif, dan komunikatif tampak memperkuat efektivitas pelaksanaan tugas sehingga kinerja meningkat. Sejalan dengan dugaan teoretis, hipotesis kedua terbukti: H_0 ditolak dan H_1 diterima.
3. Pengaruh secara simultan kompetensi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja (Y). Melalui uji F , model regresi secara keseluruhan terbukti bermakna; kedua prediktor bersama-sama menjelaskan variasi kinerja pada level yang signifikan. Dengan demikian, hipotesis simultan terdukung dan H_0 (tidak ada pengaruh bersama) ditolak. Secara substantif, hasil ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja paling efektif dicapai ketika penguatan kompetensi dan perbaikan lingkungan kerja dijalankan secara terpadu

Saran

Dari hasil penelitian yang dilakukan, dapat dikemukakan beberapa saran sebagai berikut :

1. BAPPEDA Kabupaten Lahat disarankan untuk secara rutin menyelenggarakan pelatihan bimbingan dan workshop yang relevan dengan tugas dan fungsi perencanaan pembangunan daerah, baik dalam bentuk pelatihan teknis maupun manajerial, agar pegawai memiliki kompeten yang baik.
2. Meningkatkan fasilitas dan kenyamanan tempat kerja, penyediaan fasilitas kerja yang memadai dan lingkungan fisik yang nyaman akan mendukung produktivitas dan semangat kerja pegawai.
3. Upaya peningkatan kompetensi dan perbaikan lingkungan kerja harus dilakukan secara berkelanjutan dan terintegrasi dalam kebijakan manajemen sumber daya manusia BAPPEDA Kabupaten Lahat.

DAFTAR PUSTAKA

- Anas, Sudijono. 2020. *Pengantar Evaluasi Manajemen*. PT.Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Anoraga & Suyati. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Penerbit Andi.
- Armaniah. 2019. *Kompetensi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Danang, Sunyoto. 2019. *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Buku Seru.
- Gibson. 2019. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV Mandar Maju, Bandung.
- Hasibuan, Malayu Sp. 2020. *Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke. Tigabelas*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Kopelman. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Kusriyanto. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok:Rajawali Pers
- Mangkunegara, A. A. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mansyur. A. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pamulang: UNPAM Press

- Larasati Sri. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish
- Rachmaniza. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)*. Yogyakarta: Nusa Media.
- Rahmat. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Rajawali Pers. Jakarta
- Robbins. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)*. Yogyakarta: Nusa Media.
- Sugiyono. 2020. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wahyuin. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: Multi Presnido