

PENGARUH KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN KOTA MATARAM

Muzaini, Thatok Asmony, Siti Nurmayanti

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Universitas Mataram

Muzainii1807@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Mataram. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu metode sensus. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pendidikan Kota Mataram yang berjumlah 56 Orang. Data dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Mataram. 2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Mataram.

Kata kunci: Kompetensi, Lingkungan kerja dan Kinerja.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of competence and work environment on employee performance at the Mataram City Education Office. The type of research is cusal associative research using a quantitative approach. The data collection method used is the census method. The population of this study was all empolyees of the Mataram City Education Office, totaling 56 people. Data were analyzed using multiple linear regression analysis. The results showed that: 1. Competence has a positive and significant effect on employee performance at the Mataram City Education Office, 2. The work environment has a positive and significant effect on the performance of employees at the Mataram City Education Office.

Keyword: Competence, Work Environment, and Performance.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Kunci keberhasilan dalam instansi atau organisasi untuk mencapai tujuannya sangat tergantung pada peran dan hasil kinerja para pegawai yang berada didalamnya. Adapun salah satu parameter penting untuk dapat mencapai hasil kerja yang lebih optimal tersebut adalah Sumber Daya Manusia. SDM menjadi faktor kritis dalam upaya mencapai sasaran organisasi atau instansi. Apabila organisasi tidak memiliki tenaga kerja yang terampil, mencapai tujuan yang telah ditetapkan akan menjadi tantangan. Karena alasan tersebut, sangat penting bagi instansi atau organisasi agar dapat memiliki pegawai atau karyawan yang produktif, bahwasanya pegawai yang produktif merupakan aset berharga yang mendorong maju kemajuan dan perkembangan organisasi atau instansi (Notoatmodjo & Soekidjo, 2009). Oleh karenanya, sangat penting untuk setiap pegawai untuk dipandu dan diberdayakan demi meningkatkan kinerjanya, atau untuk memperbaiki kinerjanya. Hal ini memastikan agar setiap pegawai menunjukkan perilaku dan/atau sikap yang dapat mencerminkan kewajibannya sebagai individu yang berbakti terhadap organisasi atau instansi dimana mereka bekerja.

Di Indonesia, terdapat banyak lembaga atau instansi, baik pemerintahan maupun itu swasta. Adapun salah satu instansi/instansi pemerintahan yang berada di Indonesia adalah Kementerian Pendidikan Nasional yang bertugas dalam melakukan urusan pendidikan secara nasional, dengan dukungan lembaga daerah yang ada di bawahnya. Setiap provinsi memiliki Dinas Pendidikan yang berperan sebagai penghubung kebijakan antara Kementerian Pendidikan Nasional dan daerah. Demikian juga, setiap Kabupaten/Kota di Indonesia memiliki Dinas Pendidikan yang bertanggung jawab dalam melaksanakan urusan pendidikan untuk mencapai tujuan Pendidikan Nasional.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Sekretaris Dinas Pendidikan Kota Mataram, kinerja pegawai di kantor tersebut dinilai belum mencapai tingkat maksimal dan perlu mendapatkan perhatian lebih. Masalah tersebut di sebabkan oleh beberapa faktor, termasuk ketidakpedulian pegawai terhadap tanggung jawabnya dalam menyelesaikan tugas mereka. Hal ini menyebabkan terjadinya penumpukan tugas, ketidakmampuan menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu, dan kelalaian terhadap peraturan

atau aturan mengenai waktu kerja. Selain itu, kurangnya tingkat kerjasama, inisiatif/gagasan, dan kreativitas pegawai juga diduga berperan menjadi faktor-faktor yang mempengaruhi kurang maksimalnya atau rendahnya kinerja pegawai. Ketidakmampuan untuk bekerja sama dengan baik, kurangnya inisiatif dalam mengambil tindakan, serta kurangnya kreativitas dalam bekerja dapat menghambat produktivitas dan efisiensi kerja. Semua faktor ini menyebabkan kinerja pegawai belum mencapai target awal yang diharapkan, sehingga perlu diatasi dan diperbaiki agar kantor Dinas Pendidikan Kota Mataram dapat berfungsi secara lebih optimal.

Berikut tabel capaian kinerja pada Dinas Pendidikan Kota Mataram tahun 2022:

Tabel 1.1 Capaian Kinerja Utama Dinas Pendidikan Kota Mataram Tahun 2022

No	Sasaran	Satuan	Tahun 2022		%
			Target	Realisasi	
1	Tersedianya akses layanan pendidikan yang memadai	Prosentase	100	73	73,00
2	Tersedianya layanan pendidikan yang bermutu	Prosentase	100	77	77,00
3	Terlestariannya seni budaya	Prosentase	100	71	71,00
Rata-rata					74,00

Sumber: SAKIP Kota Mataram

Berdasarkan tabel 1.1 diatas, diketahui bahwa capaian kinerja Dinas Pendidikan Kota Mataram pada tahun 2022 masih belum mencapai target, yang dimana sasarannya: 1. Tersedianya akses layanan pendidikan yang memadai, dengan sasaran target 100% hanya terealisasi 73%, 2. Tersedianya layanan pendidikan yang bermutu, dengan sasaran target 100% hanya terealisasi 77%, dan 3. Terlestariannya seni budaya, dengan sasaran target 100% hanya terealisasi 71%. Jadi, dapat disimpulkan bahwa rata-rata capaian kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Mataram hanya mencapai 74%.

Angka ini masih menunjukkan nilai dimana masih belum tercapainya sasaran target kerja yang sudah ditetapkan bagi Dinas Pendidikan Kota Mataram.

Berdasarkan wawancara dan observasi yang pernah dilakukan oleh peneliti selama kegiatan magang Merdeka Belajar-Kampus Merdeka di kantor Dinas Pendidikan Kota Mataram, ditemukan bahwa mayoritas kompetensi pegawai sudah sesuai dengan pekerjaan masing-masing. Meskipun demikian, masih terdapat sebagian pegawai dirasa belum sepenuhnya sesuai terhadap tugas yang diberikan, masalah tersebut disebabkan akibat adanya ketidakcocokan antara tugas atau perintah yang diberikan dengan kemampuan dan pengetahuan pegawai tersebut. Akibatnya, pegawai menjadi lalai dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Kurangnya kemampuan dan pengetahuan ini disebabkan oleh beberapa faktor, termasuk kurangnya pelatihan keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Beberapa pegawai belum pernah mengikuti pelatihan yang relevan, sehingga kompetensi yang dimiliki belum dapat menghasilkan kinerja yang optimal. Selain itu, ada juga kasus di mana pendidikan latar belakang pegawai tidak sesuai dengan posisi jabatannya. Misalnya, ada pegawai yang dengan latar belakang hukum yang ditempatkan pada bidang keuangan, atau pegawai dengan latar belakang teknik yang ditempatkan pada bidang guru dan kepegawaian. Untuk melihat kompetensi yang dimiliki pegawai Dinas Pendidikan Kota Mataram, dapat dilihat dari jenjang pendidikan terakhir, sebagaimana tercantum dalam tabel berikut:

Tabel 1.2 Tingkat Pendidikan Para Pegawai Dinas Pendidikan Kota Mataram

No	Jenjang Pendidikan	Perempuan	Laki-Laki	Jumlah
1	SLTA	7	10	17
2	D.III	1	3	4
3	S.1	16	16	32
4	S.2	2	1	3
TOTAL		26	30	56

Sumber: Bagian Umum & Kepegawaian Dinas Pendidikan Kota Mataram

Berdasarkan tabel 1.2 diatas, dapat diuraikan bahwa jenjang pendidikan terakhir pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Mataram yaitu, SLTA meliputi 17 orang, D.III meliputi 4 orang, S1 meliputi 32 orang, S2 meliputi 3 orang. Jadi, dapat ditarik kesimpulan bahwa rata-rata pegawai Dinas Pendidikan Kota Mataram berpendidikan akhir S1.

Berdasarkan dalam wawancara dan observasi yang pernah dilakukan dengan peneliti selama mengikuti kegiatan magang Merdeka Belajar-Kampus Merdeka di kantor Dinas Pendidikan Kota Mataram, ditemukan bahwa lingkungan kerja dianggap kurang kondusif oleh sebagian pegawai. Beberapa faktor yang menyebabkan kurangnya kondusivitas lingkungan kerja tersebut antara lain: Lokasi kantor yang berdekatan dengan kantor-kantor dinas lainnya, yang mungkin mengakibatkan tingginya kebisingan dan gangguan dari luar; Beberapa pegawai mengeluhkan kurangnya fasilitas kantor, seperti AC yang tidak memadai sehingga sirkulasi udara di dalam ruangan kurang baik; Ruang kerja terlihat sempit, dan banyaknya tumpukan buku-buku serta kertas di atas meja setiap pegawai, sehingga menyebabkan kekacauan dan kurangnya ruang untuk bekerja dengan nyaman; Gangguan dari pegawai yang keluar ataupun masuk ruangan secara sembarangan menyebabkan ruang tempat kerja menjadi cukup ramai, sehingga menyulitkan pegawai yang lain untuk dapat berkonsentrasi dengan tenang. Semua faktor tersebut berdampak pada rasa tidak nyaman dan mengganggu produktivitas pegawai dalam menjalankan tugas-tugasnya di Dinas Pendidikan Kota Mataram.

Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah disampaikan, terlihat bahwa kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Mataram belum mencapai tingkat maksimal dan memerlukan perhatian. Indikasi rendahnya kinerja tersebut terlihat dari pegawai yang kesulitan menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu, pelanggaran dalam mengenai aturan waktu bekerja, kurangnya kerjasama, serta kurangnya semangat dan kreativitas dalam melakukan tugas-tugas pekerjaan. Oleh karena itu, rumusan masalah yang terlihat pada penelitian ini yakni faktor apa saja yang dapat mempengaruhi belum maksimalnya kinerja pada pegawai Dinas Pendidikan Kota Mataram.

Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan konteks di atas, terdapat beberapa hal terkait fenomena yang berkaitan akan kinerja para pegawai, yaitu kompetensi dan lingkungan kerja. Sebagian pegawai di Dinas Pendidikan Kota Mataram memiliki kompetensi yang belum sepenuhnya sesuai dengan tuntutan pekerjaannya, sehingga menyebabkan keterlambatan dalam menyelesaikan tugas-tugas. Selain itu, lingkungan kerja yang dirasakan juga dianggap kurang

konduif. Berangkat dari fenomena-fenomena tersebut, maka diajukan pertanyaan penelitian berikut: "Apakah Kompetensi dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Mataram?"

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja

Sutrisno (2009) mendefinisikan bahwa kinerja merupakan capaian kerja pegawai yang bisa diamati dari berbagai sudut pandang, seperti waktu kerja, kuantitas, kualitas dan kerjasama dalam mencapai sasaran kerja yang telah ditentukan dari intansi atau organisasi. Disisi lain, menurut pernyataan Smith yang dimana dikutip dalam buku Sedarmayanti (2001), bahwa kinerja dapat diartikan sebagai hasil dari semua proses yang dikerjakan oleh manusia. Seorang pegawai yang dapat mencapai tingkat kinerja yang baik biasanya menunjukkan tingkat capaian kerja yang cukup tinggi pula, dan begitu juga sebaliknya. Jika pegawai tidak dapat mencapai tingkat capaian kerja yang setara dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi, maka bisa dikatakan pegawai tersebut dianggap kurang produktif.

Kompetensi

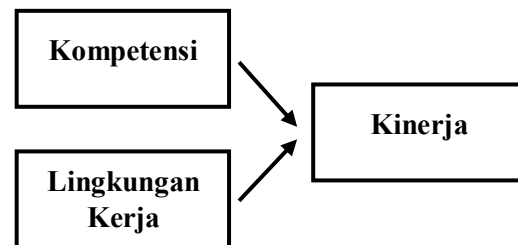
Menurut pendapat Sutrisno (2009), kompetensi diartikan sebagai kemampuan seseorang yang berdasarkan pada pengetahuan ataupun keterampilan, yang disuport dengan sikapnya dalam kerja, yang diterapkan dalam pelaksanaan tugas-tugas dan pekerjaan di tempat kerja, merujuk pada kriteria pekerjaan yang telah dipertahankan. Sementara itu, Wibowo (2007) menjelaskan bahwa makna kompetensi yakni kemampuan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan maupun tugas dengan didasarkan pada keterampilan dan pemahaman sesuai dengan tuntutan pekerjaan tersebut.

Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2011) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai dua jenis, yakni lingkungan kerja fisik serta nonfisik. Lingkungan kerja fisik meliputi segala macam kondisi fisik di sekitar lokasi kerja yang dapat berpengaruh secara langsung

maupun dengan tidak langsung terhadap karyawan atau pegawai. Sementara itu, lingkungan kerja nonfisik melibatkan interaksi atau hubungan kerja, yakni baik hubungan rekan kerja, dengan bawahan, maupun dengan atasan. Di sisi lain, Sunyoto (2013) memiliki pandangan bahwa lingkungan kerja melingkupi segala hal di sekeliling para pekerja yang bisa mempengaruhi mereka dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Kerangka Konseptual



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

METODA PENELITIAN

Lokasi pada penelitian ini dilaksanakan di Dinas Pendidikan Kota Mataram yang berlokasi pada Jalan Majapahit No. 14 Mataram, Nusa Tenggara Barat. Dinas pendidikan ini merupakan suatu bagian dalam pelaksana otonomi daerah, yang dimana dikepalai oleh seseorang kepala dinas dengan berkedudukan di bawah serta memiliki tanggung jawab terhadap bupati. Tugas dari dinas pendidikan ini adalah melaksanakan urusan pemerintahan daerah dalam aspek pendidikan dengan mengikuti prinsip-prinsip otonomi, serta menjalankan beberapa tugas lainnya yang sesuai dengan kebijakan yang telah dipertahankan oleh bupati dalam dasar peraturan ketetapan yang berlaku.

Penelitian ini mengenakan jenis penelitian asosiatif kausal. Sugiyono (2014) menjelaskan bahwa, penelitian asosiatif adalah penelitian yang bermaksud untuk dapat mengidentifikasi pengaruh atau hubungan sebab akibat antara dua variabel ataupun lebih. Dalam penelitian ini, akan diuji hubungan antara dua variabel bebas, yakni kompetensi dan lingkungan kerja akan variabel terikat, yakni kinerja pegawai.

Populasi dapat diartikan area generalisasi yang terbentuk dari subjek ataupun objek yang mempunyai tingkat dan kriterianya tersendiri, yang ditetapkan bersama peneliti selama menjadi fokus studi, lalu digunakan untuk mengambil kesimpulan (Sugiyono, 2009). Dalam studi penelitian yang sedang dilaksanakan, populasi terdiri dari 56 pegawai yang bekerja di Dinas Pendidikan Kota Mataram.

Dalam studi penelitian berikut, data dikumpulkan menggunakan atau memakai metode sensus. Metode sensus yakni, pendekatan penelitian yang mencakup semua anggota populasi digunakan sebagai sampel tanpa memilih sebagian dari populasi yang ada. Pengumpulan data-data dilakukan memakai kuesioner yang telah terstruktur, yang merupakan alat utama untuk memperoleh informasi yang spesifik dari responden. (Usman & Akbar, 2017).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel dibawah:

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

N O	Gender	Banyak Responden	Ukuran
1	Pria	30	54%
2	Perempuan	26	46%
	Total	56	100%

Dapat dilihat bahwa banyaknya responden dengan jenis kelamin pria sejumlah 30 atau 54% dan banyaknya responden dengan jenis kelamin perempuan sejumlah 26 atau 46%. Maka, dapat ditarik simpulan bahwa pekerja pada Dinas Pendidikan Kota Mataram membutuhkan lebih banyak pegawai laki-laki karena banyaknya pekerjaan lapangan yang ada di Dinas Pendidikan Kota Mataram salah satunya seperti monitoring ke sekolah-sekolah.

Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Berdasarkan data yang diperoleh pada Dinas Pendidikan Kota Mataram, diperoleh data lengkap

mengenai jenjang pendidikan pegawai. Berikut untuk lebih jelasnya dapat diperhatikan di tabel berikut:

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

No	Jenjang Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase
1	SLTA	17	30%
2	D III	4	7%
3	S I	32	57%
4	S II	3	5%
	Total	56	100%

Pada Tabel 4.2, bahwa data jumlah responden dengan tingkat pendidikan SLTA adalah 17 orang dengan persentase 30%, D3 adalah 4 orang dipersentasekan menjadi 7%, S1 adalah 32 orang dipersentasekan menjadi 57%, dan S2 adalah 3 orang dipersentasekan menjadi 5%. Sehingga, rata-rata responden pada penelitian ini memiliki jenjang pendidikan terakhir S1. Oleh karena itu, dapat dilihat bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh individu yang mempunyai tingkat pendidikan terakhir S1. Maka, hal ini memperlihatkan bahwa Dinas Pendidikan Kota Mataram memberikan prioritas dan mengharapkan adanya pegawai yang memiliki setidaknya pendidikan S1 untuk mengisi posisi pekerjaan pada instansi.

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Hasil tanggapan 56 responden penelitian, didapatkan data lengkap mengenai usia seluruh responden, yakni:

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Persentase
1	21-30	2	4%
2	31-40	12	21%
3	41-50	30	54%
4	51-60	12	21%
	Total	56	100%

Berdasarkan Tabel 4.3 yang telah dipaparkan, dapat diamati bahwa jumlah pegawai dengan rentang usia tertinggi adalah antara 41-50 tahun, dengan total 30 orang atau persentase sebesar 54%. Hal ini mengindikasikan bahwa rata-rata responden dalam penelitian yang dilakukan peneliti berusia antara 41-50 tahun. Fakta ini menunjukkan bahwa mayoritas

responden masih berada dalam masa produktif untuk bekerja dan memiliki pengalaman yang cukup, yang dapat dianggap sebagai usia yang relatif muda dengan tingkat pengalaman yang memadai dalam mengambil tindakan selama bekerja. Oleh karena itu, diharapkan bahwa responden dalam kelompok usia ini memiliki kinerja yang baik di dalam instansi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil pengujian menggunakan analisis regresi linear berganda diolah menggunakan program IBM SPSS 25 dapat ditemukan pada hasil olah data berikut ini;

Tabel 4.4 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.871	5.924		.485	.630
	Kompetensi	.892	.148	.523	6.033	.000
	Lingkungan kerja	.547	.104	.456	5.264	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Rumus:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Dengan hasil:

$$Y = 2,871 + 0,892x_1 + 0,547x_2 + e$$

1. Nilai dari konstanta (a) = 2,871. Ini berarti jika tidak ada pengaruh dari variabel bebas, yaitu variabel kompetensi dan lingkungan kerja, maka nilai variabel terikat (kinerja) akan menjadi 2,871.

2. Nilai koefisien regresi dari variabel kompetensi (b1) = 0,892 dengan arah positif. Ini berarti setiap penambahan pada variabel kompetensi akan menyebabkan peningkatan pada variabel kinerja sebanyak 0,892, dengan asumsi variabel bebas lainnya tetap tidak berubah.
3. Nilai dari koefisien regresi variabel lingkungan kerja (b2) = 0,547 dengan arah positif. Artinya, setiap penambahan pada variabel lingkungan kerja akan menyebabkan peningkatan pada variabel kinerja sebanyak 0,547, dengan asumsi variabel bebas lainnya tetap tidak berubah.
4. Koefisien regresi dari kedua variabel bebas, yakni kompetensi dan lingkungan kerja, menunjukkan nilai positif. Hal ini mengindikasikan bahwa kedua variabel bebas dalam penelitian ini memiliki pengaruh positif terhadap variabel terikatnya, yakni kinerja pegawai.

UJI ASUMSI KLASIK

Uji Normalitas

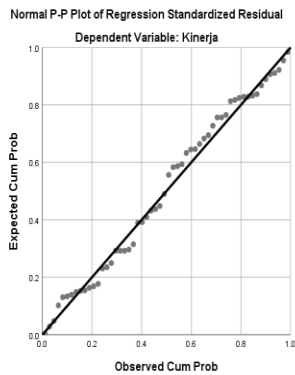
Tabel 4.5 One-Sampel Kolmogorof-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
	Unstandardized Residual	
N		56
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.79582706
Most Extreme Differences	Absolute	.067
	Positive	.064
	Negative	-.067
Test Statistic		.067
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Berdasarkan dalam hasil uji normalitas memakai *Kolmogorov-Smirnov test* pada Tabel 4.5, dengan memastikan derajat keyakinan (α) sebesar 5%, dapat diartikan bahwa persyaratan untuk uji normalitas adalah jika nilai Asymp.Sig (2-tailed) > 0.05, maka data dianggap normal, sedangkan jika nilai

Asymp.Sig (2-tailed) < 0.05, bahwa data dianggap tidak berdistribusi normal. Berdasarkan hasil pengujian uji normalitas pada data penelitian ini melalui program IBM SPSS 25, ditemukan bahwa nilai Asymp.Sig (2-tailed) untuk variabel penelitian, yaitu Kompetensi dan Lingkungan kerja, adalah 0.200 > 0.05. Oleh sebab itu, data dalam penelitian ini dikatakan berdistribusi normal.

Dalam penelitian ini, peneliti juga menggunakan analisis grafik dalam menguji normalitas data. Analisis tersebut dilakukan dengan melihat grafik *normal probability plot*.



Dari gambar 4.1 tersebut, dapat terlihat bahwa titik-titik data di sekitar garis berjalan sejajar dengan garis lurus dan tidak melebar terlalu jauh. Sehingga, model sesuai kriteria asumsi normalitas dan dapat dianggap layak digunakan.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas yaitu dilihat dengan memeriksa Nilai Toleransi dan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)*, dimungkinkan untuk menentukan apakah model regresi menunjukkan multikolinearitas. Tabel berikut menampilkan hasil pengujian.

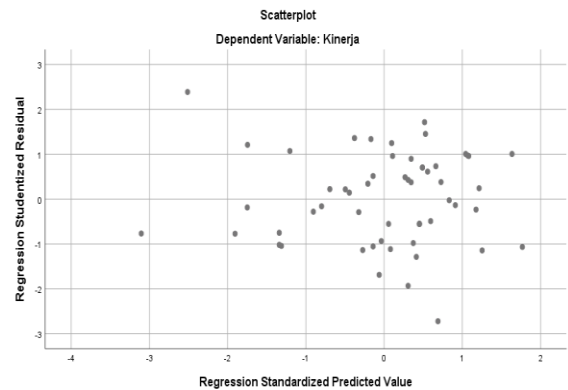
Tabel 4.6 Hasil Uji Multikolinearitas

No	Variabel X	ToIerance	VIF
1	Kompetensi	0.872	1.147
2	Lingkungan Kerja	0.872	1.147

Berdasarkan tabel 4.6, dapat disimpulkan bahwa nilai *toleransi variabel independent* kompetensi adalah sebesar 0,872 (> 0,10) serta nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) sebesar 1,147 (< 10), yang menunjukkan bahwa tidak ada masalah multikolinearitas pada variabel kompetensi. Demikian pula, untuk variabel lingkungan kerja, dengan nilai toleransi adalah 0,872 (> 0,10) dan nilai VIF adalah 1,147 (< 10), sehingga juga tidak terdapat gejala multikolinearitas pada variabel lingkungan kerja. Dari hasil olah data yang ada pada tabel, dapat sama-sama kita lihat bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas yakni antara variabel independen dan variabel dependen.

Uji Heteroskedastisitas

Gejala heteroskedastisitas muncul dalam sebuah penelitian jika distribusi residual menunjukkan pola atau gelombang; sebaliknya jika pola menyebar acak, maka tidak ada gejala heteroskedastisitas pada penelitian. *Scatterplot* yang ditunjukkan di bawah ini didasarkan pada temuan uji heteroskedastisitas.



Berdasarkan gambar 4.2, dapat ditarik simpulan bahwasanya tidak ada gejala heteroskedastisitas. Hal tersebut dapat diketahui dari penyebaran titik-titik data residual yang tidak membentuk pola atau gelombang, sehingga menunjukkan adanya homogenitas dalam variansi residual.

UJI HIPOTESIS

Uji F

Uji F juga disebut sebagai uji kelayakan suatu model penelitian, digunakan dalam menentukan apakah suatu model sangat layak, artinya variabel yang digunakan dapat menggambarkan fenomena yang diteliti secara memadai. Viabilitas prediksi model regresi linier ditentukan dengan menggunakan uji F. Jika nilai F yang ditentukan pada pengujian ini lebih besar dari F tabel maka dianggap layak.

Tabel 4.7 Hasil Uji F

F Hitung	F Tabel	Sig.	Ket.
49.810	4.02	.000	Valid

Berdasarkan hasil uji F dalam Tabel 4.7, ditemukan bahwa nilai F hitung adalah 49,810, sedangkan nilai F tabel adalah 4,02. Dengan demikian, karena nilai F hitung lebih besar dari F tabelnya ($49,810 > 4,02$) dan nilai signifikansinya lebih rendah dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), dapat disimpulkan bahwa model persamaan penelitian ini valid. Dengan demikian, variabel bebas dapat digunakan untuk menduga variabel terikatnya, dan model penelitian ini dapat dianggap memenuhi asumsi kelayakan sebuah model penelitian.

Uji t

Keluaran Koefisien hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan temuan uji t. Uji t diuji menggunakan perangkat lunak IBM SPSS 25, dan hasilnya ditunjukkan di bawah;

Tabel 4.8 Hasil Uji t

Variabel Penelitian	t Hitung	t Tabel	Sig.
Kompetensi	6.033	2.006	.000
Lingkungan Kerja	5.264	2.006	.000

1. Hasil pngujian nilai t dari variabel kompetensi (X1) diperoleh nilai t hitung = 6,033 dengan taraf signifikansi 0,000. Hal ini memastikan bahwa nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel ($6,033 > 2,006$), dan taraf signifikansinya lebih kecil dengan taraf standar signifikansi ($0,000 < 0,05$).

Maka, H0 ditolak dan H1 diterima. Berdasarkan kriteria ini, dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Mataram.

2. Dari hasil pengujian nilai t dari variabel lingkungan kerja (X2) diperoleh nilai t hitung sebesar 5,264 dengan taraf signifikansi 0,000. Artinya, nilai t hitung lebih besar daripada nilai t tabel ($5,264 > 2,006$), dan taraf signifikansinya lebih kecil dari taraf standar signifikansi ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian, H0 ditolak dan H1 diterima. Berdasarkan kriteria ini, dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Mataram.

Uji Koefisien Determinasi

Hasil dari pengujian koefisien determinasi, ditemukan dalam output model summary dari analisis regresi linear berganda yang ada ditabel berikut:

Tabel 4.9 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b		
R	R Square	Adjusted R Square
.808 ^a	.653	.640

1. Diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,808 atau 80,8%. Maka mengindikasikan adanya hubungan yang cukup kuat antara variabel kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.
2. Nilai adjusted R square sebanyak 0,640 mengindikasikan bahwa variabel bebas, yaitu kompetensi (X1) dan lingkungan kerja (X2), secara bersama-sama berkontribusi sebesar 64,0% terhadap kinerja pegawai (Y). Sedangkan, sisanya sebesar 36,0% dijelaskan dengan beberapa faktor-faktor lain yang bukan diteliti dalam penelitian ini, seperti motivasi, pengawasan pimpinan, loyalitas, dan kepemimpinan.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan temuan penelitian, dijumpai bahwa kompetensi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas

Pendidikan Kota Mataram. Semakin tinggi tingkat kompetensi, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Begitu juga sebaliknya, jika kompetensi rendah, maka kinerja pegawai juga cenderung rendah. Kompetensi memegang peran penting untuk dapat meningkatkan kinerja para pegawai yang berada di Dinas Pendidikan Kota Mataram. Ini disebabkan oleh karena tiap-tiap pegawai harus memiliki pengetahuan, keterampilan, dan mematuhi norma-norma yang berlaku di instansi untuk dapat meningkatkan kinerja mereka secara efektif.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan temuan penelitian, dijumpai bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Mataram. Artinya, jika dalam lingkungan kerja dirasa semakin nyaman, maka kinerja para pegawai akan meningkat. Sebaliknya, jika lingkungan kerja menjadi kurang nyaman, kinerja pegawai dapat menurun. Hal tersebut menandakan bahwasanya lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan dukungan yang dibutuhkan dalam penyelesaian tugas-tugas pegawai, sehingga para pegawai merasa termotivasi dan juga bersemangat untuk bekerja dengan lebih baik, akhirnya meningkatkan kinerja mereka secara keseluruhan.

PENUTUP

Simpulan

Setelah melakukan analisis dan pengujian terhadap pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Mataram, dapat diambil kesimpulan yakni sebagai berikut:

1. Variabel Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Mataram. Artinya jika kompetensi pegawai semakin tinggi, maka kinerja pegawai juga akan semakin tinggi. Sebaliknya jika kompetensi pegawai semakin rendah, maka kinerja pegawai akan sangat rendah.
2. Variabel Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Mataram. Artinya jika lingkungan kerja semakin nyaman, maka kinerja pegawai juga akan semakin tinggi. Sebaliknya

jika lingkungan kerja semakin tidak nyaman, maka kinerja pegawai akan sangat rendah.

IMPLIKASI PENELITIAN

Implikasi Teoritis

Dari hasil penelitian ini, bahwa terdapat hubungan yang positif antara kompetensi dan lingkungan kerja dengan kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Mataram. Temuan ini searah dengan penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya yang menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kompetensi dan kenyamanan lingkungan kerja, maka kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Mataram juga meningkat.

Implikasi Praktis

Temuan dari penelitian ini memiliki implikasi praktis yang sangat berarti bagi Dinas Pendidikan Kota Mataram. Hasil penelitian ini dapat dijadikan masukan berharga dalam upaya menjaga dan meningkatkan kinerja pegawai di instansi tersebut. Implikasi ini berdasarkan konfirmasi bahwa variabel kompetensi dan lingkungan kerja terdapat peran yang begitu penting dalam mengoptimalkan kinerja pegawai. Dengan menitikberatkan pada peningkatan kompetensi pegawai dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, Dinas Pendidikan Kota Mataram dapat berpotensi meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja pegawainya secara keseluruhan.

KETERBATASAN DAN SARAN PENELITIAN

Keterbatasan

1. Penelitian ini hanya fokus pada pengujian hubungan dan pengaruh antara variabel-variabel tertentu. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk dapat memperluas variasi dengan menginklusi berbagai macam variabel bebas dan terikat. Dengan demikian, penelitian dapat menjadi lebih komprehensif.
2. Dalam proses pengumpulan data, terkadang informasi yang diserahkan oleh responden melalui dengan kuesioner tidak selalu mencerminkan pendapat mereka yang sebenarnya. Hal ini dapat disebabkan oleh perbedaan pemikiran, anggapan atau pandangan, serta pemahaman yang berbeda antara satu responden dengan yang lainnya. Selain itu, faktor lain seperti tingkat kejujuran responden dalam pengisian item

kuesioner juga dapat mempengaruhi akurasi respons yang diberikan oleh responden.

Saran

1. Bagi Instansi
 - a. Berdasarkan temuan pada variabel kompetensi, item pernyataan pada indikator keterampilan memperoleh tanggapan dari semua responden dengan total rata-rata yang paling rendah. Untuk meningkatkan keterampilan pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Mataram, hendaknya pihak instansi menyediakan program pelatihan dan pengembangan yang relevan dan terarah untuk memperkuat keterampilan yang dibutuhkan dalam pekerjaannya. Yakni bisa meliputi pelatihan internal, pelatihan eksternal, kursus, bimbingan, dan pengalaman kerja yang relevan kepada pegawai. Pelatihan dan pengembangan dapat berupa program formal atau informal yang mencakup berbagai topik, seperti keterampilan komunikasi dan keterampilan teknis yang spesifik untuk pekerjaan yang dijalankan. Dengan menyediakan program berupa pelatihan serta pengembangan diri pegawai yang searah dengan kebutuhan pekerjaan, pegawai dapat memperoleh pengetahuan baru, mengembangkan keterampilan teknis dan non-teknis, serta meningkatkan pemahaman pegawai Dinas Pendidikan Kota Mataram, sehingga mereka dapat menjalankan tugas-tugasnya dengan lebih baik.
 - b. Berdasarkan temuan pada variabel lingkungan kerja, item pernyataan pada indikator tersedianya fasilitas AC memperoleh jawaban dari semua responden dengan total akhir nilai rata-rata yang paling rendah. Maka, dalam hal ini Dinas Pendidikan Kota Mataram harus lebih memperhatikan kualitas lingkungan kerja terutama sirkulasi udara, karena dilihat dari beberapa ruang kerja pegawai ada yang tidak menggunakan AC. Pemberian AC disetiap ruang kerja akan membuat pegawai merasa nyaman dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga kinerja pegawai dapat maksimal.
2. Bagi Penelitian Selanjutnya
 - a. Perlu dilakukannya penelitian berikutnya mengenai motivasi, kepuasan kerja pegawai dan masalah-masalah lain yang bisa diteliti

pada Dinas Pendidikan Kota Mataram dengan menggunakan variabel lain selain dari penelitian saya.

DAFTAR PUSTAKA

- Notoatmodjo, & Soekidjo. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusiia Untuk Bisnis Yang Kompetitif, Cetakan Kedua*. Yogyakarta: Gadjah Mada Universiity Press.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2011). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusiia*. Jakarta: Kencana.
- Usman, H., & Akbar, P. S. (2017). *Metodologi Penelitian Sosial*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.