

# Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas II TPI Sibolga

**Author:**

<sup>1</sup> Sukma Ayu Hutagalung  
<sup>2</sup> Rosmita Ambarita  
<sup>3</sup> Hendra Sahputra

**Affiliation:**

<sup>1,2,3</sup>STIE Al-Washliyah  
Sibolga

**Corresponding email**

<sup>1</sup>sukmaayu0922@gmail.com  
<sup>2</sup>rosa\_ambar@yahoo.com  
<sup>3</sup>Sibolga28874@gmail.com

**Histori Naskah:**

Submit: 04-11-2025  
Accepted: 10-11-2025  
Published: 20-11-2025



*This is an Creative Commons License This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License*

**Abstrak:**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas II TPI dengan menarik hipotesis bahwa Ada pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas II TPI Sibolga. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif korelasional. Jumlah populasi dalam penelitian yaitu 52 Pegawai dengan sampel dalam penelitian yaitu 52 Pegawai. Se luruh butir pertanyaan menggunakan uji instrument yaitu uji validitas dan reliabilitas. Data penelitian juga menggunakan uji analisis data. Adapun uji dilakukan adalah uji normalitas, uji heteroskedasitas, uji multikolinearitas, dan menggunakan uji koefisien korelasi, uji determinasi, regresi linier sederhana dan uji t dan pengujian serempak/Anova (uji hipotesis). Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang negatif antara Kompetensi dengan kinerja Pegawai sebesar 0,300, sehingga apabila diinterpretasikan dalam skala nilai dapat dikategorikan korelasi rendah, demikian variabel Lingkungan Kerja dengan kinerja Pegawai sebesar 0,679 yang dikategorikan korelasi kuat pada Kantor Imigrasi Kelas II TPI Sibolga. Persamaan regresi yang diperoleh  $Y = 10,503 + 0,502X_1 + 0,307X_2$ . Uji t menunjukkan bahwa t hitung  $4,815 < 2,00856$ , yang berarti hipotesis ada pengaruh Kompetensi terhadap kinerja Pegawai diterima atau signifikan, sementara hipotesis ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja Pegawai signifikan, dimana t hitung lebih besar dari t tabel ( $3,223 > 2,00856$ ). Sementara koefisien determinasi diketahui bahwa Kompetensi dan Lingkungan Kerja hanya berperan sebesar 63,4 % terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas II TPI Sibolga dan sisanya sebesar 36,6 % dipengaruhi faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model. Pengujian Hipotesis Ada pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja secara bersamaan terhadap kinerja pegawai diterima kebenarannya, dimana F hitung lebih besar dari F tabel yaitu  $42,475 > 3,19$ .

**Kata kunci:** Kompetensi dan Lingkungan Kerja dan kinerja Pegawai

---

## Pendahuluan

Dalam suatu organisasi, baik di sektor swasta maupun pemerintahan, keberadaan sumber daya manusia (SDM) memegang peranan yang sangat penting. SDM bukan hanya sekadar pelaksana



kebijakan, tetapi juga merupakan penggerak utama yang menentukan arah dan keberhasilan organisasi. Hal ini karena manusia memiliki akal, perasaan, keterampilan, dan kreativitas yang tidak bisa digantikan oleh teknologi atau sumber daya lain. Oleh sebab itu, kualitas pegawai menjadi faktor yang menentukan tercapai atau tidaknya tujuan organisasi. Menurut (Hasibuan, 2020), manajemen sumber daya manusia yang baik akan menciptakan pegawai yang mampu bekerja secara efektif dan efisien, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan optimal.

Salah satu cara organisasi untuk meningkatkan kualitas dan pencapaian tujuannya adalah dengan meningkatkan kinerja pegawai. Kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja, baik secara kualitas maupun kuantitas, yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja pegawai bukan hanya dinilai dari output yang dihasilkan, tetapi juga dari bagaimana proses pekerjaan itu dilakukan. (Mangkunegara, 2019) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dilandasi oleh keterampilan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu. Pegawai dengan kinerja yang baik akan membantu organisasi dalam mencapai visi dan misinya, sedangkan pegawai dengan kinerja yang rendah justru dapat menjadi hambatan.

Faktor penting yang memengaruhi kinerja pegawai adalah kompetensi. Kompetensi mencakup kemampuan, pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dimiliki oleh pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya. Dengan kompetensi yang baik, seorang pegawai mampu bekerja lebih profesional, tepat waktu, dan sesuai dengan prosedur yang berlaku. Penelitian terbaru menunjukkan bahwa kompetensi berhubungan erat dengan kinerja. Menurut (Kuswandi, Jamaludin, & Nandang, 2024), kompetensi kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai, terutama ketika dipadukan dengan kepemimpinan transformasional. Senada dengan itu, penelitian (Martini, 2024) juga menemukan bahwa pengembangan kompetensi dapat meningkatkan kreativitas kerja, kinerja, serta daya saing organisasi. Artinya, tanpa kompetensi yang memadai, sulit bagi pegawai untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

Selain kompetensi, lingkungan kerja juga memiliki peran besar dalam mendukung kinerja pegawai. Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan nonfisik. Lingkungan kerja fisik meliputi kondisi ruangan, fasilitas, peralatan kerja, pencahayaan, dan kenyamanan ruang kerja. Sedangkan lingkungan kerja nonfisik mencakup hubungan antarpegawai, komunikasi dengan atasan, serta suasana kerja secara keseluruhan. Menurut (Sedarmayanti, 2017) bahwa lingkungan kerja yang nyaman akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan, sehingga pegawai merasa betah, termotivasi, dan terdorong untuk bekerja lebih baik. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang memadai dapat menurunkan motivasi, membuat pegawai cepat lelah, bahkan menurunkan produktivitas kerja. Penelitian (Nengsi & Ramadhanu, 2023) menegaskan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, bahkan terkadang lebih dominan dibandingkan kompetensi.

Fenomena yang terjadi di Kantor Imigrasi Kelas II TPI Sibolga cukup menarik untuk diperhatikan. Berdasarkan data, pegawai di kantor ini memiliki latar belakang pendidikan yang beragam, yaitu 24 orang lulusan SLTA, 1 orang lulusan D3, 23 orang lulusan S1, dan 4 orang lulusan S2. Perbedaan tingkat pendidikan ini tentu memengaruhi pola pikir, keterampilan, dan cara kerja pegawai. Misalnya, pegawai dengan pendidikan lebih tinggi cenderung memiliki pemahaman yang lebih baik terhadap prosedur administrasi dan pemanfaatan teknologi, sedangkan pegawai dengan pendidikan menengah kadang membutuhkan bimbingan lebih lanjut. Kondisi ini menunjukkan adanya variasi kompetensi yang dapat berdampak pada kinerja secara keseluruhan.

Selain itu, masih ditemukan kendala dalam hal pemanfaatan teknologi informasi. Di era digital saat ini, pelayanan keimigrasian sangat bergantung pada sistem berbasis teknologi. Namun, sebagian pegawai masih menghadapi kesulitan dalam mengoperasikan sistem tersebut, sehingga berpengaruh terhadap kecepatan pelayanan. Dari sisi lingkungan kerja, fasilitas seperti komputer, laptop, AC, dan exhaust fan sudah tersedia, yang tentunya mendukung kenyamanan dalam bekerja. Akan tetapi, terdapat permasalahan lain seperti ruang kerja yang terbatas serta pembagian beban kerja yang belum merata

antarpegawai. Akibatnya, koordinasi kadang kurang optimal dan pelayanan kepada masyarakat bisa mengalami keterlambatan.

Fenomena ini menunjukkan bahwa meskipun Kantor Imigrasi Kelas II TPI Sibolga sudah memiliki pegawai dengan latar belakang pendidikan yang cukup beragam serta fasilitas fisik yang memadai, namun masih ada tantangan dalam hal kompetensi dan lingkungan kerja yang berpengaruh langsung terhadap kinerja. Oleh karena itu, sangat penting dilakukan penelitian untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di kantor tersebut.

## Studi Literatur

### Kompetensi

Kompetensi adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja. Kompetensi sangat penting dalam suatu perusahaan. Dengan adanya kompetensi, perusahaan dapat menentukan standar pengetahuan, keahlian, kemampuan kerja seseorang atas bidang tertentu, yang digunakan saat melakukan rekrutmen calon Pegawai, maupun saat melakukan seleksi untuk keperluan promosi Pegawai. Adanya kompetensi juga memudahkan perusahaan dalam mendeskripsikan bagaimana kinerja seseorang dan melakukan pemetaan Pegawai.

Secara harfiah, kompetensi berasal dari kata *competence* yang artinya kecakapan, kemampuan, dan wewenang. Secara etimologi, kompetensi diartikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staf mempunyai keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang baik. Pengertian lain dikembangkan oleh para pakar, seperti yang sering ditemukan dalam beberapa literatur-literatur tentang studi manajemen. Beberapa pendapat tersebut antara lain : Boulter, *et al* dalam (Sutrisno, 2017), mengemukakan kompetensi adalah “Suatu karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran, atau situasi tertentu”. Selanjutnya (Wibowo, 2018), mengemukakan kompetensi adalah suatu “Kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut”. Sementara Mc Ashan dalam (Sutrisno, 2017) menyatakan kompetensi diartikan sebagai “Pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga ia dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif, afektif dan psikomotorik”.

Berdasarkan definisi yang telah dikemukakan oleh para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah karakteristik dasar yang dimiliki oleh seseorang yang berupa keterampilan, pengetahuan, faktor-faktor internal individu lainnya yang dapat dilihat dari sikap atau perilaku yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan serta sesuai dengan ketetapan perusahaan agar memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran atau situasi tertentu.

### Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam pegawai melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi pegawai untuk bekerja, maka dapat membawa pengaruh terhadap semangat kerja pegawai. Pengertian lingkungan kerja adalah “Segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan” (Sinaga, et al., 2020). Sedangkan (Nauli & Pradopo, 2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah “Kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya”. Selanjutnya menurut Sedarmayanti dalam (Sinaga, et al., 2020) 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”.

Berdasarkan teori-teori tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah komponen-

komponen yang merujuk pada lembaga atau kekuatan yang berinteraksi langsung maupun tidak langsung menurut pola tertentu mengenai organisasi atau perusahaan yang tidak akan lepas dari pada lingkungan dimana organisasi atau perusahaan itu berada.

### **Kinerja Pegawai**

Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan atau organisasi dalam mengelola, mengatur, memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi potensial, secara nyata. Faktor produksi manusia bukan hanya bekerja secara fisik saja akan tetapi juga bekerja secara fikir. Optimalisasi sumber daya manusia menjadi titik sentral perhatian organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Sehingga dapat dikatakan sumber daya manusia adalah sumber yang sangat penting atau faktor kunci untuk mendapatkan kinerja yang baik. Menurut (Hasibuan, 2020) kinerja adalah “Merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan”. Berdasarkan paparan diatas kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut (Mangkuprawira, 2017) kinerja pegawai adalah “Hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari Pegawai serta organisasi bersangkutan”. Kinerja menurut (Simamora, 2019) bahwa “Untuk mencapai agar organisasi berfungsi secara efektif dan sesuai dengan sasaran organisasi, maka organisasi harus memiliki kinerja Pegawai yang baik yaitu dengan melaksanakan tugas-tugasnya dengan cara yang handal”. Menurut (Mangkunegara, 2019) bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah “Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dari beberapa pendapat ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja Pegawai adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi agar tercapai tujuan yang diinginkan suatu organisasi dan meminimalisir kerugian.

## **Metode Penelitian**

### **Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang penulis pergunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Studi Literatur, yaitu dengan mempelajari berbagai sumber bacaan yang berkaitan erat dengan masalah penelitian, baik berupa buku-buku ilmiah maupun peraturan perundang-undangan.
2. Studi Lapangan, yaitu dengan cara mengumpulkan data langsung dari lokasi penelitian yang dilakukan dengan cara :
  - a. Wawancara, yaitu suatu cara pengumpulan data dengan mengadakan tanya jawab secara tatap muka dengan pihak yang dapat memberikan keterangan tentang Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Kinerja pegawai yang menjadi faktor penelitian.
  - b. Kuesioner, merupakan teknik pengumpulan data dengan mengajukan instrumen pertanyaan secara tertulis kepada responden yang harus dijawab oleh responden secara tertulis pula.

### **Variabel Dan Definisi Operasional**

#### **Variabel Penelitian**

Variabel merupakan konsep yang mempunyai bermacam-macam nilai, dimana jenis variabel penelitian ada 2 yaitu variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variabel*).

- a. Variabel Bebas : Kompetensi (X1), Lingkungan Kerja (X2) Kompetensi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) sebagai variabel bebas (*independent variable*) adalah yang diduga mempengaruhi variabel terikat (*dependent variabel*).
- b. Variabel Terikat (Y) : Kinerja Pegawai sebagai variabel terikat (*dependent variable*) adalah variabel

yang diduga dipengaruhi oleh variabel bebas (independent variable).

### Definisi Operasional

Menurut Sugiyono (2017:184), definisi operasional variabel adalah “Suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Adapun variabel beserta operasionalnya dijelaskan dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 1. Definisi Operasional

No	Variabel Penelitian	Definisi Variabel	Indikator	No Item	Keterangan
1.	Kompetensi (Variabel X1)	Kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.	1) Pengetahuan 2) Pemahaman 3) Kemampuan 4) Nilai 5) Sikap 6) Minat	1,2 3,4 5,6 7,8 9 10	Skala Likert
2	Lingkungan Kerja (Variabel X2)	Keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok	1) Perlengkapan kerja 2) Pelayanan kepada pegawai 3) Kondisi Kerja 4) Hubungan Personal	1,2,3 4,5,6 7,8 9,10	Skala likert
3.	Kinerja Pegawai (Variabel Y)	Hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari Pegawai serta organisasi bersangkutan.	1) Kuantitas Kerja 2) Kualitas Kerja 3) Kerja Sama 4) Tanggung jawab 5) Inisiatif	1,2 3,4 5,6 7,8 9,10	Skala likert

## Hasil

### Uji Hipotesis (Uji t)

#### Variabel Kompetensi

Setelah nilai koefisien regresi diketahui, maka langkah selanjutnya adalah menguji koefisien secara individu atau parsial. Hipotesis : Ada pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas II TPI Sibolga.

#### 1) Langkah-langkah pengujian

$H_0 = b_1 = 0$  artinya tidak ada pengaruh antara variabel Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas II TPI Sibolga.

$H_a = b_1 \neq 0$  artinya ada pengaruh antara variabel Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pegawai Kantor Imigrasi Kelas II TPI Sibolga.

#### 2) Kriteria pengujian secara konvensional ditemukan bahwa pada taraf kesalahan $\alpha = 0,025$ (uji dua sisi) dengan $df = 50$ ( $52-2$ ) diketahui $t$ tabel = 2,00856 dan $t$ hitung = 4,815. Karena $t$ hitung $>$ $t$ tabel, maka variabel Kompetensi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai berarti $H_0$ ditolak, $H_a$ diterima.

- 3) Kriteria pengujian secara SPSS yaitu dengan melihat probabilitas signifikansinya (P-value) = 0,000 atau 0 % lebih kecil dari 5% maka H0 ditolak, Ha diterima sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas II TPI Sibolga, dengan demikian hipotesis yang diajukan terbukti

**Variabel Lingkungan Kerja**

Hipotesis : Ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas II TPI Sibolga.

- 1) Langkah-langkah pengujian  
 H0 = b2 = 0 artinya tidak ada pengaruh antara variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Imigrasi Kelas II TPI Sibolga.  
 Ha = b2 ≠ 0 artinya ada pengaruh antara variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Imigrasi Kelas II TPI Sibolga.
- 2) Kriteria pengujian secara konvensional ditemukan bahwa pada taraf kesalahan  $\alpha = 0,025$  (uji dua sisi) dengan df = 50 (52-2) diketahui t tabel = 2,00958 dan t hitung = 3,223. Karena t hitung > t tabel, maka variabel Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas II TPI Sibolga, berarti H0 ditolak, Ha diterima.
- 3) Kriteria pengujian secara SPSS yaitu dengan melihat probabilitas signifikansinya (P-value) = 0,002 atau 0,2 % lebih kecil 5% maka H0 ditolak, Ha diterima sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas II TPI Sibolga, dengan demikian hipotesis yang diajukan terbukti diterima.

**Uji F (Secara bersama-sama/simultan)**

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui hipotesis yang diajukan yaitu: ada pengaruh antara variabel Kompetensi, Lingkungan Kerja secara serempak terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas II TPI Sibolga, terbukti kebenarannya atau tidak dengan menggunakan uji F test. Pengujian ini dilakukan untuk menguji pengaruh X1 dan X2 terhadap Y secara bersama-sama.

Tabel 2. Hasil Pengujian Simultan

ANOVA <sup>a</sup>						
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	536.857	2	268.428	42.475	.000 <sup>b</sup>
	Residual	309.663	49	6.320		
	Total	846.519	51			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompetensi						

Sumber : Hasil olahan SPSS 25

Uji F digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh dari variabel X1 dan X2 terhadap variable Y.

- a. H0: b1, b2, = 0 : Artinya tidak ada pengaruh dari variabel Kompetensi dan Lingkungan Kerja secara serempak terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas II TPI Sibolga.

Ha : b1, b2, ≠ 0 : Artinya ada pengaruh dari variabel Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas II TPI Sibolga.

Kriteria pengujian:

- 1) Secara konvensional pada taraf nyata = 0,05 dengan df numetor = 2 dan df denumerator = 49 (diperoleh dari hasil df , (n-k-1) = (52-2-1) = 49 diketahui Ftabel = 3,19 dan F hitung = 42,475. Karena F hitung > F Tabel, maka H0 ditolak, dan Ha diterima sehingga variabel Kompetensi dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas II TPI Sibolga.

- 2) Secara SPSS yaitu dengan melihat probabilitas signifikansinya (P-value) = 0,000 atau 0 % lebih kecil dari 5% maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Kompetensi dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas II TPI Sibolga, dengan demikian hipotesis yang diajukan terbukti.

## Pembahasan

Dari hasil analisis uji instrumen yaitu uji validitas dan reliabilitas yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 25 menunjukkan bahwa semua pernyataan yang ada pada kuisioner adalah hasilnya semua Valid. Baik itu pada kuisioner pernyataan Kompetensi maupun pada kuisioner pernyataan Lingkungan Kerja dan Kinerja pegawai. Dan pada Uji reliabilitas pada Kompetensi hasilnya adalah sebesar  $0,885 > 0,7$  maka instrument yang diuji adalah reliabel dan nilai koefisien reliabilitas pada Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai adalah 0,841 dan 0,902, maka instrument yang diuji juga adalah reliabel. Pada uji normalitas dilihat pada nilai Asymp. Sig. (2-tailed) adalah 0,197. Sehingga nilai Asymp. Sig. (2-tailed)  $> \alpha 0,05$ , maka data adalah berdistribusi normal. sedangkan pada Uji Multikolinieritas dilihat bahwa variabel independen yaitu Kompetensi dan Lingkungan Kerja memiliki nilai faktor inflasi harian (*Variance Inflasi Factor*) sebesar 1,612 (tidak melebihi 10), sehingga tidak terjadi multikolinieritas variable independen dalam penelitian ini. Dan pada Uji Heteroskedastisitas dapat di lihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang teratur/tidak jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi. Pada Model analisis regresi liner berganda diperoleh nilai Sig = 0,502 untuk Kompetensi dan Lingkungan Kerja 0,307 yang berarti  $>$  dari kriteria signifikan (0,05) dengan demikian model persamaan regresi berdasarkan data penelitian diatas adalah signifikan. Untuk pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian  $H_0$  ditolak yang berarti ada pengaruh signifikan variabel Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai, Sedangkan  $H_a$  diterima bahwa ada pengaruh signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai, Dimana sig lebih kecil dari 5 %. Adapun model persamaan regresi berganda yang diperoleh dengan koefisien konstanta dan koefisien variabel yang ada di kolom *Unstandardized Coefficients* B adalah Konstanta (a) sebesar 10,503 Kemudian pada uji hipotesis dengan menggunakan uji t dapat dilihat bahwa nilai t hitung Kompetensi sebesar 4,815 dan Lingkungan Kerja adalah 3,223 dan Sig.(2-tailed) 0,000 dan 0,002. Yang berarti Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas II TPI Sibolga, Dan pada uji Determinasi diperoleh bahwa variasi Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Imigrasi Kelas II TPI Sibolga sebesar 63,4 % dan sisanya 36,6 % dipengaruhi oleh faktor lain.

Hasil penelitian yang dihasilkan sesuai dengan teori yang dikemukakan diatas dimana kedua variabel bebas Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dan variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas II TPI Sibolga.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hutagaol dkk (2022) yang berjudul Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Labuhanbatu Utara, hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor Kompetensi dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai. Demikian juga penelitian yang dilakukan Mulia dan Saputra (2021), dengan judul Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kota Padang, dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Padang.

Dengan demikian penelitian (Hutagaol, Pasaribu, & Rambe, 2022) dan Mulia dan (Saputra,2021) memiliki persamaan hasil khusus pada pengaruh secara simultan sama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

## Kesimpulan

Berdasarkan uraian hasil penelitian tentang Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas II TPI Sibolga, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian instrumen (uji kuesioner) yang dilakukan menunjukkan nilai *corrected item total correlation* diatas nilai  $r$  tabel 0,300, yang berarti semua butir pertanyaan ketiga variabel tersebut dinyatakan valid sehingga memenuhi syarat sebagai alat ukur variabel Kompetensi (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Kinerja Pegawai (Y).
2. Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* yang diperoleh diatas 0,8, sehingga semua alat ukur yang digunakan pada ketiga variabel dinyatakan reliabel dan memenuhi syarat yang dihandalkan.
3. Hasil pengujian normalitas dengan histogram yang berbentuk lonceng dan grafik *normal PP Plot standarized residual* menunjukkan bahwa semua titik residual data ketiga variabel pada *scatter plot* mengikuti data disepanjang garis diagonal, serta uji statistik *Kolmogorov Smirnov* dimana nilai  $Z$  yang diperoleh 0,322 lebih kecil dari nilai  $Z$  untuk Signifikansi 5 % yaitu 1,97 dan nilai probabilitas 0,197 diatas 0,05 sehingga dapat disimpulkan ketiga data variabel berdistribusi normal.
4. Berdasarkan uji heteroskedasitas terlihat titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedasitas.
5. Berdasarkan uji multikolinieritas diperoleh nilai *tolerance* untuk masing-masing variabel (Kompetensi dan Lingkungan Kerja) adalah 0,620 dan 0,620. Nilai VIF untuk tiap variabel tersebut adalah 1,612 dan 1,612. Berdasarkan hasil di atas, perhitungan nilai tolerance lebih dari 0,10 dan nilai VIF tidak melebihi 10. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinieritas pada seluruh variabel dalam model regresi tersebut.
6. Berdasarkan koefisien kolerasi antara variabel Kompetensi dengan Kinerja Pegawai diperoleh sebesar 0,300, maka dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan yang rendah dan positif. Variabel Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai diperoleh sebesar 0,634, maka terdapat hubungan kuat dan positif pada Kantor Imigrasi Kelas II TPI Sibolga.
7. Persamaan regresi linier berganda yang diperoleh  $Y = 10,503 + 0,502X_1 + 0,307X_2$  yang menunjukkan pengaruh Kompetensi (X1) dalam meningkatkan Kinerja Pegawai akan bertambah sebesar koefisien (0,502) apabila variabel Kompetensi (X1) ditambah dengan satu satuan. Variabel Lingkungan Kerja (X2) menunjukkan pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0,307 pada Kantor Imigrasi Kelas II TPI Sibolga. Konstanta sebesar 10,503 menunjukkan bahwa pada Kompetensi, Lingkungan Kerja dengan kondisi konstan atau  $X = 0$ , maka Kinerja Pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas II TPI Sibolga sebesar 10,503.
8. Berdasarkan analisis Koefisien Determinasi yang diperoleh sebesar  $0,634 = 63,4\%$ , hal ini bermakna bahwa kemampuan model dalam menjelaskan variasi Kinerja Pegawai oleh variabel Kompetensi (X1) dan variabel Lingkungan Kerja (X2) sebesar 63,4 % pada Kantor Imigrasi Kelas II TPI Sibolga, sedangkan sisanya dijelaskan variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model sebesar 36,6 %.
9. Berdasarkan uji  $t$  (uji hipotesis) yang dilakukan dengan membandingkan antara nilai  $t$  hitung dengan  $t$  tabel didapat bahwa nilai  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel yaitu  $4,815 > 2,00856$ . Karena  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel dan probabilitas value yang diperoleh sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan ada pengaruh yang signifikan antara Kompetensi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Imigrasi Kelas II TPI Sibolga dan hipotesis yang diajukan diterima. Untuk hipotesis pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Imigrasi Kelas II TPI Sibolga juga terbukti karena  $t$  hitung 3,223 lebih besar dari pada  $t$  tabel 2,00856 atau nilai probabilitas value sebesar  $0,002 < \alpha 0,05$  (5 %) sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas II TPI Sibolga.
10. Berdasarkan Uji F, dimana  $F$  hitung sebesar  $42,475 > F_{tabel}$  sebesar 3,19 dan probabilitas

signifikansi yang diperoleh sebesar  $0,000 < \alpha 0,05$  sehingga hipotesis yang diajukan ada pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja secara serempak terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas II TPI Sibolga dapat diterima atau signifikan.

## Referensi

- Hasibuan, M. S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hutagaol, E., Pasaribu, S. E., & Rambe, M. F. (2022). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Labuhanbatu Utara. *Jurnal Pusat Studi Pendidikan Rakyat*.
- Kuswandi, R. N., Jamaludin, A., & Nandang. (2024). Transformational leadership and work competence: A path to enhanced employee performance. *INVEST: Jurnal Inovasi Bisnis dan Akuntansi*, 58–69.
- Mangkunegara, A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, S. (2017). *Bisnis, Manajemen, dan SDM*. IPB Press.
- Martini, I. A. (2024). Impact of competence development, on work creativity, employee performance, and competitiveness of woven products. *Cogent Business & Management*, 2353136.
- Nauli, A. T., & Pradopo, L. R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rspad Gatot Soebroto (Studi Pada Karyawan Rspad Gatot Soebroto Di Jakarta). *Jurnal Manajemen & Bisnis Jayakarta*, 7-21.
- Nengsi, N. S., & Ramadhanu, A. (2023). Pengaruh Kompetensi Pegawai dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Bappeda. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5395–5404.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Adiatama.
- Simamora, H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE YPKN.
- Sinaga, O. S., Hasibuan, A., Efendi, Priyojadmiko, E., Butarbutar, M., Purba, S., et al. (2020). *Manajemen Kinerja dalam Organisasi*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Wibowo, S. N. (2018). Pengaruh rekrutmen dan penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai (Studi pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang A. Yani Bandung). *Jurnal Monex*.