KAMPUS AKADEMIK PUBLISING
Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen (JIEM)
Vol.4, No.11 November 2026
e-ISSN: 3025-7859, p-ISSN : 3025-7972, Hal 128-142
DOI : https://doi.org/10.61722/jiem.v4i11.13300

Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Ciamis

Rizka Amalia Anggraeni[1*], Mila Karmila[2], Gian Riksa Wibawa[3]
[1,2,3] Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Perjuangan Tasikmalaya, Jl. Peta No.177, Kahuripan, Kec. Tawang, Kota Tasikmalaya, Jawa Barat 46115
*Penulis Korespondensi: rizka0438@gmail.com

Abstract. *At Ciamis Regency's BPBD, this research intends to look at how competence and work environment affect employee performance in a partial and simultaneous fashion. Using both descriptive and verificative techniques, this study used a quantitative approach. We employed a saturation sample strategy to ensure that every single one of the 32 BPBD Ciamis Regency workers were asked to participate in the survey. With the help of IBM SPSS Statistics version 26, we ran a battery of tests to determine the validity and reliability of the data we gathered from the surveys, as well as analysis of multiple linear regression, coefficient of determination, partial test (t-test), and simultaneous test (F-test). The results show that employees' performance is positively and significantly impacted by competence (p 0.000 < 0.05), by the work environment (p 0.001 < 0.05), and by both competence and work environment (p 0.000 < 0.05) working together to improve employee performance. When it comes to employee performance, 77.0% of the variance can be explained by competence and the work environment (R Squared = 0.770), while the remaining 23.0% may be explained by characteristics that are not included in this research.*

Keywords: *Competence; Work Environment; Employee Performance.*

Abstrak. Studi ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja pada kinerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Ciamis, baik secara parsial maupun simultan. Studi ini mempergunakan pendekatan kuantitatif dengan model deskriptif dan verifikatif. Cara menghimpun sampel jenuh diterapkan, di mana seluruh 32 pegawai BPBD Kabupaten Ciamis dilibatkan sebagai partisipan. Dengan mempergunakan perangkat lunak IBM SPSS Statistics versi 26, diaktualisasikan serangkaian pengujian yang meliputi pengujian validitas dan reliabilitas data, analisis regresi linear berganda, penentuan koefisien determinasi, serta pengujian hipotesis secara parsial (pengujian-t) dan simultan (pengujian-F). Temuan studi memerlihatkan kompetensi ada keberpengaruhan positif serta signifikan pada kinerja pegawai (p 0,000 < 0,05), demikian pula dengan lingkungan kerja (p 0,001 < 0,05). Secara simultan, kompetensi dan lingkungan kerja juga ada keberpengaruhan positif serta signifikan pada kinerja pegawai (p 0,000 < 0,05). Variabel kompetensi serta lingkungan kerja mampu menjelaskan 77,0% variasi dalam kinerja pegawai (R-squared = 0,770), sementara 23,0% sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam studi ini.

Kata kunci: Kompetensi; Lingkungan Kerja; Kinerja Pegawai.

1. LATAR BELAKANG

Manajemen sumber daya manusia sangat penting untuk setiap bisnis. Pasalnya, manajemen seperti ini berfungsi baik dalam mengatur dan mengawasi sumber daya manusia yang ada agar bisa menyelesaikan tugas sesuai dengan peraturan yang ditetapkan perusahaan. Bilamana pemimpin ingin kinerja organisasinya tumbuh dan menghasilkan temuan positif, mereka perlu memperhatikan budaya yang sesuai dengan bisnisnya

Naskah Masuk: 01 November 2026; Revisi: 02 November 2026; Diterima: 02 November 2026; Terbit: 05 November 2026

(Sriwahyuni, Sukmawati, & Syahnur, 2025). Manajemen manusia dan sumber dayanya ialah dua bagian yang membentuk manajemen sumber daya manusia. Setiap orang yang berhubungan dengan Perusahaan, baik langsung maupun tidak langsung, dianggap sebagai sumber daya manusia (Ganyang, 2018). Berlandaskan Harpianna dkk. (2023), penting bagi organisasi untuk memiliki sumber daya manusia yang kompeten untuk mencapai tujuan mereka dengan cara terbaik dan seefisien mungkin.

Kompetensi ialah komponen kunci yang jadi keberpengaruhan kinerja seorang pegawai. Seorang pekerja yang kompeten memiliki pengetahuan, kemampuan, dan sikap kerja yang diperlukan agar berhasil menyelesaikan tugas jabatannya. Kompetensi juga mengungkapkan ciri-ciri informasi dan kemampuan yang dimiliki atau perlu dimiliki setiap orang agar bisa melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan meningkatkan standar keunggulan profesional (Astuti et al., 2021).

Manajemen sumber daya manusia yang efektif sangat penting bagi setiap perusahaan. Alasannya ialah manajemen seperti ini efektif dalam mengkoordinasikan dan mengawasi sumber daya manusia perusahaan saat ini untuk pastikan mereka menjalankan tanggung jawabnya sejalan dengan aturan dan kebijakan yang ditetapkan oleh bisnis. Perencanaan dan pelaksanaan strategis yang bertujuan untuk memaksimalkan personel organisasi yang ada untuk mencapai tujuannya ialah inti dari manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia ialah suatu model yang menjalankan fungsi manajemen dengan merencanakan, mengorganisasikan, menggerakkan, mengelola, dan mengambil keputusan. Para pemimpin harus fokus dalam menumbuhkan budaya perusahaan yang bermanfaat bagi mereka jika mereka ingin melihat peningkatan kinerja dan temuan dari perusahaan mereka (Sriwahyuni et al., 2025).

Satu diantara faktor terpenting yang jadi keberpengaruhan output pekerja ialah tingkat kompetensinya. Seorang pekerja yang kompeten memiliki keahlian, karakter, dan pemahaman berkaitan pekerjaan yang penting untuk melaksanakan tanggung jawab perannya dengan unggul. Selain itu, kompetensi menggambarkan kualitas pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau harus dimiliki seseorang agar bisa melaksanakan pekerjaannya secara memadai dan meningkatkan standar kehebatan profesional (Astuti et al., 2021). Tidak ada perusahaan yang kebal pada masalah kinerja staf; Tak terkecuali BPBD Kabupaten Ciamis. Topik penting dalam studi ini ialah kenyataan , meskipun ada harapan seluruh karyawan harus bisa meningkatkan kinerja mereka, namun ada banyak

tantangan, terutama dalam bidang kompetensi dan lingkungan kerja.

Berdasarkan data dari BPBD Kabupaten Ciamis, kinerja pegawai di BPBD Kabupaten Ciamis bervariasi setiap bulannya pada tahun 2025. Persentase pegawai yang sangat tinggi masuk dalam kategori "Sangat Baik" di sebagian besar tinjauan kinerja. Hal ini memerlihatkan sebagian besar pekerja telah mampu menjalankan fungsinya secara maksimal. Namun, peringkat "Baik" dan "Cukup Baik" tidak selalu sama, jadi memerlihatkan kinerjanya tidak konsisten. Proporsi item yang dikategorikan "Baik" naik dan turun. Sementara itu, angka pada kategori "Cukup Baik" juga mengalami fluktuasi; Fakta pekerja tertentu tidak mempertahankan tingkat kinerja yang tinggi secara konsisten meskipun kinerja secara keseluruhan kuat ialah indikasi dari situasi ini. Dipercayai sejumlah variabel, seperti kompetensi karyawan dan lingkungan kerja, berkontribusi pada variasi ini. Tingkat kinerja karyawan yang berbeda-beda bisa disebabkan oleh kompetensi yang tidak merata atau lingkungan kerja yang tidak mendukung.

Studi sebelumnya yang diaktualisasikan oleh (Nengsi & Ramadhanu, 2023) memerlihatkan meskipun lingkungan kerja ada keberpengaruhan signifikan pada kinerja pegawai, namun tidak demikian dengan pegawai berkompeten parsial. Pada saat yang sama, lingkungan kerja dan kompetensi mempunyai pengaruh yang cukup besar pada kinerja pegawai, namun hanya memberikan pengaruh 8,8 persen. Hal ini memerlihatkan beberapa variabel tambahan di luar cakupan model ini juga berdampak pada kinerja karyawan. Kompetensi belum tentu ada keberpengaruhan langsung pada kinerja pegawai, hal ini terlihat dari adanya perbedaan pengaruh faktor-faktor tersebut; diperlukan studi lebih lanjut untuk mengatasi perbedaan ini.

Para pekerja di BPBD Kabupaten Ciamis mengeluhkan penurunan produktivitas, dan temuan studi memerlihatkan sejumlah alasan yang berkontribusi pada masalah tersebut. Dari segi kompetensi, masih ada pekerja yang belum sepenuhnya terlatih dalam mempergunakan komputer dan perangkat TI lainnya secara maksimal, serta masih ada pekerja yang belum mendapatkan sertifikasi yang diperlukan. Ventilasi udara yang kurang memadai jadi menyebabkan sirkulasi udara tidak lancar menjadi satu diantara contoh bagaimana lingkungan kerja masih dinilai kurang nyaman. Selain itu, penerangan yang masuk ke area tersebut kurang memadai, dan banyak orang yang mempergunakan ruang kerja yang kecil, jadi terkesan sempit. Hambatan lain yang mengurangi produktivitas dalam pekerjaan ialah kurangnya komunikasi antar pekerja. Permasalahan

tersebut harus segera diselesaikan agar visi dan tujuan BPBD Kabupaten Ciamis tidak terhambat. Rangkuman ini menggugah rasa penasaran penulis untuk melanjutkan studi berjudul "Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada BPBD Kabupaten Ciamis".

2. KAJIAN TEORITIS

A. Kompetensi

Pekerja yang kompeten ialah pekerja yang bisa melaksanakan pekerjaannya dengan baik dengan memanfaatkan pengalaman dan pelatihan sebelumnya, mempertahankan sikap kerja yang sesuai, dan memenuhi tenggat waktu. Ketidakkonsistenan dalam pelatihan atau pengalaman karyawan bisa menyebabkan keterampilan mereka tidak selaras dan pada akhirnya menurunkan kinerja mereka dalam pekerjaan. Tingkat pendidikan setiap pekerja sangat penting karena memberikan manfaat bagi perusahaan dan pekerja (Amin, Garancang, & Abunawas, 2023).

Guna menjadi kompeten, seseorang harus memiliki informasi, kemampuan, dan pola pikir yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaannya pada tingkat kualitas yang diharapkan. Memiliki keterampilan yang diperlukan sangat penting untuk berbagai pekerjaan untuk melaksanakan strategi organisasi dan mencapai tujuannya. Kompetensi menjadi masalah utama karena memberikan landasan bagi organisasi untuk memanfaatkan sumber daya mereka yang terbatas secara efektif dan efisien (Hanaou, 2023).

B. Lingkungan Kerja

(Nabillah Caraka, 2024) mengemukakan, Lingkungan kerja ialah sesuatu yang dilingkungan para pekerja yang bisa jadi keberpengaruhan dirinya dalam menjalankan tugasnya seperti temperature, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. (Demang, 2023) menyebut, Lingkungan kerja ialah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang bisa jadi keberpengaruhan dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan seperti keberhasilan, musik, penerangan dan lain-lain.

Lingkungan kerja seseorang ialah lokasi fisik tempat mereka bekerja. Memperhatikan tempat kerja sangatlah penting karena lingkunganlah yang pada akhirnya menentukan kualitas hasil pekerjaan. Pekerjaan akan mudah dan menghasilkan temuan yang memenuhi atau melampaui harapan perusahaan dalam lingkungan kerja yang aman

dan menyenangkan (Sutisna, 2021).

C. Kinerja Pegawai

Sistem Manajemen Kinerja Pegawai Negeri Sipil yang didefinisikan dalam Peraturan Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2019 ialah suatu prosedur metodis yang meliputi sistem informasi kinerja, pemantauan dan pembinaan kinerja, evaluasi kinerja dengan tindak lanjut, serta perencanaan dan pelaksanaan kinerja. Berlandaskan (Andriani & Agustina, 2022), kinerja karyawan ialah perilaku yang dihasilkan pada tugas yang bisa diamati dan dievaluasi, dimana kinerja karyawan ialah konstribusi yang dibuat oleh seorang individu dalam pencapaian tujuan organisasi. Kinerja karyawan hanyalah temuan dari pola aksi yang diaktualisasikan untuk memenuhi tujuan sesuai dengan beberapa standar.

Kemanjuran ialah sejauh mana seorang individu atau tim dalam suatu organisasi mampu menjalankan misinya dengan cara yang patuh secara hukum dan etis, sekaligus memenuhi standar kuantitatif dan kualitatif yang ditetapkan oleh piagamnya. Apa yang sebut dengan "prestasi" atau "kinerja" sebenarnya hanyalah sebuah catatan temuan kerja dalam kurun waktu tertentu (Nurhandayani, 2022).

Berlandaskan (Sutisna, 2021) kinerja secara umum bisa diartikan, sebagai keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya bisa dipergunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya. Guna meningkatkan kinerja, sistem manajemen kinerja bertujuan untuk mengukurnya, mengevaluasinya, menghindari kinerja yang buruk, dan bekerja sama untuk menilai dan memperbaikinya. Selain itu, penting untuk dicatat manajemen kinerja memerlukan umpan balik dan komunikasi yang berkelanjutan manajer dan staf (Sutisna, 2021).

3. METODE PENELITIAN

Studi ini mempergunakan model studi kuantitatif. Sebanyak 32 pegawai yang bekerja di BPBD Kabupaten Ciamis akan menjadi populasi dalam studi ini. Studi ini mempergunakan Jenuh Sampling, kadang-kadang dikenal sebagai sensus, yang melibatkan pemilihan sampel dari seluruh populasi. Jenis data yang dipergunakan dalam studi ini ialah data primer yang bersumber dari pengamatan langsung di lapangan serta data sekunder seperti publikasi, makalah, dan database Kinerja Pegawai BPBD Kabupaten Ciamis. Metode pengumpulan informasi dari berbagai sumber untuk studi ini, yaitu kuesioner dan wawancara. Analisis data dilakukan melalui tahapan uji validitas, uji

realibilitas, uji asumsi klasik, alat analisis data, dan uji hipotesis.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Pengujian Data

Uji Validitas

Tabel 1 Ringkasan Uji Validitas pada Variabel Kompetensi Kerja (X1)

No. Item	r Hitung	r Tabel	Kriteria
X1.1	0,830	0,349	Valid
X1.2	0,760	0,349	Valid
X1.3	0,621	0,349	Valid
X1.4	0,761	0,349	Valid
X1.5	0,897	0,349	Valid
X1.6	0,888	0,349	Valid
X1.7	0,853	0,349	Valid
X1.8	0,791	0,349	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Pada tabel di atas bisa dilihat semua pernyataan dinyatakan valid, karena tingkat signifikansinya < 0,05 dan skor r hitung > 0,349. Artinya ada 8 (delapan) pernyataan untuk variabel Kompetensi Kerja yang dipergunakan sebagai instrument studi.

Tabel 2 Ringkasan Uji Validitas pada Variabel Lingkungan Kerja (X2)

No. Item	r Hitung	r Tabel	Kriteria
X2.1	0,788	0,349	Valid
X2.2	0,785	0,349	Valid
X2.3	0,888	0,349	Valid
X2.4	0,937	0,349	Valid
X2.5	0,860	0,349	Valid
X2.6	0,891	0,349	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Pada tabel di atas bisa dilihat semua pernyataan dinyatakan valid, karena tingkat signifikansinya < 0,05 dan skor r hitung > 0,349. Artinya ada 6 (enam) pernyataan untuk variabel Lingkungan Kerja yang dipergunakan sebagai instrument studi.

Tabel 3 Ringkasan Uji Validitas pada Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No. Item	r Hitung	r Tabel	Kriteria
Y1	0,728	0,349	Valid
Y2	0,875	0,349	Valid
Y3	0,829	0,349	Valid
Y4	0,828	0,349	Valid
Y5	0,885	0,349	Valid
Y6	0,635	0,349	Valid
Y7	0,909	0,349	Valid

Y8	0,880	0,349	Valid
Y9	0,866	0,349	Valid
Y10	0,840	0,349	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Pada tabel di atas bisa dilihat semua pernyataan dinyatakan valid, karena tingkat signifikansinya < 0,05 dan skor r hitung > 0,349. Artinya ada 10 (sepulih) pernyataan untuk variabel Kinerja Pegawai yang dipergunakan sebagai instrument studi yang dipergunakan dan memenuhi standar validitas dalam pengukuran kuesioner.

Uji Realibilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.919	8

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS

Gambar 1 Uji Realibilitas Variabel Kompentesi Kerja (X1)

Nilai reliabilitas untuk variabel Kompentesi Kerja (X1) yang didapat melalui perhitungan dengan mempergunakan model *Cronbach Alpha* 0,919. Hal ini memerlihatkan variabel Kompentesi *reliable*, karena reliabilitasnya > 0,60.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.926	6

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS

Gambar 2 Uji Realibilitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Nilai reliabilitas untuk variabel Lingkungan Kerja (X2) yang didapat melalui perhitungan dengan mempergunakan model *Cronbach Alpha* 0,926. Hal ini memerlihatkan variabel Lingkungan *reliable*, karena reliabilitasnya > 0,60

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.935	10

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS

Gambar 3 Uji Realibilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Nilai reliabilitas untuk variabel Kinerja Pegawai (Y) yang didapat melalui perhitungan dengan mempergunakan model *Cronbach Alpha* 0,935. Hal ini memerlihatkan variabel Kinerja *reliable*, karena reliabilitasnya > 0,60.

B. Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 4 Uji Normalitas

Variabel	N	Statistik Shapiro-Wilk	Sig.	Keterangan
Unstandardized Residual	32	0.955	0.198	Normal

Sumber: Hasil Pengolaha Data SPSS

Berlandaskantabel di atas memerlihatkan skor asymp. Sig 0,198 > 0,05 oleh karena itu bisa disimpulkan data tersebut terdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.281	4.411		1.197	.241		
	TOTAL_X1	.709	.157	.532	4.507	.000	.569	1.757
	TOTAL_X2	.551	.151	.431	3.654	.001	.569	1.757

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber: Hasil Pengolaha Data SPSS

Gambar 4 Uji Multikolinieritas

Temuan Pengujian dengan mempergunakan bantuan software SPSS menghasilkan skor VIF Kompentensi Kerja (X1) 1.757 < 10 dan Lingkungan Kerja X2 1.757 < 10 selain itu pada kolom Tolerance Kompentensi Kerja X1 (0,569 > 0,10) dan Lingkungan Kerja X2 (0,569 > 0,10).

Uji Heteroskedastisitas

Correlations

			TOTAL_X1	TOTAL_X2	Unstandardized Residual
Spearman's rho	TOTAL_X1	Correlation Coefficient	1.000	.584**	-.147
		Sig. (2-tailed)	.	.000	.423
		N	32	32	32
	TOTAL_X2	Correlation Coefficient	.584**	1.000	-.044
		Sig. (2-tailed)	.000	.	.812
		N	32	32	32
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	-.147	-.044	1.000
		Sig. (2-tailed)	.423	.812	.
		N	32	32	32

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

Sumber: Hasil Pengolaha Data SPSS

Gambar 5 Uji Heteroskedastisitas

Gambar di atas memerlihatkan skor sig variabel Kompetensi Kerja ialah 0,423 dan Lingkungan Kerja 0,812. Kedua skor tersebut melebihi batas sig 0,05, jadi bisa disimpulkan tidak ditemukan adanya heteroskedastisitas dalam model ini.

C. Pembahasan

Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	5.281	4.411		1.197	.241			
	TOTAL_X1	.709	.157	.532	4.507	.000	.815	.642	.401
	TOTAL_X2	.551	.151	.431	3.654	.001	.780	.561	.325

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber: Hasil Pengolaha Data SPSS

Gambar 6 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

BerlandaskanGambar di atas didapat persamaan regresi linear berganda :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 5{,}281 + 0{,}709X_1 + 0{,}551X_2 + e$$

Berlandaskanpersamaan regresi tersebut, jadi bisa dijelaskan :

1) Konstanta (a) 5,281 memerlihatkan apabila variabel Kompetensi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) dianggap bernilai 0 (konstan), jadi skor Kinerja Pegawai (Y) diperkirakan 5,281.
2) Variabel Kompetensi (X1) memiliki koefisien regresi 0,709 dengan arah hubungan positif pada Kinerja Pegawai (Y). Artinya, setiap peningkatan Kompetensi satu satuan akan meningkatkan Kinerja Pegawai 0,709 satuan, dengan asumsi variabel Lingkungan Kerja tetap atau konstan. Nilai sig 0,000 (< 0,05) memerlihatkan Kompetensi ada keberpengaruhan positif dan signifikan pada Kinerja Pegawai.
3) Variabel Lingkungan Kerja (X2) memiliki koefisien regresi 0,551 dengan arah hubungan positif pada Kinerja Pegawai (Y). Artinya, setiap peningkatan Lingkungan Kerja satu satuan akan meningkatkan Kinerja Pegawai 0,551 satuan, dengan asumsi variabel Kompetensi tetap atau konstan. Nilai sig 0,001 (< 0,05) memerlihatkan Lingkungan Kerja ada keberpengaruhan positif dan signifikan pada Kinerja Pegawai.

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.877[a]	.770	.754	2.57106

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

b. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber: Hasil Pengolaha Data SPSS

Gambar 7 Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Hasil Koefisien Determinasi

Kinerja Pegawai (Y) diketahui 0,877 bila Kompetensi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) diukur secara bersamaan. Angka ini masuk dalam kategori pergaulan sangat tinggi. Selain itu, skor korelasi yang positif memerlihatkan ketika lingkungan kerja dan tingkat kompetensi tinggi, jadi kinerja pegawai kemungkinan besar juga akan tinggi. Kinerja pegawai cenderung menurun seiring dengan menurunnya Kompetensi dan Lingkungan Kerja.

R Squared koefisien determinasinya 0,770 atau 77,0% berlandaskandata yang diolah dengan mempergunakan IBM SPSS Statistics versi 26. Hal ini memerlihatkan 77,0% varian Kinerja Karyawan (Y) bisa dijelaskan oleh Kompetensi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2). Motivasi intrinsik karyawan, kepemimpinan, budaya organisasi, tingkat gaji, tingkat kepuasan kerja, dan variabel lainnya menyumbang sisanya 23,0%.

Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Tabel 5 Hasil Uji Simultan (Uji-F)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	641.799	2	320.900	48.545	.000[b]
	Residual	191.701	29	6.610		
	Total	833.500	31			

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

b. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS

Temuan pengolahan data yang disajikan pada Tabel di atas dari IBM SPSS Statistics versi 26 memerlihatkan skor F 48,545 dan tingkat sig 0,000. Kami menerima Hipotesis Alternatif (Ha) dan menolak Hipotesis Null (Ho) karena skor sig ini kurang dari ambang batas sig 0,05 (0,000 < 0,05).

Jadi bisa dikatakan Kompetensi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) mempunyai

pengaruh yang signifikan dan positif pada Kinerja Pegawai (Y). Hal ini memerlihatkan kinerja karyawan secara keseluruhan bisa ditingkatkan dengan membina tenaga kerja yang lebih kompeten dan menyediakan lingkungan kerja yang mendukung. Sebaliknya, kinerja seringkali turun karena kompetensi pegawai menurun dan lingkungan kerja menjadi kurang membantu.

Studi seperti ini memerlihatkan lingkungan kerja yang positif dan kompetensi karyawan yang tinggi ialah hal yang beriringan dalam meningkatkan produktivitas. Karenanya, untuk memaksimalkan tujuan organisasi dan kinerja pegawai, organisasi harus terus meningkatkan kompetensi pegawai melalui pendidikan, pelatihan, dan pengembangan keterampilan serta menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan kondusif.

Pelatihan pemanfaatan teknologi informasi khususnya pengoperasian komputer, bantuan teknis dalam penyelesaian tugas, dan pemberian kesempatan kepada pegawai untuk mengikuti pendidikan, pelatihan, dan sertifikasi yang bisa meningkatkan kemampuan dan pengalaman kerja ialah contoh kegiatan yang relevan dengan kebutuhan pekerjaan dan bisa meningkatkan kompetensi pegawai. Hal ini penting karena masih ada pekerja yang belum mahir dalam mempergunakan TI, dan masih ada pekerja yang tidak memiliki sertifikasi yang diperlukan untuk menjalankan pekerjaannya.

Studi Kariyamin, Hamzah, dan Lantara (2020) menguatkan hasil studi ini dengan memerlihatkan kombinasi motivasi intrinsik, keterampilan berkaitan pekerjaan, dan kualitas lingkungan kerja berdampak signifikan pada produktivitas pekerjaan. Temuan ini menguatkan temuan studi di atas yang menemukan kinerja pegawai BPBD Kabupaten Ciamis dapat keberpengaruhan secara positif dan signifikan baik oleh kompetensi maupun kualitas lingkungan kerjanya.

Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Tabel 6 Hasil Uji Parsial

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	5.281	4.411		1.197	.241			
	TOTAL_X1	.709	.157	.532	4.507	.000	.815	.642	.401
	TOTAL_X2	.551	.151	.431	3.654	.001	.780	.561	.325

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS

BerlandaskanTabel di atas hasil pengujian SPSS versi 26, diketahui skor koefisien korelasi parsial Kompetensi (X1) pada Kinerja Pegawai (Y) 0,642. Nilai tersebut memerlihatkan adanya hubungan yang kuat dan positif Kompetensi pada Kinerja Pegawai. Artinya, semakin tinggi tingkat Kompetensi pegawai, jadi Kinerja Pegawai cenderung semakin meningkat, demikian pula sebaliknya.

Besarnya pengaruh Kompetensi (X1) pada Kinerja Pegawai (Y) secara parsial bisa dilihat dari skor koefisien korelasi parsial dengan cara mengkuadratkan skor Partial pada tabel Coefficients, ialah:

$(0{,}642)^2 \times 100\% = 41{,}22\%$

Karenanya, besarnya pengaruh Kompetensi pada Kinerja Pegawai secara parsial ialah 41,22%.

Dengan skor Sig 0,000, bisa diamati pengaruh Kompetensi (X1) pada Kinerja Karyawan (Y) sangat signifikan. Mengingat 0,000 < 0,05, jadi Hipotesis Alternatif (Ha) bisa diterima dan Hipotesis Nol (Ho) ditolak. Kompetensi ada keberpengaruhan secara positif dan signifikan pada kinerja karyawan.

Berlandaskantemuan ini, kompetensi ialah komponen kunci dalam meningkatkan produktivitas di tempat kerja. Karyawan yang menguasai bidangnya dengan baik dan memiliki sikap positif pada pekerjaannya cenderung mencapai hasil yang sangat baik. Selain itu, ketika karyawan memiliki tingkat kompetensi yang tepat, mereka bisa melaksanakan tugas dengan baik, memberikan layanan yang lebih unggul, serta membantu perusahaan mencapai tujuan-tujuannya.

Kemampuan mengoperasikan komputer dan teknologi informasi lainnya untuk menunjang pelaksanaan pekerjaan, pemahaman serta kepatuhan pada prosedur dalam menjalankan tugas, dan penguasaan keterampilan yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan ialah beberapa contoh bagaimana karyawan bisa memerlihatkan kompetensinya. Bergantung pada spesifikasi jabatan, upaya lain untuk meningkatkan kompetensi bisa mencakup pendidikan formal, pelatihan, bantuan teknis, dan sertifikasi. Lebih lanjut, karyawan yang memiliki pengalaman lebih luas di bidangnya akan lebih siap dalam menghadapi berbagai tantangan yang muncul selama pelaksanaan pekerjaan. Karenanya, kapasitas seorang karyawan untuk menjalankan tugasnya secara optimal berbanding lurus dengan tingkat kompetensi yang dimilikinya.

Temuan ini sejalan dengan hasil studi Yurni Hanaou (2023), yang memerlihatkan

kompetensi ada keberpengaruhan signifikan pada kinerja di Kantor BPBD Kabupaten Alor. Keselarasan temuan ini menegaskan kompetensi ialah faktor yang berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan dalam organisasi pemerintahan, termasuk di BPBD.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Tabel 7 Hasil Uji Parsial

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Correlations		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	5.281	4.411		1.197	.241			
	TOTAL_X1	.709	.157	.532	4.507	.000	.815	.642	.401
	TOTAL_X2	.551	.151	.431	3.654	.001	.780	.561	.325

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS

Lingkungan Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) mempunyai skor koefisien korelasi parsial 0,561 berlandaskantabel di atas temuan pengujian SPSS versi 26. Angka ini memerlihatkan korelasi tempat kerja dan produktivitas sangat tinggi. Hal ini memerlihatkan pekerja akan lebih produktif ketika kondisi kerja mereka baik, dan hal sebaliknya juga terjadi.

Mengkuadratkan skor Parsial pada tabel Koefisien memberikan skor koefisien korelasi parsial yang ialah indikator yang baik berkaitan sejauh mana Lingkungan Kerja (X2) jadi keberpengaruhan Kinerja Karyawan (Y):

$(0{,}561)^2 \times 100\% = 31{,}47\%$

Karenanya, besarnya pengaruh Lingkungan Kerja pada Kinerja Pegawai secara parsial ialah 31,47%.

Dengan skor Sig 0,001 bisa diketahui Lingkungan Kerja (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan pada Kinerja Karyawan (Y). Karena 0,001 lebih kecil dari 0,05, jadi boleh menerima Hipotesis Alternatif (Ha) dan menolak Hipotesis Nol (Ho). Karenanya, lingkungan kerja memang ada keberpengaruhan pada kinerja karyawan, namun hanya sedikit saja.

Berlandaskantemuan ini, jelas lingkungan kerja yang menyenangkan, aman, dan kondusif bisa memberikan manfaat besar bagi motivasi, fokus, dan hasil kerja karyawan. Selain menyediakan tempat kerja yang aman dan sehat, tempat kerja yang ideal bisa menginspirasi para penghuninya untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaannya dan memenuhi atau melampaui semua sasaran kinerja.

Sirkulasi udara yang baik, penerangan yang cukup, menjaga kebersihan area kerja, dan memberikan ruang yang cukup bagi pekerja untuk melaksanakan pekerjaannya dengan nyaman ialah contoh upaya yang bisa diaktualisasikan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Selain itu, pekerja perlu merasa aman di lingkungan kerja mereka, yang hanya bisa dicapai dengan langkah-langkah keamanan yang tepat. Guna menciptakan tempat kerja yang damai dan produktif, penting juga untuk memprioritaskan jalur komunikasi terbuka dan hubungan positif antar pekerja. Pekerja harus merasa lebih nyaman, bisa lebih fokus pada tugas mereka, dan menghasilkan hasil keseluruhan yang lebih baik dalam lingkungan seperti itu.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berlandaskanhasil studi, diketahui Kompetensi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara simultan ada keberpengaruhan positif dan signifikan pada Kinerja Pegawai (Y) BPBD Kabupaten Ciamis. Hal ini berarti semakin baik Kompetensi dan Lingkungan Kerja Pegawai BPBD Kabupaten Ciamis jadi akan semakin baik pula Kinerja Pegawai BPBD Kabupaten Ciamis. Kompetensi (X1) secara parsial ada keberpengaruhan positif dan signifikan pada Kinerja Pegawai (Y) BPBD Kabupaten Ciamis. Hal ini memerlihatkan semakin baik kompetensi yang dimiliki pegawai, baik dari aspek pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan dalam melaksanakan tugas, jadi akan semakin meningkatkan kinerja pegawai. Dengan adanya kompetensi yang baik, pegawai bisa melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal. Lingkungan Kerja (X2) secara parsial ada keberpengaruhan positif dan signifikan pada Kinerja Pegawai (Y) BPBD Kabupaten Ciamis. Hal ini berarti semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan pegawai, jadi akan semakin meningkatkan kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif bisa mendukung pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal.

DAFTAR REFERENSI

Amin, N. F., Garancang, S., & Abunawas, K. (2023). Konsep Umum Populasi dan Sampel Dalam Penelitian. *Jurnal Kajian Islam Kontemporer*, *14*(1), 15–31.

Andriani, R., & Agustina, T. (2022). Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Kuala Mina Persada). *Jurnal Administrasi Bisnis*, *2*(1), 7.

Astuti, R. Y., Taqiyuddin, A. H., Triswijaya, B. K., Raharjo, D. S., Aditya, D. H., Romdhoni, L., … Iqbal, R. M. (2021). *Manajemen Kinerja*. CV. Nata Karya.

Demang, Y. A. M. (2023). Analisis Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, *9*(17), 962–976. https://doi.org/https://doi.org/10.5281/zenodo.8395295

Ganyang, M. T. (2018). Manajemen Sumber Daya Manuasia Konsep Dan Realita. *MEDIA*.

Hanaou, Y. (2023). Analisis Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, *9*(17), 949–961. https://doi.org/https://doi.org/https://doi.org/10.5281/zenodo.8395288

Harpianna, N., Halim, A., & Rasyid, R. A. (2023). Pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, *20*(4), 693–699.

Nengsi, N. S. W. N., & Ramadhanu, A. (2023). Pengaruh Kompetensi Pegawai dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Bappeda. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, *7*, 1104–1110.

Nurhandayani, A. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja*. *1*(2), 2962–9136. Retrieved from https://jurnal.smartindo.org/index.php/ekobil

Sriwahyuni, A., Sukmawati, & Syahnur, M. H. (2025). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor DPRD Provinsi Sulawesi Selatan. *Center of Economic Student Journal*, *8*(4), 2621–8186. https://doi.org/https://doi.org/10.56750/qaf36d56

Sutisna, A. J. (2021). Ade Jaya Sutisna/Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja. *The Asia Pacific Journal Of Management Studies*, *8*(3), 175–186.