

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) UPDK PEKANBARU

Jesika Aprillia Ningsi¹; Suryalena²

Universitas Riau
Jln. Kampus Bina Widya KM. 12,5, Simpang Baru
E-mail : jesika.aprillia5534@student.unri.ac.id (Koresponding)

Submit: 1 Oktober 2024

Review: 7 Oktober 2024

Publish: 26 Oktober 2024

Abstract: This research aims to determine and analyze the influence of the work environment and competence on employee performance at PT. PLN (Persero) UPDK Pekanbaru. This study had 48 respondents who were total employees at PT. PLN (Persero) UPDK Pekanbaru. This research uses a Census sampling technique or Total Sampling. This research uses validity tests, reliability tests, normality tests, multicollinearity tests, heteroscedasticity tests, multiple linear regression, t tests, F tests, and coefficient of determination tests (R²). The results of this research show that the work environment and competence have a significant effect on employee performance at PT PLN (Persero) UPDK Pekanbaru.

Keywords: *Work environment, competency, employee performance*

Di era modern seperti sekarang, permasalahan Sumber Daya Manusia masih menjadi sorotan karena mencakup peran strategis untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut Dewi, (2019) mengelola sumber daya manusia sama pentingnya dengan menjaga perusahaan berjalan optimal. Hal ini karena apabila dibandingkan dengan teknologi, sumber daya manusia memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya. Sehingga meski teknologi sudah maju, perkembangan informasi, tersedianya modal dan bahan memadai, apabila perusahaan bergerak tanpa sumber daya manusia yang kompeten maka sulit untuk mencapai tujuan (Sutrisno, 2011).

Setiap perusahaan tentu memiliki tujuan yang berbeda, untuk itu cara perusahaan dalam mengoptimalkan potensi karyawannya juga berbeda (Rivai, 2005). Proses pengembangan karyawan juga dianggap sebagai *starting point* yang berfokus pada keinginan perusahaan untuk meningkatkan dan mengembangkan *skills, knowledge, dan ability* individu sesuai dengan kebutuhan masa kini maupun masa mendatang. Sementara Alexandro Hutagalung, (2022) justru menemukan perlu

adanya keselarasan antara kompetensi, motivasi, dan lingkungan kerja untuk mencapai kinerja perusahaan yang optimal.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja individu dalam periode tertentu, yang diukur dari pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan (Siagian dkk., 2018). Untuk memastikan pengelolaan perusahaan berjalan lancar, dibutuhkan karyawan yang andal, terampil, dan berpengetahuan tinggi, serta upaya untuk terus meningkatkan kinerja perusahaan (Riyanto dkk., 2020).

Perusahaan Listrik Negara (PLN) adalah BUMN yang mengelola kelistrikan di Indonesia. Sejarah kelistrikan dimulai pada akhir abad ke-19 dengan pendirian pembangkit oleh perusahaan Belanda. Beberapa perusahaan swasta juga muncul untuk mengelola sektor ini.

PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkitan Pekanbaru merupakan salah satu unit pelaksana di lingkungan PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Utara (PLN UIKSBU) dan beralamat di Jl. Tanjung Datuk No. 74 Kelurahan Tanjung Rhu Kecamatan Lima Puluh Kota Pekanbaru Provinsi Riau.

Sebagai perusahaan pendistribusian listrik, tentu PT PLN UPKD Pekanbaru memerlukan banyak karyawan guna mencapai kinerja yang direncanakan. Tidak hanya itu, karyawan juga dibutuhkan untuk mendistribusikan listrik secara merata sehingga tercapai kepuasan konsumen. Jumlah karyawan di kantor PT PLN (Persero) Pekanbaru tahun 2023 dapat dilihat pada Tabel .

Tabel 1 Jumlah Karyawan Tiap Bagian dan Unit

NO	Bagian/unit	Jumlah Karyawan
1.	Enjiniring	11
2.	Operasi dan Pemeliharaan	23
3.	Pelaksanaan Pengadaan	5
4.	Kesehatan dan Keselamatan Kerja	7
5.	Lingkungan	5
6.	Manajemen Resiko	3
Jumlah		54

Sumber : PT PLN (Persero) UPDK Pkanbaru 2023

Berdasarkan Tabel 1, PT PLN (Persero) UPDK Pekanbaru memiliki struktur karyawan yang kompleks. Departemen Operasi dan Pemeliharaan memiliki jumlah karyawan dua kali lipat dibandingkan unit lain, menunjukkan fokus utama perusahaan pada operasional di lapangan. Bagian lain seperti Enjiniring, Kesehatan dan Keselamatan Kerja, serta Manajemen Risiko berperan mendukung kinerja lapangan.

Perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang sesuai untuk meningkatkan kinerja karyawan. Farizki (2017) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang sesuai berdampak jangka panjang, memungkinkan karyawan bekerja secara optimal dan nyaman. Lingkungan yang baik meningkatkan kepuasan dan semangat kerja, sedangkan pengabaian lingkungan kerja dapat menurunkan semangat dan kualitas kerja (Suprayitno dan Sukir, 2017).

Basuki dan Susilowati (2005) menjelaskan bahwa lingkungan kerja meliputi semua faktor yang mempengaruhi individu dalam menjalankan aktivitas. Kondisi yang aman dan sehat berkontribusi pada semangat kerja. Siagian (2006) mencatat beberapa aspek penting untuk menciptakan lingkungan kerja optimal, antara lain: (1) bangunan tempat kerja, (2) ruang kerja yang luas, (3)

ventilasi yang baik, (4) tempat ibadah, dan (5) sarana transportasi untuk karyawan. Memenuhi komponen fisik dan non-fisik tersebut penting untuk efektivitas kinerja karyawan, sebagaimana dijelaskan dalam Tabel 2. Tabel 2 Data Fasilitas pada PT.PLN UPDK Pekanbaru

NO.	Nama Barang	Jumlah (Unit)	kondisi
1.	Mobil Dinas	3	Cukup baik
2.	Body Harnes	25	Baik
3.	Helm Sefty	25	Baik
4.	Sarung tangan 5000 kv, dan sarung tangan tegangan rendah	20	Cukup baik
5.	Kacamata UV	15	Baik
6.	Tangga lipat	4	Cukup baik

Sumber: PT PLN (Persero) UPDK Pekanbaru 2023

Tabel 2 menunjukkan lingkungan kerja fisik di kantor PT PLN (Persero) UPDK Pekanbaru yang mendukung aktivitas karyawan. Lingkungan kerja yang baik berperan penting dalam keberhasilan pelaksanaan pekerjaan. PT PLN menyadari hal ini dan menyediakan fasilitas yang memudahkan operasional di lapangan.

Fasilitas yang tersedia meliputi (1) Mobil Dinas, (2) Body Harness, (3) Helm Safety, (4) Sarung tangan 5000 kV dan sarung tangan tegangan rendah, (5) Kacamata UV, dan (6) Tangga Lipat. Meskipun fasilitas ini sudah memadai, ketersediaan mobil dinas masih terbatas dan jumlah kacamata UV kurang, yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan efektivitas kerja karyawan.

Meskipun demikian dalam dunia kerja, ada banyak faktor yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan dalam menjalankan tanggung jawabnya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ada yang berasal dari internal dan eksternal perusahaan. Faktor internal dapat berasal dari diri karyawan itu sendiri, sementara faktor eskternal berasal dari lingkungan sekitar perusahaan. Selain lingkungan kerja, kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh kompetensi (Wahyuni & Budiono, 2022).

Kompetensi didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk melaksanakan pekerjaan dengan benar, yang didasarkan pada pengetahuan dan keahlian (Emon dkk,

2017:140). Temuan Rachmaniza (2020) menunjukkan bahwa kompetensi berkaitan dengan karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan sebab-akibat dengan kinerja yang efektif di tempat kerja. Ini berarti kompetensi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja dalam berbagai situasi pekerjaan.

Untuk memenuhi kompetensi karyawan, PT PLN (Persero) UPDK Pekanbaru memperhatikan tingkat pendidikan karyawan dalam proses penerimaan. Menurut Good (2006), tingkat pendidikan mencerminkan perkembangan individu dalam sikap dan perilaku yang berlaku di masyarakat. Karyawan dengan pengetahuan dan keterampilan tinggi harus dimanfaatkan secara maksimal oleh perusahaan, karena tingkat pendidikan menjadi faktor penting dalam menunjang efektivitas kinerja.

Data pendidikan karyawan PT PLN (Persero) UPDK Pekanbaru tahun 2023 akan memberikan gambaran mengenai latar belakang pendidikan karyawan dan bagaimana hal ini berkontribusi terhadap kinerja keseluruhan di perusahaan. Data ini sangat penting untuk menganalisis hubungan antara pendidikan, kompetensi, dan kinerja karyawan.

Tabel 3 Tingkat Pendidikan Karyawan PT.PLN (Persero) UPDK Pekanbaru tahun 2023

NO	Jabatan	Pendidikan				Jumlah pegawai
		SLTA	D1	D3	S1	
1.	Enjiniring	1	1	6	3	11
2.	Operasi dan Pemeliharaan	4	4	7	8	23
3.	Pelaksanaan dan Pengadaan	-	1	3	1	5
4.	Kesehatan dan keselamatan kerja	-	-	1	2	3
5.	Lingkungan	1	-	1	1	3
6.	Manajemen resiko	-	-	-	3	3

Sumber: PT PLN (Persero) UPDK Pekanbaru 2023

Berdasarkan Tabel 3 PT PLN (Persero) UPDK Pekanbaru kompetensi karyawan ditunjukkan dengan memperkerjakan karyawan yang memiliki kualifikasi tinggi. Hal ini terlihat dari data karyawan sepanjang tahun 2023 yang didominasi oleh lulusan sarjana, D3, D1, Kemudian beberapa karyawan yang berlatar bela pedndidikan SMA. Tingginya tingkat pendidikan karyawan menunjukkan bahwa PT PLN Persero UPDK Pekanbaru menyadari

pentingnya kompetensi dalam mendukung pencapaian kinerja perusahaan. Namun pada kenyataannya tidak semua karyawan memiliki kinerja yang baik dan masih ada karyawan yang memiliki kinerja yang diluar ekspetasi perusahaan. Penurunan kinerja karyawan justru terlihat dari daftar kehadiran karyawan perusahaaa, dimana semakin tinggi tingkat absensi maka akan mempengaruhi rendahnya kinerja karyawan. Tabel 4 Absensi Pada Karyawan PT.PLN (Persero) UPDK Pekanbaru Tahun 2023

Bulan	Absensi		Total absen
	Izin	Alpha	
Januari	4	2	6
Februari	6	1	7
Maret	3	5	8
April	5	2	7
Mei	8	-	8
Juni	5	3	8
Juli	8	-	8
Agustus	5	3	8
September	5	2	7
Oktober	7	1	8
November	2	-	2
Desember	2	2	8

Sumber: PT PLN (Persero) UPDK Pekanbaru 2023

Flippo (2001) juga meyakini bahwa masalah kepegawaian dapat dipengaruhi oleh tingginya tingkat absensi dan keterlambatan pada jam kerja. Jika di suatu perusahaan tingkat absensinya tinggi kemungkinan kinerja karyawan juga rendah karna target perusahaan sulit tercapai. Tingginya tingkat absensi mengakibatkan banyak kegiatan di perusahaan menjadi terhambat dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan. Sementara apabila dilihat dari masa kerja karyawan, komposisi karyawan masih didominasi oleh karyawan dengan masa kerja diatas 6 tahun sebagaimana dalam Tabel 5.

Tabel 5 Masa Kerja Karyawan PT.PLN (Persero) UPDK Pekanbaru 2023

Masa Kerja	
Tahun	Jumlah
<6 tahun	12
6 - 10 Tahun	15
>6 Tahun	36

Sumber: PT PLN (Persero) UPDK Pekanbaru 2023

Apabila dilihat dari Tabel 5, komposisi karyawan yang bekerja di PT

PLN UPGK Pekanbaru cukup ideal karena didominasi oleh karyawan yang sudah bekerja lebih dari 6 tahun. Pada tahap ini, karyawan diharapkan telah memiliki pemahaman yang komprehensif tentang budaya kerja, nilai-nilai perusahaan, dan standar kinerja yang ditetapkan, termasuk absensi. Selain masalah pribadi, tingginya absensi dapat menunjukkan adanya potensi penurunan motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan.

Meskipun demikian PT PLN (Persero) UPGK Pekanbaru tetap mendukung pengembangan kompetensi atau pengetahuan (*knowledge*) karyawan dengan memberi kesempatan karyawan untuk mengikuti sertifikasi. Uji kompetensi merupakan salah satu upaya yang dilakukan oleh PT PLN (Persero) UPGK Pekanbaru untuk mengetahui dan meningkatkan kompetensi pada karyawannya, Karyawan yang memiliki tingkat pengetahuan dan keterampilan tinggi harus dapat dimanfaatkan maksimal oleh perusahaan. Kemampuan yang didapat melalui sebuah pelatihan akan menjadi nilai tambah bagi karyawan guna menunjang peningkatan kerjanya.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan juga membuka kesempatan uji kompetensi. Kompetensi yang dimiliki karyawan harus sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan dalam bidang tersebut. Uji Kompetensi karyawan PT PLN (Persero) UPGK Pekanbaru dapat dilihat pada tabel 6.

Tabel 6 Jumlah Karyawan yang memiliki sertifikat pelatihan pada PT.PLN (Persero) UPGK Pekanbaru

NO.	Tahun	Jumlah Pegawai	Pegawai Tersertifikasi	Pegawai Belum Tersertifikasi
1.	2019	53	25	28
2.	2020	48	18	30
3.	2021	50	11	39
4.	2022	56	13	43
5.	2023	48	16	32

Sumber: PT PLN (Persero) UPGK Pekanbaru 2023

Berdasarkan tabel, karyawan yang memiliki sertifikasi kompetensi diperoleh melalui pelatihan yang diadakan oleh perusahaan, sesuai dengan Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2009. Petugas Teknisi Listrik wajib memiliki sertifikasi yang harus

diperbaharui setiap lima tahun. Sertifikasi ini mencerminkan komitmen perusahaan dalam meningkatkan kompetensi karyawan. Namun, perkembangan sertifikasi yang tidak merata setiap tahun perlu dikaji lebih lanjut untuk mengidentifikasi penyebabnya.

Di PT PLN (Persero) UPGK Pekanbaru, terdapat fluktuasi dalam jumlah karyawan yang bersertifikasi kompetensi setiap tahun. Kebutuhan akan sumber daya manusia yang berkompeten sangat penting untuk memastikan pasokan listrik yang aman, handal, efektif, dan efisien.

Penempatan karyawan pada jabatan tertentu harus memenuhi syarat yang ditetapkan perusahaan, termasuk pendidikan terakhir dan riwayat jabatan sebelumnya. Spesifikasi jabatan di PT PLN (Persero) UPGK Pekanbaru dapat dijelaskan lebih lanjut.

4o mini

Tabel 7 Spesifikasi Jabatan pada PT.PLN (PERSERO) UPGK Pekanbaru

NO.	Jabatan	Spesifikasi Jabatan
1.	Enjiniring	- Minimal S1 - Bersertifikasi kompetensi - Mengikuti uji kompetensi
2.	Operasi dan Pemeliharaan	- SLTA, D1, D3 - Bersertifikasi kompetensi - Basic (fungsional V-VII)
3.	Pelaksanaan Pengadaan	- D3, S1 - Bersertifikasi Kompetensi - Spesific (Fungsional III-IV)
4.	Kesehatan dan Keselamatan Kerja	- SLTA, D1, D3 - Bersertifikasi Kompetensi - Basic (Fungsional V-VI)
5.	Lingkungan	- D1, D3, S1 - Bersertifikasi Kompetensi - Mengikuti uji kompetensi
6.	Manajemen Resiko	- Minimal S1 - System (structural) - Bersertifikasi kompetensi - Mengikuti uji kompetensi

Sumber: PT PLN (PERSERO) UPGK Pekanbaru 2023

Kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah

diberikan. Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya.

Peningkatan pengetahuan melalui uji kompetensi juga dapat membantu menciptakan kualitas pelayanan yang baik untuk masyarakat dan mewujudkan tujuan organisasi pada perusahaan. Tetapi ternyata masih banyak ditemukan karyawan yang belum melakukan tugasnya dengan baik dan juga belum sepenuhnya memberikan pelayanan yang sesuai. Hal ini dapat dilihat dari capaian target dan realisasi program kerja PT PLN (Persero) UPDK Pekanbaru 2019-2023 pada tabel 7.

Tabel 8 Target dan Realisasi Program Kerja PT.PLN (Persero) UPDK Pekanbaru 2019-2023

No.	Tahun	Target (KWh)	Realisasi (KWh)	Presentasi
1.	2019	900.457.133	772.080.515	85,7%
2.	2020	865.200.721	752.080.515	86,95%
3.	2021	970.853.642	738.254.600	75,57%
4.	2022	788.435.857	720.781.825	91,43%
5.	2023	920.654.200	800.885.500	86,93%

Sumber: PT PLN (Persero) UPDK Pekanbaru 2024

Berdasarkan tabel yang disajikan, PT PLN (Persero) UPDK Pekanbaru belum mencapai target kinerja selama lima tahun terakhir (2019-2023). Pencapaian tertinggi terjadi pada tahun 2022 dengan 91,43%, tetapi masih di bawah target. Pada tahun 2023, pencapaian turun menjadi 86,93%, menunjukkan fluktuasi dengan titik terendah di tahun 2021. Inkonsistensi dalam pencapaian kinerja ini mencerminkan kurangnya strategi yang konsisten untuk meningkatkan kinerja, terutama terkait sumber daya manusia. Hal ini berpotensi menghambat penyediaan layanan listrik berkualitas, menurunkan citra perusahaan, dan merugikan secara finansial. Oleh karena itu, pemahaman yang lebih baik tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sangat penting untuk merumuskan strategi peningkatan.

Berdasarkan tinjauan lapangan, terdapat dua permasalahan utama di PT PLN (Persero) UPDK Pekanbaru: (1) rendahnya komitmen karyawan, yang terlihat dari tingginya absensi

dan data kehadiran yang tidak terekam, dan (2) inkonsistensi dalam pencapaian target kinerja. Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, yang dilakukan pada PT. PLN (PERSERO) Unit Pelaksana Pengendalian Pembangunan (UPDK), bertempat di jalan Jl. Tanjung Datuk No.74 Kota Pekanbaru. Dengan populasi pada penelitian ini adalah karyawan yang ada di PT. PLN (Persero) UPDK Pekanbaru yang berjumlah 48 orang.

HASIL

Pengujian uji validitas dengan menggunakan *software* SPSS 25. Berikut hasil uji validitas pada penelitian ini.

Tabel 10 Uji Validitas

Variabel		Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Lingkungan Kerja (X1)	Pernyataan 1	11,44	8,890	,732	,837
	Pernyataan 2	12,04	8,466	,824	,793
	Pernyataan 3	11,56	10,719	,666	,857
	Pernyataan 4	11,15	11,446	,740	,843
Kompetensi (X2)	Pernyataan 1	19,42	9,142	,461	,797
	Pernyataan 2	20,13	8,622	,636	,754
	Pernyataan 3	19,52	8,553	,639	,753
	Pernyataan 4	19,35	8,531	,630	,755
	Pernyataan 5	19,19	9,475	,572	,772
	Pernyataan 6	19,27	9,606	,440	,798
Kinerja (Y)	Pernyataan 1	15,92	9,993	,671	,780
	Pernyataan 2	16,17	10,227	,612	,796
	Pernyataan 3	16,50	11,149	,711	,775
	Pernyataan 4	16,04	11,445	,603	,795
	Pernyataan 5	15,94	12,017	,550	,806
	Pernyataan 6	16,31	12,815	,450	,823

Sumber: Data Output SPSS, 2024

Terdapat 4 item pernyataan pada variabel lingkungan kerja, 6 item pada variabel kompetensi, dan 6 item pada variabel kinerja yang memiliki nilai corrected item-total correlation di atas rtabel ($>$, 0,30), sehingga semua item tersebut dinyatakan valid.

Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan melihat cronbach alpha, apabila nilai cronbach alpha lebih besar dari 0,600 maka instrumen penelitian dikatakan reliabel. Berikut hasil uji reliabilitas pada penelitian ini.

Tabel 11 Hasil Uji Reliabilitas Reliability Statistics

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Lingkungan Kerja (X1)	,871	4
Kompetensi (X2)	,803	6

Kinerja 1 (Y)	,825	6
---------------	------	---

Sumber : Data Olahan SPSS, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa seluruh indikator variabel lingkungan kerja, kompetensi, dan kinerja memiliki nilai *cronbach alpha* lebih besar dari ($>0,600$) sehingga seluruh indikator yang digunakan reliabel.

Uji normalitas untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidaknya dapat dilihat pada tabel kolmogorov smirnov Z dengan nilai signifikasi $>0,05$. Berikut hasil uji normalitas pada penelitian ini

Tabel 12 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Unstandardized		
<u>Residual</u>		
N		48
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,43200827
Most Extreme Differences	Absolute	,098
	Positive	,048
	Negative	-,098
Test Statistic		,098
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data Olahan SPSS, 2024

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa hasil uji normalitas normal, karena memiliki nilai signifikasi $> 0,05$ yang artinya data residual berdistribusi normal karna nilai signifikasinya lebih besar dari 0,05. Dari hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa semua data berdistribusi normal.

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Suatu model regresi dinyatakan bebas dari multikolinearitas adalah jika nilai *Tolerance* $>0,1$ dan nilai VIF < 10 seperti terlihat pada tabel berikut:

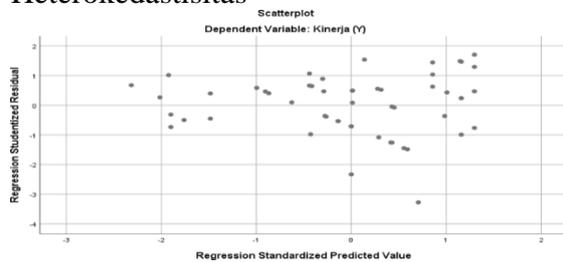
Tabel 13 Hasil Uji Multikolinearitas Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF	
1	(Constant)	2,648	2,510			1,054	,297		
	Lingkungan Kerja	,460	,132	,477	3,483	,001	,448	2,234	
	Kompetensi	,413	,154	,388	2,687	,010	,448	2,234	

Sumber : Data Olahan SPSS, 2024

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai tolerance untuk lingkungan kerja dan kompetensi masing-masing adalah 0,448, yang lebih besar dari 0,1, serta nilai VIF untuk kedua variabel tersebut adalah 2,234, yang kurang dari 10. Ini menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas antara variabel-variabel tersebut.

Hasil uji heteroskedastisitas dapat diperiksa melalui grafik plot (scatterplot) antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dan residual (RESID). Jika grafik menunjukkan pola yang melebar dan kemudian menyempit, atau pola bergelombang, maka dapat disimpulkan bahwa telah terjadi heteroskedastisitas. Gambar 2 Grafik Hasil Uji Asumsi Klasik Heterokedastisitas



Sumber : Data Olahan SPSS, 2024

Berdasarkan gambar diatas diketahui bahwa titik-titik residual menyebar secara acak diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heterokedastisitas dan model regresi layak digunakan.

Untuk mengetahui pengaruh antara lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UPDK Pekanbaru dengan menggunakan analisis statistik dengan regresi linear berganda. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 14 Hasil Uji Regresi Linear Berganda Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,646	2,510		1,054	,297
	Lingkungan Kerja	,460	,132	,477	3,483	,001
	Kompetensi	,413	,154	,388	2,687	,010

Sumber : Data Olahan SPSS, 2024

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai konstanta (a) sebesar 2,646 dan nilai koefisien variabel lingkungan kerja (bX1) sebesar 0,460 dan nilai koefisien variabel kompetensi (bX2) sebesar 0,413. Maka diperoleh model regresi linear berganda untuk penelitian ini adalah sebagai berikut.

$$Y = a + bX1 + bX2 + \varepsilon$$

Keterangan :

Y = Kinerja

a = Konstanta

b = Koefisien refresi

X1 = Lingkungan Kerja

X2 = Kompetensi

ε = Epsilon atau variabel yang tidak diteliti

Dari persamaan regresi linear berganda diatas dapat disimpulkan jika lingkungan kerja meningkat sebesar 0,460 maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UPTD Pekanbaru sebesar 2,646 secara konstan. Dan apabila kompetensi secara konstan. meningkat sebesar 0,413 maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT PLN (Persero) UPTD Pekanbaru sebesar 2,646 secara konstan.

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependennya. Nilai R^2 yang mendekati satu berarti variabel-variabel independennya memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen dalam angka persentase. Hasil perhitungan koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 15 Hasil Uji Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,789 ^a	,623	,606	2,485

Sumber : Data Olahan SPSS, 2024

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai R Square adalah sebesar 0,623

yang artinya lingkungan kerja dan kompetensi memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UPTD Pekanbaru sebesar 62,3%, sedangkan sisanya yaitu 37,7 dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti seperti disiplin kerja, kepuasan kerja, semangat kerja, komitmen organisasi dsb.

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependennya. untuk mencari F_{tabel} digunakan rumus berikut.

$$F_{tabel} = df1 : df2$$

$$df1 = k = 2$$

$$df2 = n - k - 1$$

maka,

$$df1 = 2$$

$$df2 = 48 - 1 - 1 = 45$$

Keterangan :

df = Derajat kebebasan

n = Jumlah responden

k = Jumlah variabel bebas dengan taraf signifikasi 0,05 Maka F_{tabel} dapat diperoleh yaitu 3.20

Adapun hasil uji f dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

Tabel 16 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	459,261	2	229,630	37,172	,000 ^b
	Residual	277,989	45	6,178		
	Total	737,250	47			

a. *Dependent Variable: Kinerja*

b. *Predictors: (Constant), Kompetensi, Lingkungan Kerja*

Sumber : Data Olahan SPSS, 2024

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa hasil pengujian bersama-sama antara variabel lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. Dapat dilihat bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $37,172 > 3.20$ dengan nilai signifikasi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian. Hal diterima dan H_0 ditolak. Dari hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang berbunyi "Diduga bahwa lingkungan kerja dan kompetensi mempunyai pengaruh signifikan

terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UPGK Pekanbaru” dapat diterima.

PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (PERSERO) UPGK Pekanbaru. Menurut Fillipi (2003), lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan serta mempengaruhi sikap emosional mereka.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki t hitung 7,689, yang lebih besar dari t tabel, dengan signifikansi 0,00, yang berarti hipotesis diterima. Lingkungan kerja yang baik sangat penting karena berpengaruh langsung pada kinerja karyawan, sedangkan lingkungan yang buruk dapat menurunkan kinerja. Penelitian sebelumnya oleh Muhamad Agus Teguh Herlambang dkk (2022) juga menunjukkan pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Terdapat kesamaan dan perbedaan antara penelitian ini dan penelitian sebelumnya. Keduanya mengidentifikasi variabel yang sama, yaitu lingkungan kerja, dan menemukan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian sebelumnya hanya menggunakan satu variabel, sementara penelitian ini mempertimbangkan dua variabel. Selain itu, terdapat perbedaan dalam metode, jumlah responden, populasi, dan lokasi penelitian.

Hasil penelitian di PT. PLN (Persero) UPGK Pekanbaru menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik, baik fisik maupun non-fisik, dapat meningkatkan kinerja. Namun, indikator fasilitas mendapatkan perhatian lebih, dengan karyawan merasa fasilitas yang ada perlu ditambah agar lebih memadai.

Dimensi yang paling tinggi adalah kerjasama antar karyawan dalam variabel lingkungan kerja non-fisik. Pemimpin berhasil mendorong kerjasama tim, yang memperkuat komunikasi, koordinasi, dan

pengambilan keputusan. Kerjasama yang harmonis menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dan meningkatkan kepuasan serta kesejahteraan karyawan.

Menurut Sedarmayanti (2017), kompetensi terkait dengan kemampuan yang diterapkan untuk mencapai kinerja maksimal. Kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja dalam pekerjaan.

Hasil penelitian yang dilaksanakan menunjukkan bahwa Variabel kompetensi mempunyai t hitung 7,077 > t tabel dan signifikansi $0,00 < 0,05$ yang artinya H_0 diterima dan H_a ditolak. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis yang berbunyi “Diduga kompetensi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UPGK Pekanbaru” dapat diterima.

Kemampuan kompetensi seseorang dapat meningkatkan kinerja karyawan secara individu dan berkontribusi pada kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan

Terdapat persamaan dan perbedaan antara penelitian ini dan penelitian sebelumnya. Keduanya memiliki variabel yang sama, yaitu kompetensi, dan menemukan pengaruh signifikan antara kompetensi dan kinerja karyawan. Namun, perbedaannya terletak pada metode, lokasi, jumlah responden, dan variabel. Penelitian ini dilakukan di PT. PLN (Persero) UPGK Pekanbaru dengan 48 responden, sementara penelitian sebelumnya di CV. Bumi Kencana Jaya dengan 33 responden. Variabel yang diteliti juga berbeda; penelitian ini menguji lingkungan kerja dan kompetensi, sedangkan penelitian sebelumnya meneliti kompetensi dan karakteristik individu.

Pembaruan dalam penelitian ini mencakup penggunaan koefisien determinasi yang lebih tepat, menghindari bias yang mungkin terjadi dengan banyaknya variabel independen. Hasil penelitian ini menunjukkan pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan lebih

tinggi dibandingkan penelitian sebelumnya. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada PT. PLN (Persero) UPDK Pekanbaru mengungkapkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa adanya pelatihan dan uji kompetensi yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan indikator yang diukur, karyawan PT. PLN (Persero) UPDK Pekanbaru memberikan tanggapan yang rendah pada dimensi pemikiran analitis dibanding dengan dimensi yang lain. Karyawan menganggap bahwa pemikiran analitis tidak sebagai prioritas utama dibandingkan dengan keterampilan yang lain seperti keterampilan komunikasi atau keterampilan teknis.

Sementara itu dimensi yang memperoleh hasil paling tinggi yaitu kemampuan kerja kelompok yaitu pada indikator kemampuan. Hal itu menunjukkan bahwa karyawan merasa bahwa dengan adanya kemampuan bekerja kelompok dapat memungkinkan anggota tim untuk berbagi keterampilan dan pengetahuan yang berbeda, dengan keterampilan dan keahlian yang berbeda dapat memungkinkan karyawan untuk menyelesaikan tugas yang lebih kompleks, dan juga dapat saling mendukung dan memotivasi satu dengan yang lain yang dapat meningkatkan semangat kerja dan produktivitas.

Hasil penelitian yang dilakukan pada variabel lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. Dapat dilihat bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $37,172 > 3,20$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_a diterima dan H_0 ditolak. Dari hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang berbunyi "Diduga bahwa lingkungan kerja dan kompetensi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UPDK Pekanbaru" dapat diterima.

Hasil penelitian ini didukung langsung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh I Made Rinaldinata, I Wayan Sujana, Ni Nyoman Ari Novarini (2022) dengan judul Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja

Terhadap Kinerja Pegawai pada J4 Hotel Legian, dengan hasil penelitian yaitu hasil penelitian dan pengolahan data mengenai pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai pada J4 Hotel Legian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa penelitian ini membuktikan variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada J4 Hotel Legian.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pengujian menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat bahwa adanya hubungan erat antara lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian ini pada PT. PLN (PERSERO) UPDK Pekanbaru lebih adanya pengaruh Lingkungan Kerja dibandingkan dengan kompetensi. Hal tersebut disebabkan karena lingkungan kerja yang positif dapat mendukung untuk meningkatkan motivasi karyawan, saat karyawan mendapatkan dukungan dan dihargai mereka cenderung lebih termotivasi untuk memberikan pekerjaan yang maksimal kepada perusahaan, lingkungan kerja tidak hanya menciptakan kondisi yang mendukung untuk kerja yang optimal tetapi juga dapat membangun fondasi untuk kesejahteraan karyawan.

Dalam penelitian ini kompetensi menjadi dimensi yang mendapatkan tanggapan paling rendah. Karyawan pada PT. PLN (PERSERO) UPDK Pekanbaru merasa bahwa meskipun mereka memiliki kompetensi yang tinggi jika lingkungan kerja yang tidak mendukung atau tidak kondusif maka hal tersebut bisa dapat menghambat mereka untuk mengoptimalkan kemampuan mereka dalam melakukan pekerjaan

Secara keseluruhan kinerja karyawan pada PT. PLN (PERSERO) UPDK Pekanbaru dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan kompetensi. Dengan terciptanya lingkungan kerja yang baik dan kemampuan kompetensi yang tepat maka

akan mampu meningkatkan kinerja karyawan pada PT. PLN (PERSERO) UPDK Pekanbaru

SIMPULAN

Penelitian di PT. PLN (PERSERO) UPDK Pekanbaru menunjukkan bahwa lingkungan kerja sudah kondusif, dengan skor tertinggi pada indikator non-fisik dan terendah pada fisik. Kompetensi karyawan dinilai dari pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan, di mana kemampuan mendapat skor tertinggi dan pengetahuan terendah. Kinerja karyawan baik dalam kualitas tetapi rendah dalam kuantitas. Lingkungan kerja dan kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja, menekankan pentingnya pelatihan dan uji kompetensi. Secara keseluruhan, keduanya signifikan untuk meningkatkan kinerja di PT. PLN UPDK Pekanbaru.

DAFTAR RUJUKAN

- Alexandro Hutagalung, B. (2022). Analisa Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai: Kompetensi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(1), 201–210.
- Basuki,., Susilowati. 2005. Dampak kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja. *Jurnal IEEEI Vol. 1 No.1*.
- Dewi, I. K. P. S. (2023). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan DISPERINDAG Kabupaten Malang: Indonesia. *Jurnal Manajemen Jayanegara*, 15(1), 72–86.
- Emron, E., Yohny, A., & Imas, K. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi* (Cetakan ke-2). Bandung: Alfabeta.
- Flippo Edwin, 2001. *Manajemen Personalialia*, Edisi Keenam, Terjemahan Moh. Masud, Penerbit Erlangga, Jakarta
- Good, Charter (2006). *Dictionary Of Education*. New York : Mc. Graw Hill Book Company, Inc.
- Lumanauw, M. K. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan CV. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan*, 6(1), 49–57.
- Rachmaniza, S. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Produksi di PT Sinar Ragamindo Utama Bandung. *Prosiding Manajemen*, 6(1), 11–16.
- Rivai, V. (2005). *Performance Appraisal*.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama
- Siagian, Sondang P, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketiga belas, Bumi Aksara, Jakarta
- Sondang P, Siagian. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Susilowati, B. D. (2005). Dampak kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja. *Jurnal Jrbi*, 1(1), 31-47.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ke-8. Jakarta: