

PENGARUH KOMPETENSI, BEBAN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA UPTPKB DINAS PERHUBUNGAN KOTA PEKANBARU

Muhammad Ryan Rasyid, Abunawas, Dwi Hastuti
Jurusan Manajemen, Universitas Muhammadiyah Riau
*e-mail: 210304199@student.umri.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai unit pelaksana teknis pengujian kendaraan bermotor dinas perhubungan kota pekanbaru. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reabilitas, uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas, analisis regresi linier berganda, uji secara parsial (Uji T) dan analisis koefisien determinasi (Adjusted R Square) dengan menggunakan software SPSS 25 untuk menguji pengaruh masing-masing variabel terhadap kinerja pegawai. Pengumpulan data diambil menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada 47 responden. Hasil penelitian menunjukkan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Kompetensi, Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan asset utama bagi organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif berbagai aktivitas dalam organisasi. Sumber daya manusia mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status dan latar Pendidikan yang pola pikirnya dapat dibawa ke dalam suatu lingkungan organisasi. Suatu organisasi pasti menginginkan hasil kerja yang baik dalam kurun waktu tertentu, untuk mencapai hasil tersebut maka diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas. Hal ini menyebabkan semua perusahaan dituntut untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas. Perusahaan percaya jika karyawan memiliki kualitas tinggi maka hasil pekerjaanya akan berkualitas pula. Keberhasilan suatu perusahaan hanya dapat dicapai dengan upaya dan kualitas sumber daya manusia (SDM) yang dimilikinya. Semakin baik kualitas sumber daya manusia yang dimiliki maka akan semakin baik hasil yang dicapai. Sebaliknya semakin rendah kualitas sumber daya manusia maka akan semakin rendah pula hasil yang dicapai, itu terjadi karena bagaimanapun canggihnya sarana dan prasarana yang dimiliki

oleh suatu perusahaan jika tidak didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas akan menghambat tercapainya tujuan perusahaan (Wulan et al., 2020)

Pegawai negeri sipil (PNS) adalah pegawai yang bekerja di lingkungan pemerintahan dan diangkat sebagai pegawai tetap oleh pemerintah. PNS memiliki peran penting dalam menjalankan roda pemerintah dan memberikan pelayanan publik kepada masyarakat. Pegawai Negeri Sipil berkedudukan sebagai unsur aparatur sipil negara merupakan sumber daya penting dalam menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan nasional, Undang- undang Republik Indonesia Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN). Undang-undang ini mengatur tentang prinsip-prinsip dasar kepegawaian, hak dan kewajiban pegawai, serta manajemen kepegawaian di lingkungan pemerintahan. Manusia sebagai penggerak organisasi dalam era pembangunan nasional sangat dirasakan kehadirannya oleh organisasi. Seluruh keluaran organisasi yang terhubung memiliki prakarsa dalam sumber daya manusia sehingga hampir di setiap masalah sumber daya manusia dipandang sebagai faktor yang menentukan keberhasilan program. Sehingga berjalannya penyelenggaraan suatu organisasi secara efektif dan efisien sangat ditentukan oleh sumber daya manusia (Agustini et al., 2022)

Menurut Widodo dan Yandi, (2022) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya, suatu lembaga menginginkan pegawai untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh karyawan, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. Table berikut adalah kinerja pegawai Dinas Perhubungan kota Pekanbaru provinsi Riau

Tabel 1.1 Hasil Evaluasi Kinerja pegawai UPTPKB Dinas Perhubungan Provinsi Riau selama 3 (Tiga) Tahun Terahir (2022-2024)

No	Penilaian Prilaku Kerja	2022			2023			2024		
		Target	Realisasi	Ket	Target	Realisasi	Ket	Target	Realisasi	Ket
1.	Orientasi Pelayanan	100	90	B	100	88	B	100	85	B
2.	Akuntabel	100	87	B	100	85	B	100	90	B
3.	Kompeten	100	90	B	100	83	B	100	85	B
4.	Harmonis	100	92	A	100	83	B	100	83	B
5.	Loyal	100	90	B	100	90	B	100	88	B
6.	Adaptif	100	87	B	100	83	B	100	87	B
7.	Kolaboratif	100	85	B	100	84	B	100	85	B
Jumlah		700	621		700	596		700	603	
Rata-Rata		100	89	B	100	85	B	100	86	B

Sumber: Dinas perhubungan kota Pekanbaru

Diketahui bahwa data Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) pada tahun 2023 mengalami penurunan jika dibandingkan dari tahun sebelumnya. Hal tersebut mengindikasikan bahwa telah terjadi penurunan kinerja para pegawai Dinas Perhubungan Kota Pekanbaru.

Adapun permasalahan yang dihadapi terkait kinerja pegawai yang ada di UPTPKB Kota Pekanbaru sebagaimana pegawai masih menghadapi kendala dalam menjaga konsistensi kecepatan kerja tanpa menurunkan kualitas hasil. Hal ini dapat dipengaruhi oleh beban kerja yang tinggi, pengelolaan waktu yang kurang efektif, atau kurangnya strategi kerja yang efisien. Kemudian, pegawai yang belum sepenuhnya konsisten dalam mematuhi aturan yang berlaku. Faktor yang mungkin mempengaruhi antara lain adalah pengawasan yang belum optimal, kurangnya sanksi tegas, atau rendahnya kesadaran terhadap pentingnya disiplin dalam mendukung kinerja. Pegawai yang merasa kemampuan teknisnya belum sepenuhnya optimal. Kondisi ini bisa berdampak pada efektivitas pelaksanaan tugas, terutama dalam menghadapi perkembangan teknologi atau prosedur kerja baru. Kekurangan dalam keterampilan kerja dapat menyebabkan hasil pekerjaan kurang maksimal, waktu penyelesaian lebih lama, atau ketergantungan pada rekan kerja yang lebih ahli. Oleh karena itu, diperlukan upaya peningkatan kompetensi melalui pelatihan, pembinaan, atau pembaruan pengetahuan agar pegawai mampu bekerja secara lebih efektif dan mandiri.

KAJIAN PUSTAKA

Menurut Dewi, (2022) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika.

Menurut Lisan *et al.*, (2024) kompetensi adalah penguasaan terhadap seperangkat pengetahuan, ketrampilan, nilai-nilai dan sikap yang mengarah kepada kinerja dan direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak sesuai dengan profesinya.

Menurut Hutabarat, (2017) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Menurut Suriyana *et al.*, (2024) menyebutkan bahwa lingkungan kerja yaitu lingkungan kerja dan iklim kerja dari pegawai di sini termasuk hubungan antar pegawai, hubungan dengan pemimpin, suhu, serta lingkungan kerja, penerangan dan sebagainya.

METODE

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, untuk memperkirakan pengaruh dari beberapa variabel independen terhadap variabel dependen. Menurut Icam, (2020) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis akan melaksanakan penelitian ini pada pegawai di UPTPKB Dinas Perhubungan kota Pekanbaru yang beralamatkan di Jl. Candradimuka, Kecamatan Tampan, Kota Pekanbaru, Provinsi Riau, dengan kode pos 28289. Sementara waktu penelitian dimulai pada bulan Mei 2025

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono, (2018). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai UPTPKB Dinas Perhubungan Kota Pekanbaru pada saat penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah 47 pegawai.

Sampel

Sampel adalah sekelompok atau sebagian dari populasi dan merupakan sebagian jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang diteliti Chandarin, (2017) Teknik pengambilan sampel yang digunakan peneliti yaitu sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2018) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Penelitian ini menggunakan sampling jenuh, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel, yaitu sebanyak 47 pegawai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Analisis Statistik Deskriptif

Menurut Mulyani, (2021) analisis deskriptif adalah analisis dengan cara menggambarkan suatu variabel secara tunggal tanpa menghubungkan dengan variabel lain. Penelitian deskriptif merupakan jenis penelitian yang menyajikan gambaran lengkap mengenai setting sosial dan klarifikasi mengenai suatu fenomena sosial.

Tabel 1 Hasil Uji Analisis Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kinerja Pegawai	47	51	102	86,15	9,897
Kompetensi	47	25	45	37,45	5,162
Beban Kerja	47	17	30	24,60	3,174
Lingkungan Kerja	47	39	75	60,06	9,768
Valid N (listwise)	47				

Sumber: Data olahan SPSS (2025)

Statistik deskriptif yang disajikan pada tabel diatas menunjukkan bahwa penelitian ini terdiri dari total 47 responden (N). Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel kinerja pegawai (Y) memiliki total skor jawaban maksimum sebesar 102, total skor jawaban minimum sebesar 51 dengan rata-rata skor jawaban sebesar 86,15, dan standar deviasi sebesar 9,897.
2. Variabel kompetensi (X1) memiliki total skor jawaban maksimum sebesar 45, total skor jawaban minimum sebesar 25 dengan rata-rata skor jawaban sebesar 37,45 dan standar deviasi sebesar 5,162.
3. Variabel beban kerja (X2) memiliki total skor jawaban maksimum sebesar 30, total skor jawaban minimum sebesar 17 dengan rata-rata skor jawaban sebesar 24,60 dan standar deviasi sebesar 3,174.

4. Variabel lingkungan kerja (X3) memiliki total skor jawaban maksimum sebesar 75, total skor jawaban minimum sebesar 39 dengan rata-rata skor jawaban sebesar 60,06 dan standar deviasi sebesar 9,768.

Uji Kualitas Data

Hasil Uji Validitas

Menurut Menurut Slamet dan Wahyuningsih, (2022). Uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah item-item yang tersaji dalam kuesioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang akan diteliti. Dalam uji validitas dapat digunakan SPSS (*statistical product and service solution*). Uji validitas dapat dilakukan dengan melihat korelasi antara skor masing-masing item dalam kuisioner dengan total skor yang ingin diukur, yaitu dengan menggunakan *Bivariate Pearson* dalam SPSS. Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka item pertanyaan dalam angket berkorelasi signifikan terhadap skor total artinya, item angket dinyatakan valid.

Tabel 2 Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Kompetensi (X1)				
	X1.1	0,700	0,287	Valid
	X1.2	0,807	0,287	Valid
	X1.3	0,773	0,287	Valid
	X1.4	0,550	0,287	Valid
	X1.5	0,404	0,287	Valid
	X1.6	0,723	0,287	Valid
	X1.7	0,722	0,287	Valid
	X1.8	0,710	0,287	Valid
	X1.9	0,820	0,287	Valid
Beban Kerja (X2)				
	X2.1	0,644	0,287	Valid
	X2.2	0,634	0,287	Valid
	X2.3	0,854	0,287	Valid
	X2.4	0,648	0,287	Valid
	X2.5	0,696	0,287	Valid
	X2.6	0,587	0,287	Valid
Lingkungan Kerja (X3)				
	X3.1	0,755	0,287	Valid
	X3.2	0,765	0,287	Valid
	X3.3	0,615	0,287	Valid
	X3.4	0,778	0,287	Valid
	X3.5	0,672	0,287	Valid
	X3.6	0,753	0,287	Valid
	X3.7	0,809	0,287	Valid
	X3.8	0,745	0,287	Valid
	X3.9	0,744	0,287	Valid
	X3.10	0,771	0,287	Valid
	X3.11	0,682	0,287	Valid
	X3.12	0,552	0,287	Valid
	X3.13	0,539	0,287	Valid
	X3.14	0,558	0,287	Valid
	X3.15	0,606	0,287	Valid
Kinerja Pegawai (Y)				
	Y.1	0,602	0,287	Valid
	Y.2	0,446	0,287	Valid
	Y.3	0,394	0,287	Valid
	Y.4	0,587	0,287	Valid
	Y.5	0,608	0,287	Valid

Y.6	0,614	0,287	Valid
Y.7	0,664	0,287	Valid
Y.8	0,579	0,287	Valid
Y.9	0,724	0,287	Valid
Y.10	0,587	0,287	Valid
Y.11	0,611	0,287	Valid
Y.12	0,624	0,287	Valid
Y.13	0,769	0,287	Valid
Y.14	0,563	0,287	Valid
Y.15	0,506	0,287	Valid
Y.16	0,293	0,287	Valid
Y.17	0,295	0,287	Valid
Y.18	0,353	0,287	Valid
Y.19	0,340	0,287	Valid
Y.20	0,369	0,287	Valid
Y.21	0,355	0,287	Valid

Sumber: Data olahan SPSS, (2025)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa hasil uji validitas untuk setiap pernyataan pada setiap variabel kompetensi (X1), beban kerja (X2), lingkungan kerja (X3) dan kinerja pegawai (Y) lebih besar dari r tabel 0,287 dengan taraf signifikan 5%. Maka hal ini menunjukkan bahwa data tersebut valid karena memenuhi syarat asumsi uji validitas.

Hasil Uji Reliabilitas

Menurut Slamet dan Wahyuningsih, (2022) Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Variabel dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,6.

Tabel 3 Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Batasan	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kompetensi (X1)	0,60	0,868	Reliabel
Beban kerja (X2)	0,60	0,770	Reliabel
Lingkungan kerja (X3)	0,60	0,762	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,60	0,860	Reliabel

Sumber: Data olahan SPSS (2025)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa baik variabel independen maupun variabel dependen memiliki nilai *Cronbach's alpha* yang lebih besar dari 0,60. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa jawaban responden bersifat konsisten, dan setiap variabel dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

Menurut Ghazali, (2018) uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel-variabel dalam model regresi memiliki distribusi normal atau tidak. Asumsi normalitas diperlukan terutama untuk pengujian signifikansi statistik, seperti uji t dan uji F. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Selain itu uji statistik lain yang dapat digunakan untuk menguji normalitas residual data penelitian adalah uji statistik non-parametrik Kolmogorov Smirnov (K-S).

Kriteria dalam pengujian normalitas data menggunakan uji Kolmogorov Smirnov (K-S) adalah apabila nilai signifikan $> 0,05$ maka data dikatakan normal dan sebaliknya apabila nilai signifikan $< 0,05$, maka data dikatakan tidak normal (Sugiyono, 2018). Hasil pengujian normalitas dapat dilihat pada tabel 4 sebagai berikut :

Tabel 4 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardied Residual
N		47
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	7,75220787
Most Extreme Differences	Absolute	.093
	Positive	.075
	Negative	-.093
Test Statistic		.093
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Data olahan SPSS (2025)

Berdasarkan dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa uji normalitas dengan one sample kolmogorov smirnov diperoleh nilai Asymp.sig. (2-tailed) $0,200 > 0,05$ yang artinya bahwa data berdistribusi normal.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018) menyatakan uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap. Uji statistik yang dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dalam penelitian ini adalah uji glejser. Apabila hasil pengujian menunjukkan lebih dari $\alpha = 5\%$ maka tidak ada heteroskedastisitas. Berikut hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 5 Hasil Uji Heteroskedastisitas

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	4.977	7,402		.672	.505
	Kompetensi	.022	.149	.023	.151	.881
	Beban kerja	.349	.257	.222	1.358	.181
	Lingkungan kerja	-.142	.079	-.278	-1.792	.080

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Data olahan SPSS (2025)

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikan pada uji heteroskedastisitas masing-masing variabel independen mempunyai nilai signifikan diatas $0,05$. Sehingga tidak terjadinya heteroskedastisitas.

Hasil Uji Multikolinearitas

Menurut Asep *et al.*, (2024) Uji Multikolinearitas bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggi di antara variabelvariabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat menjadi terganggu. Untuk mengetahui ada tidaknya masalah multikolinearitas dapat

mempergunakan nilai VIF (*Variance Inflation Factory*), jika nilai VIF masih kurang dari 10, multikolinearitas tidak terjadi.

Tabel 6 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
	Model	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kompetensi	.896	1.116
	Beban kerja	.794	1.259
	Lingkungan kerja	.880	1.136

Sumber: Data Olahan SPSS (2025)

Dari tabel diatas dapat diperoleh hasil bahwa tiap variabel tidak mengalami gejala multikolinearitas, karena nilai *tolerance* pada masing-masing variabel lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, karena dalam penelitian terdapat lebih dari satu variabel bebas (X) yang akan diuji untuk menjelaskan atau menerangkan bagaimana pengaruh terhadap variabel terikat (Y). Analisis ini mempunyai tujuan, yaitu untuk menganalisa pengaruh variabel-variabel independen (bebas) terhadap variabel dependen (terikat).

Tabel 7 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	
		B	Std. Error		
1	(Constant)	46,097	12,027		
	Kompetensi	.687	.242	.359	
	Beban Kerja	-.847	.418	.271	
	Lingkungan kerja	.585	.129	.577	
				t	Sig.
				3,833	.000
				2.842	.007
				-2,025	.049
				4,534	.000

a. Dependent Variabel: Kinerja Pegawai

Sumber: Data olahan SPSS (2025)

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + b_3.X_3 + e$$

$$= 46,097 + 0,687 + -0,847 + 0,585 + e$$

1. Nilai konstanta (a) sebesar 46,097 yang menunjukkan bahwa jika variabel kompetensi, beban kerja dan lingkungan kerja bernilai konstan. Maka kinerja pegawai akan bernilai 16.775.
2. Nilai koefisien dari variabel kompetensi (X1) bernilai sebesar 0,687 menyatakan bahwa jika kompetensi mengalami kenaikan 1 satuan (dengan asumsi variabel lain tetap) maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,687. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kompetensi terhadap kinerja pegawai dimana semakin baik penerapan kompetensi, maka akan semakin meningkat kinerja pegawai.

3. Nilai koefisien dari variabel beban kerja (X2) bernilai sebesar -0,847 menyatakan bahwa jika beban kerja mengalami kenaikan 1 satuan (dengan asumsi variabel lain tetap) maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja pegawai sebesar -0,847. Koefisien bernilai negatif artinya terjadi hubungan negatif antara beban kerja terhadap kinerja pegawai dimana semakin berat penerapan pada beban kerja pegawai, maka akan semakin menurun kinerja pegawai.
4. Nilai koefisien dari variabel lingkungan kerja (X3) bernilai 0,585 menyatakan bahwa jika lingkungan kerja mengalami kenaikan 1 satuan (dengan asumsi variabel lain tetap) maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,585. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dimana semakin baik penerapan lingkungan kerja karyawan, maka akan semakin meningkat kepuasan kerja karyawan.
5. Standar error (e) merupakan variabel acak dan mempunyai distribusi profabilitas yang mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai tetapi tidak dimasukan dalam persamaan.

Hasil Uji Parsial (Uji T)

Uji Parsial Koefisien Regresi dilakukan untuk mengetahui apakah Variabel bebas secara parsial (sendiri-sendiri) mempengaruhi Variabel terikat. Uji Parsial dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel sehingga sering disebut Uji t.

Tabel 8 Hasil Uji Parsial (Uji T)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	
		B	Std. Error		
1	(Constant)	46,097	12,027		
	Kompetensi	.687	.242	.359	
	Beban Kerja	-.847	.418	.271	
	Lingkungan kerja	.585	.129	.577	
				t	Sig.
				3,833	.000
				2,842	.007
				-2,025	.049
				4,534	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
Sumber: Data olahan SPSS (2025)

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diketahui sebagai berikut

1. Hasil uji t hitung pada variabel kompetensi diperoleh hasil 2,842. Adapun t tabel yaitu 2,016. Maka t hitung > t tabel dengan nilai 2,842 > 2,016. Pada hasil uji diperoleh signifikansi variabel kompetensi yaitu 0,007 < 0,05. Dengan demikian rumusan H1 diterima. Artinya, variabel kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di UPT PKB Dinas Perhubungan Kota Pekanbaru.
2. Hasil uji t hitung pada variabel beban kerja diperoleh -2,025 Adapun nilai t tabel yaitu 2,016. Maka t hitung < t tabel dengan nilai -2,025 < 2,016. Pada uji diperoleh nilai signifikansi variabel beban kerja yaitu 0,049 < 0,05. Dengan

demikian rumusan H2 diterima. Artinya, variabel beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di UPT PKB Dinas Perhubungan Kota Pekanbaru.

3. Hasil uji t hitung pada variabel lingkungan kerja diperoleh 4,534 Adapun nilai t tabel yaitu 2,016. Maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai $4,534 > 2,016$ Pada uji diperoleh nilai signifikansi variabel lingkungan kerja yaitu $0,000 < 0,05$. Dengan demikian rumusan H3 diterima. Artinya, variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di UPT PKB Dinas Perhubungan Kota Pekanbaru.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*)

Menurut Harsuko et al., (2022) Koefisien determinasi yang disesuaikan (*Adjusted R Square*) adalah ukuran dalam regresi linear yang menunjukkan seberapa baik variabel-variabel independen menjelaskan variasi variabel dependen, dengan memperhitungkan jumlah variabel dalam model. *Adjusted R Square* memberikan nilai yang lebih akurat karena menyesuaikan diri terhadap jumlah variabel independen dan ukuran sampel.

Tabel 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.622 ^a	.386	.344	8,018

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Beban kerja, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data olahan SPSS (2025)

Berdasarkan tabel di atas, didapatkan maka disimpulkan bahwa koefisiensi determinasi yang sudah disesuaikan *Adjusted R square* ialah sebesar 0,344 atau 34,4%. Dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin besar angka dari *Adjusted R square* maka akan semakin kuat hubungan dari ketiga variabel dalam regresi. Maka 34,4% variabel kinerja pegawai mampu dijelaskan oleh variabel kompetensi, beban kerja dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya 65,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kompetensi, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, maka dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPTPKB Dinas Perhubungan Kota Pekanbaru.

1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti semakin tinggi kompetensi yang dimiliki pegawai, baik dari segi pengetahuan, keterampilan, maupun sikap, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

2. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin menurun beban kerja maka semakin tinggi pula kinerja pegawai.
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja, baik secara fisik, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Saran

Berdasarkan analisis dan pembahasan, penulis mengajukan beberapa saran yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam meningkatkan kompetensi, beban kerja dan lingkungan kerja pada kinerja pegawai UPTPKB Dinas Perhubungan Kota Pekanbaru. Adapun saran yang akan diberikan adalah sebagai berikut :

1. UPTPKB Dinas Perhubungan Kota Pekanbaru perlu meningkatkan budaya keterbukaan pegawai terhadap masukan atau kritik yang membangun. Hal ini menunjukkan masih adanya pegawai yang kurang terbuka dalam menerima masukan. Keterbukaan terhadap kritik merupakan faktor penting dalam pengembangan diri dan peningkatan kualitas kerja. Untuk mendukung hal ini, instansi disarankan menyelenggarakan pelatihan komunikasi interpersonal dan *feedback* konstruktif, khususnya bagi pegawai yang masih kurang menerima masukan dengan baik. Selain itu, pimpinan perlu memberikan teladan dalam bersikap terbuka terhadap kritik serta menerapkan mekanisme *feedback* rutin yang bersifat positif. Langkah ini diyakini dapat membentuk sikap kerja yang lebih adaptif dan siap berkembang, yang pada akhirnya akan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja pegawai.
2. UPTPKB Dinas Perhubungan Kota Pekanbaru perlu memberikan dukungan yang memadai bagi pegawai ketika menghadapi beban kerja berat. Hal ini mengindikasikan adanya pegawai yang kurang termotivasi atau mengalami penurunan semangat kerja ketika menghadapi hambatan. Untuk mengatasinya, instansi disarankan memberikan dukungan berupa supervisi tambahan, bantuan rekan kerja, serta fasilitas kerja yang memadai saat beban kerja meningkat. Selain itu, pembinaan motivasi kerja secara berkala dapat membantu menjaga semangat dan daya juang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan meskipun menghadapi kesulitan. Langkah ini diharapkan dapat menjaga kualitas dan konsistensi kinerja pegawai.
3. UPTPKB Dinas Perhubungan Kota Pekanbaru perlu memperbaiki tata letak dan desain ruang kerja untuk meningkatkan kenyamanan dan efisiensi. Hal ini menunjukkan adanya keterbatasan ruang gerak dan desain ruang kerja yang kurang ideal. Untuk itu, instansi disarankan melakukan evaluasi tata letak perabot, mengoptimalkan penggunaan ruang, dan menambahkan fasilitas ergonomis agar ruang gerak lebih leluasa. Perbaikan ini diyakini dapat menciptakan suasana kerja yang lebih nyaman, mendukung mobilitas pegawai, dan meningkatkan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, P., Wardhani, R. D. A., Gustia, R., Perdana, Y., & Selawati, S. (2022). Peran Sumber Daya manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan ODP Sekertariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Perbankan Syariah (JIMPA)*, 2(1), 113–122. <https://doi.org/10.36908/jimpa.v2i1.56>
- Asep, M., Endang, S., & Yuniarti, F. (2024). *Metode Penelitian Kuantitatif* (1st ed.). CV. Tohar Media.
- Chandarin, G. (2017). *Metode Riset Akuntansi : Pendekatan Kuantitatif*. Salemba Empat.
- Dewi, R. S. (2022). *Kinerja Bidan desa Dalam Pelaksanaan Program Perencanaan Persalinan Dan Pencegahan Komplikasi di Kabupaten Jombang*. Penerbit Rena Cipta Mandiri.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 (9th ed.)*. Undip.
- Harsuko, R., Nuddin, H., Riski, L. A., & Supriyadi. (2022). *Ekonomi Mikro (Teori & Contoh Kasus Dalam Bidang Perikanan*. Media Nusa Creative (MNC Publishing).
- Hutabarat, J. (2017). *Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi* (1st ed.). Media Nusa Creative.
- Icam, S. (2020). *Statistika Penelitian*. Universitas Negeri Gorontalo.
- Lisan, P., Hosnaidah, & Ismail, I. (2024). *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. KBM Sastrabook.
- Mulyani, S. R. (2021). *Metodologi* (1st ed.). Widina Bhakti Persada Bandung.
- Ratmono, R., Nasikah, D., & Achmad, S. F. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Lapangan Dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. *Business and Economics Conference in Utilization of Modern Technology, 2021*, 499–504. <https://doi.org/10.31603/conference.12034>
- Sapu, G., FoEh, J. E. H. ., & A. Manafe, H. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Humaniora, Ekonomi Syariah Dan Muamalah (JHESM)*, 1(3), 141–155. <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/%0Ahttps://doi.org/10.38035/jmpis.v3i2>
- Slamet, R., & Wahyuningsih, S. (2022). *Validitas Dan Reliabilitas Terhadap Instrumen Kepuasan Kerja*. Jurnal Manajemen Dan Bisnis.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. CV. Alfabeta.
- Suriyana, N., Sedarmayanti, & Zefriyenni. (2024). *Tinjauan Kinerja Guru* (1st ed.). CV. Gita Lentera.
- Widodo, D., & Yandi, A. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.1>
- Wulan, D. P., Rahmawati, P. I., & Yulianthini, P. (2020). Pengaruh Sistem Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Arta Sedana Singaraja. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 101. <https://doi.org/10.23887/pjmb.v2i1.26212>
- Yanti, R., Fikri, K., & Nofrida, F. A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Inkubis: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 1–17. <https://doi.org/10.59261/inkubis.v2i1.11>