

Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Panti Rehabilitasi Sosial Kalimantan Selatan

Iyut Fairuz¹, Amirah Azzahra Ramadhani², Abdullah³

^{1,2,3}Universitas Cahaya Bangsa, Indonesia

E-mail: iyutfairuz99@gmail.com

Article History:

Received: 11 Maret 2026

Revised: 04 Mei 2026

Accepted: 11 Mei 2026

Keywords: Kompetensi;
Lingkungan Kerja; Kinerja
Karyawan.

Abstract: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Panti Rehabilitasi Sosial Tuna Sosial Barakat Cangkal Bacari UPTD Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Selatan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 56 responden yang merupakan seluruh karyawan pada instansi tersebut. Teknik analisis data dilakukan menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS dengan melalui uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Sementara itu, lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar $0,745 > 0,05$. Namun, secara simultan kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,303 menunjukkan bahwa kompetensi dan lingkungan kerja mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 30,3%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi instansi dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui pengembangan kompetensi secara berkelanjutan serta perbaikan lingkungan kerja yang lebih kondusif.

PENDAHULUAN

Di era modern yang ditandai dengan pesatnya perkembangan zaman dan kemajuan teknologi, tuntutan terhadap kualitas sumber daya manusia dalam suatu organisasi semakin tinggi, termasuk dalam sektor pelayanan sosial. Panti Rehabilitasi Sosial Tuna Sosial Barakat Cangkal Bacari

yang berada di bawah naungan UPTD Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Selatan memiliki peran penting dalam memberikan pelayanan dan pembinaan kepada penyandang masalah kesejahteraan sosial. Dalam menjalankan tugas tersebut, kinerja karyawan menjadi salah satu faktor kunci keberhasilan lembaga. Kinerja yang optimal tidak hanya ditentukan oleh kecanggihan sarana dan sistem kerja, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh kompetensi individu serta lingkungan yang mendukung. Oleh sebab itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis sejauh mana pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di lembaga tersebut sebagai upaya meningkatkan efektivitas pelayanan sosial di Tengah tantangan zaman yang terus berkembang.

Setiap organisasi atau perusahaan memiliki tujuan yang ingin dicapai, baik itu tujuan jangka pendek maupun jangka panjang. Proses pencapaian tujuan tersebut dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah kualitas sumber daya manusia. Selain kompetensi sumber daya manusia itu sendiri, suasana kerja juga berperan penting dalam memotivasi sumber daya manusia dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pastinya, kualitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap kemajuan perusahaan atau lembaga, sehingga agar sumber daya manusia selalu berfokus pada pengembangan diri, perlu diperhatikan faktor-faktor lain oleh lembaga terkait, seperti kondisi lingkungan kerja dan kejelasan dalam pengembangan karir, yang pada gilirannya dapat meningkatkan motivasi untuk memperbaiki kompetensi diri.

Perkembangan teknologi saat ini mendorong berbagai perubahan yang dilakukan oleh lembaga pemerintah dan sektor swasta. Perubahan ini tidak hanya pada ide inovatif yang diterapkan saja, tetapi juga mencakup pengembangan menyeluruh dari lembaga baik secara fisik, ide inovasi dalam pelayanan, serta perubahan pada sumber daya manusia. Manusia memainkan peranan yang sangat penting dalam pengelolaan aset yang dimiliki perusahaan, yang berarti sumber daya manusia adalah aset yang paling berharga dalam sebuah organisasi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam beradaptasi dan bertahan adalah memiliki sumber daya manusia yang terjamin kualitasnya dan profesionalitasnya, serta sumber daya manusia yang unggul akan menghasilkan karyawan yang berkualitas (Rohmah, 2020). Menurut Rivai (2011), sumber daya manusia adalah individu yang siap, bersedia, dan mampu memberikan kontribusi untuk mencapai tujuan organisasi.

Pranitasari (2019) menjelaskan bahwa ada pengaruh besar antara kondisi tempat kerja terhadap perilaku individu. Tempat kerja yang nyaman tentu memberikan efek positif bagi sumber daya manusia, sebaliknya juga berlaku (Traviana dkk, 2021). Oleh karena itu, perilaku positif atau negatif sumber daya manusia di lembaga pemerintahan dapat dipengaruhi oleh situasi di tempat kerjanya. Penelitian Dinni (2020) menunjukkan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara kondisi tempat kerja dan perkembangan karir. Dengan demikian, lingkungan kerja yang baik dapat mendorong peningkatan dalam pengembangan karir.

Kompetensi menurut Deswarta (2017) memiliki keterkaitan yang kuat dengan pendidikan dan sangat penting untuk mendukung organisasi, menciptakan budaya kinerja, merencanakan, dan lain-lain. Budaya organisasi juga akan semakin berkembang jika kompetensi yang dipertimbangkan dalam pengelolaan sumber daya manusia semakin tinggi, (Rohmah, 2020). Dengan demikian, kompetensi yang sesuai dengan kriteria posisi yang ditetapkan oleh perusahaan akan menghasilkan kinerja yang lebih baik. Penelitian Syihabuddin (2016) menunjukkan bahwa dalam pengujian hipotesis ketiga, ada pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi kerja dan pengembangan karir karyawan. Hal ini berbeda dengan temuan Pangestuti (2019) yang mengindikasikan tidak adanya pengaruh antara kompetensi dan pengembangan karir, di mana nilai koefisien standar tercatat sebesar 0,04. Pangestuti juga menjelaskan bahwa fluktuasi pengembangan karir dapat dijelaskan oleh kompetensi sebesar 0,16%, sementara sisanya sebesar

99,84% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Kinerja merupakan penilaian terhadap seberapa efektif individu menjalankan tugasnya dalam jangka waktu tertentu berdasarkan tolok ukur yang ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja pegawai berkaitan dengan kontribusi mereka terhadap organisasi, yang mencakup aspek kehadiran, mutu pekerjaan, volume tugas, masa kerja, serta sikap mereka terhadap suasana di tempat kerja (Ali dan Wardoyo, 2021). Pegawai dengan performa luar biasa dapat dikenali melalui berbagai ciri, yaitu memiliki keyakinan diri, kemampuan, fokus pada pencapaian, dan kemampuan mengendalikan diri (Lineker, Hidayati dan Maria, 2016).

Terdapat sejumlah isu yang bisa muncul dalam sebuah organisasi yang berkaitan dengan sumber daya manusia. Salah satunya ialah saat keterampilan yang dimiliki oleh setiap individu tidak sejalan dengan tujuan organisasi, sehingga kinerja mereka tidak optimal. Hal ini diungkapkan oleh Herman (2013:2), yang juga menyebutkan masalah lain seperti perekrutan karyawan yang tidak memenuhi syarat pekerjaan, pegawai yang tidak memberikan kontribusi terbaik, atau kurangnya motivasi serta kondisi tempat kerja yang tidak aman atau melanggar peraturan keselamatan kerja. Apabila kompetensi pegawai tidak sesuai dengan tuntutan pekerjaan mereka, maka kinerja pegawai tersebut akan menjadi kurang maksimal.

Seiring ketatnya persaingan saat ini dalam proses rekrutmen sumber daya manusia baik untuk swasta ataupun negeri. Sehingga memunculkan stigma baru yaitu instansi milik pemerintahpun saat ini system pengelolaan sumber daya manusia juga berbasis kompetensi. Hal tersebut terlihat dari proses seleksi ASN di lingkungan pemerintahan yang jauh lebih banyak peserta yang tidak diterima dibandingkan peserta yang diterima. Padahal dulu stigma Masyarakat terkait persaingan kompetensi sumber daya manusia hanya akan terjadi di instansi swasta. Dinas Sosial Prov. Kalsel seiring Tugas yang diemban semakin berkembang dengan permasalahan sosial yang harus ditanggulangi juga cenderung semakin kompleks, ditetapkan lagi dalam Pergub Kalsel No. 031 Tahun 2009 tentang Tugas Pokok, fungsi dan uraian tugas unsur-unsur organisasi Dinas Sosial dan UPTD di Lingkungan Dinas Sosial Prov. Kalsel yaitu PSBN “Fajar Harapan”, PSAA “Budi Mulia”, PSBR “Budi Satria”, PSBW “Melati” dan PSTW “Budi Sejahtera” serta PRSTS “Barakat Cangkal Bacari” hingga saat ini.

Secara langsung, Penilaian Kinerja diberbagai sektor mempunyai pola yang berbeda baik itu swasta maupun instansi pemerintah. Perusahaan atau lembaga swasta tampak sangat ketat dalam penilaian kinerja baik di dalam maupun di luar organisasi. Berbeda dengan lembaga atau perusahaan pemerintah yang secara jelas penilaian kinerja tidak seketat di instansi swasta sehingga penilaian kinerja tersebut menjadi pertanyaan banyak orang termasuk penulis pada penelitian ini. Sehingga Banyak orang beranggapan bahwa kinerja di Lembaga atau instansi pemerintah memiliki kinerja yang cukup memadai atau mengalami stagnasi, seperti dalam istilah Aparatur Sipil Negara (ASN) dan Pegawai Negeri Sipil (PNS). Hal ini mendorong penulis untuk meneliti bagaimana penilaian kinerja berlangsung, serta faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi peningkatan kinerja di lembaga pemerintah, terutama di Panti Rehabilitasi Sosial Tuna Sosial Barakat Cangkal Bacari UPTD Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Selatan.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh penulis kepada kepala Panti Rehabilitasi Sosial Tuna Sosial Barakat Cangkal Bacari UPTD Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Selatan yaitu Ibu Fathul Jannah, SS., M.A menyampaikan bahwa “*setiap struktural yang ada di Panti ini tetap berdasarkan kepada kompetensi dan potensi yang jadi penunjang dalam proses berjalannya operasional Panti ini*” Beliau juga menyampaikan terkait lingkungan kerja bahwa “*Saya merasa bahwa suasana kerja di tempat ini sangat mendukung. Kami berupaya membangun lingkungan kerja yang profesional sambil tetap mempertahankan rasa kekeluargaan.*”

Setiap karyawan memiliki tanggung jawabnya sendiri, dan kami menggalakkan komunikasi yang terbuka agar kolaborasi tetap efektif". Bahkan ternyata di Instansi negeri pun dalam pemanfaatan dan pengelolaan sumber daya manusia berdasarkan kepada kompetensi dan atau potensi sumber daya manusia itu sendiri sehingga membuat penulis memiliki ketertarikan untuk lebih mengetahui lebih dalam terhadap pengelolaan sumber daya manusia. Ketertarikan ini dituangkan penulis dalam penelitian yang berjudul "Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Panti Rehabilitasi Sosial Tuna Sosial Barakat Cangkal Bacari UPTD Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Selatan" yang beralamat di Jl. Sei Salak No.KM 27.500, Landasan Ulin Tim., Kec. Landasan Ulin, Kota Banjar Baru, Kalimantan Selatan 70721.

iTINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan salah satu indikator utama dalam menilai keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja mencerminkan tingkat pencapaian hasil kerja individu berdasarkan standar, target, dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi. Mathis dan Jackson (2015) mendefinisikan kinerja sebagai hasil dari tindakan dan perilaku kerja karyawan yang memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Sementara itu, Sutrisno (2016) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil nyata dari pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dalam menjalankan tugasnya. Kinerja tidak hanya dilihat dari hasil akhir pekerjaan, tetapi juga dari proses kerja, sikap, dan tanggung jawab yang ditunjukkan selama pelaksanaan tugas.

Rivai (2015) menjelaskan bahwa penilaian kinerja merupakan alat manajemen untuk mengevaluasi prestasi kerja karyawan serta memberikan umpan balik bagi pengembangan sumber daya manusia. Melalui penilaian kinerja, organisasi dapat mengidentifikasi potensi, kelemahan, dan kebutuhan pelatihan bagi pegawai. Menurut Siswanto (2015), kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Edison et al. (2018) menambahkan bahwa kinerja merupakan hasil dari suatu proses kerja yang diukur dalam periode tertentu berdasarkan standar atau kesepakatan yang telah ditetapkan. Dengan demikian, kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor internal maupun eksternal yang melekat pada individu dan lingkungan kerjanya.

Beberapa indikator digunakan untuk mengukur kinerja karyawan. Dharma dalam Imayanti (2015) mengemukakan bahwa indikator kinerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu. Kuantitas kerja menunjukkan jumlah pekerjaan yang diselesaikan, kualitas kerja mencerminkan tingkat kesesuaian hasil dengan standar yang ditetapkan, sedangkan ketepatan waktu berkaitan dengan kemampuan menyelesaikan tugas sesuai jadwal. Edison et al. (2018) juga menyebutkan indikator lain seperti pencapaian target, mutu pekerjaan, waktu penyelesaian, dan kepatuhan terhadap aturan organisasi. Karyawan dengan kinerja tinggi umumnya memiliki komitmen kerja yang kuat, disiplin, tanggung jawab, serta kemampuan mengelola waktu dan tekanan kerja. Lineker, Hidayati, dan Maria (2016) menyatakan bahwa pegawai yang berprestasi tinggi ditandai dengan kepercayaan diri, fokus pada pencapaian, dan kemampuan mengendalikan diri. Oleh karena itu, peningkatan kinerja karyawan menjadi tujuan utama dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Kompetensi

Kompetensi merupakan salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kompetensi mencerminkan kemampuan individu

yang didasarkan pada pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Wibowo (2014) menyatakan bahwa kompetensi merupakan karakteristik dasar seseorang yang berhubungan dengan efektivitas kinerja dalam suatu pekerjaan. Palan (2007) mendefinisikan kompetensi sebagai kemampuan seseorang dalam menjalankan tugas berdasarkan pengetahuan, keterampilan, serta didukung oleh sikap profesional. Kompetensi tidak hanya berkaitan dengan aspek teknis pekerjaan, tetapi juga mencakup aspek kepribadian dan motivasi kerja.

McClelland dalam Rivai (2011) menyebutkan bahwa kompetensi merupakan atribut dasar yang dimiliki individu yang dapat memprediksi kinerja unggul dalam berbagai situasi kerja. Menurut Wibowo (2014), indikator kompetensi meliputi konsep diri, pengetahuan, keterampilan, sifat, dan motif. Konsep diri berkaitan dengan keyakinan individu terhadap kemampuannya, pengetahuan berkaitan dengan pemahaman terhadap pekerjaan, keterampilan mencerminkan kemampuan teknis, sifat menunjukkan karakter pribadi, sedangkan motif berkaitan dengan dorongan internal dalam bekerja. Covey dalam Resubun (2013) menjelaskan bahwa pengembangan kompetensi dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain pendidikan, pengalaman kerja, dan keterampilan. Pendidikan membentuk dasar pengetahuan dan sikap kerja, pengalaman kerja meningkatkan kemampuan praktis, sedangkan keterampilan memperkuat efektivitas dalam menyelesaikan tugas.

Deswarta (2017) menyatakan bahwa kompetensi memiliki keterkaitan yang kuat dengan pendidikan dan sangat penting dalam membangun budaya kinerja organisasi. Rohmah (2020) menambahkan bahwa kompetensi yang tinggi akan mendukung terciptanya profesionalisme dan peningkatan produktivitas kerja. Dengan demikian, karyawan yang memiliki kompetensi sesuai dengan tuntutan jabatan akan lebih mampu menghasilkan kinerja yang optimal.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala kondisi yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Lingkungan kerja mencakup aspek fisik maupun nonfisik, seperti kondisi ruangan, fasilitas kerja, hubungan sosial, dan sistem komunikasi. Sedarmayanti (2017) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat, bahan, dan situasi di sekitar pekerja yang mempengaruhi cara mereka bekerja. Afandi (2016) menjelaskan bahwa lingkungan kerja meliputi faktor-faktor seperti suhu udara, pencahayaan, kebersihan, ventilasi, kebisingan, dan kelengkapan peralatan kerja. Kondisi fisik yang baik akan menciptakan kenyamanan dan keamanan, sehingga meningkatkan konsentrasi dan produktivitas karyawan. Nuraini (2013) juga menyatakan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan rasa betah dan loyalitas pegawai.

Selain aspek fisik, lingkungan kerja nonfisik juga memiliki peran penting. Nitisesmito (2006) mengemukakan bahwa lingkungan kerja nonfisik mencakup struktur kerja, tanggung jawab, perhatian pimpinan, dan kelancaran komunikasi. Hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan serta antarpegawai akan menciptakan suasana kerja yang kondusif. Pranitasari (2019) menyatakan bahwa kondisi lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap perilaku dan kinerja individu. Penelitian Traviana et al. (2021) juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja. Dinni (2020) menemukan bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan positif dengan pengembangan karier dan kinerja karyawan. Dengan demikian, lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong terciptanya suasana kerja yang produktif, meningkatkan semangat kerja, serta meminimalkan konflik dan stres kerja.

Hubungan Kompetensi, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan

Secara teoritis, kompetensi dan lingkungan kerja memiliki hubungan yang erat dengan kinerja karyawan. Kompetensi menentukan kemampuan individu dalam menyelesaikan pekerjaan, sedangkan lingkungan kerja mempengaruhi kenyamanan dan motivasi dalam bekerja. Kombinasi kedua faktor tersebut akan menentukan tingkat keberhasilan karyawan dalam mencapai target kerja. Syihabuddin (2016) menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki kemampuan dan keterampilan yang baik cenderung menghasilkan kinerja yang tinggi. Namun, Pangestuti (2019) menemukan bahwa kompetensi tidak selalu berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karier, yang menunjukkan adanya pengaruh faktor lain.

Ayu Wahyuni dan Budiono (2022) menyatakan bahwa kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Faridah Jane Quinta dan Bernarto (2021) menemukan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan lingkungan kerja tidak selalu memberikan pengaruh langsung. Sementara itu, Sari et al. (2023) menyimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja, namun lingkungan kerja tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya research gap yang perlu dikaji lebih lanjut, khususnya pada konteks lembaga pelayanan sosial di sektor pemerintahan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara empiris pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Panti Rehabilitasi Sosial Tuna Sosial Barakat Cangkal Bacari. Berdasarkan kajian teoritis dan penelitian terdahulu, maka hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

Hipotesis Penelitian	
H1	Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
H2	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
H3	Kompetensi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk mengukur hubungan antarvariabel secara objektif melalui analisis data numerik. Menurut Sugiyono (2020), penelitian kuantitatif bertujuan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan data yang terukur secara sistematis dan terstruktur. Metode survei dipilih karena penelitian ini mengumpulkan data secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner. Desain penelitian yang digunakan adalah deskriptif dan verifikatif, yaitu untuk menggambarkan karakteristik variabel penelitian serta menguji pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini dilaksanakan di Panti Rehabilitasi Sosial Tuna Sosial Barakat Cangkal Bacari UPTD Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Selatan yang beralamat di Jl. Sei Salak No. KM 27.500, Landasan Ulin Timur, Kecamatan Landasan Ulin, Kota Banjarbaru, Kalimantan Selatan. Waktu pelaksanaan penelitian dimulai pada bulan Mei hingga Juni 2025, meliputi tahap persiapan, pengumpulan data, pengolahan data, dan analisis hasil penelitian.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Panti Rehabilitasi Sosial Tuna Sosial Barakat Cangkal Bacari UPTD Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Selatan yang berjumlah

56 orang. Populasi merupakan keseluruhan subjek yang memiliki karakteristik tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian (Sugiyono, 2020).

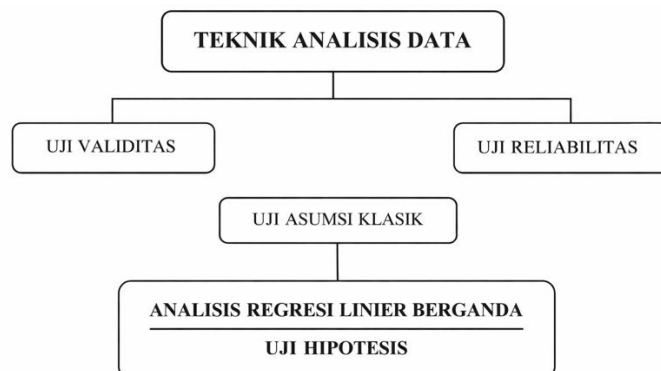
Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh atau sensus, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Teknik ini dipilih karena jumlah populasi relatif kecil, sehingga memungkinkan peneliti untuk melibatkan seluruh responden dalam penelitian (Arikunto, 2017). Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 56 responden.

Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner tertutup yang disusun secara sistematis berdasarkan indikator variabel. Setiap pernyataan dirancang untuk mengukur persepsi responden terhadap kompetensi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Sebelum digunakan dalam penelitian utama, instrumen diuji validitas dan reliabilitasnya untuk memastikan keakuratan dan konsistensi pengukuran (Ghozali, 2013). Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner. Kuesioner disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel dan menggunakan skala Likert lima poin, yaitu: sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen instansi, laporan resmi, buku, jurnal ilmiah, serta sumber tertulis lain yang relevan dengan penelitian ini. Berikut adalah variabel dalam penelitian ini:

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
1	Kompetensi (X_1)	Kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas berdasarkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja profesional (Wibowo, 2014).	1. Konsep diri 2. Pengetahuan 3. Keterampilan 4. Sifat 5. Motif	Likert
2	Lingkungan Kerja (X_2)	Kondisi fisik dan nonfisik di sekitar tempat kerja yang mempengaruhi pelaksanaan tugas karyawan (Sedarmayanti, 2017).	1. Kondisi tempat kerja 2. Hubungan kerja 3. Fasilitas 4. Keamanan	Likert
3	Kinerja Karyawan (Y)	Hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Sutrisno, 2016).	1. Kuantitas kerja 2. Kualitas kerja 3. Ketepatan waktu	Likert

Data yang telah dikumpulkan dianalisis menggunakan program Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) versi 25. Analisis data dilakukan melalui beberapa tahap sebagai berikut: 1) uji validitas digunakan untuk mengukur ketepatan instrumen dalam mengukur variabel penelitian. Instrumen dinyatakan valid apabila nilai koefisien korelasi lebih besar dari nilai r tabel (Arikunto, 2013); 2) Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur konsistensi instrumen. Instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60 (Ghozali, 2013); 3) uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas untuk memastikan kelayakan model regresi (Ghozali, 2011); 4) Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan; 5) pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk mengetahui pengaruh parsial, uji F untuk

mengetahui pengaruh simultan, serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Bagan teknik analisis data adalah sebagai berikut:



HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Penelitian ini melibatkan seluruh karyawan Panti Rehabilitasi Sosial Tuna Sosial Barakat Cangkal Bacari UPTD Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Selatan sebagai responden, dengan jumlah total sebanyak 56 orang. Seluruh responden berpartisipasi secara aktif dalam pengisian kuesioner yang telah disebar oleh peneliti, sehingga tingkat pengembalian kuesioner mencapai 100%. Karakteristik responden dalam penelitian ini diklasifikasikan berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan masa kerja. Pengelompokan karakteristik ini bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai latar belakang responden yang dapat mempengaruhi persepsi terhadap kompetensi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan.

Berdasarkan jenis kelamin, mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki, sedangkan sisanya adalah perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa komposisi pegawai di Panti Rehabilitasi Sosial Tuna Sosial Barakat Cangkal Bacari masih didominasi oleh karyawan laki-laki, terutama pada bagian operasional lapangan dan pembinaan. Berdasarkan kelompok usia, sebagian besar responden berada pada rentang usia produktif, yaitu antara 30–45 tahun. Rentang usia tersebut menunjukkan bahwa mayoritas karyawan berada pada fase kerja yang matang, memiliki pengalaman, serta memiliki tingkat tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan.

Dilihat dari tingkat pendidikan, sebagian besar responden memiliki latar belakang pendidikan sarjana (S1), diikuti oleh lulusan diploma dan sekolah menengah atas. Tingginya tingkat pendidikan karyawan menunjukkan bahwa instansi telah memperhatikan aspek kualifikasi akademik dalam proses rekrutmen.

Berdasarkan masa kerja, mayoritas responden telah bekerja lebih dari lima tahun. Hal ini menunjukkan tingkat loyalitas yang cukup tinggi serta pengalaman kerja yang memadai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab di lingkungan panti rehabilitasi sosial. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan kecenderungan jawaban responden terhadap masing-masing variabel penelitian, yaitu kompetensi (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan kinerja karyawan (Y). Analisis ini dilakukan berdasarkan nilai rata-rata (mean), persentase, dan distribusi frekuensi jawaban.

Deskripsi Variabel Kompetensi (X_1)

Variabel kompetensi diukur melalui beberapa indikator, yaitu konsep diri, pengetahuan, keterampilan, sifat, dan motif kerja. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa secara umum responden memberikan penilaian positif terhadap kompetensi yang dimiliki. Sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa mereka memiliki pemahaman yang baik mengenai tugas dan tanggung jawab pekerjaan. Hal ini tercermin dari tingginya skor pada indikator pengetahuan. Karyawan merasa telah dibekali dengan kemampuan yang memadai untuk melaksanakan pekerjaan secara profesional.

Pada indikator keterampilan, mayoritas responden juga memberikan penilaian tinggi. Karyawan menyatakan mampu mengoperasikan peralatan kerja, menyusun laporan, serta menangani permasalahan klien secara efektif. Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja dan pelatihan yang diberikan instansi telah berkontribusi terhadap peningkatan keterampilan teknis. Indikator konsep diri menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki rasa percaya diri dalam menjalankan tugas. Karyawan merasa mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang diberikan. Rasa percaya diri ini menjadi modal penting dalam meningkatkan produktivitas kerja.

Pada indikator sifat dan motif kerja, responden menunjukkan sikap disiplin, tanggung jawab, serta komitmen terhadap organisasi. Mayoritas karyawan menyatakan memiliki dorongan internal untuk bekerja secara maksimal demi keberhasilan lembaga. Berdasarkan nilai rata-rata keseluruhan indikator, variabel kompetensi berada pada kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum karyawan Panti Rehabilitasi Sosial Tuna Sosial Barakat Cangkal Bacari memiliki kompetensi yang baik.

Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja (X_2)

Variabel lingkungan kerja diukur melalui indikator kondisi fisik tempat kerja, hubungan kerja, fasilitas, dan keamanan. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa lingkungan kerja di instansi tersebut dinilai cukup kondusif oleh sebagian besar responden. Pada indikator kondisi fisik, responden menyatakan bahwa ruang kerja relatif bersih, memiliki pencahayaan yang cukup, serta ventilasi yang memadai. Namun, beberapa responden menyampaikan bahwa masih terdapat keterbatasan ruang dan peralatan kerja di beberapa bagian.

Indikator hubungan kerja menunjukkan hasil yang positif. Mayoritas responden merasa memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja maupun atasan. Pola komunikasi yang terbuka dan suasana kekeluargaan menjadi faktor pendukung terciptanya kerja sama tim yang solid. Pada indikator fasilitas kerja, sebagian besar responden menyatakan bahwa fasilitas yang tersedia cukup mendukung pelaksanaan tugas. Namun, terdapat beberapa masukan terkait perlunya pembaruan peralatan kerja dan peningkatan sarana pendukung. Indikator keamanan kerja juga memperoleh penilaian yang baik.

Responden merasa aman dalam menjalankan aktivitas kerja, baik dari segi keselamatan fisik maupun perlindungan terhadap risiko kerja. Secara keseluruhan, variabel lingkungan kerja berada pada kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa instansi telah berupaya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kinerja karyawan.

Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel kinerja karyawan diukur melalui indikator kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu. Hasil analisis menunjukkan bahwa kinerja karyawan secara umum berada pada kategori tinggi. Pada indikator kuantitas kerja, mayoritas responden menyatakan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan. Karyawan mampu menangani beban kerja yang diberikan secara efektif. Indikator kualitas kerja menunjukkan bahwa hasil pekerjaan karyawan

telah memenuhi standar yang ditetapkan oleh instansi. Karyawan berusaha menjaga ketelitian dan profesionalisme dalam menjalankan tugas, khususnya dalam memberikan pelayanan kepada klien.

Pada indikator ketepatan waktu, sebagian besar responden menyatakan mampu menyelesaikan tugas sesuai jadwal. Namun, terdapat beberapa responden yang mengakui adanya keterlambatan dalam kondisi tertentu, terutama saat beban kerja meningkat. Berdasarkan nilai rata-rata ketiga indikator, kinerja karyawan Panti Rehabilitasi Sosial Tuna Sosial Barakat Cangkal Bacari berada pada kategori baik hingga sangat baik.

Hasil Uji Instrumen Penelitian

Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui tingkat ketepatan setiap butir pernyataan dalam mengukur variabel penelitian. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi Pearson Product Moment. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai koefisien korelasi lebih besar dari nilai r tabel pada taraf signifikansi 5%. Dengan demikian, seluruh item pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur konsistensi instrumen penelitian. Pengujian dilakukan dengan menggunakan metode Cronbach's Alpha. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk variabel kompetensi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan masing-masing lebih besar dari 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat reliabilitas yang baik dan konsisten.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data penelitian berdistribusi normal. Pengujian dilakukan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui adanya korelasi antarvariabel independen. Hasil uji menunjukkan bahwa nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) kurang dari 10. Dengan demikian, tidak terdapat gejala multikolinearitas dalam model regresi.

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui adanya ketidaksamaan varians residual. Pengujian dilakukan menggunakan metode Scatterplot. Hasil pengujian menunjukkan bahwa titik-titik pada grafik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi terbebas dari masalah heteroskedastisitas.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

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

Nilai koefisien regresi menunjukkan bahwa variabel kompetensi dan lingkungan kerja memiliki arah pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi dan perbaikan lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, variabel kompetensi menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Panti Rehabilitasi Sosial Tuna Sosial Barakat Cangkal Bacari. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kompetensi yang dimiliki karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Wibowo (2014) yang menyatakan bahwa kompetensi merupakan karakteristik dasar individu yang berkaitan dengan efektivitas kinerja. Karyawan yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan akan lebih mampu menyelesaikan tugas secara optimal. Temuan ini juga memperkuat pendapat McClelland dalam Rivai (2011) yang menyebutkan bahwa kompetensi merupakan faktor utama dalam memprediksi keberhasilan kinerja individu.

Secara empiris, hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator pengetahuan dan keterampilan memiliki kontribusi yang dominan dalam membentuk kompetensi karyawan. Karyawan yang memahami prosedur kerja, standar pelayanan, serta teknik pembinaan sosial cenderung mampu memberikan pelayanan yang lebih profesional kepada klien. Selain itu, keterampilan dalam berkomunikasi, mengelola administrasi, dan menangani permasalahan sosial turut mendukung peningkatan kualitas kerja. Indikator konsep diri juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja. Karyawan yang memiliki rasa percaya diri dan keyakinan terhadap kemampuannya cenderung lebih proaktif dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini sejalan dengan pendapat Palan (2007) yang menyatakan bahwa konsep diri yang positif dapat meningkatkan motivasi dan keberanian dalam mengambil tanggung jawab.

Motif kerja dan sifat profesional yang dimiliki karyawan juga menjadi faktor pendukung tercapainya kinerja yang tinggi. Karyawan yang memiliki dorongan internal untuk berprestasi akan berusaha memberikan hasil kerja terbaik meskipun menghadapi keterbatasan fasilitas dan beban kerja yang tinggi. Temuan ini menunjukkan bahwa kompetensi tidak hanya berkaitan dengan kemampuan teknis, tetapi juga dengan aspek psikologis dan sikap kerja. Hasil penelitian ini mendukung temuan Syihabuddin (2016) dan Ayu Wahyuni dan Budiono (2022) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan semangat, kenyamanan, dan produktivitas kerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan teori Sedarmayanti (2017) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik akan menciptakan suasana kerja yang aman, nyaman, dan mendukung aktivitas kerja. Lingkungan kerja yang kondusif memungkinkan karyawan untuk berkonsentrasi secara optimal dalam menjalankan tugasnya.

Berdasarkan hasil penelitian, indikator hubungan kerja menunjukkan kontribusi yang cukup besar terhadap peningkatan kinerja. Hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan serta antarpegawai menciptakan iklim kerja yang positif. Pola komunikasi yang terbuka dan suasana kekeluargaan mendorong terjadinya kerja sama tim yang efektif. Hal ini sejalan dengan pendapat Nitisesmito (2006) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja nonfisik berpengaruh

besar terhadap perilaku kerja individu. Indikator kondisi fisik dan fasilitas kerja juga berpengaruh terhadap kinerja, meskipun masih terdapat beberapa keterbatasan. Karyawan yang bekerja di lingkungan yang bersih, memiliki pencahayaan yang cukup, serta didukung fasilitas kerja yang memadai akan lebih nyaman dalam menyelesaikan pekerjaannya. Afandi (2016) menyatakan bahwa lingkungan fisik yang baik dapat meningkatkan efisiensi dan mengurangi kelelahan kerja.

Aspek keamanan kerja juga memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang merasa aman secara fisik dan psikologis akan lebih fokus dalam bekerja tanpa rasa khawatir terhadap risiko kecelakaan maupun tekanan kerja. Temuan ini memperkuat pendapat Nuraini (2013) yang menyatakan bahwa rasa aman di tempat kerja dapat meningkatkan loyalitas dan produktivitas. Hasil penelitian ini mendukung temuan Pranitasari (2019) dan Traviana et al. (2021) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis kedua (H2) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Secara Simultan

Berdasarkan hasil uji F, diketahui bahwa kompetensi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut saling melengkapi dalam membentuk kinerja yang optimal. Kompetensi memberikan dasar kemampuan bagi karyawan untuk melaksanakan pekerjaan, sedangkan lingkungan kerja menyediakan kondisi pendukung agar kemampuan tersebut dapat diaplikasikan secara maksimal. Karyawan yang memiliki kompetensi tinggi tetapi bekerja dalam lingkungan yang tidak kondusif cenderung mengalami hambatan dalam mencapai kinerja optimal. Sebaliknya, lingkungan kerja yang baik tanpa didukung kompetensi yang memadai juga tidak akan menghasilkan kinerja yang maksimal.

Temuan ini sejalan dengan teori sistem dalam manajemen sumber daya manusia yang menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil interaksi antara individu dan lingkungan kerja (Rivai, 2015). Organisasi perlu mengelola kedua aspek tersebut secara seimbang untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hasil penelitian ini juga mendukung temuan Faridah Jane Quinta dan Bernarto (2021) yang menyatakan bahwa kompetensi dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis ketiga (H3) yang menyatakan bahwa kompetensi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, terdapat beberapa implikasi manajerial yang dapat dijadikan pertimbangan bagi pihak pengelola Panti Rehabilitasi Sosial Tuna Sosial Barakat Cangkal Bacari. Pertama, pihak manajemen perlu terus meningkatkan kompetensi karyawan melalui program pelatihan, workshop, dan pengembangan kapasitas. Pelatihan yang berfokus pada peningkatan keterampilan teknis, komunikasi, dan pelayanan sosial akan mendukung peningkatan kinerja. Kedua, instansi perlu memperhatikan kualitas lingkungan kerja, baik dari aspek fisik maupun nonfisik. Perbaikan fasilitas kerja, penataan ruang, serta peningkatan sistem komunikasi internal perlu dilakukan secara berkelanjutan. Ketiga, manajemen perlu membangun sistem evaluasi kinerja yang objektif dan transparan. Penilaian kinerja yang adil akan mendorong motivasi dan komitmen karyawan dalam bekerja. Keempat, pimpinan diharapkan mampu menciptakan iklim kerja yang partisipatif dan suportif, sehingga karyawan merasa dihargai dan

dilibatkan dalam pengambilan keputusan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Panti Rehabilitasi Sosial Tuna Sosial Barakat Cangkal Bacari UPTD Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Selatan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pengetahuan, keterampilan, sikap kerja, serta motivasi yang dimiliki karyawan berperan penting dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerja. Karyawan yang memiliki kompetensi tinggi cenderung mampu menjalankan tugas secara profesional dan bertanggung jawab. Selain itu, lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja yang kondusif, baik dari aspek fisik maupun nonfisik, mampu menciptakan kenyamanan, keamanan, dan suasana kerja yang mendukung produktivitas. Hubungan kerja yang harmonis serta fasilitas yang memadai turut meningkatkan semangat dan loyalitas karyawan.

Kompetensi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kedua variabel tersebut saling melengkapi dalam membentuk kinerja yang optimal. Kompetensi sebagai modal utama karyawan perlu didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif agar potensi individu dapat dimaksimalkan secara efektif. Secara umum, kinerja karyawan Panti Rehabilitasi Sosial Tuna Sosial Barakat Cangkal Bacari berada pada kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa instansi telah memiliki sumber daya manusia yang cukup kompeten dan didukung oleh lingkungan kerja yang relatif memadai, meskipun masih terdapat beberapa aspek yang perlu ditingkatkan.

Berdasarkan kesimpulan yang telah diperoleh, peneliti memberikan beberapa saran bagi pihak manajemen untuk terus meningkatkan kompetensi karyawan melalui program pelatihan dan pengembangan yang berkelanjutan, khususnya dalam bidang pelayanan sosial, komunikasi interpersonal, dan pengelolaan administrasi. Serta perlu melakukan evaluasi secara berkala terhadap kondisi lingkungan kerja, terutama terkait fasilitas kerja dan kenyamanan ruang kerja, agar dapat menunjang aktivitas kerja secara optimal. Selain itu, perlu dikembangkan sistem penilaian kinerja yang lebih objektif, transparan, dan berbasis kinerja, sehingga dapat memotivasi karyawan untuk terus meningkatkan prestasi kerja. Pimpinan diharapkan dapat menciptakan iklim kerja yang partisipatif, terbuka, dan suportif, sehingga karyawan merasa dihargai dan memiliki rasa memiliki terhadap organisasi.

Saran bagi pihak Karyawan diharapkan terus meningkatkan kompetensi diri melalui pembelajaran mandiri, pelatihan, dan pengembangan keterampilan, baik teknis maupun nonteknis. Karyawan perlu menjaga sikap profesional, disiplin, dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, serta aktif membangun kerja sama yang harmonis dengan rekan kerja. Karyawan diharapkan dapat memanfaatkan fasilitas kerja yang tersedia secara optimal dan turut menjaga lingkungan kerja yang kondusif.

Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi mempengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, dan kepuasan kerja. Penelitian berikutnya dapat menggunakan metode penelitian yang berbeda, seperti pendekatan kualitatif atau metode campuran (mixed methods), agar memperoleh pemahaman yang lebih mendalam. Peneliti selanjutnya juga disarankan untuk memperluas objek penelitian pada instansi atau sektor lain guna meningkatkan generalisasi hasil penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2016). Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research. Deepublish.
- Ali, F., & Wardoyo, D. T. W. (2021). Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi PT. Ultrajaya Milk Industry, Tbk Surabaya Bagian Marketing). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 367–379. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n1.p367>
- Amelia, Dita. (2020). Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Serta Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Tanaman Pangan Hortikultura Dan Perkebunan Provinsi Riau. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, XII(3). Universitas Riau.
- Arikunto, S. (2017). Pengembangan Instrumen Penelitian dan Penilaian Program. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Dinni, Nurul Tiara. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Salesforce yang Dimediasi oleh Pengembangan Karir. [Skripsi]. Universitas Mercu Buana.
- Ghozali, Imam. (2011). Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hilton, P. R., & Brownlow, C. (2004). SPSS Explained. East Sussex: Routledge.
- Khoir, Auzan Noor. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja di Pabrik Gula Tjoekir Jombang. [Journal of Business and Innovation Management]. Universitas Hasyim Asy'ari.
- Sedarmayanti. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Cetakan Kelima. Bandung: PT Refika Aditama.
- Setyawan, A. (2018). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Tiga Perusahaan Fabrikasi Lepas Pantai di Batam dan Karimun). *Jurnal Akuntansi dan Inovasi Manajemen*, 2(1). Universitas Internasional Batam.
- Siswanto, Sutojo. (2015). Good Corporate Governance: Tata Kelola Perusahaan Yang Sehat. Jakarta: Damar Medika Pustaka.
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Manajemen. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). Statistik untuk Penelitian Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Syihabuddin, Muhammad Arie. A. (2016). Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Pengembangan Karier Pegawai Melalui Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan beberapa Cafe di Malang). [Skripsi]. Malang: Universitas Brawijaya.
- Traviana, Allendia., dkk. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Diri, Lingkungan Kerja Terhadap Pengembangan Karir Penerbangan di Indonesia Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. [Jurnal Terkait].