



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No. 3 (2025) pp: 7719-7727

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Sumatera Utara

Dina Amaliyah Rangkuti, Taufiq Risal

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Potensi Utama, Medan

amaliyahrangkuti@gmail.com, jifarkhan@gmail.com

Abstrak

Era birokrasi modern menjelaskan bahwa tuntutan terhadap kinerja optimal aparatur sipil negara (ASN) semakin tinggi. Pemerintah dituntut untuk menyelenggarakan pelayanan publik yang efisien, transparan, dan akuntabel. Tentunya hal ini berdampak pada semua instansi pemerintahan salah satunya ialah Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Sumatera Utara (DLHK SUMUT) yang merupakan salah satu instansi pemerintah daerah yang memegang peranan strategis dalam menjaga kelestarian lingkungan hidup dan pengelolaan kawasan hutan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan (DLHK) Provinsi Sumatera Utara. Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode penelitian asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai DLHK Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 100 orang, sekaligus dijadikan sebagai sampel dengan metode sampling jenuh (sensus). Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada seluruh responden. Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda, uji t (parsial), uji F (simultan), serta koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, begitu juga dengan Kompetensi yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Secara simultan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada DLHK Provinsi Sumatera Utara. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,672 menunjukkan bahwa 67,2% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sedangkan sisanya 32,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Kata kunci: Lingkungan Kerja Fisik, Kompetensi, Kinerja Pegawai, Sumber Daya Manusia

1. Latar Belakang

Era birokrasi modern menjelaskan bahwa tuntutan terhadap kinerja optimal aparatur sipil negara (ASN) semakin tinggi. Pemerintah dituntut untuk menyelenggarakan pelayanan publik yang efisien, transparan, dan akuntabel. Salah satu indikator utama dalam mencapainya adalah kualitas sumber daya manusia (SDM), khususnya kinerja pegawai dalam menjalankan tugasnya secara profesional dan bertanggung jawab (Yusuf, 2023). Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan suatu bidang ilmu manajemen yang mempelajari tentang hubungan dan peranan antar manusia di dalam suatu organisasi perusahaan. Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Sumatera Utara (DLHK SUMUT) merupakan salah satu instansi pemerintah daerah yang memegang peranan strategis dalam menjaga kelestarian lingkungan hidup dan pengelolaan kawasan hutan. Namun, di balik mandat strategis tersebut, DLHK menghadapi tantangan serius dalam pemenuhan kebutuhan sumber daya manusianya.

Berdasarkan data terbaru, jumlah pegawai aktif hanya sebanyak 579 orang, jauh di bawah kebutuhan ideal sebesar 1.959 pegawai, sehingga terdapat kekurangan 1.380 pegawai yang tersebar di berbagai unit kerja, terutama di Unit Pelaksana Teknis Daerah Kesatuan Pengelolaan Hutan (UPTD KPH). Kekurangan paling signifikan terjadi di UPTD KPH XVI Gunung Sitoli dan UPTD TAHURA, yang masing-masing hanya memiliki 8 dan 11 pegawai dari kebutuhan 103 dan 95 pegawai. Ketimpangan jumlah pegawai ini berdampak langsung terhadap beban kerja, terutama di lapangan, di mana satu pegawai harus menangani beberapa fungsi teknis sekaligus. Kondisi ini menimbulkan tekanan fisik akibat lingkungan kerja yang luas dan berat dan berpotensi menurunkan kinerja secara umum.

Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Sumatera Utara (DLHK Sumut) merupakan salah satu instansi pemerintah daerah yang memegang peranan strategis dalam menjaga kelestarian lingkungan hidup dan pengelolaan kawasan hutan. Selama tiga tahun terakhir, kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan

Provinsi Sumatera Utara mengalami fluktuasi yang cukup signifikan. Tahun 2022 menunjukkan kinerja dengan rata-rata 75,3% pegawai berada dalam kategori berkinerja baik, didorong oleh suasana kerja yang stabil dan tersedianya pelatihan teknis yang relevan, mulai tahun 2023 menunjukkan kenaikan lagi dengan 80,5%. Lalu di tahun 2024 terakhir angka kinerja menurun lagi dengan 60%, seiring dengan munculnya ketimpangan fasilitas antar unit yang memengaruhi kesiapan lingkungan kerja fisik, terutama dalam ketersediaan sarana dan prasarana penunjang tugas. Adaptasi terhadap sistem kerja digital juga tidak diikuti dengan pemerataan kompetensi di kalangan pegawai, menyebabkan efektivitas kerja menjadi tidak merata di beberapa bidang.

Memasuki tahun 2022 hingga 2024, kinerja belum menunjukkan pemulihan yang signifikan. Meski terdapat beberapa inisiatif pemberian kompensasi berbasis kinerja, kebijakan tersebut belum menyentuh seluruh unit secara adil. Ketimpangan dalam pemberian insentif dan penghargaan turut menurunkan motivasi kerja. Di sisi lain, rotasi jabatan yang dilakukan tanpa penguatan kompetensi teknis justru menyebabkan beberapa pegawai tidak siap menghadapi beban kerja baru. Selain itu, perbedaan kondisi fisik lingkungan kerja antar unit, baik dari sisi kelayakan ruang kerja hingga dukungan fasilitas lapangan, semakin memperlebar kesenjangan produktivitas. Hal ini menandakan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi secara kompleks oleh lingkungan kerja fisik, kebijakan kompensasi yang diterapkan, serta kemampuan dan keterampilan individu dalam menjalankan tugasnya. Berdasarkan hasil wawancara penulis bersama dengan Bapak Muhammad Wai dengan jabatan golongan III/b. Memang benar bahwa capaian kinerja DLHK mengalami fluktuasi. Pada tahun 2022, capaian rata-rata kinerja DLHK berada di angka 75,3%. Lalu, di tahun 2023 terjadi peningkatan menjadi 80,5%. Sayangnya, pada tahun 2024 ini, capaian menurun cukup signifikan menjadi sekitar 60,2%.

Faktor utama yang menyebabkan peningkatan kinerja di tahun 2023 terutama didorong oleh pelaksanaan program prioritas secara lebih fokus dan terarah. DLHK memperkuat koordinasi lintas bidang, mengoptimalkan penggunaan anggaran, serta mendorong percepatan realisasi kegiatan seperti rehabilitasi hutan dan pengembangan perhutanan sosial. Selain itu, pada tahun tersebut, kondisi cuaca juga cukup mendukung sehingga beberapa kegiatan lapangan bisa dilaksanakan tepat waktu. Lalu, penurunan kinerja yang cukup tajam di tahun 2024 ini disebabkan oleh beberapa faktor. Salah satunya adalah keterlambatan para pegawai di awal tahun berupa absensi dan keterlambatan tugas dari dinas, yang juga berdampak pada tertundanya pelaksanaan sejumlah program. Selain itu, ada beberapa kendala teknis di lapangan, seperti aksesibilitas lokasi yang terdampak cuaca ekstrem, serta kekurangan personel untuk kegiatan pengawasan dan patroli hutan. Kinerja pegawai juga mencerminkan kemampuan pegawai dalam mengelola waktu, sumber daya, dan kualitas pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja yang optimal menunjukkan bahwa pegawai mampu bekerja secara efektif dalam batas waktu yang ditentukan dan sesuai dengan standar organisasi (Sumual et al., 2025).

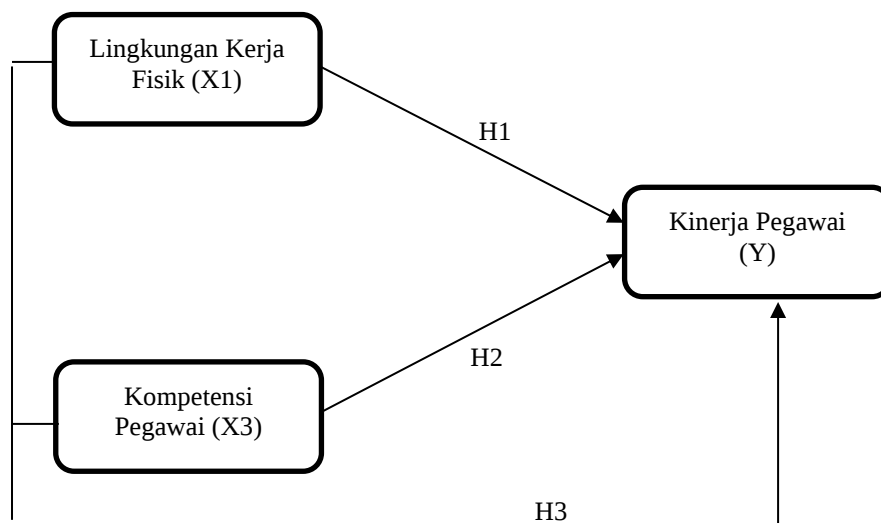
Didasari pada standar pengukuran kinerja Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan (DLHK) Sumatera Utara dalam menilai realisasi capaian terhadap target yang telah ditetapkan. Skala ini digunakan sebagai acuan evaluasi untuk menentukan seberapa efektif program, kegiatan, atau kebijakan telah dilaksanakan. Dengan adanya kategori ini yang di olah penulis dapat memudahkan DLHK untuk mengukur mulai dari “sangat rendah” hingga “sangat tinggi”, dan dapat lebih mudah mengukur keberhasilan, mengidentifikasi kelemahan, serta merumuskan langkah perbaikan di periode berikutnya. Pada data menunjukkan bahwa DLHK Sumatera Utara pada tahun 2022 memiliki fokus strategis pada dua hal utama, yaitu meningkatkan produktivitas hutan yang berkelanjutan serta menekan kerusakan kawasan hutan. Kedua sasaran strategis tersebut diterjemahkan ke dalam indikator kinerja yang jelas dan terukur, yakni peningkatan PDRB sektor kehutanan sebesar 0,84% dan pengurangan kerusakan hutan hingga 1.000 hektar. Dengan demikian, tabel ini memberikan gambaran konkret tentang arah pembangunan kehutanan berkelanjutan di Sumatera Utara yang berbasis produktivitas, partisipasi masyarakat, dan upaya pelestarian lingkungan.

Terlihat juga bahwa tingkat ketidakhadiran pegawai cukup berfluktuasi. Data absensi pegawai dari tahun 2022 hingga 2024 memang menunjukkan perbedaan yang cukup mencolok, terutama di tahun 2024. Tahun itu, persentase rata-rata pegawai yang tidak hadir mencapai 43,03%, yang kami nilai cukup tinggi dan menjadi perhatian kami di internal. Beberapa faktor turut memengaruhi. Pertama, memang ada peningkatan permintaan cuti tahunan karena sisa cuti tahun sebelumnya belum dimanfaatkan. Kedua, izin dan sakit juga meningkat, khususnya saat masa pancaroba dan munculnya penyakit musiman. Yang paling menjadi sorotan adalah angka alfa sebesar 15,89%, yang menunjukkan ketidakhadiran tanpa keterangan. Ini sedang di evaluasi lebih dalam, apakah disebabkan oleh kurangnya pengawasan langsung, atau faktor lain seperti motivasi kerja yang menurun. Pada 2023, tingkat ketidakhadiran hanya 15,5%, relatif normal. Untuk menanggapi lonjakan di 2024, kami sudah mulai memperketat sistem absensi berbasis digital, serta meningkatkan monitoring dan pemberian sanksi administratif untuk kasus alfa.

Berdasarkan dari hasil prasurvei yang telah dilakukan dari indikator lingkungan kerja fisik yaitu sirkulasi udara sekitar 60% hal ini disebabkan oleh kurangnya filtrasi udara, ventilasi yang tidak memadai dan emisi dari peralatan kantor seperti printer, fotocopy dan komputer. Kemudian indikator kebisingan / suara sekitar 66% kebisingan ini berasal dari berbagai sumber seperti aktivitas manusia, alat-alat mesin, suara kendaraan yang berlalu lalang, dan beberapa ruangan yang tidak memiliki efek kedap suara. Lalu indikator fasilitas kerja sekitar 56% ketersediaan fasilitas yang tidak memadai seperti printer kurang memadai, dan kurangnya fasilitas ruang tunggu yang kurang memadai, fasilitas untuk ruang istirahat yang tidak memadai dan fasilitas ruangan kerja nya. serta indikator ruangan kerja sekitar 53% dikarenakan ruangan kerja yang tidak cukup luas. Kekurangan ini dapat berdampak pada meningkatnya kelelahan, kesalahan kerja, serta rendahnya semangat kerja yang pada akhirnya memengaruhi pencapaian kinerja bulanan. Menurut Subhan et al (2022), lingkungan kerja fisik berperan sebagai sumber inspirasi bagi pegawai dalam bekerja karena lingkungan yang baik dapat mendukung sikap dan tindakan pegawai sehingga pekerjaan menjadi lebih terarah dan berkesinambungan dalam mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan data juga dapat disimpulkan bahwa kompetensi pegawai DLHK Sumut belum merata secara menyeluruh, meskipun terdapat aspek tertentu yang cukup menonjol, seperti kemampuan komunikasi dan penguasaan pengetahuan teknis. Aspek komunikasi dan koordinasi yang cukup baik menjadi modal penting dalam pelaksanaan tugas-tugas yang memerlukan kolaborasi antarunit, meski masih ada tantangan dalam sinergi antarwilayah. Pengetahuan teknis yang mencapai hampir 70% menunjukkan adanya fondasi pemahaman yang kuat di kalangan pegawai, namun masih terdapat kebutuhan penguatan bagi pegawai non-teknis dan rekrutan baru. Namun demikian, dua aspek yang tergolong krusial yakni keterampilan lapangan dan penguasaan teknologi masih berada di bawah 65%. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan kompetensi yang berpotensi memengaruhi efektivitas kerja. Kompetensi ini merupakan gabungan antara pengetahuan, keterampilan, dan atribut kepribadian seseorang yang mampu meningkatkan kinerjanya serta memberikan kontribusi bagi keberhasilan organisasi (Patoneng & Setiawan, 2021).

Dengan latar belakang tersebut, maka penting untuk dilakukan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja fisik, kompensasi, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai DLHK Sumut. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar perumusan kebijakan strategis dalam pengembangan SDM di instansi tersebut, guna menciptakan birokrasi yang profesional, adaptif, dan berdaya saing tinggi. Adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Sumber: oleh penulis (2025)
Gambar 1. Kerangka Konseptual

Mengacu pada latar belakang masalah, rumusan, dan tujuan penelitian maka peneliti dapat menyatakan hipotesis ialah:

- H1: Lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Sumatera Utara
- H2: Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Sumatera Utara
- H3: Lingkungan kerja fisik dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Sumatera Utara

2. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan ialah pendekatan asosiatif yaitu untuk mengetahui hubungan antar satu variabel atau lebih (Sugiyono, 2022). Sedangkan metode penelitian yang digunakan ialah metode kuantitatif. Sumber data ialah data primer dan data sekunder. Penelitian dilaksanakan Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan (DLHK) Provinsi Sumatera Utara, yang beralamat di Jl. Sisingamangaraja Km. 5,5 No. 14 Medan, Sumatera Utara. Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Maret 2025 – September 2025. Populasi yang menjadi objek adalah sejumlah 100 pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan (DLHK) Provinsi Sumatera Utara. Populasi ini dipilih karena hampir seluruh pegawai tersebut memiliki karakteristik yang relevan dengan variabel penelitian, yaitu lingkungan kerja fisik, kompetensi, dan kinerja pegawai. Metode penarikan sampel menggunakan metode *nonprobability sampling*, dengan teknik *sensus sampling* atau sampel jenuh. Sampel jenuh ialah dimana semua populasi dalam penelitian dijadikan sampel. Maka, adapun sampel dari penelitian ini yaitu berjumlah 100 pegawai Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sumatera Utara.

3. Hasil dan Diskusi

Hasil

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja Fisik, Kompetensi Pegawai dan Kinerja Pegawai

Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
LKF1	0,907	0,361	Valid
LKF2	0,948	0,361	Valid
LKF3	0,953	0,361	Valid
LKF4	0,940	0,361	Valid
LKF5	0,881	0,361	Valid
LKF6	0,932	0,361	Valid
KPT1	0,939	0,361	Valid
KPT2	0,940	0,361	Valid
KPT3	0,899	0,361	Valid
KPT4	0,963	0,361	Valid
KPT5	0,947	0,361	Valid
KPT6	0,881	0,361	Valid
KP1	0,770	0,361	Valid
KP2	0,755	0,361	Valid
KP3	0,909	0,361	Valid
KP4	0,895	0,361	Valid
KP5	0,751	0,361	Valid
KP6	0,808	0,361	Valid

Sumber: Olahan Data SPSS (2025)

Merujuk pada Tabel 1. diketahui bahwa variabel lingkungan kerja fisik, kompetensi pegawai dan kinerja pegawai memiliki nilai *corrected item total correlation* berada > 0,361, maka dinyatakan seluruh item pernyataan valid/sah.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja Fisik, Kompetensi Pegawai dan Kinerja Pegawai

Variabel	Nilai <i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	0,965	Reliabel/Handal
Kompetensi Pegawai (X2)	0,967	Reliabel/Handal
Kinerja Pegawai (Y)	0,894	Reliabel/Handal

Sumber: Olahan Data SPSS (2025)

Merujuk pada Tabel 2. diketahui bahwa seluruh variabel memiliki nilai *cronbach's alpha* berada > 0,60 maka dinyatakan seluruh item pernyataan reliabel/andal.

Hasil Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Kolmogorove-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0E-7
	Std. Deviation	1.98259070
Most Extreme Differences	Absolute	.102
	Positive	.0.77
	Negative	-.102
Kolmogorov-Smirnov Z		.1019
Asymp. Sig. (2-tailed)		.250^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: Olahan Data SPSS (2025)

Merujuk pada Tabel 3. di atas diketahui bahwa hasil uji kolmogorove-smirnov memiliki nilai signifikansi sebesar $0,250 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang di uji berdistribusi normal.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. Hasil Uji Gletsjer Heteroskedastistas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.142	.941		2.277	.025
Lingkungan Kerja Fisik	.041	.043	.127	.942	.349
Kompetensi Pegawai	-.069	.052	-.179	-1.328	.187

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber: Olahan Data SPSS (2025)

Merujuk pada Tabel 4. di atas hasil uji Glejser di atas, nilai signifikansi dari kedua variabel independen tersebut $> 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. dari $0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 5. Hasil Uji Multikolienaritas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
(Constant)	4.062	1.388			
Lingkungan Kerja Fisik	.346	.064	.419	.559	1.789
Kompetensi Pegawai	.482	.077	.483	.559	1.789

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Olahan Data SPSS (2025)

Merujuk pada Tabel 5. diketahui bahwa hasil uji multikolinearitas untuk variabel lingkungan kerja fisik dan kompetensi pegawai $> 0,10$ dan $VIF < 10$ maka penelitian ini dinyatakan terbebas dari masalah multikolinearitas.

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
(Constant)	4.062	1.388			
Lingkungan Kerja Fisik	.346	.064	.419	.559	1.789
Kompetensi Pegawai	.482	.077	.483	.559	1.789
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai					

Sumber: Olahan Data SPSS (2025)

Mengacu Tabel 6. dijelaskan bahwa persamaan regresinya dari nilai-nilai diatas adalah:

$$Y = 4,062 + 0,346X_1 + 0,482X_2 + e$$

Keterangan:

1. Konstanta (Constant) sebesar 4,062. Nilai ini menunjukkan bahwa apabila variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1) dan Kompetensi (X_2) dianggap tidak ada atau bernilai nol, maka Kinerja Pegawai (Y) tetap memiliki nilai dasar sebesar 4,062. Nilai ini menggambarkan tingkat kinerja rata-rata yang dapat dicapai tanpa adanya pengaruh dari kedua variabel bebas tersebut
2. Koefisien Regresi Lingkungan Kerja Fisik (X_1) sebesar 0,346. Angka ini berarti setiap kenaikan satu satuan pada variabel Lingkungan Kerja Fisik, dengan asumsi variabel lain konstan, akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,346. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja fisik yang dirasakan pegawai, maka kinerja mereka juga akan semakin meningkat.
3. Koefisien Regresi Kompetensi (X_2) sebesar 0,482 . Angka ini mengindikasikan bahwa setiap kenaikan satu satuan pada variabel Kompetensi, dengan asumsi variabel lain tetap, akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,482. Nilai koefisien yang positif dan lebih besar dibandingkan X_1 ini menandakan bahwa kompetensi memiliki pengaruh lebih kuat dibandingkan lingkungan kerja fisik dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil Uji Parsial (Uji-t)

Tabel 7. Hasil Uji Parsial (Uji-t)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.062	1.388		2.927	.004
Lingkungan Kerja Fisik	.346	.064	.419	.5.444	.000
Kompetensi Pegawai	.482	.077	.483	6.268	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai					

Sumber: Olahan Data SPSS (2025)

Mengacu pada Tabel 7. diketahui bahwa angka-angka variabel bebas saling mempengaruhi variabel terikat. Dalam penelitian ini, jumlah sampel (n) = 100 dan jumlah variabel independen (k)=2, maka derajat kebebasan (df) = $n - k = 100 - 3 = 97$. Berdasarkan distribusi t pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$), diperoleh t tabel = 1,985.

1. Variabel Lingkungan Kerja Fisik: Memiliki nilai t hitung sebesar 5,444 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena t hitung (5,444) > t tabel (1,985) dan sig. (0,000) < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
2. Variabel Kompetensi: Memiliki nilai t hitung sebesar 6,268 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena t hitung (6,268) > t tabel (1,985) dan sig. (0,000) < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil Uji Simultan (Uji-F)

Tabel 8. Hasil Uji Simultan (Uji-F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.263	2	1.631	.885	.416 ^b
	Residual	178.896	97	1.844		
	Total	182.158	99			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Kompetensi Pegawai, Lingkungan Kerja Fisik						
Sumber: Olahan Data SPSS (2025)						

Mengacu pada Tabel 8. diketahui nilai nilai F hitung sebesar 88,5 dengan nilai signifikansi 0,416. Hal ini menunjukkan bahwa nilai F-hitung > F-tabel ($88,5 > 3,24$) dan nilai signifikansi < 0,05 ($0,416 < 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Kompetensi (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Sumatera Utara.

Hasil Uji Determinasi

Tabel 9. Hasil Uji Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.824 ^a	.678	.672	2.00293
a. Predictors: (Constant), Kompetensi Pegawai, Lingkungan Kerja Fisik				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

Sumber: Olahan Data SPSS (2025)

Mengacu pada Tabel 9. dapat diketahui perolehan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0.672 dapat disebut koefisien determinasi, hal ini berarti (67,2%) kinerja karyawan dapat diperoleh sedangkan sisanya sebesar 32,8%% dijelaskan oleh variabel diluar model yang tidak diteliti..

Diskusi

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda yang telah dilakukan, ditemukan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Sumatera Utara. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,346 dan nilai signifikansi 0,000 (< 0,05), serta nilai t-hitung sebesar 5,444 yang lebih besar dari t-tabel (1,985). Hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai yang bekerja dalam lingkungan fisik yang mendukung cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja mereka. Hal ini sangat relevan dengan karakteristik kerja di instansi pemerintah seperti Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan yang membutuhkan konsentrasi tinggi dalam pelaksanaan berbagai program dan kegiatan terkait pengelolaan lingkungan hidup dan kehutanan. Koefisien regresi sebesar 0,346 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan pada variabel lingkungan kerja fisik akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,346 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Meskipun demikian, masih terdapat beberapa aspek yang memerlukan perhatian lebih, seperti penerangan dan kebisingan yang memiliki nilai mean relatif lebih rendah dibandingkan aspek lainnya. Temuan ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2017) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik yang kondusif akan mendukung peningkatan produktivitas dan kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja fisik di Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Sumatera Utara yang mencakup aspek kebersihan dan kerapian ruangan (mean 3,94), pencahayaan yang memadai (mean 3,66), sirkulasi udara (mean 3,80), suhu ruangan (mean 3,74), kondisi fasilitas kerja (mean 3,93), dan tingkat kebisingan (mean 3,66) terbukti memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja pegawai

Pengaruh Kompetensi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Sumatera Utara. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,482 dan nilai signifikansi 0,000 (< 0,05), serta nilai t-hitung sebesar 6,268 yang lebih besar dari t-tabel

(1,985). Koefisien regresi sebesar 0,482 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan pada variabel kompetensi akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,482 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Nilai ini lebih besar dibandingkan koefisien lingkungan kerja fisik (0,346), yang mengindikasikan bahwa kompetensi merupakan variabel yang lebih dominan dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai juga tercermin dari kemampuan pegawai dalam beradaptasi dengan perubahan regulasi dan kebijakan di bidang lingkungan hidup dan kehutanan. Pegawai yang memiliki kompetensi yang memadai akan lebih mudah mengikuti perkembangan terkini dan menerapkannya dalam pelaksanaan tugas sehari-hari, sehingga dapat memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat. Hal ini sangat penting mengingat kompleksitas tugas-tugas di bidang lingkungan hidup dan kehutanan yang memerlukan pengetahuan teknis yang spesifik dan kemampuan analisis yang mendalam. Temuan ini mendukung konsep yang dikemukakan oleh Spencer dan Spencer (2013) bahwa kompetensi merupakan karakteristik mendasar yang dimiliki oleh seseorang yang berpengaruh langsung terhadap kinerja yang superior. Kompetensi pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Sumatera Utara yang mencakup penguasaan pengetahuan teknis (mean 3,97), kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat (mean 3,70), pemahaman tugas dan tanggung jawab (mean 3,90), motivasi kerja (mean 3,99), keberanian mengemukakan pendapat (mean 4,20), dan kemampuan bekerjasama (mean 4,01) terbukti menjadi faktor determinan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji F (simultan), diperoleh nilai F-hitung sebesar 88,5 dengan nilai signifikansi 0,416. Meskipun nilai F-hitung lebih besar dari F-tabel (3,24), namun nilai signifikansi $0,416 > 0,05$ menunjukkan hasil yang tidak konsisten dengan pengujian parsial. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun secara individual kedua variabel berpengaruh signifikan, secara simultan pengaruhnya tidak menunjukkan signifikansi statistik yang kuat.

Temuan ini dapat dijelaskan melalui hasil uji koefisien determinasi (R^2) yang menunjukkan nilai Adjusted R Square sebesar .672 (.67,2%). Sementara itu, sisanya yaitu sebesar 32,8% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini. Hal ini berarti bahwa meskipun secara simultan pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Kompetensi tidak signifikan secara statistik, kedua variabel tersebut tetap memiliki peran yang cukup besar dalam memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai. Dengan kata lain, faktor lingkungan kerja yang mendukung serta kompetensi yang dimiliki pegawai tetap menjadi elemen penting yang tidak bisa diabaikan dalam upaya meningkatkan kinerja di instansi tersebut. Temuan ini bisa sejalan dengan penelitian yang berargumen bahwa pengaruh lingkungan kerja fisik dan kompetensi terhadap kinerja tidak langsung, tetapi dimediasi oleh variabel lain. Misalnya, kompetensi dan lingkungan kerja mungkin hanya meningkatkan kinerja jika didukung oleh motivasi kerja atau kepuasan kerja yang tinggi (sebagai variabel intervening). Tanpa variabel mediator tersebut, pengaruh simultannya menjadi tidak signifikan. Penelitian oleh Rivai dan Sagala (2013) dalam buku "Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan" menyebutkan bahwa kinerja merupakan hasil yang kompleks dan seringkali dipengaruhi oleh faktor perantara, di mana variabel seperti kompetensi dan lingkungan menciptakan kondisi yang memungkinkan kinerja tinggi, tetapi tidak secara langsung menyebabkannya.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, ditunjukkan oleh nilai t-hitung yang lebih besar dari t-tabel dan nilai signifikansi $< 0,05$. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dibuktikan dengan nilai t-hitung $> t$ -tabel serta nilai signifikansi $< 0,05$. Selanjutnya, secara simultan, Lingkungan Kerja Fisik (X_1) dan Kompetensi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini dibuktikan dengan hasil uji F yang menunjukkan F-hitung lebih besar dibandingkan F-tabel dengan signifikansi $< 0,05$. Berdasarkan kesimpulan dan keterbatasan dalam penelitian ini, maka dapat dikemukakan beberapa saran ialah pihak instansi disarankan untuk meningkatkan aspek Lingkungan Kerja Fisik terutama pada indikator yang memiliki nilai mean terendah, yaitu penerangan (3,66) dan tingkat kebisingan (3,66). Perbaikan dalam hal pencahayaan dan pengendalian kebisingan di tempat kerja dapat meningkatkan kenyamanan serta produktivitas pegawai, kompetensi pegawai dapat lebih ditingkatkan melalui program pelatihan dan pengembangan, khususnya dalam aspek kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat (mean 3,70). Dengan adanya peningkatan keterampilan teknis dan manajerial, diharapkan pegawai lebih efisien dalam menyelesaikan pekerjaannya, serta untuk aspek Kinerja Pegawai, perlu adanya monitoring yang lebih konsisten dalam hal ketepatan penyelesaian tugas (mean 3,70). Sistem reward and punishment dapat diterapkan untuk mendorong pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai tenggat waktu tanpa mengurangi kualitas, terakhir bagi peneliti berikutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain di luar lingkungan kerja fisik dan kompetensi, seperti motivasi kerja, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, atau sistem penghargaan. Selain itu, penelitian dapat diperluas pada objek dan lokasi yang berbeda serta mempertimbangkan

penggunaan metode campuran (mixed methods) agar hasil penelitian lebih komprehensif dan dapat digeneralisasikan secara lebih luas.

Referensi

1. Abun, D., Macaspact, L. G. R., Valdez, E. B., & Julian, F. P. (2023). The effect of innovative work environment on the innovative work behavior of employees. *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147- 4478), 12(3), 140–158. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v12i3.2467>
2. Abun, D., Nicolas, M. T., Apollo, E. P., Magallanes, T., & Encarnacion, M. J. (2021). Employees' self-efficacy and work performance of employees as mediated by work environment. *International Journal Of Research In Business And Social Science*, 10(7), 1–15.
3. Ade Irawan, Semmaila, B., & Mapparenta. (2021). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tiran Group Makassar. *Tata Kelola*, 8(2), 268–280. <https://doi.org/10.52103/jtk.v8i2.726>
4. Anwar Prabu, M. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Remaja Rosdakarya.
5. Astuti, P. (2020). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Sebagai Intervening (Studi Empiris Pada Karyawan Universitas Muhammadiyah Magelang). In *Jurnal Mahasiswa Manajemen: Vol. 2 No.4 (Issue E-ISSN 2798-1851)*. Universitas Muhammadiyah Magelang.
6. Aspan, H., Rosli, R., Prabowo, A., & Wahyuni, E. S. (2025). Assessment of lecturer work effectiveness: Mediating organizational citizen behavior based on organizational commitment and work motivation. *Journal of Ecohumanism*, 4(1), 1089-1101.
7. Aspan, H., Prabowo, A., & Lestari, D. M. (2024, June). IMPLEMENTATION OF LECTURER PERFORMANCE: THROUGH CAREER PATHS AND WORK ENVIRONMENT ON PRIVATE LECTURERS IN MEDAN CITY. In *International Conference on Health Science, Green Economics, Educational Review and Technology (Vol. 6, No. 1, pp. 115-130)*.
8. Christine, C., Hendry, H., & Emenda, Y. (2021). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Abdyta Centra Perabot. *Warta Dharmawangsa*, 15(1), 14–28. <https://doi.org/10.46576/wdw.v15i1.1048>
9. Dessler, G. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Pert). Indeks.
10. Enny, M. (2019a). Manajemen Sumber Daya Manusia. Ubhara Manajemen Press.
11. Enny, M. (2019b). Manajemen Sumber Daya Manusia. Ubhara Manajemen Press.
12. Firdaus, R. I., & Hidayati, R. A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Moya Kasri Wira Jatim. *Master: Jurnal Manajemen Dan Bisnis Terapan*, 2(2), 146. <https://doi.org/10.30595/jmbt.v2i2.15448>
13. Haqqi, M. H., & Nariah. (2024). Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Ciputat Tangerang Selatan. *JORAPI: Journal of Research and Publication Innovation*, 2(1), 1274–1284.
14. Jopanda, H. (2020). PENGARUH KOMPETENSI, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA GURU TK DI WILAYAH II KECAMATAN PESANGGRAHAN. *Jurnal Manajemen*, 4(2), 51–60. <https://doi.org/10.54964/manajemen.v4i2.142>
15. Kinasih, I. A. S., Muchsin, S., & Sekarsari, R. W. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Malang). *Jurnal Respon Publik*, Vol. 15(No. 2), 13–22.
16. Muntasir, M., Ekawarna, E., & Sofwan, S. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Kompetensi terhadap Kinerja Guru di Sekolah Islam Terpadu Ash-Shiddiiqi Jambi. *Jurnal Ilmiah Dikdaya*, 13(1), 222. <https://doi.org/10.33087/dikdaya.v13i1.431>
17. Prabowo, A., & Risal T. (2023) Peran Enterpreneurial Orientation dan Social Media Marketing Terhadap Peningkatan Strategi Bersaing (UMKM) Coffee Shop Pada Era Modern Customer Di Kota Medan. *Jurnal Menara Ekonomi*
18. Prabowo, A., Dewi, A. F., Parhusip, A. A., Wijaya, M. R., & Tanjung, Y. (2025). MODERN ENTREPRENEURSHIP (Enterpreneurial Mindset: Cara Berpikir Yang Mengubah Ide Menjadi Realitas). Serasi Media Teknologi.
19. Prabowo, A., Sari, P., Tanjung, Y., Roni, S., & Alfredo, R. H. (2025). SMART OFFICE, SMART NATION: Smart Office, Smart Nation: Mempersiapkan Generasi Unggul Melalui Standarisasi Uji Kompetensi Otomatisasi Tata Kelola Perkantoran. *Jurnal Pengabdian UntukMu NegeRI*, 9(2), 208-218.
20. Prabowo, A., Wahyuni, E. S., Tanjung, Y., Wijaya, M. R., & Adam, A. A. (2025). *Manajemen Pemasaran (Strategi Pemasaran Era Digital: Menguasai Tren dan Teknologi Sebagai Konsep Baru Meningkatkan Penjualan)*. Serasi Media Teknologi.
21. Prabowo, A., Pohan, Y. A., Adam, A. A., Aulanda, N. F., & Roni, S. (2024). Transformasi Era Digitalisasi Dalam Membentuk Jiwa Leadership Pada Gen-Z Dan Millenial. *Kolaborasi: Jurnal Hasil Kegiatan Kolaborasi Pengabdian Masyarakat*, 2(2), 01-12.
22. Presilawati, F., Amin, A., & Fahmi, A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Beutong Kabupaten Nagan Raya Aceh. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 10(S1), 439–454. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v10is1.2046>
23. Putri Elisa, Z., Diana Nabella, S., & Permata Sari, D. (2022). The Influence of Role Perception, Human Resource Development, and Compensation on Employee Performance Universitas Ibnu Sina. *Enrichment: Journal of Management*, 12(3), 29444. <https://doi.org/10.35335/enrichment.v12i3.626>
24. Risal, T., Lubis, N., & Argatha, V. (2020). Implementasi Green Accounting Terhadap Profitabilitas Perusahaan. *Accumulated Journal*, 2(1), 73-85.
25. Risal, T. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Dinas Sumber Daya Air Provinsi Sumatera Utara. *Accumulated Journal (Accounting and Management Research Edition)*, 4(2), 224-237.
26. Rosi, Y. A. (2023). Pentingnya Pengembangan Keterampilan Soft Skill Dalam Administrasi Perkantoran. 01(01), 148–155.
27. Sumual, L. P., Handayani, M. A., Chandra, F., Arifin, H. A., Mardika, N. H., Supangat, S., Souhoka, S., de Fretes, A. V. C., Helencia, K., & Yuliana, N. (2025). SDM dan Budaya Kerja: Sinergi Untuk Meningkatkan Kinerja Organisasi. CV. Gita Lentera.
28. Sundari, G. D., & Putri, E. R. (2023). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Pemediasi. *Jurnal Mirai Management*, 8(2), 127–138.
29. Tarigan, W. J., Girsang, R. M., & Martina, S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Produktifitas Karyawan PT Astra Honda Pematangsiantar. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(3), 363–371. <https://ejournal.uika-bogor.ac.id/index.php/Manager/article/view/7764/3840>
30. Tumi, N. S., Hasan, A. N., & Khalid, J. (2022). Impact of Compensation, Job Enrichment and Enlargement, and Training on Employee Motivation. *Business Perspectives and Research*, 10(1), 121–139. <https://doi.org/10.1177/2278533721995353>
31. Yusuff, A. A. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja, dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai. Penerbit Nem.
32. Zhenjing, G., Chupradit, S., Ku, K. Y., Nassani, A. A., & Haffar, M. (2022). Impact of Employees' Workplace Environment on Employees' Performance: A Multi-Mediation Model. *Frontiers in Public Health*, 10(May). <https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.890400>