

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Efektivitas Kerja Sebagai Variabel Moderating Pada Kantor Kemenag Kab. Sinjai.

Akhmad Jafar¹ Eka Suhartini² Nurmiati³ Amir⁴

Universitas Islam Negeri Alauddin, Makassar

Abstract

Pembahasan pada artikel ini yaitu Pengaruh lingkungan kerja dan kompetensi terhadap pegawai dengan efektivitas sebagai variabel moderating pada kantor kementerian agama Kab Sinjai yang di jabarkan dalam rumusan masalah yaitu bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor kementerian agama kab. Sinjai, bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada kantor kementerian agama kab. Sinjai, bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan efektivitas kerja sebagai variable moderating pada kantor kementerian agama kab. Sinjai, serta bagaimana pengaruh kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan efektivitas kerja sebagai variabel moderating pada kantor kementerian agama kab. Sinjai. Dalam penelitian ini variabel yang digunakan adalah Lingkungan Kerja Dan Kompetensi sebagai variabel independent, Kinerja Pegawai sebagai variabel dependen dan Efektivitas Kerja sebagai variabel moderasi.

Jenis penelitian yang digunakan ialah penelitian kuantitatif dengan pendekatan penelitian asosiatif atau hubungan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan kuesioner, dengan total sampel sebanyak 88 responden. Fokus penelitian ini menggunakan teori efektivitas kerja oleh Gibson, Inancevich dan Donelly dan teori teori Atribusi atau Expectancy Theori oleh Fritz Heider. Dalam penelitian ini menggunakan teknik pengolahan data SPSS.

Hasil peneltian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, Kompetensi memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai, Efektivitas Kerja Mampu Memediasi pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dan Efektivitas Kerja Tidak Mampu Memediasi pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Kompetensi, Kinerja Pegawai & Efektivitas Kerja

Copyright (c) 2024 **Akhmad Jafar¹**

✉ Corresponding author :

Email Address : akhmad.jafar@uin-alauddin.ac.id

PENDAHULUAN

Pada dasarnya, dalam suatu instansi atau organisasi, baik organisasi pemerintah maupun swasta, sangat diperlukan kinerja yang baik dari pegawai. Pegawai atau karyawan sangat menentukan berhasil tidaknya suatu organisasi. Berdasarkan pengertian diatas, kewajiban pegawai negeri berdasarkan Peraturan Pemerintah RI , Nomor 53 Tahun 2010, dan beberapa ayat yang tertuang dalam pasal 3 mengenai kewajiban dari pegawai negeri dapat mencerminkan kesigapan pegawai dalam bekerja dan kedisiplinan pegawai dalam menaati peraturan kantor. Dengan adanya perbedaan pemilihan pekerjaan antara individu dengan individu yang lain akan membentuk suatu kompetensi pegawai yang berbeda. Karyawan yang memiliki kompetensi yang lebih banyak akan lebih bias menyesuaikan perilakunya dengan lingkungannya serta lebih bisa memahami apa harus dilakukan dan dijalankan karena karyawan seperti itu mempunyai kompetensi yang lebih dibandingkan dengan karyawan yang memiliki kompetensi yang sedikit akan lebih susah untuk menyesuaikan perilakunya dengan lingkungan tempat kerjanya. Dan seseorang seperti itu akan susah untuk memahami dan menjalankan pekerjaannya karena tidak mempunyai kompetensi yang lebih.(Prabu, 2000). Karena dengan adanya kompetensi akan membentuk suatu pengetahuan dan keterampilan serta perilaku yang akan lebih menyesuaikan dan menyatu dengan diri seseorang. Dengan adanya kompetensi yang lebih dan mendapatkan lingkungan yang baik maka akan mendapatkan hasil atau kinerja yang baik terhadap organisasi serta karyawan akan memiliki sifat loyalitas terhadap organisasi tersebut.(Kasmir, 2016) Akan tetapi faktanya, seringkali ditemukan pegawai yang tidak mampu menyelesaikan sebuah tugas secara efektif, terkadang kita harus meluangkan waktu yang cukup lama untuk memperoleh pelayanan yang kita inginkan.(Sofyandi, 2013) Untuk mencapai pelayanan yang efektif tentunya dibutuhkan lingkungan kerja yang baik dan teratur.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas tugas yang sudah diembankan padanya.(Logahan, 2009) Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Berdasarkan uraian sebelumnya dapat disimpulkan bahwa pengertian Lingkungan kerja juga merupakan hal yang dapat mempengaruhi kinerja dimana lingkungan kerja berhubungan dengan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.(Norianggono, 2014).Lingkungan kerja yang memuaskan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan kinerja karyawan.(Istijanto, 2013) Pada Penelitian yang berjudul "Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perdagangan Kota Makassar" menunjukkan Hasil penelitian bahwa: (1). Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, setiap peningkatan nilai motivasi kerja sebesar 1 satuan, akan meningkatkan pula kinerja pegawai Dinas Perdagangan Kota Makassar sebesar 0,335. (2). Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Akbar et al, 2022)

Selanjutnya grand teori yang berkaitan dalam penelitian ini adalah teori penyesuaian kerja (*Theory of work adjustment*), mengemukakan bahwa teori ini dikenal sebagai individu atau karyawan mencari penyesuaian dengan lingkungannya, dan memiliki hubungan saling melengkapi antara individu atau karyawan dengan lingkungan. Agar dapat menjelaskan perilaku kerja dan hasil kerja (Dawis, 2005) Teori atribusi mengemukakan bahwa, teori atribusi merupakan teori yang menjelaskan tentang perilaku seseorang. Teori ini mengacu pada bagaimana seseorang menjelaskan penyebab perilaku orang lain atau diri sendiri yang ditentukan apakah dari internal atau eksternal. Mengamati perilaku seseorang, dilihat dari apakah itu ditimbulkan secara internal (misal kemampuan, pengetahuan atau usaha) atau eksternal (misal keberuntungan, kesempatan dan lingkungan). sehingga teori ini berhubungan dengan apa yang menjadi objek masalah dalam kinerja. (Heider, 2013)

Selain lingkungan kerja yang dapat menunjang untuk mencapai efektifitas dalam pekerjaan juga dibutuhkan kompetensi dibidang tersebut, adapun kompetensi yang dimiliki oleh pegawai adalah salah satu faktor pendukung atau nilai plus dari sumber daya manusia itu sendiri. Kompetensi dapat diartikan sebagai kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang pegawai negeri sipil berupa pengetahuan, keterampilan, sikap mental, nilai-nilai, keyakinan dan motif serta perilaku yang diperlukan dalam melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif dan efisien. kompetensi dibutuhkan oleh seorang agar dapat melaksanakan tugas secara efektif dan sukses, oleh karena itu, kompetensi jabatan yang dimaksud dalam ketentuan ini adalah kompetensi yang dibutuhkan dan atau dipersyaratkan untuk melaksanakan sebuah jabatan. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada didalam runag kerja di sekitar pekerja dan berpengaruh terhadap pekerjaannya. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan, maka setiap organisasi atau perusahaan harus memperhatikan lingkungan kerja. (Logahan, 2009) Definisi lingkungan kerja menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah serangkaian kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para karyawan yang bekerja didalam lingkungan tersebut. (Stewart, 1854)

a. Kompetensi

Sudarmanto (2009:47) mendefinisikan kompetensi sebagai pengetahuan keahlian, kemampuan, atau karakteristik pribadi individu yang mempengaruhi secara langsung kinerja pekerjaan. Kompetensi menggambarkan dasar pengetahuan dan standar kinerja yang dipersyaratkan agar berhasil menyelesaikan suatu pekerjaan atau memegang suatu jabatan.

b. Efektivitas Kerja

Efektif berasal dari kata efek yang mempunyai arti hasil atau akibat. Efektivitas pegawai dapat dilihat dari kemampuannya dalam mencapai hasil yang ditargetkan sebelumnya, sehingga apabila hasil yang dicapai tersebut belum mencapai target yang direncanakan, maka hasil pekerjaan tersebut belum dapat dikatakan efektif. (Imanni & Witjaksono, 2014) Efektivitas kerja adalah kesesuaian antara orang yang melaksanakan dengan sasaran yang dituju. Efektivitas adalah pemanfaatan sumber daya, sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar telah ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah barang dan jasa dengan mutu tertentu yang tepat pada waktunya. (Siagian, 2008)

c. Kinerja Pegawai

Kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan, selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki. Kinerja atau prestasi kerja ialah kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan pekerjaan. Sejauh mana

keberhasilan seseorang atau organisasi dalam menyelesaikan pekerjaannya disebut "level of performance". (Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung, n.d.)

METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif. Asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Jenis penelitian ini kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. (Mathar, 2013)

Pendekatan penelitian ini menggunakan desain asosiatif kausal. Penelitian asosiatif merupakan rumusan pertanyaan penelitian yang menanyakan tentang hubungan antara dua variabel atau lebih. (Sugiyono, 2019) Penelitian ini dilakukan di Sinjai. Lokasi penelitian ini dipilih dengan pertimbangan peneliti mudah memperoleh data penelitian. Populasi adalah keseluruhan obyek yang ada pada suatu wilayah yaitu wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek ataupun subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penulis untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi penelitian mengacu pada semua Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sinjai yang berjumlah 88 Orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan Sensus (sampel jenuh) mengacu pada kumpulan informasi berkala tentang populasi dari seluruh populasi. (Masri, 2013)

Uji Asumsi Klasik

a. Uji normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, kedua variabel (bebas atau terikat) memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas adalah sebagai berikut: 1) Jika data (titik) menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, dan 2) Jika data (titik) menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji multikolinearitas

Uji multikolinearitas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel independen dalam suatu model. Deteksi multikolinearitas pada suatu model dapat dilihat dari beberapa hal antara lain:

1) Jika nilai Variance Inflation Factor (VIF) tidak lebih dari 10 dan nilai tolerance tidak kurang dari 0,1 maka dapat dikatakan terbebas dari multikolinearitas $VIF = 1 / \text{Tolerance}$, jika $VIF = 10$ maka $\text{Tolerance} = 1 / 10 = 0,1$. Semakin tinggi VIF maka semakin rendah tolerance. (Ghozali, Imam. Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang, n.d.). 2) Jika nilai koefisien korelasi antar masing-masing variabel independen kurang dari 0,70 maka model dapat dikatakan terbebas dari asumsi klasik multikolinearitas, jika lebih dari 0,70 maka diasumsikan terjadi multikolinearitas. 3) Jika nilai koefisien determinan, baik dilihat dari R^2 maupun R-Square di atas 0,60 namun tidak ada variabel yang berpengaruh terhadap variabel dependen, maka dinyatakan model terkenal multikolinearitas.

c. Uji autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ sebelumnya. Dasar pengambilan keputusan dengan uji Durbin Watson, yaitu: 1) Angka D-W dibawah -2 berarti ada autokorelasi positif 2) Angka D-W diantara -2 sampai +2 berarti tidak ada autokorelasi. 3) Angka D-W diatas +2 berarti ada autokorelasi negative

d. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Apabila pada gambar menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi adanya heteroskedastisitas pada model regresi. Analisis regresi berganda

Hasil pengumpulan data akan dihimpun setiap variabel sebagai suatu nilai dari setiap responden dan dapat dihitung melalui program SPSS 21. Metode penganalisaan data menggunakan perhitungan statistik dan program SPSS 21 untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan, dapat diterima atau ditolak.

e. Uji hipotesis

Dalam penelitian ini pengujian hipotesis secara simultan dimaksudkan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel manajemen arsip dan profesionalisme Arsiparis terhadap Kualitas pelayanan. (Sudiq, 2020)

f. Moderated Regression Analysis (MRA)

Moderated Regression Analysis (MRA) merupakan bagian dari regresi linear berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh dua independent variabel

(X) terhadap satu dependent (Y) secara bersama-sama. Variable independent adalah lingkungan kerja (X1) dan kompetensi (X2) sedangkan variable dependent kinerja pegawai (Y). Analisis ini digunakan untuk menguji pengaruh satu variable independent terhadap variable dependent secara individual atau parameter yaitu:

Persamaan: $Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$

HASIL PENELITIAN

Tabel 4.5 Uji validitas

Variabel	Item	r-Hitung	r-Tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	X1.1	0,624	0,176	Valid
	X1.2	0,762	0,176	Valid
	X1.3	0,764	0,176	Valid
	X1.4	0,822	0,176	Valid
Kompetensi (X2)	X2.1	0,755	0,176	Valid
	X2.2	0,764	0,176	Valid
	X2.3	0,790	0,176	Valid
Efektivitas Kerja (Z)	Z.1	0,519	0,176	Valid
	Z.2	0,607	0,176	Valid
	Z.3	0,717	0,176	Valid
	Z.4	0,733	0,176	Valid
	Z.5	0,623	0,176	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0,592	0,176	Valid
	Y.2	0,737	0,176	Valid
	Y.3	0,680	0,176	Valid
	Y.4	0,664	0,176	Valid

	Y.5	0,562	0,176	Valid
	Y.6	0,474	0,176	Valid
	Y.7	0,759	0,176	Valid
	Y.8	0,713	0,176	Valid

(Sumber data primer yang diolah (Output SPSS 26), 2023, n.d.)

I. TABLE 4.6 UJI RELIABILITAS

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Lingkungan Kerja (X1)	0.724	4
Kompetensi (X2)	0.612	3
Efektivitas Kerja (Z)	0.646	5
Kinerja (Y)	0.803	8

(Sumber data primer yang diolah (Output SPSS 26), 2023, n.d.)

Table 4.7 Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Sminov Test

		Unstandardized Residua
N		88
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,97405296
Most Extreme Difference	Absolute	,140
	Positive	,100
	Negative	-,140
Test Statistic		,140
Monte Carlo Sig. (2 tailed)	Sig. (2 tailed)	,061 ^c

(Sumber data primer yang diolah (Output SPSS 26), 2023, n.d.)

II. TABLE 4.8 UJI MULTIKOLINEARITAS

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Lingkungan Kerja	.635	1.574
Kompetensi	.588	1.702
Efektivitas Kerja	.513	1.949

(Sumber data primer yang diolah (Output SPSS 26), 2023, n.d.)

Table 4.9 Uji Heterokedastisita

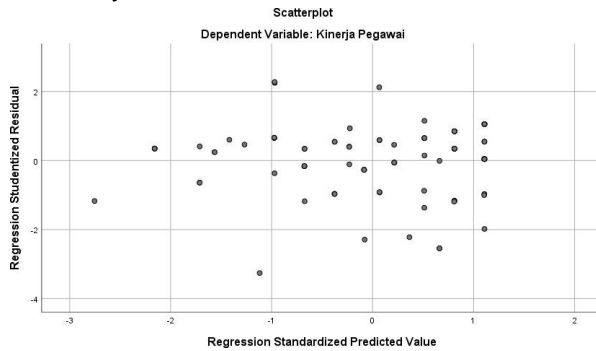


Table 4.10 Uji Heterokedastisitas Hasil Uji Autokolerasi Model Summary^b

Model	R	R Squares	Adjusted R Squares	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.71 ^a	.511	.493	2.009	2.203

(Sumber data primer yang diolah (Output SPSS 26), 2023, n.d.)

III. TABEL 4.10

Hasil Uji Kofisien Regresi Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4,974	3,446		1.444	.153
1 Lingkungan Kerja	.897	.184	.466	4.865	.000
Pengalaman Kerja	.002	.157	.001	.011	.991
Efektivitas Kerja	.599	.191	.334	3.139	.002

(Sumber data primer yang diolah (Output SPSS 26), 2023, n.d.)

IV. $Y = B_0 + B_1X_1 + B_2X_2 + B_3Z + E.$

$Y = 4,974 + 0,897X_1 + 0,002 X_2 + 0,559 Z + e$

- a.** Nilai konstanta $a = 4,974$ artinya jika variabel Lingkungan kerja. Kompetensi dan Efektivitas Kerja tidak dimasukkan dalam penelitian ini maka Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kab. Sinjai masih meningkat sebesar 4,974%.
- b.** Nilai koefisien $b_1 = 0,897$ artinya jika variabel Lingkungan kerja ditingkatkan lebih baik lagi maka Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kab.Sinjai masih meningkat sebesar 89.7% dengan asumsi variabel independen yang lain konstan.
- c.** Nilai koefisien $b_2 = 0,002$ artinya jika variabel Kompetensi ditingkatkan lebih baik lagi maka Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kab.Sinjai masih meningkat sebesar 0,02% dengan asumsi variabel independen yang lain konstan.
- d.** Nilai koefisien $b_3 = 0,559$ artinya jika variabel Efektivitas Kerja ditingkatkan lebih baik lagi maka Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kab.Sinjai masih meningkat sebesar 55,9% dengan asumsi variabel independen yang lain konstan.

V. TABEL 4.11 HASIL UJI SIMULTAN (UJI-F) ANOVA^A

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	354,062	3	118,021	29,242	,000 ^b
1 Residual	339,029	84	4,036		
Total	693,091	87			

(Sumber data primer yang diolah (Output SPSS 26), 2023, n.d.)

VI. TABEL 4.12 HASIL UJI PARSIAL (UJI-T) COEFFICIENTS^A

a. Pengujian Hipotesis 1 (Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai)

Variable lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kebijakan deviden. Menunjukkan bahwa variable lingkungan kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,897 bernilai positif dan memiliki nilai t-hitung sebesar 4,865 > t-tabel 1,663 serta memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 yang artinya variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan berhubungan positif terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut berarti menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, diterima.

b. Pengujian Hipotesis 2 (Kompetensi terhadap Kinerja pegawai)

Variable kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Menunjukkan bahwa variable kompetensi memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,002 bernilai positif dan memiliki nilai t-hitung sebesar 0,11 < t-tabel 1,663 serta memiliki nilai signifikansi sebesar 0,991 > 0,05 yang artinya variable pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan dan berhubungan positif terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut berarti bahwa kompetensi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, ditolak.

c. Pengujian Hipotesis 3 (lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dimoderasi oleh efektivitas kerja)

Berdasarkan hasil uji altik atau *moderated regression coefficients* (MRA). Menunjukkan bahwa variable X1 moderasi mempunyai nilai t-hitung sebesar $6,006 >$ nilai t tabel sebesar 1,663 dengan unstandardized coeffisien beta sebear 0,037 dan tingkat signifikan 0,000 maka dapat disimpulkan bahwa variable efektivitas kerja merupakan variable moderasi yang memperkuat hubungan variable lingkungan kerjaterhadap kinerja pegawai. Dengan demikian maka hal ini menunjukkan bahwa hipotesis, diterima.

d. Pengujian Hipotesis 4 (kompetensi terhadap kinerja pegawai berpengaruh signifikan di moderasi oleh efektivitas)

Berdasarkan hasil uji altik atau *moderated regression coefficients* (MRA). Menunjukkan bahwa variable X2 moderasi mempunyai nilai t hitung sebesar $-0,181 <$ nilai t tabel sebesar 1,663 dengan unstandardized coeffisien beta sebesar $-0,001$ da tingkat signifikan 0,856 maka dapat disimpulkan bahwa variable efektivitas kerja merupakan variable moderasi yang tidak mampu memperkuat hubungan kompetensi terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian maka hal ini menunjukkan bahwa hipotesis, ditolak.

2. SIMPULAN

Berdasarkan temuan dari analisis data yang dilakukan , serta diskusi tentang dampak pengaruh lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai dengan efektivitas kerja sebagai variable moderating pada kantor kementerian agama kab.sinjai, maka dapat diambil kesimpulan:

- a. Berdasarkan hasil dari analisis data, pada hipotesis pertama lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- b. Berdasarkan hasil dari analisis data, pada hipoteis kedua kompetensi memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.
- c. Berdasarkan hasil analisis data, pada hipotesis ketiga efektivitas kerja mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.
- d. Berdasarkan hasil dari analisis data, pada hipotesis keempat efektivitas kerja tidak mampu memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini menghasilkan beberapa saran, adapun saran yang dimaksud ialah sebagai berikut:

- a. Diharapkan agar kinerja karyawan pada kantor kementerian agama kab. Sinjai semakin meningkat, maka perusahaan lebih memperhatikan dalam hal lingkungan kerja non fisik dan disiplin kerja
- b. Untuk penelitian selanjutnya peneliti dapat meneliti variable lain tidak hanya ligkungan kerja fisik, kompetensi. Peneliti dapat menambanh variable lain dan menambah jangka waktu penelitian untuk mendapatkan hasil yan lebihakurat apa yang sebenarnya paling mempengaruhi karyawan dalaam meningkatkan kerja.

Referensi :

- Arikunto, S. (2006). Metodologi penelitian. *Yogyakarta: Bina Aksara.*
- Akbar, A., Irawan, H., Ansar, A., & Dahlan, S. S. (2022). Pengaruh Motivasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perdagangan Kota Makassar. *Jurnal Asy-Syarikah: Jurnal Lembaga Keuangan, Ekonomi dan Bisnis Islam*, 4(1), 1-20.
- Dawis, R. V. (2005). The Minnesota Theory of Work Adjustment. In *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 3–23). John Wiley & Sons, Inc.
- Ghozali, Imam. *Analisis Multivariate dengan Progam SPSS*. Semarang: BP Undip, 2013. (n.d.). Bing. Retrieved September 23, 2023,

- Handoko, T. H. (1998). *Manajemen*. Perpustakaan Sekolah Tinggi Ilmu Kepolisian (STIK); BPFE. <http://library.stik-ptik.ac.id>
- Heider, F. (2013). *The psychology of interpersonal relations*. Psychology Press.
- Imanni, R. N., & Witjaksono, A. D. (2014). Pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasi melalui motivasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(3), 1080–1094.
- Istijanto, M. M. (2013). *Riset sumber daya manusia*. Gramedia Pustaka Utama.
- Kasmir, K. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Rajawali Pers, 72.
- Logahan, J. M. (2009). Pengaruh kompetensi dan stres pekerjaan terhadap kinerja pekerja di pt nemanac rendem. *Jurnal Ilmu Komunikasi*. <https://scholar.google.com/scholar?cluster=12339445409007487167&hl=en&oi=scholar>
- Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rineka Cipta. (n.d.). Bing. Retrieved September 23, 2023,
- Masri, R. A. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia (analisis hasil penelitian sosial)*. Cet. I.
- Mathar, M. Q. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif untuk Ilmu Perpustakaan*.
- Norianggono, Y. C. P. (2014). *Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra di Surabaya)* [PhD Thesis, Brawijaya University].
- Prabu, M. A. (2000). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Siagian, S. P. (2008). *Manajemen sumber daya manusia*. Perpustakaan Sekolah Tinggi Ilmu Kepolisian (STIK); Bumi Aksara. <http://library.stik-ptik.ac.id>
- Sofyandi, H. (2013). *Manajemen sumber daya manusia*. http://digilib.itbwigalumajang.ac.id/index.php?p=show_detail&id=1934
- Stewart, D. (1854). *The collected works of Dugald Stewart* (Vol. 1). Constable.
- Sudiq, R. A. S. D. (2020). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Komitmen Organisasi melalui Kepuasan Kerja pada PT. Segar Murni Utama. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(3), 921–930.
- Sugiyono, P. D. (2019). Metode Penelitian Pendidikan (Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, R&d dan Penelitian Pendidikan). *Metode Penelitian Pendidikan*, 67. <https://scholar.google.com/scholar?cluster=6833616013137163596&hl=en&oi=scholar>