

**PENGARUH KOMPETENSI, LINGKUNGAN KERJA DAN *HUMAN RELATION*
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI SEKRETARIAT DEWAN PERWAKILAN RAKYAT
DAERAH KABUPATEN MINAHASA SELATAN**

*THE EFFECT OF COMPETENCE, WORK ENVIRONMENT AND HUMAN RELATIONS ON
EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE SECRETARIAT OF THE REGIONAL PEOPLE'S
REPRESENTATIVE BOARD OF MINAHASA REGENCY*

Oleh :
Leonardo Lengkey¹
Grace Sendow²
Regina Trifena Saerang³

¹²³Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

Email :

[1leonardolengkey22@gmail.com](mailto:leonardolengkey22@gmail.com)

[2greis_sendow@gmail.com](mailto:greis_sendow@gmail.com)

[3regina_saerang@yahoo.com](mailto:regina_saerang@yahoo.com)

Abstrak: Suatu perusahaan didirikan dengan maksud untuk mencapai suatu tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya, yang pada umumnya adalah bertahan hidup, berkembang, dan menghasilkan laba. Agar tujuan perusahaan dapat tercapai maka perusahaan harus memperhatikan dan memelihara para pekerjanya dengan baik agar kinerja pegawai tidak menurun karena kurang mendapat perhatian dari perusahaan. Tujuan dari Penelitian ini adalah yaitu untuk mengetahui pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan *Human Relation* terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Minahasa Selatan. Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif kuantitatif. Jumlah sampel yang digunakan adalah 30 Responden. Analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil menunjukkan *Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Human Relation* secara simultan berpengaruh terhadap *Kinerja Pegawai*. Kompensasi secara parsial memiliki pengaruh yang positif namun tidak signifikan. Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *Kinerja Pegawai*. *Human Relation* secara parsial berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap *Kinerja Pegawai* Pihak perusahaan sebaiknya menciptakan situasi kerja yang nyaman, aman dan kondusif, untuk meminimalisasi timbulnya penurunan *Kinerja Pegawai*.

Kata Kunci: Kompetensi, lingkungan kerja, *human relation*, kinerja

Abstract: A company is founded with the intention of achieving a certain predetermined goal, which in general is to survive, develop, and generate profits. In order for the company's goals to be achieved, the company must pay attention to and maintain its employees properly so that employee performance does not decrease due to lack of attention from the company. The purpose of this study was to determine the effect of Competence, Work Environment and Human Relations on Employee Performance at the Secretariat of the Regional House of Representatives of South Minahasa Regency. This study uses a quantitative associative approach. The number of samples used is 30 respondents. Data analysis used multiple linear regression analysis. The results show that Competence, Work Environment and Human Relations simultaneously affect employee performance. Compensation partially has a positive but not significant effect. The work environment partially has a negative and insignificant effect on employee performance. Human Relations partially has a positive but not significant effect on Employee Performance. The company should create a comfortable, safe and conducive work situation, to minimize the occurrence of a decline in employee performance.

Keywords: Competence, work environment, human relations, performance

Latar Belakang

Pada masa pandemi seperti saat sekarang ini, dunia mengalami kemunduran yang sangat besar, sehingga mempengaruhi berbagai aspek kehidupan masing-masing Negara di dunia. Salah satu Negara yang terpengaruh adalah Indonesia. Dari berbagai aspek yang terpengaruhi, salah satunya adalah aspek ekonomi yang mengalami kemunduran yang cukup besar. Dikatakan mengalami kemunduran disini, dikarenakan selama pandemi para pegawai Dinas banyak yang dirumahkan maupun dipecat, sehingga instansi tersebut tidak berjalan seperti biasa dan kehilangan banyak keuntungan. Pada New Normal kali ini banyak Dinas-dinas pemerintahan yang sudah mulai membuka kembali instansi mereka untuk mulai bekerja seperti biasa, namun tetap menerapkan protokol kesehatan seperti yang dianjurkan oleh pemerintah, seperti tetap menerapkan *social distancing* dan tetap memakai masker. Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai di dalam suatu meskipun masih dalam keadaan pandemi saat ini, para pemimpin suatu instansi tetap harus memikirkan cara bagaimana meningkatkan kinerja para pekerja atau Sumber Daya Manusia (SDM) di dalam instansi tersebut. Dalam upaya meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia di dalam suatu instansi, maka diperlukan orang-orang yang cakap dan mampu melakukan pekerjaan sesuai dengan pekerjaan yang telah ditetapkan. Tenaga kerja selain diharapkan mampu, cakap dan terampil namun juga hendaknya berkemauan dan mempunyai kesungguhan untuk bekerja efektif dan efisien. Kemampuan dan kecakapan akan kurang berarti jika tidak diikuti oleh lingkungan kerja yang memadai untuk kelancaran pekerjaan. Adanya *human relation* (hubungan antar manusia) dari orang-orang yang berada di dalam sebuah organisasi atau perusahaan.

Kinerja merupakan salah satu bagian penting dalam sebuah organisasi atau instansi perusahaan. Kinerja dapat diartikan sebagai gambaran yang mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan sasaran, tujuan, misi, visi organisasi instansi perusahaan yang tertuang dalam rencana strategi suatu organisasi. Kinerja pegawai merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai perannya dalam sebuah instansi perusahaan atau organisasi. Kinerja seorang pegawai dalam sebuah instansi atau organisasi merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai mempunyai tingkat kemampuan yang berbedabeda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja yang ada di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Minahasa Selatan telah mengalami penurunan, sehingga pimpinan mengupayakan berbagai cara dalam rangka untuk menaikkan kinerja para pegawai yang ada. Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya, suatu lembaga menginginkan pegawai untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh pegawai, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. Kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas daripada pelaksanaan pekerjaan masa lalu, untuk saat yang akan datang lebih berkualitas daripada saat ini. Zainal (2015) memberikan pengertian bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Kompetensi adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh pegawai yang dilandasi atas keterampilan dan pengalaman yang dijadikan sebagai suatu pedoman dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan SOP (Standard Operating Procedure). Permasalahan yang menyangkut Kompetensi di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Minahasa Selatan yakni adanya pegawai yang dimana kurang memiliki kemampuan dalam hal mengerjakan tugas mereka dimana mereka harus di ajari terlebih dahulu sebelum melakukan pekerjaan mereka, sehingga kinerja mereka bisa dibilang kurang efisien. Menurut Robbins (2007) kompetensi adalah kemampuan (ability) atau kapasitas seseorang untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan, dimana kemampuan ini ditentukan oleh dua faktor yang kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika pegawai melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat pegawai dalam bekerja.

Human relation merupakan suatu unsur penting bagi keberhasilan komunikasi, baik dalam komunikasi antar personal maupun dalam komunikasi kelompok. Untuk memwujudkan kepuasan pegawai dalam melakukan pekerjaan sehari-hari dapat dikatakan bahwa *human relation* merupakan salah satu alat yang paling efektif sebagai alat komunikasi yang dilakukan untuk melakukan pembinaan atau menjalin hubungan baik antara pimpinan dan pegawai dalam suatu organisasi.

Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui Kompetensi, Lingkungan Kerja dan *Human Relation* secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Minahasa Selatan.
2. Untuk mengetahui Kompetensi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Minahasa Selatan.
3. Untuk mengetahui Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Minahasa Selatan.
4. Untuk mengetahui *Human Relation* secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Minahasa Selatan.

TINJAUAN PUSTAKA**Manajemen Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki oleh individu. Perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungan, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya (Hasibuan, 2013:244).

Kinerja Pegawai

Kinerja secara umum adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Sunyoto, 2011:51). Edison (2016:190) Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan dan kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Kompetensi

Menurut Mangkunegara (2005) adalah faktor mendasar yang dimiliki seseorang yang mempunyai kemampuan lebih, yang membuatnya berbeda dengan seseorang yang mempunyai kemampuan rata-rata atau biasa saja.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja (Isyandi, 2004:134).

Human Relation

Menurut Onong (2009) *Human Relations* adalah suatu proses interaksi yang terjadi antara seseorang dengan orang lain untuk mendapatkan adanya saling pengertian, kesadaran dan kepuasan psikologis.

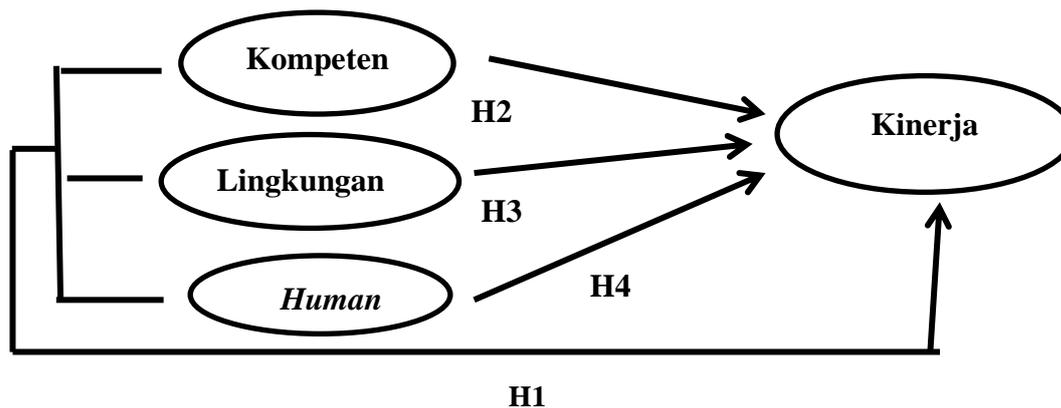
Kajian Empirik

Penelitian Kumendong, Tewel dan Tulung (2017). Setiap organisasi, baik swasta maupun pemerintah akan berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya guna mencapai visi dan misinya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, perencanaan karir dan kompetensi terhadap kinerja karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado.

Penelitian Sela, Lengkong dan Trang (2018). Guru merupakan salah satu faktor penentu tinggi rendahnya mutu pendidikan, maka perlu memberikan perhatian besar kepada peningkatan guru baik dalam segi jumlah maupun mutunya. Efektivitas pelatihan merupakan hal yang sangat penting terutama untuk mengembangkan sumber daya manusia termasuk guru. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan desain pelatihan baik secara simultan maupun parsial terhadap efektivitas pelatihan guru SMA/SMK/MA Manado pada Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

Model Penelitian

Berikut ini adalah model penelitian:



Gambar 1. Model Penelitian

Sumber: *Kajian Teori*, 2022.

Hipotesis

- H1: Kompetensi, Lingkungan Kerja dan *Human Relation* secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja
 H2: Kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai
 H3: Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
 H4: *Human Relation* secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

METODE PENELITIAN**Pendekatan Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode asosiatif kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018) penelitian asosiatif bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini, metode asosiatif digunakan untuk menjelaskan tentang pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan *Human Relation* terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Minahasa Selatan.

Populasi, Besaran Sampel, dan Teknik Sampling

Menurut Sugiyono (2018), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini adalah Pegawai tetap Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Minahasa Selatan pada tahun 2021 yang berjumlah 30 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Adapun penentuan jumlah sampel yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah dengan metode sensus berdasarkan ketentuan yang dikemukakan oleh Sugiyono (2018), yang menyatakan bahwa: "Sampling Jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel yang diambil adalah Pegawai tetap yang ada di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Minahasa Selatan sehingga jumlah sampel yang diperoleh berjumlah 30 orang.

Tempat dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitiannya adalah Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Minahasa Selatan, objek tersebut dipilih karena mudah dalam melaksanakan penelitian mengingat bahwa sebaran lokasi tidak terlalu luas. Penelitian dilakukan dengan wawancara dan penyebaran kuesioner yang telah disiapkan sebelumnya. Untuk waktu penelitian yaitu enam bulan, dimulai dari persiapan sampai dengan akhir penelitian.

Data dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang diperoleh dalam bentuk angka atau *numeric* dan dapat dihitung dan diukur yang diperoleh dari objek penelitian.

Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer, data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari responden penelitian melalui wawancara atau kuesioner dilapangan. Dan data sekunder yaitu referensi penelitian-penelitian terdahulu yang berupa jurnal.

Teknik Pengumpulan Data

1. Teknik Kuesioner

Teknik Kuesioner adalah suatu daftar yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang harus dijawab atau dikerjakan oleh responden. Peneliti akan menguraikan jawaban responden yang dikelompokkan dalam kategori dengan skala likert.

2. Teknik Observasi

Teknik Observasi adalah Teknik pengumpulan data dan informasi dengan mengadakan pengamatan dan pencatatan secara langsung terhadap objek yang diteliti dalam hal ini pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan *Human Relation* terhadap Kinerja Karyawan di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Minahasa Selatan.

3. Teknik Wawancara

Teknik Wawancara adalah Suatu dialog yang dilakukan oleh pewawancara (*Interviewer*) untuk mendapatkan informasi, data yang jelas dan lebih lengkap dari yang terwawancara, Peneliti mengajukan pertanyaan langsung kepada responden yaitu pegawai tetap saat melakukan penelitian di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Minahasa Selatan.

Pengujian Instrumen

Pengujian instrumen pada studi ini dilakukan berdasarkan pengujian uji validitas dan uji reliabilitas, dengan menggunakan program *Statistical Program for sosial sciences (SPSS)*. Kuesioner menggunakan *instrument* skala likert seperti dibawah ini.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 1. Jenis Kelamin Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	18	60.0	60.0	60.0
	Perempuan	12	40.0	40.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 24, 2022

Dari tabel 1 menunjukkan bahwa responden terbanyak atau dominan berjenis kelamin laki-laki daripada perempuan. Responden perempuan sebanyak 12 orang atau sebesar 40.0% dan responden laki-laki sebanyak 18 orang atau sebesar 60.0%. Jadi responden seluruhnya berjumlah 58 orang.

Identitas Responden Berdasarkan Usia

Tabel 2. Usia Responden

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30 thn	13	43.3	43.3	43.3
	31-40 thn	8	26.7	26.7	70.0
	41-50 thn	9	30.0	30.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 24, 2022

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat bahwa responden terbanyak berada pada usia antara 20 - 30 tahun yang berjumlah 13 orang sebesar 43.3%, usia antara 31 - 40 tahun berjumlah 8 orang sebesar 26.7% dan usia antara 41 - 50 tahun berjumlah 9 orang sebesar 30.0%.

Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan**Tabel 3. Tingkat Pendidikan Responden**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	6	20.0	20.0	20.0
	D3	8	26.7	26.7	46.7
	S1	16	53.3	53.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 24, 2022

Berdasarkan tabel 3 tersebut tingkat pendidikan terakhir responden yaitu SMA dengan jumlah 6 orang atau sebesar 20.0%, D3 dengan jumlah 8 orang sebesar 26.7% dan S1 dengan jumlah 16 orang sebesar 53.3% .

Identitas Responden Berdasarkan Lama Kerja**Tabel 4. Lama Kerja Responden**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 – 5 thn	11	36.7	36.7	36.7
	6 – 10 thn	9	30.0	30.0	66.7
	11 – 15 thn	10	33.3	33.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 24, 2022

Dari tabel 4 menunjukkan bahwa responden terbanyak berada pada masa kerja 1 - 5 tahun sebanyak 11 orang atau sebesar 36.7%, masa kerja 6 – 10 thn sebanyak 9 orang atau sebesar 30.0% dan masa kerja 11 - 15 tahun sebanyak 10 orang atau sebesar 33.3%.

Deskripsi Hasil

Analisis data merupakan pengelompokan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan dan mempelajari hubungan antara variabel-variabel tersebut. Dalam penelitian ini analisis data yang digunakan untuk mengetahui Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan *Hman Relation* terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Minahasa Selatan dengan memasukkan hasil perhitungan kedalam program SPSS for Windows versi 24.

Uji Validitas**Tabel 5. Uji Validitas Kuesioner**

Variabel	Item	Korelasi Pearson (r)	Signifikansi (Sig.)	Keterangan
Kompetensi X1	X1.1	0.710	0.000	Valid
	X1.2	0.685	0.000	Valid
	X1.3	0.680	0.000	Valid
	X1.4	0.705	0.000	Valid
	X1.5	0.690	0.000	Valid
	X1.6	0.883	0.000	Valid
Lingkungan Kerja X2	X2.1	0.648	0.000	Valid
	X2.2	0.617	0.000	Valid
	X2.3	0.795	0.000	Valid
	X2.4	0.736	0.000	Valid
	X2.5	0.745	0.000	Valid
Human Relation X3	X3.1	0.863	0.000	Valid
	X3.2	0.744	0.000	Valid
	X3.3	0.739	0.000	Valid
	X3.4	0.661	0.000	Valid
	X3.5	0.819	0.000	Valid

Kinerja	Y1	0.854	0.000	Valid
Pegawai	Y2	0.831	0.000	Valid
Y	Y3	0.612	0.000	Valid
	Y4	0.769	0.000	Valid
	Y5	0.854	0.000	Valid
	Y6	0.831	0.000	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 24, 2022

Hasil perhitungan berdasarkan tabel 5 memberikan penjelasan secara terperinci tentang valid atau tidaknya kuesioner penulis. Validitas dapat dilihat dengan melihat besaran *probability* dari hasil pengolahan data. Jika nilai *probability* (sig) lebih kecil dari 0,05 (Alpha) artinya pernyataan kuesioner valid, jika lebih besar berarti pernyataan kuesioner tidak valid. Pada Tabel 4.5 menunjukkan bahwa semua item yang dianalisis sudah valid, karena nilai Signifikansi (Sig.) lebih rendah dari 0.05.

Uji Reliabilitas

Tabel 6. Uji Reliabilitas Kusioner

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kompetensi X1	0.816	Reliabel
Lingkungan Kerja X2	0.659	Reliabel
Human Relation X3	0.688	Reliabel
Kinerja Pegawai Y	0.884	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 24, 2022

Berdasarkan hasil penelitian pada table 6 di atas maka dapat diketahui bahwa semua item-item pengukur variabel dari kuesioner yang digunakan adalah *reliabel*, karena data menunjukkan bahwa *Cronbach's Alpha* dari masing-masing variabel Kompetensi (0.816), Lingkungan Kerja (0.659), *Human Relation* (0.688) dan Kinerja Pegawai (0.884) memiliki nilai diatas 0,6.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas digunakan untuk menguji ada tidaknya korelasi antar variabel independen. Karena model regresi yang baik ditunjukkan dari hasil uji tersebut. Agar dapat mengetahui ada tidaknya multikolinearitas dalam model regresi dapat diketahui dengan *Tolerance Value* (TOL) atau *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilai TOL mendekati 1 atau besaran VIF kurang dari 10 maka model tidak terkena multikolinearitas.

Tabel 7. Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	3.763	5.312			.708	.485		
X1	.705	.303	.595		2.330	.028	.316	3.160
X2	-.169	.459	-.111		-.369	.715	.230	4.345
X3	.342	.289	.252		1.185	.247	.458	2.184

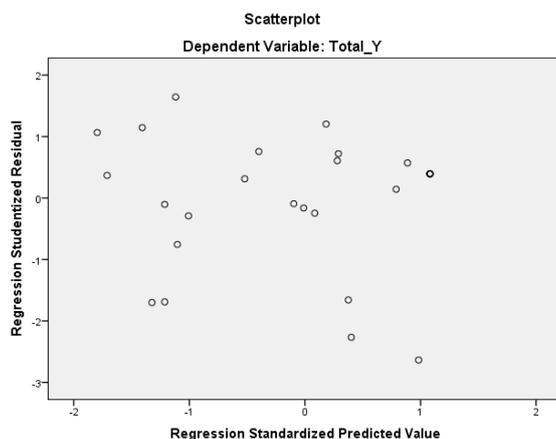
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 24, 2022

Melihat hasil pada tabel 7 hasil perhitungan *Tolerance* menunjukkan bahwa variabel independen memiliki nilai *Tolerance* lebih dari 0,1 dengan nilai *Tolerance* variabel independen yaitu Kompetensi 0.316, Lingkungan Organisasi 0.230, *Human Relation* 0.458. Sementara itu, hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dari variabel independen juga menunjukkan hal serupa yaitu tidak adanya nilai VIF lebih dari 10, dimana masing-masing rasio mempunyai nilai yaitu Kompetensi 3.160, Lingkungan Kerja 4.345, dan *Human Relation* 2.184. Berdasarkan hasil perhitungan nilai *Tolerance* dan VIF dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji adakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual pengamatan satu dengan pengamatan lainnya. Apabila *variance* yang dihasilkan residual pengamatan satu tetap disebut homoskedastisitas tetapi jika *variance* yang dihasilkan residual pengamatan satu berbeda, disebut heteroskedastisitas. Homoskedastisitas terjadi jika titik-titik hasil pengolahan data menyebar dibawah maupun diatas titik-titik origin (angka 0) pada sumbu Y dan tidak mempunyai pola yang tertentu. Heteroskedastisitas terjadi jika *scatterplot* titik-titiknya mempunyai pola yang teratur, baik menyempit, melebar maupun bergelombang-gelombang.



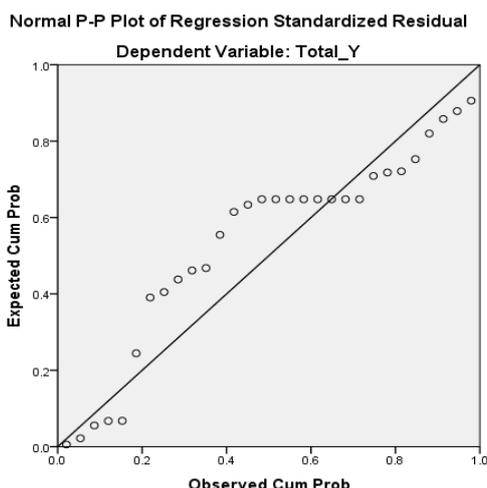
Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 24, 2022

Berdasarkan Gambar 2 terlihat bahwa tidak ada pola yang jelas serta titik-titik tersebut menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan menguji sebuah model regresi, untuk melihat apakah variabel dependen memiliki distribusi normal atau tidak. Analisis statistik dilakukan agar dapat mengetahui normalitas data yang diuji dengan menggunakan distribusi Grafik *P-P Pot. P-P Plot* menggunakan bantuan aplikasi SPSS versi 24



Gambar 3. Uji Normalitas

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 24, 2022

Gambar 3 menunjukkan bahwa grafik *Normal P-P of Regression Standardized Residual* menggambarkan penyebaran data di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, maka mode regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi Normalitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda merupakan suatu alat analisis yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh signifikan antara variabel bebas (variabel independen) terhadap variabel terikat (variabel dependen). Sebagaimana dikemukakan pada bab sebelumnya bahwa tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan *Human Relation* terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Sulawesi Utara.

Tabel 8. Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	3.763	5.312		.708	.485
X1	.705	.303	.595	2.330	.028
X2	-.169	.459	-.111	-.369	.715
X3	.342	.289	.252	1.185	.247

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 24, 2022

Adapun persamaan regresi berganda yang digunakan dari tabel 8 sebelumnya yaitu:

Persamaan Regresi $Y = 3.763 + 0.705 X_1 - 0.169 X_2 + 0.342 X_3$.

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

1. Konstanta dari persamaan regresi linier berganda pada tabel 4.8 adalah 3.763 dan bertanda positif, hal ini menjelaskan jika Kompetensi, Lingkungan Kerja dan *Human Relation* nilainya adalah 0 (nol), maka Kinerja Pegawai adalah sebesar 3.763.
2. Koefisien regresi untuk variable Kompetensi adalah sebesar 0.705 dan bertanda positif, hal ini menjelaskan bahwa setiap perubahan sebesar satu satuan pada Kompetensi sementara Lingkungan Kerja dan *Human Relation* diasumsikan tetap, maka besarnya Kinerja Pegawai akan mengalami perubahan yakni kenaikan sebesar 0.705.
3. Koefisien regresi untuk variable Lingkungan Kerja adalah sebesar -0.169 dan bertanda negatif, hal ini menjelaskan bahwa setiap perubahan sebesar satu satuan pada Lingkungan Kerja sementara Kompetensi dan *Human Relation* diasumsikan sama, maka besarnya Kinerja Pegawai akan mengalami perubahan yakni penurunan sebesar -0.169.
4. Nilai koefisien regresi *Human Relation* sebesar 0.352 dan bertanda positif, hal ini menjelaskan bahwa setiap perubahan sebesar satu satuan pada *Human Relation* sementara Kompetensi dan Lingkungan Kerja diasumsikan sama, maka besarnya Kinerja Pegawai akan mengalami perubahan yakni kenaikan sebesar 0.352.

Uji F (Simultan)

Uji F (simultan) pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependennya. Hasil perhitungan uji F dapat dilihat pada tabel 9 berikut ini:

Tabel 9. Uji F (Simultan)

Model	ANOVA ^a				
	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	90.092	3	30.031	7.466	.001 ^b
Residual	104.575	26	4.022		
Total	194.667	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), *Human Relation* (X3), Kompetensi (X1), Lingkungan Kerja (X2)

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 24, 2022

Dari tabel 9 dapat dilihat bahwa hasil analisis menghasilkan nilai Fhitung sebesar 7.466 sementara Ftabel sebesar 2.98 ini berarti nilai F hitung > F tabel, sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini menjelaskan bahwa dalam penelitian ini variabel Kompetensi, Lingkungan Kerja dan *Human Relation* secara bersama-sama/simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai.

Uji T (Parsial)

Untuk menguji pengaruh dari variabel Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai, maka dalam penelitian ini peneliti menggunakan uji t. Uji t dilakukan untuk menguji kebenaran hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak. Berdasarkan tabel 7 sebelumnya dapat dilihat bahwa:

1. Untuk variable Kompetensi diperoleh angka t hitung $2.330 > t$ tabel sebesar 1.705 dan taraf signifikansi lebih besar dari 0.05 yaitu sebesar 0.208, artinya ada pengaruh yang positif namun tidak signifikan dari Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai.
2. Untuk variable Lingkungan Kerja diperoleh angka t hitung $-0.369 < t$ tabel sebesar 1.705 dan taraf signifikansi lebih besar dari 0.05 yaitu sebesar 0.715, artinya memiliki pengaruh yang negatif dan tidak signifikan dari Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.
3. Untuk variabel *Human Relation* diperoleh angka t hitung $1.185 < t$ tabel sebesar 1.705 dan taraf signifikansi lebih besar dari 0.05 yaitu sebesar 0.247, artinya ada pengaruh positif namun tidak signifikan dari *Human Relation* terhadap Kinerja Pegawai.

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi ini diperlukan dalam penelitian untuk mengukur seberapa besar hubungan antara Kompetensi (X1), Lingkungan Organisasi (X2), *Human Relation* (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Tabel 10. Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.680 ^a	.463	.401	2.006

a. Predictors: (Constant), *Human Relation* (X3), Kompetensi (X1), Lingkungan Kerja (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 24, 2022

Berdasarkan tabel 10, maka dapat diketahui nilai R² yang dihasilkan sebesar 0.463 atau 46.3%. Angka ini menjelaskan bahwa Kinerja Pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Minahas Selatan dipengaruhi oleh faktor Kompetensi (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan *Human Relation* (X3) sebanyak 46.3%, sedangkan sisanya 53.7% dipengaruhi oleh faktor-faktor atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan**Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan *Human Relation* terhadap Kinerja Pegawai**

Dari hasil yang telah didapat melalui hitungan yang ada di atas dapat di ketahui bahwa secara simultan Kompetensi, Lingkungan Kerja dan *Human Relation* secara bersama-sama/simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai.

Rivai (2015) memberikan pengertian bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati Bersama.

Menurut Robbin (2007) kompetensi adalah kemampuan (ability) atau kapasitas seseorang untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan, dimana kemampuan ini ditentukan oleh dua faktor yang kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

Menurut Danang (2015, p.38) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Human Relation menurut Siagian (2011), adalah hubungan manusiawi secara keseluruhan yang terjalin dengan baik, baik berupa formal maupun informal yaitu antara atasan dengan bawahan yang dibina dan dipelihara sedemikian rupa sehingga tercipta suatu tujuan.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil yang di dapat dari perhitungan di atas dapat dilihat bahwa Kompetensi memiliki pengaruh yang positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Minahasa Selatan. Hal ini menunjukkan bahwa Kompetensi para pegawai yang ada di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Minahasa Selatan sudah mumpuni, dimana para pegawai sudah memiliki pengetahuan dalam bidang pekerjaan mereka masing-masing, sudah memiliki skill yang memadai dalam hal melakukan pekerjaan mereka dan dapat menggunakan alat-alat teknologi yang membantu dalam mempermudah pekerjaan para pegawai yang ada disana. Ada pegawai yang memiliki skill dalam mengoperasikan alat-alat teknologi berupa computer, laptop dan lain-lain, ada pegawai yang memiliki keahlian dalam mengemudi baik kendaraan roda dua atau roda empat, ada juga pegawai yang memiliki skill dalam *public speaking* atau berbicara di depan banyak orang dan juga ada pegawai yang memiliki skill dalam memotivasi pegawai lain dalam melakukan pekerjaan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Mogot, Kojo dan Lengkong (2019) yang menyatakan bahwa Kompetensi secara parsial memiliki pengaruh yang positif terhadap Kinerja Pegawai.

Menurut Robbins (2007) kompetensi adalah kemampuan (ability) atau kapasitas seseorang untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan, dimana kemampuan ini ditentukan oleh dua faktor yang kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Dilihat dari hasil yang telah dihitung di atas, menghasilkan bahwa Lingkungan Kerja memberikan pengaruh yang negative dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Minahasa Selatan. Hal ini berarti bahwa Lingkungan Kerja yang dimiliki oleh para karyawan yang ada di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Minahasa Selatan kurang bagus, dimana Sekretariat tersebut terletak di Jalan Trans Sulawesi dimana banyaknya kendaraan yang berlalu lalang baik kendaraan umum, pribadi dan kendaraan yang berat berupa truck dan lain-lain memakai jalan trans tersebut, sehingga suara bising dari kendaraan-kendaraan yang berlalu lalang dapat mengganggu konsentrasi para pegawai untuk mengerjakan pekerjaan mereka.

Hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Elizar dan Tanjung (2018) yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Menurut Danang (2015, p.38) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Pengaruh Human Relation terhadap Kinerja Pegawai

Setelah dihitung lewat SPSS dapat dilihat bahwa *Human Relation* secara parsial memiliki pengaruh yang positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Minahasa Selatan. Hal ini dapat dilihat dari baiknya komunikasi antar para pegawai yang ada dan adanya komunikasi yang baik antara para pegawai dan para pimpinan yang ada, dimana adanya timbal balik yang baik antar pegawai dan pimpinan yang saling bertukar ide atau gagasan, menjalankan ide atau gagasan tersebut dan mengevaluasi apakah ide atau gagasan tersebut layak dipertahankan atau tidak. *Human Relation* antara para pegawai yang ada di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Minahasa Selatan berjalan dengan baik sehingga para pegawai dapat bekerja sama dengan baik dalam menyelesaikan pekerjaan para pegawai sebagai satu kelompok kerja yang ada di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Minahasa Selatan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Susanto dan Halim (2019) yang menyatakan bahwa *Human Relation* secara parsial memiliki pengaruh yang positif terhadap Kinerja Karyawan.

Human Relation menurut Siagian (2011), adalah hubungan manusiawi secara keseluruhan yang terjalin dengan baik, baik berupa formal maupun informal yaitu antara atasan dengan bawahan yang dibina dan dipelihara sedemikian rupa sehingga tercipta suatu tujuan.

P E N U T U P

Kesimpulan

Dari hasil analisa data sebagaimana telah dikemukakan sebelumnya dapatlah disimpulkan:

1. Kompetensi, Lingkungan Kerja dan *Human Relation* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Minahasa Selatan.

2. Kompetensi secara parsial memiliki pengaruh yang positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Minahasa Selatan.
3. Lingkungan Kerja secara parsial memiliki pengaruh yang negative dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Minahasa Selatan.
4. *Human Relation* secara parsial memiliki pengaruh yang positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Minahasa Selatan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka saran yang disampaikan dalam penelitian ini yaitu:

1. Pihak Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Minahasa Selatan sebaiknya meningkatkan lagi kepedulian karyawan terhadap meningkatkan kinerja karyawan.
2. Pihak Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Minahasa Selatan harus lebih meningkatkan pelatihan untuk meningkatkan keahlian-keahlian yang diperlukan dalam meningkatkan lagi kinerja pegawai yang ada.
3. Pihak Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Minahasa Selatan harus menciptakan Lingkungan Kerja yang kondusif bagi pegawai yang ada sehingga pegawai dapat melakukan pekerjaan mereka dengan efektif dan efisien.
4. Pihak Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Minahasa Selatan sebaiknya menambah komunikasi diantara para pegawai yang ada untuk lebih meningkatkan lagi kinerja para pegawai yang ada.

DAFTAR PUSTAKA

- Danang, S. (2015). *Strategi Pemasaran*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service (CAPS)
- Edison, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung.
- Elizar., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. Vol. 1. No. 1. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/2239/2239>. Diakses pada tanggal 11 Februari 2022.
- Hasibuan, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Isyandi, B. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Unri Pres Jakarta.
- Kumendong, C. A., Tewel, B., & Tulung, J. E. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja, Perencanaan Karir dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Manado. *Jurnal EMBA*. Vol. 2. No. 5. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/19153/19135>. Diakses pada tanggal 11 Februari 2022.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2005). *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Mogot, H. Y., Kojo, C., & Lengkong, V. P. K. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Etos Kerja, Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN Cabang Manado. *Jurnal EMBA*. Vol. 7. No. 1. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/22915/22611>. Diakses pada tanggal 11 Februari 2022.
- Onong, U. E. (2009). *Human Relations & Public Relations*. Cv. Mandar Maju. Bandung.
- Robbins S. P. (2007). *Perilaku Organisasi*. Jilid 1 & 2. Alih Bahasa: Hadyana Pujaatmaka. Indeks Kelompok Gramedia. Jakarta.

Sela, J., Lengkong, V. P. K., & Trang, I. (2018). Pengaruh Kompetensi dan Desain Pelatihan terhadap Efektivitas Pelatihan Guru SMA/SMK/MA Manado pada Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*. Vol. 6. No.4. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/21004/20716>. Diakses pada tanggal 11 Februari 2022.

Siagian, P. S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sunyoto, D. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Buku Seru. Jakarta.

Susanto, S., & Halim, I. (2019). Pengaruh Human Relation dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kompas Gramedia Cabang Karawaci. *Proceeding Universitas Pamulang*. Vol. 1. No. 1. <http://www.openjournal.unpam.ac.id/index.php/Proceedings/article/view/4253>. Diakses pada tanggal 11 Februari 2022.

Zainal, R. V. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi 7. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.

