

PENGARUH KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA STASIUN TVRI SULAWESI SELATAN

¹Nurul Afni Ainun Desika, ²Nurlaila Syarfiah Asfo, ³Supratman Tajuddin

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi, Universitas Patempo
Email: nurulafni00742@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada stasiun TVRI Sulawesi Selatan. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Adapun sampel sebanyak 70 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dan dokumentasi. Data dianalisis dengan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 26 yaitu uji instrumen, uji asumsi klasik, regresi linier sederhana, uji hipotesis dan koefisien determinasi. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Variabel Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini terlihat dari nilai t-hitung > t-tabel 9,902 > 1,997 dan nilai signifikan 0,000 < 0,05. 2) Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini terlihat dari nilai t-hitung > t-tabel 6,340 > 1,997 dan nilai signifikan 0,000 < 0,05. 3) Kompetensi dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai diperoleh nilai f hitung > f-tabel 79,408 > 2,74 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05.

Kata kunci: Kompetensi, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of competence and the work environment on employee performance at the TVRI South Sulawesi station. This is a quantitative study with a sample size of 70 individuals. Data collection techniques employed include questionnaires and documentation. The data were analyzed using SPSS software (version 26), encompassing instrument testing, classical assumption testing, simple linear regression, hypothesis testing, and the determination of the coefficient of determination. The research results indicate that: 1) The competence variable has a significant influence on employee performance, as evidenced by a t-calculated value of 9.902 (exceeding the t-table value of 1.997) and a significance level of 0.000 (< 0.05). 2) The work environment variable has a significant influence on employee performance, as evidenced by a t-calculated value of 6.340 (exceeding the t-table value of 1.997) and a significance level of 0.000 (< 0.05). 3) Competence and the work environment have a simultaneous influence on employee performance, with an F-calculated value of 79.408 (exceeding the F-table value of 2.74) and a significance level of 0.000 (< 0.05).

Keywords: Competence, Work Environment, Employee Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan pilar strategis yang menentukan keberhasilan dan keberlanjutan suatu organisasi dalam menghadapi dinamika globalisasi serta percepatan kemajuan teknologi. Keberhasilan institusi tidak semata-mata bertumpu pada modernisasi peralatan teknis maupun kelengkapan sarana fisik, melainkan sangat bergantung pada kapabilitas aparatur yang menggerakkannya (Suhairi et al., 2023). Kinerja pegawai menjadi cerminan nyata dari efektivitas, efisiensi, dan profesionalisme kerja dalam memenuhi standar operasional yang telah ditetapkan. Pada ranah organisasi publik, performa kerja ini memegang peranan krusial karena beririsan langsung dengan akuntabilitas institusi dalam memberikan pelayanan informasi berkualitas serta menjawab kepentingan masyarakat luas (Suprianto & Arhas, 2022).

Sebagai lembaga penyiaran publik milik negara, Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia (LPP TVRI) mengemban amanah strategis dalam menyajikan informasi yang objektif, muatan edukatif, hiburan yang sehat, sekaligus mengokohkan integrasi kebangsaan (Wulandari, 2022). Di era disrupsi digital, pesatnya arus media daring menghadirkan kompetisi ketat bagi media penyiaran konvensional, di mana audiens memiliki diversifikasi pilihan saluran informasi. Dinamika tersebut menuntut TVRI untuk menjaga kepercayaan publik melalui produksi konten siaran yang inovatif, berdaya saing, dan adaptif terhadap transformasi teknologi digital. Kebutuhan mempertahankan eksistensi ini secara otomatis menempatkan peningkatan kualitas dan produktivitas pegawai sebagai prioritas utama organisasi (Saraswaty & Pusparini, 2023).

Faktor fundamental penentu kinerja pegawai dalam industri penyiaran adalah kompetensi, yang mengintegrasikan penguasaan pengetahuan, kecakapan teknis, dan integritas sikap kerja (Wijayanti & Sari, 2023). Bidang penyiaran menuntut perpaduan ketelitian teknis, kreativitas artistik, kecepatan pengambilan keputusan, serta soliditas kerja tim dalam ritme produksi yang dinamis. Defisit kompetensi berisiko memicu disorientasi kerja, penurunan standar mutu siaran, hingga inefisiensi operasional. Sebaliknya, pegawai yang memiliki kompetensi unggul mampu bertindak profesional, responsif terhadap perubahan tata kelola siaran, dan konsisten menghasilkan luaran kerja yang berkualitas tinggi (Fachrizi & Madyawati, 2023).

Selain kapasitas kompetensi, atmosfer lingkungan kerja memegang peranan penting dalam mengondisikan produktivitas kerja pegawai. Lingkungan kerja mencakup dimensi fisik—seperti tata ruang operasional, pencahayaan, suhu studio, dan kelayakan fasilitas pendukung—maupun dimensi nonfisik yang melibatkan pola komunikasi interaktif, harmonisasi hubungan kerja antarpegawai, serta dukungan kepemimpinan (Maulana et al., 2020). Iklim kerja yang sehat, nyaman, dan kolaboratif menumbuhkan motivasi intrinsik serta stabilitas psikologis aparatur, sedangkan lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat menurunkan antusiasme kerja dan menghambat kelancaran koordinasi lintas unit kerja (Dullah et al., 2023).

Kebutuhan integrasi antara kompetensi dan lingkungan kerja yang kondusif dirasakan secara nyata pada Stasiun TVRI Sulawesi Selatan sebagai unit pelaksana teknis di daerah. Didukung oleh pegawai dengan latar belakang keahlian yang beragam, stasiun penyiaran ini dihadapkan pada tantangan modernisasi transmisi siaran, kompleksitas birokrasi, serta tuntutan pemenuhan selera masyarakat lokal (Munir & Arifianto, 2023; Asraf et al., 2020). Kendati riset empiris terdahulu telah membuktikan pengaruh signifikan kompetensi dan iklim kerja terhadap capaian kinerja, sebagian besar kajian masih terkonsentrasi pada birokrasi pemerintahan umum atau korporasi swasta, sehingga menyisakan kesenjangan konteks pada lembaga penyiaran publik daerah (Yani, 2022; Santoso et al., 2023). Oleh karena itu, pengujian empiris mengenai pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Stasiun TVRI Sulawesi Selatan menjadi sangat esensial guna memberikan rujukan manajerial dalam mengoptimalkan performa sumber daya manusia dan keunggulan siaran publik (Novaria et al., 2022).

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif kausal untuk menguji serta menganalisis pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Penyiaran Publik TVRI Stasiun Sulawesi Selatan. Kerangka operasionalisasi memetakan variabel Kompetensi (X_1) melalui dimensi pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja, sedangkan Lingkungan Kerja (X_2) mencakup kondisi lingkungan fisik dan nonfisik kerja, keduanya diukur menggunakan skala Likert lima tingkat.

Sementara itu, variabel Kinerja Pegawai (Y) dievaluasi melalui indikator kualitas hasil kerja, kuantitas, ketepatan waktu, serta efisiensi biaya, yang dikuantifikasi melalui perbandingan persentase skor aktual terhadap skor ideal guna mengklasifikasikan capaian kinerja ke dalam kriteria sangat tidak baik hingga sangat baik.

Populasi penelitian ini mencakup seluruh pegawai TVRI Stasiun Sulawesi Selatan yang berjumlah 233 orang. Penentuan sampel mengacu pada panduan Arikunto (2020) dan Sugiyono (2019) mengenai pengambilan sampel representatif untuk populasi di atas 100 orang, di mana peneliti menetapkan proporsi sebesar 30% dari total populasi, sehingga menghasilkan sampel berukuran 70 responden. Teknik penarikan sampel dilakukan melalui metode *simple random sampling* yang memberikan peluang setara bagi setiap pegawai untuk terpilih tanpa membedakan tingkatan jabatan. Data primer dihimpun langsung melalui penyebaran kuesioner terstruktur dan observasi lapangan, sedangkan data sekunder dikumpulkan lewat studi dokumentasi terkait arsip kepegawaian dan profil kelembagaan.

Analisis data dilakukan melalui dua pendekatan komplementer, yakni analisis deskriptif persentase skor aktual dan analisis statistik inferensial berbantuan SPSS. Pengujian kualitas data diawali dengan uji validitas butir menggunakan korelasi *Pearson* pada taraf signifikansi 0,05 dan uji reliabilitas instrumen dengan kriteria konsistensi internal *Cronbach's Alpha* bernilai minimal 0,60. Hubungan fungsional antarvariabel diestimasi menggunakan model regresi linear berganda $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$, yang dilengkapi dengan evaluasi koefisien korelasi (r) dan koefisien determinasi (R^2). Pembuktian hipotesis dilakukan secara menyeluruh melalui uji kelayakan model secara simultan (uji F) serta uji keberartian pengaruh secara individual (uji t) pada tingkat kesalahan 5% guna memastikan signifikansi pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	53,135	2,490	
	Kompetensi	,917	,093	,665
	Lingkungan Kerja	,562	,089	,426

Sumber: Data diolah SPSS, 2026.

Hasil estimasi persamaan regresi linear berganda menunjukkan nilai konstanta sebesar 53,135 bernilai positif, yang berarti apabila variabel kompetensi dan lingkungan kerja diasumsikan bernilai nol, maka rata-rata kinerja pegawai berada pada tingkat 53,135 satuan. Koefisien regresi untuk variabel kompetensi (X_1) bertanda positif sebesar 0,917, yang mengindikasikan bahwa setiap kenaikan kompetensi sebesar satu satuan akan mendorong peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,917 satuan dengan asumsi variabel lain konstan. Demikian pula pada variabel lingkungan kerja (X_2), diperoleh koefisien regresi bertanda positif sebesar 0,562, yang menunjukkan bahwa setiap perbaikan lingkungan kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,562 satuan, membuktikan bahwa kedua variabel independen memiliki hubungan yang searah terhadap kinerja pegawai.

Hasil Uji t

Variabel	t-hitung	signifikan
Kompetensi	9,902	,000
Lingkungan Kerja	6,340	,000

Sumber: Data diolah SPSS, 2026.

Hasil pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa variabel kompetensi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), yang dibuktikan oleh perolehan nilai t -hitung sebesar 9,902 yang lebih besar dari t -tabel 1,997 serta nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Pengaruh signifikan juga ditunjukkan oleh variabel lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y), di mana nilai t -hitung sebesar 6,340 melampaui nilai t -tabel 1,997 dengan tingkat signifikansi 0,000 yang berada di bawah ambang batas 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara individual baik kompetensi maupun lingkungan kerja memberikan kontribusi yang nyata dan bermakna terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Pengujian hipotesis pertama membuktikan bahwa kompetensi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) Stasiun TVRI Sulawesi Selatan, ditunjukkan oleh nilai t -hitung sebesar 9,902 yang melampaui t -tabel 1,997 dengan tingkat signifikansi 0,000 (lebih kecil dari 0,05). Temuan ini mengonfirmasi teori kompetensi Spencer dan Spencer serta Wibowo yang menegaskan bahwa penguasaan pengetahuan (*knowledge*), keterampilan teknis (*skill*), dan sikap kerja (*attitude*) merupakan karakteristik mendasar yang secara langsung memicu kinerja unggul (*superior performance*). Dalam konteks lembaga penyiaran publik daerah, kecakapan teknis dan kreativitas produksi siaran menjadi modal esensial dalam menghasilkan konten yang edukatif dan berkualitas tinggi. Hasil ini konsisten dengan temuan Maesaroh, Kasyadi, dan Sumarto (2024) serta Herdinata (2020), yang menyimpulkan bahwa penguatan kapasitas intelektual dan teknis pegawai berbanding lurus dengan peningkatan ketepatan waktu penyelesaian tugas dan mutu layanan informasi publik.

Pengujian hipotesis kedua mengonfirmasi bahwa lingkungan kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), yang dibuktikan oleh perolehan nilai t -hitung sebesar 6,340 yang lebih besar dari t -tabel 1,997 dengan signifikansi 0,000. Temuan ini selaras dengan landasan teoretis Sedarmayanti dan Nitisemito yang mendudukan lingkungan kerja baik dimensi fisik seperti kelayakan studio, pencahayaan, sirkulasi udara, dan fasilitas penyiaran, maupun dimensi nonfisik berupa harmonisasi relasi kerja serta iklim komunikasi yang kondusif sebagai stimulan utama motivasi kerja aparatur. Suasana kerja yang suportif dan ergonomis mampu meminimalkan kelelahan kerja serta menumbuhkan kenyamanan psikologis pegawai dalam mengelola dinamika penyiaran yang padat. Hasil empiris ini memperkuat studi Maesaroh dkk. (2024) dan Herdinata (2020), yang menegaskan bahwa iklim kerja yang sehat merupakan prasyarat mutlak dalam mengoptimalkan produktivitas kerja di lingkungan organisasi.

Secara simultan, hasil uji kelayakan model (uji F) menghasilkan nilai F -hitung sebesar 79,408 yang jauh melampaui F -tabel 2,74 dengan signifikansi 0,000, membuktikan bahwa kompetensi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Keterikatan ini dipertegas oleh capaian koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,703, yang bermakna bahwa 70,3% variasi fluktuasi kinerja pegawai di Stasiun TVRI Sulawesi Selatan dapat dijelaskan oleh integrasi kompetensi aparatur dan kondusivitas lingkungan kerja, sedangkan 29,7% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model seperti motivasi, gaya kepemimpinan, maupun kompensasi. Sesuai dengan pandangan Mangkunegara dan Armstrong, pencapaian kinerja organisasi secara paripurna memerlukan konvergensi harmonis antara kapabilitas individu dan ekosistem kerja yang mendukung; sehingga pihak manajemen dituntut untuk menjalankan pembinaan kapasitas sumber daya manusia secara berkelanjutan sembari memelihara iklim kerja yang profesional, nyaman, dan kolaboratif.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, kompetensi terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, yang ditunjukkan oleh nilai uji parsial yang melampaui nilai kritis tabel dengan tingkat signifikansi yang berada di bawah ambang batas kesalahan. Pengaruh signifikan juga ditunjukkan oleh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, di mana nilai uji parsialnya memenuhi kriteria pengujian statistik dengan tingkat signifikansi yang memenuhi syarat. Secara bersama-sama, kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai, sebagaimana dibuktikan oleh perolehan nilai uji simultan yang jauh melampaui nilai kritis tabel dengan tingkat signifikansi yang berada jauh di bawah ambang batas, sehingga seluruh hipotesis penelitian dinyatakan diterima secara meyakinkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Boyatzis, R. E. (2020). Competencies in the 21st century. *Journal of Management Development*, 27(1), 5–12.
<https://doi.org/10.1108/02621710810840730>
- Dessler, G. (2020). *Manajemen sumber daya manusia (Edisi ke-14)*. Salemba Empat.
- Dullah, M., Lingiani, L., & Suwardi, LA (2023). Analisis lingkungan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan. *Jurnal Pendapatan: Manajemen dan Kewirausahaan*, 1 (2), 127-134.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Alfabeta,
- Fachrizi, AR, & Madyawati, SP (2023). Peningkatan Kompetensi dalam Kinerja Aparat Pemerintah di Pelayanan Sosial Provinsi Jawa Timur. *Assyarikah: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 4 (1), 41-56.
- Fahmi, I. (2020). *Manajemen sumber daya manusia: Teori dan aplikasi*. Alfabeta
- Hamzah, N., Said, S., & Lamo, M. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai LPP TVRI. *Journal of Management Science (JMS)*, 4(1), 45-64.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia (Edisirevisi)*. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Marthalia, L. (2022). The importance of human resources (HR) management in company. *Journal of World Science*, 1(9), 700-705.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2020). *Human resource management (13th ed.)*. South-Western Cengage Learning.
- Maulana, LH, & Padilla, H. (2020). Kinerja karyawan dengan penentuan motivasi, kompetensi dan lingkungan kerja. *Jurnal Penelitian Sosial Indonesia (IJSR)*, 2 (1), 65-75.
- Moehariono. (2020). Pengukuran kinerja berbasis kompetensi. Rajawali Pers.
- MUNIR, IA (2023). *Peran Produsen Dalam Menjaga Kualitas Program Penyiaran Stasiun Tvri Yogyakarta 2022* (Disertasi Doktor Universitas Muhammadiyah Yogyakarta).
- Notoatmodjo, S. (2020). *Pengembangan sumber daya manusia*. Rineka Cipta.
- Novaria, VK, Pancasasti, R., Hidayati, A., & Pebriani, A. (2022). Pengaruh Kompetensi Karyawan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Fmi Area Bank Indonesia Provinsi Banten Dan Dki Jakarta. *Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen*, 1 (1), 103-113.
- Riyanti, I., & Diwanti, D. P. (2023). Analisis Kualitatif Pengaruh Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan. *Target*, 5(2), 229–234.
- Santoso, MH, Naim, S., Suroso, S., Hayudini, MAA, & Shrestha, P. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Analisis Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan. *Chanos Chanos*, 21 (1), 31-40.
- Saraswati, AR, & Pusparini, ES (2023). Pengaruh Otonomi, Kompetensi, Keterkaitan, dan Teknostres terhadap Ekspektasi Kinerja dalam Transformasi Digital Lembaga Penyiaran Publik di Indonesia. *TRANSFORMASI: Jurnal Manajemen Pemerintahan*, 104-116.
- Sedarmayanti. (2020). *Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia*. Refika Aditama.
- Sirathanakul, K., Harnphanich, B., Channuwong, S., Bangbon, P., Niangchaem, L., & Sutthadaanantaphokin, K. (2023). Pengaruh manajemen sumber daya manusia terhadap administrasi pendidikan universitas swasta Thailand. *Migration Letters*, 20 (S1), 423-436.