

PENGARUH KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENGAIRAN KABUPATEN LAMPUNG TENGAH

Joko Mulyono

Jk_mulyono69@yahoo.co.id

STISIPOL DHARMA WACANA METRO LAMPUNG

ABSTRAK

Kompetensi yang dimiliki oleh seseorang dan dilaksanakan dalam lingkungan kerja dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi. Pegawai akan memperlihatkan kinerja yang baik dan menunjukkan kontribusi bagi institusi tempat bekerja. Dinas Pengairan Lampung Tengah ialah salah satu Dinas di kabupaten Lampung Tengah yang merupakan tempat penelitian. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pengairan Kabupaten Lampung Tengah sebagai parsial maupun sebagai simultan. Belum maksimalnya kinerja pegawai sebagai kajian permasalahan dalam penelitian ini. Penelitian ini menggunakan metode *survey* eksplanasi. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 32 pegawai beserta sampel seluruh populasi menjadi sampel penelitian sebanyak 32 pegawai. Pengumpulan data menerapkan angket dengan analisis data dan analisis regresi sederhana serta regresi ganda. Perolehan analisis data memperlihatkan bahwa: (1) kompetensi berdampak signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial, diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $7,845 > 1,694$ (2) lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial. Diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $4,783 > 1,694$. dan (3) secara simultan kompetensi dan lingkungan kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Diperoleh $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ adalah $(77,478 \geq 3,29)$. Oleh sebab itu, untuk menumbuhkan kinerja pegawai, harus mencermati kompetensi pegawai dalam pendelegasian tugas serta meningkatkan fasilitas lingkungan kerja sehingga pegawai merasa nyaman dan dapat berkontribusi optimal dalam bekerja.

Kata Kunci: Kinerja Pegawai, Kompetensi, Lingkungan Kerja

I. PENDAHULUAN

Untuk mengetahui kebutuhan instansi dan kemampuan karyawan atau pegawainya, dalam rangka mencapai tujuan organisasi, suatu instansi harus mempunyai orang-orang dengan kualitas yang sesuai untuk melaksanakan wewenang, tugas, dan tanggung jawab serta tata kerjanya. Sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan kompeten harus selalu dikelola dan didukung oleh instansi

untuk memperoleh kinerja yang diharapkan.

Kinerja merupakan tingkat keberhasilan individu atau hasil secara keseluruhan dalam periode tertentu untuk melakukan tugas, sesuai standar hasil kerja, sasaran atau target serta kriteria yang telah ditentukan dan disepakati bersama (Rivai dan Basri, 2005:50). Sedangkan Mathis dan Jackson (2006:65) mengemukakan kinerja ialah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan karyawan. Manajemen

kinerja merupakan keseluruhan kegiatan yang telah dilaksanakan untuk menumbuhkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja setiap kelompok kerja dan juga individu di perusahaan.

Berdasarkan Pendapat Mangkunegara (Mangkunegara, 2001) kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja dengan kualitas dan kuantitas yang didapat oleh seorang pegawai untuk melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya. Pencapaian tujuan yang berhasil dalam sebuah organisasi sangat bergantung dari kualitas sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki, kualitas yang unggul akan diperoleh jika instansi secara sungguh-sungguh memandang dalam penempatan kerja sehingga bisa berkontribusi bagi organisasinya dengan optimal.

Kinerja seseorang juga dipengaruhi oleh kemampuan dan kompetensi yang dimiliki. Kompetensi merupakan kemampuan yang memadai untuk melakukan suatu tugas maupun sebagai memiliki keterampilan serta kecakapan yang disyaratkan. Kemampuan dan kompetensi yang tinggi dapat menghasilkan kinerja sesuai dengan standar yang ditetapkan. Kompetensi adalah kesesuaian antara kemampuan personal dengan daya kerja yang diharapkan.

Penyebab kegagalan dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) dalam organisasi akan menimbulkan kerugian pada organisasi yaitu tidak tercapainya tujuan yang telah ditetapkan begitupun sebaliknya. Sumber daya manusia (SDM) adalah

aset organisasi yang sangat vital, karena itu peran serta fungsinya tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya. Betapapun dengan teknologi modern yang digunakan, atau seberapa banyak dana yang disiapkan, tetapi tanpa sumber daya manusia (SDM) yang profesional semuanya selalu tidak bermakna (Yuniarsih & Suwatno, 2008).

Hal yang lebih penting dari Sumber Daya Manusia (SDM) untuk mendekati tujuan organisasi adalah Lingkungan Kerja. Lingkungan kerja mempunyai kontribusi yang cukup besar terhadap pengembangan kinerja. Lingkungan kerja berorientasi kepada aspek-aspek yaitu manajemen, struktur organisasi, dan deskripsi kerja, kebebasan, lingkungan fisik yang memuaskan, diantaranya tersedianya tempat ibadah, ruangan yang cukup nyaman untuk bekerja, ventilasi yang baik, keamanan dan jam kerja yang sesuai bisa mendorong beberapa efek yang berarti terhadap sikap serta kinerja pegawai. Kemudian rancangan yang memonitor jumlah ruang kerja, pengaturan atau tata letaknya serta tingkat kekuasaan pribadi yang diserahkan, mempengaruhi kinerja dan tingkat kepuasan pegawai.

Lingkungan kerja merupakan salah satu aspek berarti untuk tingkatkan kinerja pegawai. Lembaga yang memiliki lingkungan kerja yang baik serta nyaman akan memberikan motivasi untuk pegawainya buat tingkatkan kinerjanya. Penciptaan lingkungan kerja yang menyenangkan dan dapat melengkapi kebutuhan pegawai akan memberikan rasa puas

dan menciptakan semangat kerja bagi mereka. Berikut ini tabel sarana dan prasarana yang terdapat di Kantor Dinas Pengairan Kabupaten Lampung Tengah sebagai penunjang dalam bekerja.

Tabel 1

Sarana dan Prasarana Penunjang Pekerjaan

No	Sarana dan Prasarana	Jumlah
1	Ruang Kerja (Kadis, Sekretaris, 3 Subbag, 4 Bidang)	9 Ruang
2	Komputer	5 Buah
3	Laptop	6 Buah
4	Kursi	28 Buah
5	Meja	24 Buah
6	Proyektor	1 Set
7	WIFI	1 Set
8	AC	4 Buah
9	Scanner	5 Buah

Sumber: Data KIR Pengurus Barang Kantor Dinas Pengairan Kabupaten Lampung Tengah tahun 2020

Sarana dan prasarana ini diharapkan mampu memfasilitasi kebutuhan pada saat bekerja dan nantinya bisa berdampak pada meningkatnya mutu dan kualitas pekerjaan yang baik dan maksimal. Dengan adanya sarana dan prasarana untuk upaya mewujudkan lingkungan dan iklim kerja yang kondusif bisa memajukan pegawai untuk selalu berinovasi dan berkreasi.

Dengan memperhatikan hal tersebut diatas maka untuk mengukur dan juga menganalisa pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja dapat memberikan gambaran bagaimana seharusnya seorang pemimpin yang manajerial dapat mencapai tujuan organisasi dalam sebuah kontestasi

penyelenggaraan pemerintahan. Tujuannya akan dapat tercapai jika kinerja pegawainya memiliki kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, kemandirian dan komitmen kerja (Robbins, 2006 : 260).

Berdasarkan dalam latar belakang tersebut diatas, penulis tertarik untuk melakukan suatu analisis mengenai kompetensi dan lingkungan kerja, serta pengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pengairan Lampung Tengah yang kemudian dituangkan dalam penelitian yang berjudul "Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pengairan Lampung Tengah.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kompetensi

Kompetensi ialah sesuatu keahlian untuk melakukan atau melaksanakan sesuatu pekerjaan ataupun tugas yang dilandasi atas keahlian serta pengetahuan dan didukung oleh perilaku kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi selaku keahlian seorang untuk menciptakan pada tingkatan yang memuaskan di tempat kerja, juga menampilkan ciri pengetahuan serta keahlian yang dipunyai ataupun diperlukan oleh setiap orang yang memungkinkan mereka untuk melaksanakan tugas serta tanggungjawab mereka secara efektif serta meningkatkan standar mutu profesionalitas dalam pekerjaan.

2.2. Jenis-jenis Kompetensi

Nurianna Thoha (2008:3) membagi definisi/pengertian kompetensi dalam lingkungan organisasi menjadi tiga jenis, yaitu :

- a. Kompetensi Teknis. Kompetensi ini adalah gambaran tentang apa yang seharusnya diketahui maupun dilakukan seseorang agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Konsentrasi kompetensi teknis adalah pada pekerjaan, yaitu untuk menggambarkan tanggung jawab, tantangan, serta sasaran kerja yang harus dikerjakan atau diraih oleh pemangku jabatan agar seorang pemangku jabatan dapat berprestasi dengan baik.
- b. Kompetensi Perilaku. Kompetensi ini merupakan kompetensi yang menggambarkan bagaimana seseorang diharapkan berperilaku agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Kompetensi perilaku lebih menekankan pada perilaku produktif yang harus dimiliki serta diperagakan oleh seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan agar dapat berprestasi dengan baik.
- c. Kompetensi yang dimaknai sebagai pengetahuan atau keterampilan seseorang. Penekanan pengertian kompetensi jenis ini ialah pada kepemilikan pengetahuan dan keterampilan.

Berdasarkan pembagian kompetensi menjadi jenis-jenis kompetensi di atas, maka sebuah organisasi bisa dengan mudah melakukan pemetaan terhadap kebutuhan anggota yang berkaitan dengan kompetensi yang ada pada anggota bersangkutan.

2.3. Lingkungan Kerja

Penciptaan lingkungan kerja yang menyenangkan dan dapat memenuhi kebutuhan pegawai akan memberikan rasa puas dan mendorong semangat kerja mereka. Schultz & Schultz (2006) mengartikan lingkungan kerja sebagai suatu kondisi yang berkaitan dengan ciri-ciri tempat bekerja terhadap perilaku serta sikap pegawai yang dimana hal tersebut berhubungan dengan terjadinya perubahan-perubahan psikologis disebabkan hal-hal yang dialami dalam pekerjaannya atau dalam keadaan tertentu yang wajib diperhatikan oleh organisasi yang mencakup kebosanan kerja, pekerjaan yang monoton dan kelelahan. Sedangkan menurut Sedarmayati (2001), menyatakan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan ataupun sebagai kelompok.

2.4. Kinerja

Kinerja pada dasarnya disebutkan sebagai ukuran bagi seseorang dalam pekerjaannya. Kinerja adalah landasan bagi produktivitas serta mempunyai kontribusi bagi pencapaian tujuan organisasi atau instansi. Tentu saja kriteria memiliki nilai tambah digunakan di berbagai organisasi atau instansi untuk mengevaluasi manfaat dari suatu pekerjaan dan pemegang jabatan. Kinerja dari setiap pegawai harus memiliki nilai tambah bagi suatu organisasi atau instansi terhadap penggunaan sumber daya yang telah dikeluarkan.

Meningkatnya kinerja setiap orang maka kemungkinan besar juga akan meningkatkan kinerja organisasi atau instansi karena keduanya mempunyai hubungan yang erat. Pendapat Rivai dan Basri (2005), dijelaskan bahwa pengertian kinerja merupakan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan penyempurnaannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan. Sedangkan pendapat Wahyuddin (2006: 6), menerangkan bahwa pengertian kinerja merupakan kemampuan kinerja yang diraih dan diinginkan dari perilaku pegawai dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab secara individu maupun kelompok. Mangkunegara (2009: 67), mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang

dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.5. Manfaat dan Tujuan Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan sistem formal yang bertujuan untuk memeriksa / mengkaji serta mengevaluasi secara berkala kinerja seseorang. Dengan terdapatnya sistem ini diharapkan bisa meningkatkan kinerja pegawai dengan cara menolong mereka supaya menyadari dan menggunakan seluruh potensi mereka dalam menciptakan tujuan organisasi serta memberikan informasi kepada kader dan pimpinan sebagai dasar dalam mengambil keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan.

Sedarmayanti (2008:263) menerangkan tujuan dari penilaian kinerja, ialah sebagai berikut :

1. Membantu meningkatkan kinerja.
2. Menetapkan sasaran bagi kinerja perorangan.
3. Menilai kebutuhan pelatihan dan pengembangan.
4. Menyepakati rencana untuk pengembangan karyawan di masa depan.
5. Menilai potensi di masa depan untuk kenaikan pangkat.
6. Memberi umpan balik kepada karyawan mengenai kinerja mereka.
7. Memberi konsultasi kepada karyawan mengenai pengembangan karir.
8. Menentukan taraf kinerja karyawan untuk maksud peninjauan gaji.

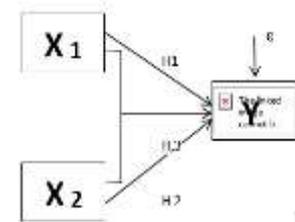
9. Mendorong pimpinan untuk berpikir cermat mengenai kinerja staf pada umumnya dan faktor yang mempengaruhinya, termasuk gaya kepemimpinan dan perilaku mereka sendiri.

Keberhasilan suatu organisasi ditentukan dari kinerja yang dilakukan terhadap tujuan yang ingin diaih oleh organisasi tersebut. Kinerja merupakan aktifitas tingkah laku manusia yang diarahkan pada pelaksanaan tugas organisasi dalam mencapai tujuan yang dibebankan kepadanya. Kesimpulannya bahwa kinerja SDM merupakan prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang ditargetkan SDM per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Terdapat faktor-faktor dalam penelitian ini yang mempengaruhi kinerja pegawai selama berada pada suatu organisasi atau instansi sebagai tempat mereka bekerja, yakni; kompetensi dan lingkungan kerja. Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan serta pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Selain itu, Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang sudah diembankan padanya. Lingkungan kerja yang belum mendapat perhatian secara maksimal akan membawa dampak negatif dan juga

menurunkan semangat kerja, hal ini dikarenakan pegawai dalam menjalankan tugas mengalami gangguan, sehingga kurang semangat dan kurang mencurahkan tenaga dan pikirannya terhadap tugasnya. Oleh karena itu, lingkungan kerja yang baik sangat diperlukan bagu setiap orang pada saat bekerja.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat dibuat model kausalitas antar variabel penelitian sebagaimana di ilustrasikan pada gambar berikut :



Gambar 1 Model Kausalitas Variabel Penelitian

Keterangan:

- X1 : Variabel Kompetensi
- X2 : Variabel Lingkungan Kerja
- Y : Variabel Kinerja
- ϵ : Faktor lain yang mempengaruhi Y tapi tidak diteliti
- \square : Pengaruh antara variabel X1 dan X2 terhadap Y

Berdasarkan model kausalitas variabel di atas, hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

- H1 : Terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai
- H2 : Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai
- H3 : Terdapat pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan.

III. METODE

Prosedur atau langkah untuk pemecahan masalah yang dipergunakan dalam penelitian ini ditujukan untuk mencari hubungan antar variabel yang satu dengan variabel yang lain dengan menggunakan analisis kuantitatif. Sedangkan jenis penelitian yang digunakan adalah *eksplanatory research*. Penelitian ini merupakan penelitian yang bertujuan menggambarkan keadaan-keadaan serta fakta-fakta yang ada sesungguhnya dan secara analitik menerangkan hubungan sebab akibat antara variabel dengan pengukuran data berdasarkan teknik analisis kuantitatif. Metode yang digunakan ialah metode asosiatif adalah metode penelitian yang bertujuan untuk mengetahui keterkaitan antara dua variabel atau lebih. Metode ini berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala/peristiwa. Digunakan metode ini karena penelitian ini bertujuan dan berupaya mengetahui keterkaitan antara satu variabel dengan variabel lainnya yakni antara Kompetensi dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja pegawai.

IV. ANALISIS HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Analisis Kuantitatif

a. Penghitungan Pengaruh Kompetensi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 2 Uji Hipotesis Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	15,564	3,688		4,220	,000
¹ Kompetensi (X1)	,783	,100	,820	7,845	,000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil uji t di atas didapat nilai thitung = 7,845 apabila dibandingkan dengan ttabel pada taraf signifikan 0,05 maka thitung = 7,845 > t table = 1,694 sehingga dapat disimpulkan bahwa Ha : yang menyatakan terdapat pengaruh antara variabel Kompetensi (X1) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) Dinas Pengairan Kabupaten Lampung Tengah dapat diterima jadi variabel Kompetensi (X1) berpengaruh terhadap variabel Kinerja (Y).

Persamaan regresi antara variabel Kompetensi terhadap variabel kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pengairan Kabupaten Lampung Tengah adalah $Y = 15,564 + 0,783 X1$, artinya setiap kenaikan satu point pada variabel Kompetensi akan diikuti oleh naiknya variabel kinerja Pegawai Dinas Pengairan Kabupaten Lampung Tengah.

b. Penghitungan Pengaruh Lingkungan Kerja(X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 3 Uji Hipotesis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	19,456	5,206		3,737	,000
¹ Lingk.kerja (X2)	,647	,135	,658	4,783	,000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil uji t di atas didapat nilai t hitung = 4,783 apabila dibandingkan dengan t tabel di taraf signifikan 0,05 maka t hitung = 4,783 > t tabel = 1,694 sehingga mendapat kesimpulan bahwa H_a : yang menyatakan terdapat pengaruh antara variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) Dinas Pengairan Kabupaten Lampung Tengah dapat diterima jadi variabel Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel Kinerja (Y).

Persamaan regresi antara variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja Pegawai Dinas Pengairan Kabupaten Lampung Tengah adalah $Y = 19,456 + 0,647 X_2$, artinya setiap kenaikan satu *point* pada variabel Lingkungan kerja akan diikuti oleh naiknya variabel kinerja Pegawai Dinas Pengairan Kabupaten Lampung Tengah.

c. Penghitungan Pengaruh Lingkungan kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil penelitian di atas, diperoleh data perhitungan *regresi linier berganda* (Multiple Linier Regression) antara variabel Lingkungan kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah sebagai berikut :

Tabel 4 Hasil Uji Regresi Linier Berganda (Multiple Linier Regression) Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-4,258	3,295		1,292	,206
Kompetensi (X1)	,647	,075	,677	8,682	,000
Lingkungan Kerja (X2)	,430	,077	,436	5,593	,000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil uji t didapat t hitung untuk variabel Kompetensi (X1) = 8,682 dan t hitung untuk variabel Lingkungan kerja (X2) yaitu = 5,593. Apabila dibandingkan dengan t tabel pada taraf signifikan 0,05 yaitu 1,684, maka t hitung lebih besar dari t tabel sehingga mendapat kesimpulan bahwa Kompetensi dan lingkungan kerja memengaruhi kinerja pegawai.

d. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji Anova/F test)

Tabel 5 Hasil Uji Simultan (Uji Anova/F test) Pengaruh Kompetensi dan lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1285,327	2	642,664	77,478	,000 ^b
Residual	240,548	29	8,295		
Total	1525,875	31			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Kompetensi (X1), Lingkungan Kerja (X2)

Dari uji anova atau F test didapat F hitung sebesar 77,478 dengan tingkat signifikan 0,000 karena *probability* jauh lebih kecil dari 0,05, kemudian nilai F tabel = 3,29 ini berarti F hitung > F tabel, maka Kompetensi dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengairan Kabupaten Lampung

Tengah. Dengan demikian maka hipotesis yang menyatakan : Terdapat Pengaruh antara Kompetensi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Pengairan Kabupaten Lampung Tengah dapat terbukti dan diterima berdasarkan analisis yang dilakukan di atas.

Perhitungan simultan pengaruh antara Kompetensi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Pengairan Kabupaten Lampung Tengah melalui hasil hitungan melalui program SPSS versi 20 adalah sebagai berikut:

Tabel 6 Hasil Uji Koefisien Korelasi secara simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.918 ^a	.842	.831	2.880

a. Predictors: (constant), Kompetensi (X1), Lingkungan Kerja(X2)

Korelasi Kompetensi dan Lingkungan Kerja dengan kinerja pegawai sebesar 0,918 artinya ketiga variabel tersebut mempunyai hubungan yang kuat dan positif. Berarti semakin baik Kompetensi dan Lingkungan Kerja maka kinerja pegawai akan semakin meningkat, sebaliknya jika Kompetensi dan lingkungan Kerja tidak baik maka kinerja pegawai Dinas Pengairan Kabupaten Lampung Tengah akan menurun.

Koefisien Determinasi (KD) = $R^2 = (0,918)^2 = 0,842 = 0,842 \times 100\% = 84,2\%$. Dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh Kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja

pegawai sebesar 84,2% dan sisanya sebesar 15,8% akibat penyesuaian faktor lain yang tidak penulis teliti dalam penelitian tersebut.

Uji hipotesis parsial melalui uji t (test) diperoleh nilai t_{hitung} antara Kompetensi (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar = 7,845 dan $t_{hitung} = 7,845 > t_{tabel} = 1,694$ Persamaan regresi antara Kompetensi dan kinerja pegawai di Kantor Dinas Pengairan Kabupaten Lampung Tengah adalah sebesar $Y = 15,564 + 0,783 X_1$, yang menampilkan setiap kenaikan satu *point* dari variabel Kompetensi akan diikuti oleh naiknya variabel kinerja pegawai di Kantor Dinas Pengairan Kabupaten Lampung Tengah sebesar 0,783 point.

Uji hipotesis parsial melalui uji t (test) diperoleh nilai t_{hitung} antara Lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar = 4,783 dan $t_{hitung} = 4,783 > t_{tabel} = 1,694$ Persamaan regresi antara disiplin kerja dan kinerja pegawai pada Kantor Disiplin Kabupaten Lampung Tengah adalah sebesar $Y = 19,546 + 0,647 X_2$, yang menampilkan setiap kenaikan satu *point* dari variabel Lingkungan kerja akan diikuti oleh naiknya variabel kinerja pegawai di Kantor Dinas Pengairan Kabupaten Lampung Tengah sebesar 0,647 point.

Uji Anova atau *F test* didapat F_{hitung} sebesar 77,478 dengan tingkat signifikasi 0,05 diperoleh F_{tabel} sebesar 3,29, maka $F_{hitung} > F_{tabel}$. Nilai signifikasi 0,000 karena nilai *probability* jauh lebih kecil dari 0,05, maka Kompetensi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pengairan Kabupaten Lampung Tengah. Dengan demikian maka hipotesis yang

menyatakan: Terdapat pengaruh antara Kompetensi (X₁) dan Lingkungan kerja (X₂) secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Dinas Pengairan Kabupaten Lampung Tengah.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang cukup kuat dari Kompetensi terhadap kinerja pegawai, terdapat pengaruh yang kuat dari Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, serta terdapat pengaruh Kompetensi dan Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai baik secara parsial ataupun simultan. Kompetensi dan Lingkungan kerja merupakan dua faktor yang berpengaruh terhadap kinerja. Oleh sebab itu, untuk meningkatkan kinerja pegawai terlebih dahulu harus meningkatkan faktor-faktor penyebab peningkatan kinerja. Dalam hal ini yaitu kompetensi dan lingkungan kerja. Peningkatan Kompetensi pegawai sangat diperlukan untuk mengantisipasi perubahan pola kerja yang lebih modern dan digital sesuai dengan era dan permasalahan publik dan didukung sarana prasarana serta lingkungan yang kondusif.

REFERENSI

- Arikunto, Suharsimi, 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta, Rineka Cipta.
- Hasibuan, Malayu, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, PT Bumi Aksara.
- Husnawati, Cari, 2006. “Analisis Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Komitmen dan Kepuasan Kerja Sebagai Intervening Variabel”, Tesis Program Magister Manajemen Universitas Diponegoro, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaana*, PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mathis, R.L., dan J.H. Jackson, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia, buku 1, Terjemahan*, Salemba Empat, Jakarta.
- Nuriana Thoha, 2008. *Kompetensi Komunikasi Plus : Teori, Desain, Kasus dan Penerapan Untuk HR dan Organisasi Yang Dinamis*. Jakarta : Gramedia
- Palan, R, 2007. *Competency Management : Teknis Mengimplementasikan Manajemen SDM Berbasis Kompetensi Untuk Meningkatkan Daya Saing Organisasi*. Jakarta : PPM.
- Rivai, Vethzal & Basri, 2005. *Performance Appraisal: Sistem yang tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P., 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT Indeks, Kelompok Gramedia.
- Robbins, Stephen P., 1996. *Perilaku Organisasi Jilid II, Alih Bahasa Hidayana Pujaatmaka*, Jakarta : Prenhalindo.
- Sedarmayanti, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Bandung : PT. Refika Aditama
- Septianto, Dwi, 2010. “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada PT Pataya Raya Semarang)”. Skripsi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro, Universitas Diponegoro, Semarang.

- Schuler, dan Jackson, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Menghadapi Abad Ke-21*, Erlangga, Jakarta.
- Septianto, Dwi, 2010. “*Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada PT Pataya Raya Semarang)*”. Skripsi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Spencer, M., Lyle, Jr & Signe M Spencer, 1993. *Organisasi : Competency At Work, Models for superior Performance*. New York, John Wiley & Son Inc.