

Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan

Paskalis Dakhi¹, Timotius Duha², Rosmawita Hia³

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 33 pegawai. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda, dimana nilai model regresinya $Y = 5,166 + 0,246X_1 + 0,256X_2$. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai dengan nilai F_{hitung} sebesar $14,846 > F_{tabel}$ sebesar 3,316. Penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan.

Kata Kunci: Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Dalam mencapai tujuan sebuah organisasi diperlukan adanya sumberdaya manusia yang berkompeten atau ahli dalam bidangnya, karena tanpa ada sumberdaya manusia yang berkompeten dalam setiap bidangnya dan lingkungan kerja yang nyaman maka semua kegiatan atau aktivitas setiap organisasi tidak akan berjalan dengan baik. Oleh sebab itu, dalam memberikan kinerja yang baik merupakan kunci kesuksesan dari organisasi tersebut untuk dapat memberikan kepuasan kepada masyarakat sehingga masyarakat dapat menikmati hasil kerja aparatur pemerintah. Sebab dalam organisasi seringkali kita mendengarkan dan melihat adanya kesenjangan ditengah-tengah masyarakat, yang diakibatkan karena kurangnya tingkat kepedulian aparatur pemerintah untuk memberikan kinerja yang baik kepada masyarakat, dan dalam pelaksanaan pekerjaan tersebut terutama pelaksanaan wewenang dan tanggung jawab diperlukan dukungan kesiapan para pegawai yang maksimal dan ketrampilan untuk mengoperasikan setiap pekerjaan secara mudah dan cermat, karena organisasi dibentuk dalam mencapai tujuan tertentu. Setiap organisasi bisa dikatakan berhasil

¹ Dosen Tetap STIE Nias Selatan, paskalisdakhi@gmail.com

² Dosen Tetap STIE Nias Selatan, timotyduha@gmail.com

³ Alumni Program Studi Manajemen STIE Nias Selatan (rosmwita@gmail.com)

apabila tujuan organisasi itu tercapai dan dalam mencapai tujuan tersebut diperlukan adanya kompetensi dan lingkungan kerja yang nyaman, karena lingkungan kerja yang nyaman dapat menimbulkan suasana kerja pegawai lebih giat bekerja sehingga dapat berdampak langsung pada kepuasan kinerja kerja pegawai.

Setiap organisasi yang bisa memberikan kinerja yang baik kepada masyarakat, organisasi tersebut memiliki citra dan reputasi dimata masyarakat. Karena sekarang ini masyarakat sangat menginginkan pegawai yang dapat memberikan kinerja yang terbaik sehingga kebutuhan masyarakat pada organisasi tersebut tercapai. Untuk memberikan kinerja terbaik bukan hal mudah bagi Kantor Camat Telukdalam karena perlu ada kesiapan kompetensi yang merupakan faktor yang dapat mempengaruhi terlaksananya dan penyelesaian pekerjaan dalam suatu organisasi dan bukan hanya kompetensi saja yang perlu juga lingkungan kerja yang nyaman, supaya organisasi tersebut bisa melaksanakannya dan memberikan hasil yang terbaik itu sesuai apa yang diinginkan masyarakat tersebut.

Menurut Wibowo (2012: 324) “kompetensi merupakan karakteristik individu yang mendasari kinerja atau perilaku ditempat kerja”. Oleh sebab itu, pegawai dituntut untuk memiliki kompetensi yang sesuai dengan bidang keahlian dan organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang baik seperti fasilitas fisik sehingga hasil yang terbaik yang menjadi tujuan organisasi dapat tercapai, sebab hasil terbaik dilakukan untuk kemajuan organisasi itu sendiri terutama bagi Kantor Camat Telukdalam. Menurut Sutrisno (2013: 118) “Lingkungan kerja ini, meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut”. Demikian yang dikemukakan oleh Uha (2015: 214) Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode tertentu”. Berarti dapat disimpulkan bahwa kompetensi dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi suatu pekerjaan dan kinerja pegawai, karena adanya kompetensi maka hasil kerja pegawai memuaskan dan adanya lingkungan kerja yang bersih maka pegawainya akan nyaman bekerja.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti di kantor Camat Telukdalam, dimana masih ada pegawai yang kompetensinya masih rendah dalam bekerja, seperti karakter setiap pegawai, sikap pegawai, tingkat pengetahuan yang masih rendah, keterampilan dalam pekerjaan dan motivasi kerja terhadap pegawai yang masih kekurangan, sehingga hasil kinerja tidak sesuai dengan yang diharapkan. Selain itu penulis mendapatkan dimana permasalahan lingkungan kerja yang kurang baik dan kondusif, seperti ruangan kerja kurang mendukung, ruang ganda yang diperlukan oleh pegawai/posisi kerja pegawai merasa tidak nyaman dalam bekerja, dan juga fasilitas-fasilitas yang digunakan seperti meja, kursi, komputer yang belum

memadai. kemudian hubungan antarsesama pegawai, hubungan kerja antar atasan dan bawahan, dan hubungan sesama rekan kerja yang masih kurang memiliki sikap keakraban. Kinerja pegawai masih belum maksimal disebabkan oleh sebagian pegawai kurang efektif, efesien dalam melakukan pekerjaan dan sebagian pegawai yang kadang-kadang mengabaikan atau suka menunda-nunda waktu pekerjaan yang telah ditentukan, kemudian pegawai kadang-kadang mengabaikan yang diberikan kepadanya. Sehingga hal ini mengakibatkan kinerja pegawai menurun.

Berdasarkan observasi tersebut, maka penulis tertarik mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan”.** Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan atau tidak? Dengan tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan.

TINJAUAN LITERATUR

Konsep Kompetensi

Kompetensi merupakan kemampuan seseorang untuk menghasilkan kinerja yang baik pada tempat kerja, termasuk diantaranya kemampuan seseorang untuk mentransfer dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi yang baru dan meningkatkan manfaat yang disepakati. Menurut Sutrisno (2013: 202) “kompetensi diartikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staf mempunyai keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang baik”. Berbeda menurut Wibowo (2012:324) “kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut”. Sedangkan menurut Spencer dalam Moehariono (2010: 3), mengatakan:

Kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang yang berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebab-akibat dengan kriteria dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior ditempat kerja atau pada situasi tertentu (*A competency is an underlying characteristic of an individual that is causally related to criterion referenced effective and or superior performance in a job or situation*).

Berdasarkan konsep di atas dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada individu.

Konsep Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan keadaan situasi dan kondisi dimana seseorang itu berada melakukan aktivitasnya. Menurut Nitisemito dalam Rahman (2015), mengatakan “lingkungan kerja adalah suatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat berpengaruh bagi pekerja di dalam menjalankan setiap tugasnya”. Selanjutnya menurut Sutrisno (2013:118) bahwa “lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan”. Sedangkan menurut Nuraida (2014:174), mengatakan “faktor lingkungan kerja kantor yang baik dapat mengurangi salah satu penyebab menurunnya produktivitas kerja pegawai dan sekaligus meningkatkan kenyamanan dalam bekerja”.

Berdasarkan konsep di atas, penulis dapat menarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja adalah keadaan fisik dan non fisik dimana seseorang melakukan tugas kewajibannya sehari-hari termasuk kondisi ruang yaitu baik dari kantor maupun pabrik.

Konsep Kinerja Pegawai

Para pegawai dalam organisasi diharapkan dapat bekerja dengan semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Wibowo (2012: 81), mengatakan “kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja”. Sedangkan menurut Moeheriono (2010: 60) mengemukakan bahwa “kinerja atau *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika”. Menurut Judge (2008: 34) kinerja adalah “sebagai fungsi dan interaksi antara kemampuan dan motivasi yaitu prestasi kerja”.

Dari konsep di atas, penulis dapat menyimpulkan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam organisasi dalam usaha mencapai tujuan organisasi.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Kompetensi memegang peranan penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Dengan adanya kompetensi yang dimiliki oleh pegawai diharapkan dapat memberikan kontribusi yang besar terhadap kinerja pegawai. Menurut Mc. Clelland dalam Untari (2014) bahwa “*competency* (kompetensi) adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat mempredisikan kinerja yang sangat baik”.

Sedangkan menurut Rivai dan Sagala dalam anggreany (2017), “kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain kompetensi, motivasi, dan lingkungan kerja. Kompetensi dalam hal ini didefinisikan sebagai kemampuan, yang mencakup atas pengetahuan, keterampilan, dan sikap sesuai dengan standar *performace* yang ditetapkan.”

Jadi, penulis dapat menarik kesimpulan bahwa kompetensi sebagai keterampilan, kemampuan dan pengalaman seseorang baik itu pegawai maupun pimpinan yang dapat mempengaruhi kinerja mereka dalam melakukan setiap pekerjaan ataupun memberikan suatu pelayanan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah jika pegawai menyenangi dan nyaman di lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya dan bisa melakukan aktivitas sehingga waktu yang dipergunakan secara efektif. Menurut Robbins dan Judget (2008: 240), mengatakan “lingkungan (*environment*) sebuah organisasi terbentuk dari lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan di luar organisasi yang berpotensi memengaruhi kinerja organisasi. Sedangkan menurut Simanjuntak (2011: 48), mengatakan “lingkungan kerja dapat mempengaruhi tingkat kinerja seseorang”. Menurut Wibowo (2012: 80), mengatakan: Kinerja suatu organisasi tidak hanya dipengaruhi oleh sumber daya manusia di dalamnya, tetapi juga oleh sumber daya yang lainnya seperti dana, bahan, peralatan, teknologi, dan mekanisme kerja yang berlangsung dalam organisasi. Demikian pula apakah lingkungan kerja atau situasi kerja memberikan kenyamanan sehingga mendorong kinerja karyawan. Faktor-faktor tersebut merupakan faktor lingkungan kerja internal organisasi.

Dari beberapa pendapat diatas, penulis menarik kesimpulan dimana lingkungan kerja sangat penting bagi pekerja dalam organisasi, karena tanpa fasilitas dan peralatan lainnya kinerja pegawai tidak tercapai beserta tujuan yang diharapkan dalam organisasi tersebut.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang dapat di peroleh melalui menyebarkan kuesioner kepada pegawai pada Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis regresi linier berganda. Dan selanjutnya alat yang digunakan dalam pengujian instrumen penelitian ini adalah menggunakan rumus *product moment*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial ditemukan variabel kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan. Kemudian secara parsial variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan. Hasil pengujian hipotesis secara simultan bahwa kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan dengan nilai $F_{hitung} 14,846 >$ nilai F_{tabel} sebesar 3.316.

Berdasarkan hasil pengolahan data tersebut, maka dalam penelitian ini dapat dilihat model regresi linier berganda pada tabel 4.6 di bawah ini.

$$Y = 12,016 + 0,225 X_1 + 0,338 X_2$$

Inteprestasikan hasil persamaan regresi linier berganda dapat di uraikan sebagai berikut:

1. Konstanta (b_0) = 12,016 menunjukkan nilai positif dan signifikan bahwa jika kinerja pegawai = 0, maka kinerja pegawai (Y) di Kantor Camat Telukdalam akan sebesar 12,016.
2. Koefisien regresi kompetensi (b_1) = 0,225 menunjukkan pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi terhadap kinerja pegawai (Y) di Kantor Camat Telukdalam, hal ini menunjukkan semakin baik lokasi yang diberikan oleh Kantor Camat Telukdalam akan semakin meningkat kinerja (Y) 0,225. Dengan kata lain jika variabel kompetensi naik 1 satuan maka kinerja pegawai (Y) di Kantor Camat Telukdalam juga akan naik 0,225 satuan dengan asumsi variabel yang lain konstan.
3. Koefisien regresi lingkungan kerja (b_2) = 0,338 menunjukkan pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai (Y) di Kantor Camat Telukdalam, hal ini menunjukkan semakin sesuai tingkat lingkungan kerja di Kantor Camat Telukdalam akan semakin meningkat lingkungan kerja. Dengan kata lain jika variabel pembagian naik 1 satuan maka kinerja pegawai (Y) di Kantor Camat Telukdalam juga akan naik 0,338 satuan dengan asumsi variabel yang lain konstan.

Di dukung dengan penelitian Rahman (2015) dengan judul pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Bagian Rawat Inap Pada Rumah Sakit Umum Daerah (Rsud) Petala Bumi Pekanbaru. Dari hasil penelitian secara serempak (uji F) menunjukkan bahwa variabel kompetensi dan lingkungan kerja secara serempak berpengaruh pada kinerja perawat dan hasil percobaan parsial (uji t) menunjukkan variabel kompetensi dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, dapat ditarik kesimpulan bahwa kompetensi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggreany, A. V. 2017. Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Donggala. *Jurnal Bisnis, Volume 5*; 44-51.
- Budianto, A. T. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Sbu Distribusi Wilayah I Jakarta. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang, Volume*; 100-122.
- Efendi, M. 2014. Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen , Volume 3*; 203-216.
- Fadillah, R. 2017. Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Bank Kalsel Cabang Pembantu Di Banjarmasin. *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan, Volume 6*; 1-9.
- Gujarati. 2007. *Dasar-Dasar Ekonometrika*. Jakarta: Erlangga.
- Judge, S. P. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, A. P. 2009. *Manajemen Sumber Daya ManusiaPerusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Rahman, A. W. 2015. Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Bagian Rawat Inap Pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Petala Bumi Pekanbaru. *Jurnal Fakultas Ekonomi , Volume 2*; 1-13.
- Revita, M. 2015. Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Sigi. *Jurnal Katalogis , Volume 3*; 159-170.
- Sari, F. M. 2013. Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru Di SD Negeri Kecamatan Gondang Mojokerto. *Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Manajemen , Volume 9*; 137-153.
- Sholehatusya'diah. 2017. Pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor PT. Kitadin Tenggara Seberang. *Jurnal Administrasi Negara , Volume 5*; 5789-5802.
- Untari, S. 2014. Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen , Volume 3*; 1-13.
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.

