

**PENGARUH KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMBERDAYAAN
MASYARAKAT DAN DESA PROVINSI
SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

*Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Program Studi Manajemen*

Oleh:
SURYA KHAIRANI
NPM : 1305160009



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**

MEDAN

2017

ABSTRAK

SURYA KHAIRANI, NPM 1305160009. Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara. Skripsi 2017. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis apakah ada pengaruh antara kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara.

Pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini adalah asosiatif. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 80 orang pegawai. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan angket (kuesioner) dan studi dokumentasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *Software SPSS (Statistic Package For The Social Sciens) 22.0 For windows*.

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, ditunjukkan dengan nilai signifikan t sebesar 0,009 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,009 < 0,05$) dengan koefisien regresi sebesar 0,312. Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara, ditunjukkan dengan nilai signifikan t sebesar 0,585 lebih besar dari $\alpha = 0,05$ ($0,585 > 0,05$) dengan koefisien regresi sebesar 0,067.

Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian yang membuktikan bahwa lingkungan kerja yang tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan secara simultan penelitian ini membuktikan bahwa kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara.

Kata Kunci : Kompetensi, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai

sKATA PENGANTAR



Assalamualaikum Wr. Wb.

Puji dan syukur penulis ucapkan atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan kesehatan dan keselamatan, sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara”**, serta tidak lupa shalawat beriring salam kepada Rasulullah SAW yang telah menjadi tauladan bagi kita semua.

Penyelesaian Skripsi ini ditunjukkan untuk memenuhi syarat penyelesaian Studi Pendidikan Strata Satu Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU). Dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas bimbingan, bantuan dan dukungan yang telah diberikan dari berbagai pihak sebagai berikut:

1. Yang sangat istimewa untuk Ayahanda Suranto dan Ibunda Dewi Rati yang selalu memberikan do'a, dukungan dan semangatnya kepada penulis baik secara moril maupun materil, semoga Allah membalas kebaikannya. Untuk Kakek saya Warnoto terima kasih untuk do'a dan dukungannya kepada penulis, Kakak saya Ngatira dan Adik-adik saya Budi Suhandri dan Rindi Indah Sari terima kasih untuk do'a dan dukungannya kepada penulis.
2. Bapak Dr. Agussani, MAP sebagai Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Zulaspan Tupti, SE, M.Si sebagai Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Januri, SE, MM selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Ade Gunawan, SE, M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

6. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si sebagai Ketua Jurusan Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Jufrizen SE, M.Si selaku Sekertaris Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Hazmanan Khair Pasaribu SE, M.BA selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan arahan dengan baik dan penuh kesabaran sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
9. Bapak dan Ibu Dosen dan seluruh pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
10. Teman-teman saya Rizky Jean Syatriana, Riska Desvaleri, Dewi Herlina Hasibuan, Suci Rahayu, Ikhsan Tri Insani, Jaini Sartika dan Evi Sulastri, yang telah saling mendukung satu sama lain memberikan motivasi untuk menyelesaikan skripsi ini.
11. Teruntuk semua pihak yang tidak disebutkan, saya mengucapkan terima kasih atas semua yang telah diberikan kepada penulis.

Demikian penulis mengucapkan mohon maaf yang sebesar-besarnya atas segala kekurangan. Penulis meyakini bahwa penulisan dalam skripsi ini yang masih kurang sempurna. Maka diperlukan kritik dan saran untuk membangun skripsi ini menjadi lebih baik.

Dan akhir kata penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi kita semua.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Medan, Januari 2017

Penulis

(SURYA KHAIRANI)
NPM : 1305160009

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Batasan dan Rumusan Masalah.....	6
1. Batasan Masalah.....	6
2. Rumusan Masalah	7
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	7
1. Tujuan Penelitian.....	7
2. Manfaat Penelitian.....	8
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Uraian Teoritis	9
1. Kinerja Pegawai	9
a. Pengertian Kinerja Pegawai	9
b. Arti Penting Kinerja Pegawai.....	10
c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	11
d. Indikator Kinerja	12
2. Kompetensi Kerja.....	14
a. Pengertian Kompetensi Kerja	14
b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi Kerja.....	15
c. Karakteristik Kompetensi	18
d. Manfaat Kompetensi.....	19
e. Indikator Kompetensi	21

3. Lingkungan Kerja.....	22
a. Pengertian Lingkungan Kerja	22
b. Jenis Lingkungan Kerja	23
c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	25
d. Indikator Lingkungan Kerja.....	30
B. Kerangka Konseptual.....	32
1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan.....	32
2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	33
3. Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	34
C. Hipotesis.....	36

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian.....	37
B. Definisi Operasional.....	37
1. Variabel Terikat Kinerja Karyawan (Y).....	37
2. Variabel Bebas Kompetensi (X ₁)	38
3. Variabel Bebas Lingkungan Kerja (X ₂).....	39
C. Tempat dan Waktu Penelitian.....	39
1. Tempat Penelitian.....	39
2. Waktu Penelitian	39
D. Populasi dan Sampel	40
1. Populasi Penelitian	40
2. Sampel Penelitian	40
E. Metode Pengumpulan Data.....	41
1. Angket (<i>koesioner</i>)	41
a) Uji Validitas	42
b) Uji Reliabilitas.....	44
2. Dokumentasi	46
F. Teknik Analisis Data.....	47
1. Regresi Linier Berganda	47
2. Uji Asumsi Klasik	48

a. Uji Normalitas	48
b. Uji Multikolinearitas.....	48
c. Uji Heterokedastisitas	48
3. Pengujian Hipotesis	49
a. Uji Parsial (Uji t)	49
b. Uji Simultan (Uji F).....	50
4. Koefisien Determinan.....	51

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN1

A. Hasil Penelitian.....	53
1. Karakteristik Responden.....	53
a. Usia.....	54
b. Jenis Kelamin	54
c. Tingkat Pendidikan.....	55
d. Status Pegawai.....	55
e. Masa Kerja	56
f. Golongan.....	56
2. Deskripsi Variabel Penelitian	57
1) Variabel Kinerja Pegawai	57
2) Variabel Kompetensi	60
3) Variabel Lingkungan kerja.....	62
3. Teknik Analisis Data	64
1. Regresi Linear Berganda	64
2. Uji Asumsi Klasik	66
a. Uji Normalitas	66
b. Uji Multikolinearitas	67
c. Uji Heterokedastisitas	67
3. Pengujian Hipotesis	68
a. Uji Parsial (Uji t).....	68
b. Uji Simultan (Ui F)	71
4. Koefisien Determinan (R^2).....	73
B. Pembahasan	74

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	77
B. Saran	78

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel III-1. Indikator Kinerja.....	38
Table III-2. Indikator kompetensi.....	38
Table III-3. Indikator Lingkungan Kerja	39
Table III-4. Jadwal Penelitian	40
Tabel III-5. Skala Penilaian Likert	42
Tabel III.6 Uji Validitas Instrumen Kinerja Pegawai (Y).....	43
Tabel III.7 Uji Validitas Instrumen Kompetensi (X1)	43
Tabel III.8 Uji Validitas Instrumen Lingkungan Kerja (X2)	44
Tabel III.9 Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai (Y)	45
Tabel III.10 Uji Reliabilitas Kompetensi (X1).....	46
Tabel III.11 Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (X2).....	46
Tabel IV.1 Skala Penilaian Likert	53
Tabel IV.2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	54
Tabel IV.3 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	54
Tabel IV.4 Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	55
Tabel IV.5 Distribusi Responden Berdasarkan Status Pegawai.....	55
Tabel IV.6 Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja	56
Tabel IV.7 Distribusi Responden Berdasarkan Golongan.....	57
Tabel IV.8 Skor Angket Untuk Y (Kinerja Pegawai)	58
Tabel IV.9 Skor Angket Untuk X1 (Kompetensi).....	60

Tabel IV.10 Skor Angket Untuk X2 (Lingkungan Kerja)	62
Tabel IV. 11 Koefisien Regresi Linear Berganda	65
Tabel IV.12 Uji Multikolinearitas	67
Tabel IV.13 Uji t.....	69
Tabel IV.14 Uji F	72
Tabel IV.15 Koefisien Determinasi (R-Square).....	73

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Konseptuan Hubungan Kompetensi Dengan Kinerja ...	33
Gambar II.2 Kerangka Konseptual Hubungan Lingkungan Dengan Kinerja....	34
Gambar II.3 Kerangka Konseptual Hubungan Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja	35
Gambar III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis (Uji t).....	50
Gambar III.2 Kriteria Pengujian Hipotesis (Uji F).....	51
Gambar IV.1 Uji Normalitas.....	66
Gambar IV.2 Uji Heterokedastisitas.....	68
Gambar IV.3 Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai	70
Gambar IV.4 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	71
Gambar IV.5 Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	73

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada umumnya setiap perusahaan berusaha untuk mencapai tujuan dan sasarannya sesuai dengan apa yang telah ditentukan. Hal ini akan dapat dikerjakan dengan baik oleh orang-orang professional yang ada di dalam perusahaan tersebut. Bagi setiap perusahaan, pegawai merupakan sumber daya yang paling penting dalam operasinal perusahaan, baik dalam perorangan ataupun kelompok. Sumber Daya Manusia juga merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran suatu kegiatan organisasi, bahkan maju mundurnya perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusia. Disamping itu, Sumber daya manusia merupakan suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu. Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai.

Sebagai tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan, sumber daya manusia sangat dibutuhkan perusahaan untuk mencapai visi dan misi perusahaan, karena memiliki akal, bakat, tenaga, keinginan, pengetahuan, perasaan, dan kreaktifitas. Untuk itu setiap perusahaan perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan pegawai, sehingga usaha dalam meningkatkan kinerja pegawai menjadi lebih baik. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2009, hal. 67).

Pentingnya kinerja pegawai disebabkan oleh keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan yang memegang peran sangat penting. Kinerja pegawai memiliki potensi yang besar untuk menjalankan seluruh aktivitas perusahaan. Potensi setiap pegawai yang ada di dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik mungkin, sehingga mampu menghasilkan output secara optimal. Penilaian kinerja juga merupakan suatu proses sistem formal untuk memeriksa / mengkaji dan mengevaluasi secara berkala kinerja seseorang (Sedarmayanti 2011, hal. 261).

Penilaian kinerja digunakan perusahaan untuk menilai kinerja pegawainya dan mengevaluasi hasil pekerjaan pegawai. Apabila penilaian kinerja dilakukan dengan benar, maka para pegawai, departemen SDM, pada akhirnya perusahaan akan diuntungkan dengan adanya kepastian bahwa upaya-upaya dari pegawai memberikan kontribusi kepada strategi yang ada didalam perusahaan. Selain penilaian kerja, pemberian kesempatan kepada setiap pegawai untuk berkembang, serta memenuhi kebutuhan-kebutuhannya berdasarkan kemampuan atau kompetensi pegawai merupakan bagian terpenting dari upaya pemberian pemenuhan kebutuhan bagi pegawai.

Banyak faktor mempengaruhi kinerja pegawai menurut Pasolong dalam Torang (2013. hal. 75) diantara salah satunya faktornya yang mempengaruhi kinerja adalah kompetensi. Hasil penelitian Sujana (2012) menyatakan bahwa kompetensi pegawai mempengaruhi pegawai. Secara teoritik penelitian ini dilandasi oleh beberapa pendapat lain tentang kompetensi seperti yang diungkapkan oleh Santiasih (2013) yang menyatakan bahwa kompetensi merupakan pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan atau karakteristik personal

seseorang yang menentukan tingkat perilaku dan keahlian pegawai dalam melakukan pekerjaannya yang diharapkan dapat memberikan kinerja yang unggul dalam pekerjaannya.

Dari beberapa pengertian diatas tentang komepetensi yang diungkapkan oleh beberapa para ahli, dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kompetensi merupakan karakteristik yang dimiliki individual didasari oleh potensi intelektual maupun perilaku yang bisa menghasilkan kinerja dan bisa bertahan lama (stabil) serta efektif dalam bidang pekerjaannya.

Selain kompetensi kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja. Lingkungan kerja sangat berpengaruh dengan kinerja para pegawai, karena dengan lingkungan kerja yang nyaman akan menciptakan ketenangan, semangat untuk bekerja dalam menjalankan semua tugas yang diberikan oleh perusahaan. Menurut pendapat Wirawan (2009, hal.6) lingkungan organisasi baik internal maupun eksternal dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Hal ini juga didukung dengan hasil penelitian Hanggraeni (2011) menyatakan bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dalam penelitian ini akan membicarakan dua faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu kompetensi dan lingkungan kerja.

Demikian pula halnya dengan kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara sangat mengharapkan agar setiap pegawainya mampu menunjukkan kinerja yang baik. Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara merupakan kantor instansi perusahaan yang bertugas sebagai penyusun dan pelaksanaan dimana Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara adalah sebagai penyusun dan

pelaksana kebijakan urusan pemerintah daerah di bidang Dinas Pemberdayaan Masyarakat.

Fenomena-fenomena yang penulis temui pada riset pendahuluan di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara bahwa kinerja pegawai belum mencapai target organisasi, hal ini menjadi masalah yang penting karena kinerja pegawai akan menentukan pencapaian visi, misi dan tujuan perusahaan, fenomena-fenomena selanjutnya bahwa kompetensi pegawai yang dirasakan pada setiap pegawai masih kurang maksimal yang akan menjadi masalah dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan dan fenomena terakhir yaitu bahwa lingkungan kerja yang tidak mendukung akan menjadi hambatan dalam melangsungkan kegiatan organisasi di dalam kantor.

Dari fenomena yang diterapkan di atas masalah yang berkaitan dengan kompetensi dan lingkungan kerja adalah adanya kinerja pegawai yang masih belum sesuai dengan keinginan perusahaan, hal tersebut dapat dilihat dari kinerja yang belum mencapai target. Dalam upaya meningkatkan kinerja sangat penting bagi pegawai untuk meningkatkan tujuan, visi dan misi perusahaan. Organisasi juga sudah meningkatkan kinerja pegawainya seperti melalui pendidikan, pelatihan, kemampuan dan minat yang dimiliki, pemberian dorongan dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Namun disadari bahwa usaha tersebut masih juga belum mempengaruhi kinerja pegawai sepenuhnya.

Kompetensi pegawai menjadi satu faktor yang menimbulkan kinerja pegawai yang kurang maksimal, karena pegawai yang sedang bekerja harus mempunyai kompetensi yang maksimal, dan dapat memberikan hasil secara optimal untuk perusahaan, jika kompetensi tidak dimiliki oleh pegawai tidak bisa

mengembangkan segala potensi yang mereka miliki, maka secara otomatis pegawai tidak dapat fokus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaan. Maka dari itu, kurang maksimalnya kompetensi kerja pegawai akan berpengaruh terhadap hasil yang dicapai akan menurun dan tidak sesuai dengan target yang dibebankan atau dicapai.

Demikian pula dengan lingkungan kerja dapat mengganggu kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara. Dimana lingkungan kerja pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara masih kurang mendukung karena masih banyaknya ruangan yang berdebu, warna cat dinding yang telah memudar, lokasi yang berisik karena dekat dengan jalan raya, dan ruangan kerja yang tidak memadai semua pegawai, sehingga pegawai tidak sempurna dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan dan hasil yang terkadang tidak sesuai yang ingin dicapai. Lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting dan besar pengaruhnya bagi pegawai dalam bekerja. Lingkungan kerja yang menyenangkan akan mendukung pegawai tersebut, mendorong pegawai lebih bersemangat dan antusias dan juga dapat mencegah kejenuhan kerja dan kerugian pada organisasi.

Penelitian ini akan mengkaji bagaimana pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Maka dengan memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi, akan berdampak pada hasil kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara. Untuk itu, berdasarkan latar belakang yang dipaparkan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompetensi Dan**

Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Provinsi Sumatera Utara”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan penelitian yang dilakukan penulis di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara. Ditemukan beberapa masalah yaitu:

1. Masih ada pegawai yang kurang kompeten dalam bekerja sehingga hasil kerja yang dicapai menurun dan tidak sesuai dengan yang diharapkan.
2. Kurang mendukungnya lingkungan kerja sehingga pegawai belum sempurna menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan oleh organisasi.
3. Kinerja pegawai yang masih belum sesuai dengan standar organisasi, hal ini dapat dilihat dari kinerja pegawai yang belum mencapai target yang telah ditetapkan oleh organisasi.

C. Batasan Masalah dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai tetapi dalam penelitian ini penulis hanya membatasi dua faktor yaitu kompetensi dan lingkungan kerja. Selain itu penelitian ini dibatasi pada penelitian pada pegawai tetap (PNS) dari kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara (tidak melibatkan pegawai honorer).

2. Rumusan Masalah

Untuk lebih memperjelas permasalahan maka penulis mencoba merumuskan masalah-masalah yang telah dibatasi di atas sebagai berikut :

- a. Apakah kompetensi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara.?
- b. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara.?
- c. Apakah kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara.?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara..
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara.

2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini memiliki manfaat baik secara teoritis maupun secara praktis.

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

- a. Secara teoritis hasil penelitian ini akan memberikan sumbang saran dalam pengembangan ilmu manajemen khususnya pada bidang manajemen. Selain itu penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk melengkapi kajian teoritis yang berkaitan dengan kompetensi, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai.
- b. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sumber referensi dalam melakukan penelitian di manajemen perusahaan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti.

Dapat meningkatkan dan memperdalam pengetahuan serta pemahaman penulis mengenai pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

b. Bagi Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara.

Dapat digunakan sebagai masukan bagi para pegawai perusahaan pemberdayaan masyarakat dan desa untuk lebih meningkatkan kompetensi dan lingkungan kerja, sehingga kinerja pegawai akan baik.

c. Bagi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Sebagai salah satu bahan untuk menambah referensi bacaan bagi mahasiswa Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara pada umumnya, khususnya kajian ilmu bagi para mahasiswa Program Studi Manajemen.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja pada umumnya dikatakan sebagai ukuran bagi seseorang dalam pekerjaannya. Kinerja merupakan landasan bagi produktivitas dan punya kontribusi bagi pencapaian tujuan organisasi. Tentu saja kriteria adanya nilai tambah digunakan di banyak perusahaan untuk mengevaluasi manfaat dari suatu pekerjaan ataupun pemegang jabatan. Menurut Helfert dalam Rivai (2004, hal. 44) menyatakan “kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki”.

Menurut Ruky yang dikutip oleh Mangkunegara (2010, hal. 6) “Kinerja adalah suatu bentuk usaha kegiatan atau program yang diprakarsai dan dilaksanakan oleh pimpinan organisasi atau perusahaan untuk mengarahkan dan mengendalikan prestasi pegawai”.

Sedangkan menurut Moheriono (2009, hal. 61) definisi 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 Wibowo (2011, hal. 7) kinerja berasal dari pengertian *performance*, ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja, namun sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung.

Berdasarkan definisi diatas, jelas kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Maka dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja adalah suatu output kerja pegawai yang dicapai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam rangka pencapaian tujuan utama dari organisasi tersebut.

b. Arti Penting Kinerja

Kinerja yang tinggi sangat diperlukan dalam sebuah organisasi, karena dengan terciptanya kinerja pegawai yang tinggi akan mempengaruhi situasi kinerja yang profesional. Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya instansi untuk mencapai tujuan. Instansi umumnya mendasarkan perencanaan tujuan yang hendak dicapai di masa depan dengan perilaku yang diharapkan dari keseluruhan personel mewujudkan tujuan tersebut.

Menurut Rivai (2009, hal. 548) pentingnya kinerja bagi keberlangsungan sebuah organisasi adalah “untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu”.

Tujuan utama penilaian kinerja pegawai adalah untuk memotivasi karyawan dalam meningkatkan kompetensi untuk mencapai sasaran operasi dan dalam meningkatkan lingkungan kerja untuk lebih baik dan untuk memenuhi standar pekerjaan yang telah ditetapkan oleh organisasi di setiap instansi.

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Pasolong dalam Torang (2013, hal. 75) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

- 1) Kompetensi, kompetensi sebagai karakteristik mendasar individu secara kausal berhubungan dengan efektifitas atau kinerja yang sangat baik.
- 2) Kemauan, kemauan adalah dorong kehendak yang terarah kepada tujuan-tujuan hidup tertentu dan di kendalikan oleh pertimbangan akan budi.
- 3) Energy, energy adalah kemampuan untuk melakukan usaha kerja atau melakukan sesuatu perubahan.
- 4) Teknologi, teknologi adalah keseluruhan sarana untuk menyediakan barang-barang yang diperlukan bagi kelangsungan, dan kenyamanan hidup manusia.
- 5) Kepemimpinan, kepemimpinan adalah proses mempengaruhi atau member contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.
- 6) Kompensasi, kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima dapat berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan seseorang yang umumnya merupakan obyek yang di kecualkan dari pajak pendapatan.

Menurut Wirawan (2009: 6), terdapat 3 faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai antara lain sebagai berikut :

- 1) Faktor lingkungan internal organisasi, dalam melaksanakan tugasnya pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya pegawai. Sebaliknya jika

sistem kompensasi dan iklim kerja organisasi buruk, kinerja pegawai akan menurun. Faktor lingkungan internal organisasi lainnya misalnya strategi organisasi, dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, serta sistem manajemen dan kompensasi. Oleh karena itu, manajemen organisasi harus menciptakan lingkungan internal organisasi yang kondusif sehingga mendukung dan meningkatkan produktivitas pegawai.

- 2) Faktor lingkungan eksternal organisasi, adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja pegawai. Misalnya krisis ekonomi dan keuangan yang terjadi di Indonesia tahun 1997 meningkatkan inflasi, menurunkan nilai nominal upah dan gaji pegawai dan selanjutnya menurunkan daya beli pegawai.
- 3) Faktor internal pegawai, yaitu faktor –faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Sementara itu, faktor-faktor yang diperoleh, misalnya pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja dan motivasi kerja.

d. Indikator Kinerja

Kinerja pegawai diukur dalam beberapa hal. Ukuran tersebut mencerminkan besar kecilnya kinerja. Menurut Robbins (2006, hal. 260) ada beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan ada 5 (lima) antara lain :

1. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.
2. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian. Merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

Berbeda dengan Purnomo (2004, hal. 3) yang menjadikan indikator kinerja pegawai antara lain :

1. Kepemimpinan, dapat diukur melalui hubungan atau komunikasi pimpinan mengatasi masalah bawahan, tingkat kesediaan pimpinan menerima masukan dari bawahan, tingkat kesediaan pimpinan mendelegasikan kewenangan kepada bawahan, tingkat kesediaan pimpinan menerima perubahan yang terjadi dalam pelaksanaan pekerjaan.
2. Motivasi, dapat diukur melalui tingkat produktifitas, tingkat absensi, tingkat kualitas hasil pekerjaan, tingkat upah dan adanya promosi (*reward*).

3. Lingkungan Kerja, meliputi pemilihan dan penempatan pekerja, rancangan tugas serta penilaian dan imbalan kerja.

Dengan adanya penjelasan tersebut maka dapat diambil kebijakan, bahwa indikator kinerja merupakan suatu hal yang penting untuk diterapkan kepada keahlian para spesialis dengan bidangnya masing-masing, memanfaatkan setiap seefektif mungkin pada saat-saat dan kondisi yang tepat.

2. Kompetensi Kerja

a. Pengertian Kompetensi Kerja

Kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seseorang berupa pengetahuan, keterampilan, sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga dapat melaksanakan tugasnya secara professional, efektif dan efisien serta sesuai dengan standar kinerja yang diisyaratkan.

Beberapa pengertian berikut ini dapat memberikan kejelasan makna kompetensi kerja. Boyatzis dalam Hutapea dan Nurianna Thoha (2008) mengungkapkan kompetensi adalah kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang disyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai hasil yang diharapkan.

Adapun menurut Spencer dan Spencer dalam Palan (2007, hal. 84) mengemukakan bahwa kompetensi menunjukkan karakteristik yang mendasari perilaku yang menggambarkan motif, karakteristik pribadi (ciri khas). Konsep diri, nilai-nilai, pengetahuan atau keahlian yang dibawa seseorang yang berkinerja unggul (*superior performer*) di tempat kerja.

Menurut Wibowo (2012, hal. 234) menjelaskan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Sejalan dengan pendapat Stephen Robbin (2007, hal. 38) bahwa kompetensi adalah “kemampuan (*ability*) atau kapasitas seseorang untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan, dimana kemampuan ini ditentukan oleh 2 faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

Dari penjabaran di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kompetensi merupakan sesuatu yang harus dikuasai oleh sumber daya manusia perlu dinyatakan sedemikian rupa agar dapat dinilai sebagai wujud hasil pelaksanaan tugas yang mengacu pada pengalaman langsung. Penilaian terhadap pencapaian kompetensi perlu dilakukan secara objektif berdasarkan kinerja pegawai yang ada di dalam organisasi.

b. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Kompetensi Kerja

Kompetensi seseorang dapat mengembalikan fungsi kompetensi kerja yang dipengaruhi oleh beberapa faktor Michael Zweldalam Wibowo (2012, hal. 102) yaitu :

1. Keyakinan dan nilai-nilai Perilaku seseorang sangat dipengaruhi oleh keyakinannya terhadap dirinya sendiri dan orang lain. Bila orang percaya akan kemampuannya dalam melakukan sesuatu, maka hal tersebut akan bisa dikerjakan dengan lebih mudah.

2. Ketrampilan.

Ketrampilan seseorang dalam mengerjakan sesuatu akan meningkatkan rasa percaya diri, dan akan menunjukkan bahwa orang tersebut mempunyai kompetensi dalam bidangnya.

a. Pengalaman.

Pengalaman akan sangat membantu dalam melakukan suatu pekerjaan, karena pengalaman mengajarkan sesuatu dengan nyata dan akan sangat mudah untuk mengingatnya. Seseorang bisa ahli dalam bidangnya karena banyak belajar dari pengalaman, dan keahlian seseorang menunjukkan suatu kompetensi yang dimiliki oleh orang tersebut.

b. Karakteristik kepribadian.

Kepribadian bukanlah sesuatu yang tidak dapat dirubah, kepribadian seseorang akan mempengaruhi cara-cara orang tersebut dalam menyelesaikan permasalahan dalam kehidupan ini, dan hal ini akan membuat orang tersebut lebih kompeten. Seseorang akan berespons serta beradaptasi dengan lingkungan dan kekuatan sekitarnya, yang akan menambah kompetensi seseorang.

c. Motivasi.

Motivasi adalah dorongan yang membuat seseorang mampu untuk melakukan sesuatu. Daya dorong yang lebih bersifat psikologis membuat bertambahnya kekuatan fisik, sehingga akan mempermudah dalam aktivitas kerja yang menambah tingkat kompetensi seseorang. Dorongan atau motivasi yang diberikan atasan kepada bawahan juga berpengaruh baik terhadap kinerja staf.

- d. Isu emosional. Kondisi emosional seseorang akan berpengaruh dalam setiap penampilannya, termasuk dalam penampilan kerjanya. Rasa percaya diri membuat orang akan dapat melakukan suatu pekerjaan dengan lebih baik, begitu juga sebaliknya, gangguan emosional seperti rasa takut dan malu juga bisa menurunkan *performance*/penampilan kerja seseorang, sehingga kompetensinya akan menurun.
- e. Kemampuan intelektual. Kompetensi dipengaruhi oleh pemikiran intelektual, kognitif, analitis dan kemampuan konseptual. Tingkat intelektual dipengaruhi oleh pengalaman, proses pembelajaran yang sudah tentu pula kemampuan intelektual seseorang akan meningkatkan kompetensinya.
- f. Budaya organisasi. Budaya organisasi berpengaruh pada kompetensi seseorang dalam berbagai kegiatan, karena budaya organisasi mempengaruhi kinerja, hubungan antar pegawai, motivasi kerja dan kesemuanya itu akan berpengaruh pada kompetensi orang tersebut.

Kompetensi bukan merupakan kemampuan yang tidak dapat dipengaruhi. Menurut Wibowo (2010, hal. 306-307) kompetensi di pengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu :

- 1) Praktik perekrutan dan seleksi.
- 2) Sistem reward.
- 3) Praktik pengambilan keputusan.
- 4) Pelatihan dan pengembangan

c. Karakteristik Kompetensi Kerja

Spencer dan Spencer (dalam Edy Sutrisno2011, hal. 193) mengemukakan bahwa terdapat lima karakteristik kompetensi sebagai berikut:

1. Motif (*Motivies*), adalah suatu di mana seseorang secara konsisten berpikir sehingga ia melakukan tindakan. Misalnya, orang memiliki motivasi berprestasi secara konsisten mengembangkan tujuan-tujuan yang member tantangan pada dirinya dan bertanggung jawab penuh untuk mencapai tujuan tersebut serta mengharapkan *feedback* untuk memperbaiki dirinya.
2. Sifat (*Traits*), adalah watak yang membuat orang untuk berperilaku atau bagaimana seseorang merespon sesuatu dengan cara tertentu. Misalnyapercaya diri, control diri, stress, atau ketabahan.
3. Konsep diri (*Self concept*), adalah sikap dan nilainilai yang dimiliki seseorang. Sikap dan nilai diukur melalui tes kepada responden untuk mengetahui bagaimana nilai yang dimiliki seseorang, apa yang menarik bagi seseorang untuk mengetahui sesuatu.
4. Pengetahuan (*Knowledge*), adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu. Pengetahuan merupakan kompetensi yang kompleks. Skor atau tes pengetahuan sering gagal memprediksi kinerja SDM karena skor 30 tersebut tidak berhasil mengukur pengetahuan dan keahlian seperti apa seharusnya dilakukan dalam pekerjaan.
5. Keterampilan (*Skill*), adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara fisik maupun mental.

d. Mafaat Kompetensi

Saat ini kompetensi sudah mulai diterapkan dalam berbagai aspek dari manajemen sumber daya manusia walaupun yang paling banyak adalah pada bidang pelatihan dan pengembangan, rekrutmen dan seleksi, dan sistem remunerasi.

Ruky dalam Edy Sutrisno (2009, hal. 208), mengemukakan konsep kompetensi menjadi sangat populer dan sudah banyak digunakan oleh perusahaan-perusahaan besar dengan berbagai alasan yaitu :

- 1) Memperjelas standar kerja dan harapan yang ingin dicapai
- 2) Alat seleksi pegawai
- 3) Memaksimalkan produktivitas
- 4) Dasar untuk pengembangan system remunerasi
- 5) Memudahkan adaptasi terhadap perubahan
- 6) Menyelaraskan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi

Penjelasan dari konsep kompetensi diatas adalah sebagai berikut :

1. Memperjelas standar kerja dan harapan yang ingin dicapai.

Dalam hal ini, model kompetensi akan mampu menjawab dua pertanyaan mendasar: keterampilan, pengetahuan, dan karakteristik apa saja yang dibutuhkan dalam pekerjaan, dan perilaku apa saja yang berpengaruh langsung dengan prestasi kerja. Kedua hal tersebut akan banyak membantu dalam mengurangi pengambilan keputusan secara subjektif dalam bidang SDM.

2. Alat seleksi pegawai.

Penggunaan kompetensi standar sebagai alat seleksi dapat membantu organisasi untuk memilih calon pegawai yang terbaik. Dengan kejelasan terhadap perilaku efektif yang diharapkan dari seorang pegawai, kita dapat mengarahkan pada sasaran yang selektif serta mengurangi biaya rekrutmen yang tidak perlu. Caranya dengan mengembangkan suatu perilaku yang

dibutuhkan untuk setiap fungsi jabatan serta memfokuskan wawancara seleksi pada perilaku yang dicari.

3. Memaksimalkan produktivitas.

Tuntutan untuk menjadikan suatu organisasi “ramping” mengharuskan kita untuk mencapai pegawai yang dapat dikembangkan secara terarah untuk menutupi kesenjangan dalam keterampilan sehingga mampu untuk di mobilisasikan secara vertical maupun horizontal.

4. Dasar untuk pengembangan sistem remunerasi.

Model kompetensi dapat digunakan untuk mengembangkan sistem remunerasi (imbalan) yang akan dianggap lebih adil. Kebijakan remunerasi akan lebih terarah dan transparan dengan mengaitkan sebanyak mungkin keputusan dengan suatu set perilaku yang diharapkan dapat ditampilkan oleh seorang pegawai.

5. Memudahkan adaptasi terhadap perubahan.

Dalam era perubahan yang sangat cepat, sifat dari suatu pekerjaan sangat cepat berubah dan kebutuhan akan kemampuan baruterus meningkat. Model kompetensi memberikan sarana untuk menetapkan keterampilan apa saja yang dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan yang selalu berubah.

6. Menyelaraskan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi

Model kompetensi merupakan cara yang paling mudah untuk mengkomunikasikan nilai-nilai dan hal-hal apa saja yang harus menjadi fokus untuk kerja pegawai.

e. Indikator Kompetensi

Kompetensi yang diukur dalam beberapa hal yang terkandung dalam indikator kompetensi adalah sebagai berikut menurut Gordon dalam Edy Sutrisno (2009, hal. 204) yaitu:

1. Pengetahuan (*knowledge*), yaitu kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya seorang pegawai mengetahui cara melakukan identifikasi belajar, dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada di perusahaan.
2. Pemahaman (*Understanding*), yaitu kedalaman kognitif, dan efektif yang dimiliki oleh individu. Misalnya seorang karyawan dalam melaksanakan pembelajaran harus mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi kerja secara efektif dan efisien.
3. Nilai (*value*) yaitu suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang. Misalnya standar perilaku para pegawai dalam melaksanakan tugas (kejujuran, keterbukaan, demokratis, dan lain-lain).
4. Kemampuan (*skill*) yaitu sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai. Misalnya standar perilaku parapegawai dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien.
5. Sikap (*attitude*) yaitu perasaan senang tidak senang, suka tidak suka, atau reaksi terhadap krisis suatu rangsangan yang datang dari luar. Misalnya reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji.
6. Minat (*interest*) yaitu kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perubahan. Misalnya melakukan suatu aktivitas kerja.

Adapun yang menjadi indikator kompetensi kerja menurut Wibowo (2007, hal. 75) yaitu:

- 1) Pengetahuan (*knowledge*) adalah pengetahuan yang dimiliki oleh seorang pegawai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan bidang atau divisi yang dikerjakannya.
- 2) Keterampilan (*skill*) adalah kemampuan yang harus dimiliki oleh setiap pegawai untuk melaksanakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan secara maksimal.

- 3) Perilaku (*attitude*) adalah pola tingkah laku pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan peraturan perusahaan.

3. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting yang dapat mempengaruhi pegawai dalam melakukan aktivitas kerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap gairah atau semangat pegawai untuk bekerja. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan prestasi organisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan serta pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya lingkungan kerja yang kurang baik akan dapat menurunkan prestasi kerja pegawai, untuk lebih jelasnya akan dikemukakan pendapat beberapa ahli :

Menurut Nitisemito dalam Nuraini (2013, hal. 97) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. Sedangkan menurut Sedarmayati (2009, hal. 21) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang

bekerja, metode kerjanya, serta pengaruh kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Suyotno (2012, hal. 43) mendefinisikan, “ Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerjanya”.Lingkungan kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu kerja yang ada di sekitar pegawai baik, maka pegawai akan mempunyai disiplin kerja yang tinggi dan otomatis akan terjalin kerjasama yang baik pula dalam perusahaan, sehingga mampu menimbulkan kinerja yang diharapkan dengan pencapaian kepuasan kerja pegawai.

Dari beberapa pendapat diatas, dapat diambil kesimpulan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai pada saat bekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja. Namun secara umum pengertian lingkungan kerja merupakan kondisi dan suasana dimana para pegawai tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaan dengan maksimal.

b. Jenis Lingkungan Kerja

Siagian (dalam Putra 2012 : 22-23) menyatakan bahwa lingkungan ada dua macam yaitu lingkungan kerja fisik, ada beberapa kondisi fisik ditempat kerja yang baik, yaitu :

- a) Bangunan tempat kerja, disamping menarik untuk di pandang juga dibangun dari pertimbangan keselamatan kerja.
- b) Ruang kerja yang longgar dalam arti penempatan pegawai dalam suatu ruangan sehingga tidak menimbulkan rasa sempit.

- c) Tersedianya peralatan yang cukup memadai.
- d) Ventilasi untuk keluar masuknya udara segar yang cukup.
- e) Tersedianya tempat istirahat untuk melepas lelah, seperti kafetaria baik dalam lingkungan perusahaan atau sekitarnya yang mudah dicapai pegawai.
- f) Tersedianya tempat ibadah keagamaan seperti masjid atau musholla, baik dikelompokkan organisasi maupun disekitarnya.
- g) Tersedianya sarana angkutan, baik yang diperuntukkan pegawai maupun angkutan umum, murah dan mudah di peroleh.

Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara pegawai dan atasan, karena pada hakekatnya manusia dalam bekerja tidak mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan.

Adapun jenis lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2009, hal. 21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yakni, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

1. Lingkungan kerja fisik.

Lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yakni :

- 1) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti : pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.
- 2) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya

temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

2. Lingkungan kerja non fisik.

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan alasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Alex S. Nitisemilo dalam Sunyoto (2015, hal 38) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan pegawai, diantaranya adalah :

- a) Hubungan pegawai
- b) Tingkat kebisingan lingkungan kerja
- c) Peraturan kerja
- d) Penerangan
- e) Sirkulasi udara
- f) Keamanan

Berikut ini uraian penjelasan dari masing-masing faktor tersebut :

a) Hubungan pegawai

Dalam hubungan pegawai ini terdapat dua hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok, menjadi sebuah motivasi jika hubungan pegawai dengan rekan sekerja maupun atasannya berlangsung harmonis.

b) Tingkat kebisingan lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising akan dapat menimbulkan pengaruh yang kurang baik, yaitu adanya ketidaktenangan dalam bekerja.

c) Peraturan kerja

Peraturan kerja yang baik dan jelas dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan dan kinerja para pegawai untuk mengembangkan karier perusahaan tersebut.

d) Penerangan

Dalam hal ini, penerangan bukanlah terbatas pada penerangan listrik tetapi termasuk juga perangan matahari. Pegawai memerlukan penerangan yang cukup, apalagi jika pekerjaan yang dilakukan menuntut ketelitian.

e) Sirkulasi udara

Untuk sirkulasi atau pertukaran udara yang cukup maka pertama yang harus dilakukan yakni pengadaan ventilasi.

f) Keamanan

Lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan, dimana hal ini dapat memberikan dorongan semangat untuk bekerja.

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayanti (2011, hal. 27) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah :

- 1) Penerangan / cahaya di tempat kerja.
- 2) Temperatur / suhu udara di tempat kerja.

- 3) Kelembaban di tempat kerja.
- 4) Sirkulasi udara di tempat kerja.
- 5) Kebisingan di tempat kerja.
- 6) Bau tidak sedap di tempat kerja.
- 7) Tata warna di tempat kerja.
- 8) Dekorasi di tempat kerja.
- 9) Musik di tempat kerja.
- 10) Keamanan di tempat kerja.

Berikut ini akan diuraikan masing – masing faktor tersebut dikaitkan dengan kemampuan manusia, yaitu :

1. Penerangan / cahaya di tempat kerja. Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna untuk mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.
2. Temperatur di tempat kerja dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh.
3. Kelembaban di tempat kerja kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase.

Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperature udara, dan secara bersama – sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

4. Sirkulasi udara di tempat kerja oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh mahluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja.
5. Kebisingan di tempat kerja salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat. Semakin lama telinga mendengar kebisingan, maka akan semakin buruk akibatnya, diantaranya pendengaran dapat makin berkurang.
6. Bau – bauan di tempat kerja adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan baubauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi

kepekaan penciuman. Pemakaian “*air condition*” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

7. Tata warna di tempat kerja menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.
8. Dekorasi di tempat kerja dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.
9. Musik di tempat kerja menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuainya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.
10. Keamanan di tempat kerja guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan keberadaan dari keamanan itu sendiri. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

d. Indikator Lingkungan Kerja

Dalam menilai lingkungan kerja diperlukan indikator yang dapat diketahui berdasarkan pendapat para ahli berikut ini. Indikator-Indikator lingkungan kerja oleh Wulan (2011) adalah sebagai berikut :

a. Penerangan

Penerangan dalam ruangan kerja karyawan memegang peranan sangat penting dalam meningkatkan semangat pegawai sehingga mereka akan dapat menunjukkan hasil kerja yang baik, yang berarti bahwa penerangan tempat kerja yang cukup sangat membantu berhasilnya kegiatan-kegiatan operasional organisasi.

b. Udara

Didalam ruangan kerja pegawai dibutuhkan udara yang cukup, dimana dengan adanya pertukaran udara yang cukup, akan menyebabkan kesegaran fisik dari pegawai tersebut. Suhu udara yang terlalu panas akan menurunkan semangat kerja pegawai di dalam melaksanakan pekerjaan.

c. Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih akan menciptakan keadaan disekitarnya akan menjadi sehat. Oleh karena itu setiap organisasi hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan kerja. Dengan adanya lingkungan kerja yang bersih pegawai akan merasa senang sehingga kinerja pegawai akan meningkat.

Berikut beberapa indikator yang digunakan untuk mengatur bagaimana lingkungan kerja fisik yang baik. Menurut Sutrisno (2009, hal. 118) adapun indikator Lingkungan kerja yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

- 1) Tempat bekerja
- 2) Kebersihan
- 3) Pencahayaan
- 4) Ketenangan
- 5) Hubungan kerja

Berikut ini uraian penjelasan dari masing-masing faktor tersebut :

- 1) Tempat kerja.

Ruang kerja yang luas dan nyaman mendukung aktivitas bekerja.

- 2) Kebersihan kerja.

Suatu penentuan untuk meningkatkan kinerja pegawai jika tempat kerja yang dimiliki bersih maka keinginan untuk bekerja semakin meningkat.

- 3) Pencahayaan.

Cukupnya sinar yang masuk ke dalam ruangan kerja masing-masing pegawai akan meningkatkan kinerja pegawai.

- 4) Ketenangan.

Faktor yang paling penting diperhatikan oleh perusahaan. Kondisi kerja yang aman akan membuat pegawai tenang dalam bekerja sehingga meningkatkan produktivitas pegawai.

B. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual disajikan untuk melihat gambaran mengenai keterkaitan dan hubungan antara *independent variable* atau variable bebas (kompetensi dan lingkungan kerja) terhadap *dependent variable* atau variable terikat (kinerja pegawai).

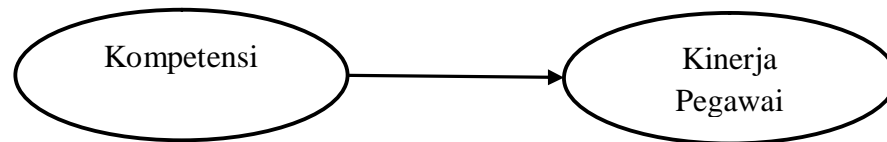
1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Kompetensi adalah kemampuan dari seorang pegawai berdasarkan keahlian dan minat yang dimiliki. Maka semakin baik kompetensi yang dimiliki karyawan, maka akan semakin baik pula hasil kinerja pegawai tersebut didalam perusahaan.

Menurut Sujana (2012) menyatakan semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh pegawai dan sesuai dengan tuntutan pekerjaan maka kinerja pegawai akan semakin meningkat karena pegawai yang kompeten biasanya memiliki kemampuan dan kemauan yang cepat untuk mengatasi permasalahan kerja yang dihadapi, melakukan pekerjaan dengan tenang dan penuh dengan rasa percaya diri, memandang pekerjaan sebagai suatu kewajiban yang harus dilakukan secara ikhlas, dan secara terbuka meningkatkan kualitas diri melalui proses pembelajaran.

Pendapat diatas selaras dengan hasil penelitian Spencer and Spencer dalam Edy Sutrisno (2009, hal. 203) menyatakan bahwa “kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya”. Berdasarkan definisi tersebut mengandung makna kompetensi adalah bagian kepribadian yang mendalam dan melekat kepada

seseorang serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan



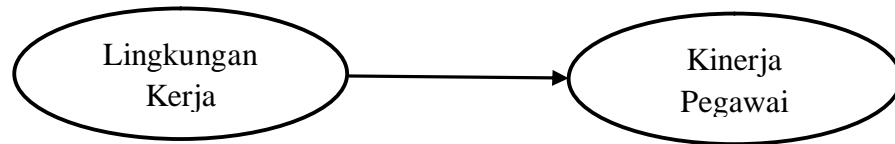
Gambar II.1
Kerangka konseptual hubungan kompetensi dengan kinerja

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepada pegawai. Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, maka dibutuhkan peningkatan kerja yang optimal secara menyeluruh terhadap seluruh pegawai.

Sutrisno (2009, hal. 118) menyatakan bahwa “lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan”.

Hanggraeni (2011, hal. 15) menyatakan bahwa “lingkungan kerja merupakan faktor yang berkaitan dengan hubungan antara seseorang dengan rekan kerjanya maupun atasannya. Baik yang sama maupun berbeda jenis pekerjaannya”. Seseorang menginginkan lingkungan kerja yang nyaman untuk memudahkan pegawai dalam mengerjakan tugasnya. Studi ini mengemukakan bahwa pegawai lebih menyukai keadaan fisik yang tidak berbahaya atau merepotkan. Temperature, cahaya, kebisingan, dan faktor lingkungan juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan berdampak pada kinerja.



Gambar II.2

Kerangka konseptual hubungan lingkungan kerja dengan kinerja

3. Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Kompetensi yang dimiliki pegawai dengan meningkatkan kondisi lingkungan yang ada pada perusahaan maka akan semakin baik kinerja pegawai yang akan dicapai dalam perusahaan.

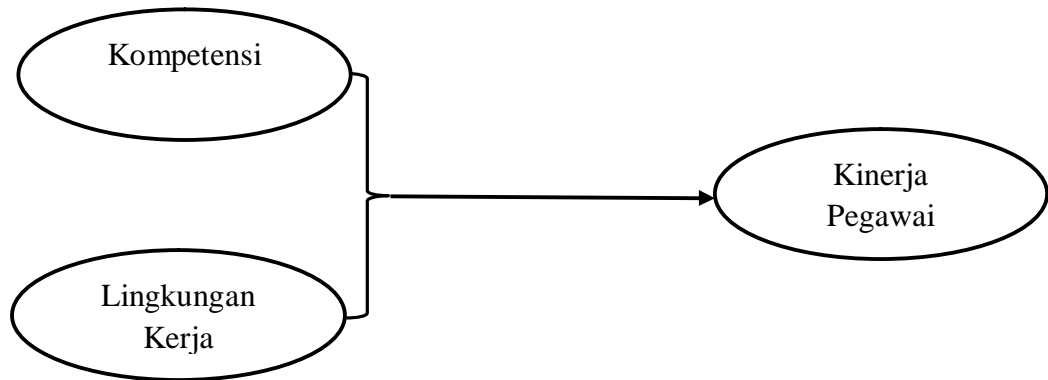
Menurut Finch dan Crunkilton dalam Edy Sutrisno (2009, hal. 204) :

“Kompetensi sebagai penguasa terhadap suatu tugas, keterampilan, sikap, dan apresiasi yang diperlukan untuk menunjang keberhasilan”.

Menurut Simanjutak (2011, hal. 86) menyatakan :

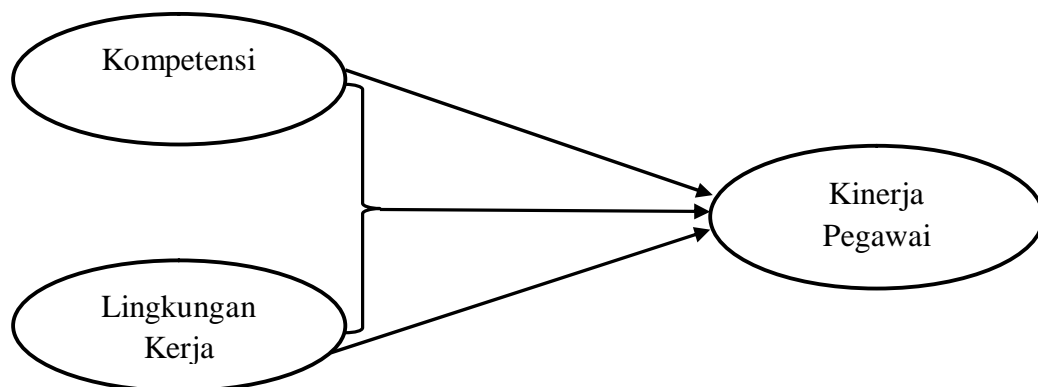
“Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dalam arti kondisi ruang kerja yang nyaman dan sehat, sangat mempengaruhi kesegaran dan semangat kerja pegawai”.

Pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara, dapat dilihat pada gambar penelitian sebagai berikut :



Gambar II.3
Kerangka konseptual hubungan kompetensi dan lingkungan kerja dengan kinerja

Berdasarkan kerangka konseptual yang sudah dijelaskan di atas maka penelitian ini membuat paradigma penelitian sebagai berikut :



Gambar II.4
Kerangka konseptual hubungan kompetensi dan lingkungan kerja dengan kinerja

C. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban atau asumsi sementara dari masalah yang diteliti oleh penulis. Berdasarkan batasan dan rumusan permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya maka hipotesis penelitian ini adalah :

1. Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara.
2. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara.
3. Kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis pendekatan penelitian asosiatif. Pendekatan penelitian asosiatif adalah suatu pendekatan penelitian dimana untuk mengetahui apakah ada hubungan atau pengaruh diantara kedua variabel (variabel bebas dan variabel terikat). Penelitian ini juga menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif adalah suatu pendekatan penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta hubungan-hubungannya. Tujuan penelitian kuantitatif adalah mengembangkan dan menggunakan model-model matematis, teori-teori dan/atau hipotesis yang berkaitan dengan fenomena alam.

B. Defenisi Operasional

Tujuan dari defenisi operasional yaitu untuk mendeteksi sejauh mana variabel pada satu atau kepada faktor lain. Selain dari pada itu juga dapat untuk mempermudah dalam membahas penelitian yang dilakukan. Dalam penelitian ini dapat di definisikan operasionalnya dari variabel-variabel penelitian adalah sebagai berikut :

1. Variabel Terikat Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun indikator kinerjanya adalah sebagai berikut :

Tabel III.1
Indikator Kinerja

No.	Indikator	Nomer Item Pernyataan
1	Kualitas	1
2	Kuantitas	2 & 3
3	Ketepatan waktu	4 & 5
4	Efektivitas	6 & 7
5	Kemandirian	8

Sumber : Robbins (2006, hal. 260)

2. Variabel Bebas Kompetensi (X1)

Kompetensi adalah pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang ada pada seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya dalam melakukan pekerjaan yang dapat membantu dan meningkatkan kinerja seseorang lebih unggul didalam perusahaan.

Tabel III.2
Indikator Kompetensi

No	Indikator	Nomer Item Pernyataan
1	Pengetahuan	1 & 2
2	Pemahaman	3
3	Nilai	4
4	Kemampuan	5
5	Sikap	6 & 7
6	Minat	8

Sumber :Gordon dalam Edy Sutrisno (2009, hal. 204)

3. Variabel Bebas Lingkungan Kerja (X2)

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibenarkan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain.

Tabel III.3

Indikator Lingkungan Kerja

No	Indikator	Nomer Item Pernyataan
1	Tempat Bekerja	1 & 2
2	Kebersihan	3
3	Pencahayaan	4 & 5
4	Ketenangan	6
5	Hubungan kerja	7 & 8

Sumber :Sutrisno (2009, hal. 118)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara, di Jl. Perintis Kemerdekaan, No.39 Medan.

2. Waktu Penelitian

Penelitiann ini dilakukan selama kurang lebih 4 (empat) bulan terhitung dari bulan Desember 2016 sampai dengan bulan Maret 2017 dengan jadwal atau skedul kegiatan sebagai berikut :

Tabel III.4
Jadwal Penelitian

Keterangan	Desember				Januari				Febuari				Maret				April			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Pra Riset			■	■	■	■														
Pengajuan Judul					■															
Pembuatan Proposal					■	■	■	■												
Seminar Proposal									■											
Revisi									■	■										
Riset										■	■									
Pengumpulan Data												■	■	■						
Pengolahan Data													■	■	■	■				
Penyusuna Skripsi														■	■	■	■			
Sidang Meja Hijau																			■	■

D. Populasi dan Sempel

a. Populasi Penelitian

Populasi adalah jumlah seluruh obyek yang karakteristiknya hendak diduga. Menurut Sugiyono (2012, hal. 115) “populasi merupakan wilayah yang generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Populasi dari penelitian ini yaitu pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 80 orang.

b. Sampel Penelitian

Pada penelitian ini menggunakan sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2011 : 68) “Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel”. Dengan demikian yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara berjumlah 80 orang.

E. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penyusunan penelitian ini adalah :

1. Angket (*Questioner*)

Teknik pengumpulan data melalui angket ini adalah berupa kuesioner yang di bagikan ke seluruh pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara sebagai sampel dalam penelitian ini, guna mendapatkan informasi berupa data untuk pendukung kelengkapan dalam proses pengumpulan data-data terkait masalah kompetensi, lingkungan kerja serta dampak terhadap kinerja pegawainya.

Dalam penelitian ini skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert, Sugiyono (2000, hal. 73) menyatakan bahwa : “Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian”

Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Tabel III.5
Skala Penilaian Likert

Keterangan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak setuju (STS)	1

Sumber : Sugiono (2006, hal. 88)

Untuk mengetahui hasil validasi angket yang akan disebar, maka penulis sebelumnya melakukan pengujian melalui rumus sebagai berikut :

a) Uji Validitas

Diketahui untuk mengetahui tingkat kevaliditasan dari instrument kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data. Validitas konstruk pengujian dilakukan dengan mengkorelasikan skor butir dengan skor total menggunakan rumus korelasi *product moment*, yaitu :

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

(Sugiyono, 2012, hal. 248)

Dimana :

- n = banyaknya pasangan pengamat
- $\sum x_i$ = jumlah pengamatan X
- $\sum y_i$ = jumlah pengamatan Y
- $(\sum x_i^2)$ = jumlah kuadrat pengamatan variable X
- $(\sum y_i^2)$ = jumlah kuadrat pengamatan variable Y
- $(\sum x_i)$ = kuadrat jumlah pengamatan variable X
- $(\sum y_i)$ = kuadrat jumlah pengamatan variable Y
- $\sum x_i y_i$ = jumlah hasil kali variable X dan Y
- r_{xy} = besarnya korelasi antara kedua variable X dan Y

Dari penelitian yang telah dilakukan, maka diperoleh hasil validitas dari angket (koesioner) yang telah di sebarakan di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Provinsi Sumatera Utara adalah sebagai berikut :

Tabel III.6
Uji Validitas Instrumen Kinerja Pegawai (Y)

NO. ITEM	KOEFISIENSI KORELASI	PROBABILITAS	KETERANGAN
1	0,725	0,000 < 0,05	Valid
2	0,519	0,000 < 0,05	Valid
3	0,767	0,000 < 0,05	Valid
4	0,703	0,000 < 0,05	Valid
5	0,701	0,000 < 0,05	Valid
6	0,767	0,000 < 0,05	Valid
7	0,663	0,000 < 0,05	Valid
8	0,756	0,000 < 0,05	Valid

Sumber : Data Diolah (2017)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa seluruh item pernyataan 1 sampai 8 yaitu dengan signifikan seluruh nilai korelasinya positif, nilai probabilitasnya sig 0,000 < 0,05 yang artinya semua item pernyataan variabel kinerja pegawai dikatakan valid.

Tabel III.7
Uji Validitas Instrumen Kompetensi (X1)

NO. ITEM	KOEFISIENSI KORELASI	PROBABILITAS	KETERANGAN
1	0,604	0,000 < 0,05	Valid
2	0,670	0,000 < 0,05	Valid
3	0,477	0,000 < 0,05	Valid
4	0,567	0,000 < 0,05	Valid
5	0,520	0,000 < 0,05	Valid
6	0,731	0,000 < 0,05	Valid
7	0,727	0,000 < 0,05	Valid
8	0,556	0,000 < 0,05	Valid
9	0,365	0,000 < 0,05	Valid

Sumber : Data Diolah (2017)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa seluruh item pernyataan 1 sampai 9 yaitu dengan signifikan seluruh nilai korelasinya positif, nilai probabilitasnya sig 0,000 < 0,05 yang artinya semua item pernyataan variabel kinerja pegawai dikatakan valid.

Tabel III.8
Uji Validitas Instrumen Lingkungan Kerja (X2)

NO. ITEM	KOEFISIENSI KORELASI	PROBABILITAS	KETERANGAN
1	0,666	0,000 < 0,05	Valid
2	0,606	0,000 < 0,05	Valid
3	0,599	0,000 < 0,05	Valid
4	0,719	0,000 < 0,05	Valid
5	0,742	0,000 < 0,05	Valid
6	0,717	0,000 < 0,05	Valid
7	0,387	0,000 < 0,05	Valid
8	0,347	0,000 < 0,05	Valid

Sumber : Data Diolah (2017)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa seluruh item pernyataan 1 sampai 8 yaitu dengan signifikan seluruh nilai korelasinya positif, nilai probabilitasnya sig 0,000 < 0,05 yang artinya semua item pernyataan variabel kinerja pegawai dikatakan valid.

b) Uji Reliabilitas

Reabilitas merupakan adanya ketepatan data yang didapat dari waktu ke waktu. Reabilitas berkenan dengan tingkat keandalan suatu instrument penelitian tersebut. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah instrumen indikator yang digunakan dapat dipercaya atau handal sebagai alat ukur variable.

Rumus *Cronbach Alpha* menurut Arikunto dalam Juliandi (2013, hal 86) :

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[\frac{\sigma b^2}{\sigma t^2} \right]$$

Dimana :

- r = Reliabilitas instrument
 k = Banyaknya butir pertanyaan
 $\sum \sigma b^2$ = Jumlah varians butir
 σt^2 = Varians total

Dengan kriteria :

- 1) Jika nilai *cronbach alpha* > 0,6 maka instrumen variabel adalah reliabel (terpercaya).
- 2) Nilai koefisien reliabilitas (*cronbach alpha*) > 0,6 maka instrumen yang diuji adalah reliabelreliabel (tidak terpercaya).
- 3) Dari hasil penelitian yang dilakukan, maka diperoleh reliabilitas sebagai berikut :

Tabel III.9
Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,772	9

Sumber : SPSS Versi 22.0 (2017)

Nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach Alpha*) di atas adalah $0,772 > 0,6$ maka kesimpulan instrumen yang diuji adalah reliabel.

Tabel III.10
Uji Reliabilitas Kompetensi (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,739	10

Sumber : SPSS Versi 22.0 (2017)

Nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach Alpha*) di atas adalah $0,739 > 0,6$ maka kesimpulan instrumen yang diuji adalah reliabel.

Tabel III.11
Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,749	9

Sumber : SPSS Versi 22.0 (2017)

Nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach Alpha*) di atas adalah $0,749 > 0,6$ maka kesimpulan instrumen yang diuji adalah reliabel.

2. Dokumentasi

Studi dokumentasi yang dilakukan adalah untuk mempelajari data-data yang ada di dalam perusahaan yang berhubungan dengan kompetensi dan lingkungan kerja serta dampak terhadap kinerja karyawan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara.

F. Teknik Analisis Data

Jenis analisis yang digunakan peneliti dalam menyusun penulisan penelitian ini adalah analisis kuantitatif. Dimana analisis kuantitatif dalam penelitian ini bersifat Asosiatif, yaitu adanya keterkaitan antara variable bebas dengan variable terkait.

Teknik statistik yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah statistik parametrik, yaitu menggunakan analisis data regresi linear.

1. Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh faktor yang digunakan dalam model penelitian X_1 dan X_2 terhadap Y secara linier. Persamaannya sebagai berikut :

$$Y = \beta + \beta_1x_1 + \beta_2x_2$$

(Sugiono, 2012, hal. 277)

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

β = Konstanta

$\beta_1\beta_2$ = Besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel

X_1 = Kompetensi

X_2 = Lingkungan Kerja

Koefisien regresi dapat diuji sebagai berikut :

- 1) $H_0 : \beta = 0$, artinya tidak ada pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat.
- 2) $H_a : \beta > 0$, artinya ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat.

2. Uji Asumsi Klasik

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi linier berganda. Asumsi klasik yang dimaksud tersendiri dari:

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data ini digunakan dalam penelitian ini guna mengetahui apakah dalam model regresi ini, variable dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak (Azwar Juliandi, 2013). Kriteria penentuan normal atau tidaknya dapat dilihat pada nilai probabilitasnya. Ketentuannya ialah data normal jika nilai Kolmogorov Smornov adalah tidak signifikan.

b. Uji Multikolinearitas

Analisi menggunakan teknik ini untuk dapat mengetahui apakah ada ditemukannya korelasi yang kuat antar variable dependen dan independen. Ketentuannya ialah dapat melihat nilai pada *Varian Inflasi Factor (VIF)*, yang tidak melebihi 4 atau 5.

c. Uji Heterokedastisitas

Teknik ini digunakan untuk dapat menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pengamatan yang lain. Ketentuannya ialah jika pola tertentu, seperti titik-titik membentuk suatu pola tertentu yang teratur, itu artinya terjadi heterokedastisitas. Namun jika tidak ada pola yang jelas, serta poin-poin titik-titik menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y, maka artinya tidak terjadi heterokedastisitas.

- Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- Jika tidak ada pola yang seperti titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterosdastisitas atau homoskedastisitas.

3. Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis berguna untuk memeriksa atau menguji koefisien regresi yang signifikan. Ada dua jenis koefisien regresi yang dapat dilakukan yaitu :

a. Uji Parsial (Uji t)

Digunakan untuk menguji koefisien secara individual. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah secara parsial masing-masing variable bebas mempunyai pengaruh signifikan atau tidak terhadap variable terikat. Setelah didapat nilai t tabel. Untuk menguji signifikan hubungan, digunakan rumus uji statistik sebagai berikut :

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

(Sugiyono, 2012, hal 250)

Keterangan :

t = nilai T hitung

r = koefisien korelasi

n = banyak pasang rank

Berikut pengujian sebagai berikut :

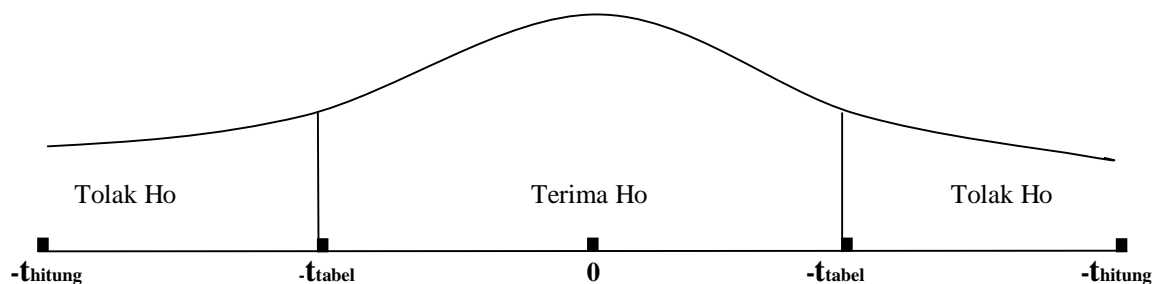
$H_0 = r_s = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh signifikan antara variable bebas (X) dengan variable terikat (Y).

$H_0 \neq r_s = 0$, artinya terdapat pengaruh signifikan antara variable bebas (X) dengan variable terikat (Y).

Kriteria Pengujian :

H_0 = diterima apabila, $t_{hitung} < t_{tabel}$

H_a = ditolak apabila, $t_{hitung} > t_{tabel}$



Gambar III. 1 Kriteria Pengujian Hipotesis

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F atau disebut juga dengan uji signifikan serentak dimaksudkan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variable bebas yaitu X_1 dan X_2 untuk dapat atau mampu menjelaskan tingkah laku atau keragaman variabel tidak bebas Y. Uji F juga dimaksudkan untuk mengetahui apakah semua variable memiliki koefisien regresi sama dengan nol. Nilai F hitung ditentukan dengan rumus sebagai berikut :

$$F_h = \frac{R^2}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

(Sugiyono, 2012, hal. 257)

Keterangan :

- Fh = Nilai hitungan
- R = Koefisien korelasi ganda
- K = Jumlah variable independen
- N = Jumlah anggota sampel

Bentuk Pegujian :

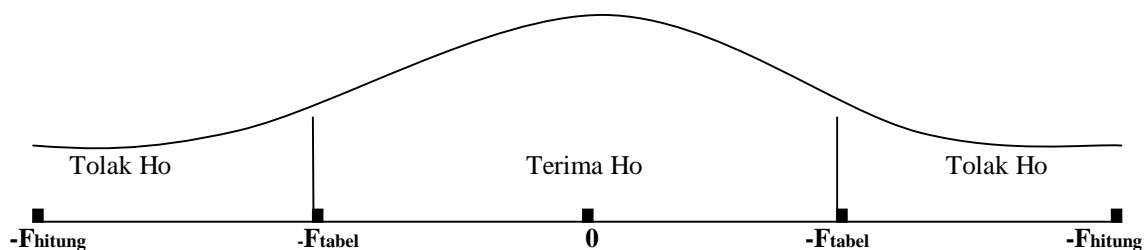
$H_0 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara variable bebas (X) dengan variable terikat (Y).

$H_a \neq 0$, artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara variable bebas (X) dengan variable terikat (Y).

Pada penelitian ini nilai F_{hitung} akan dibandingkan dengan F_{tabel} pada tingkat signifikan $\alpha = 5\%$. Kriteria penilaian hipotesis pada uji simultan adalah :

H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ untuk $\alpha = 5\%$

H_a diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ untuk $\alpha = 5\%$



Gambar III.2 Kriteria Pengujian Hipotesis

4. Koefisien Determinan (R^2)

Koefisien determinan (R^2) pada intinya mengatur seberapa jauh dalam menerangkan variasi variable dependen. Nilai koefisien determinan berada diantara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil menjelaskan variable dependen amat

terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel - variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Data dalam penelitian ini akan diolah dengan menggunakan program *Statistical Package For Sciences* (SPSS). Hipotesis dalam penelitian ini dipengaruhi oleh nilai signifikan koefisien variabel yang bersangkutan setelah dilakukan pengujian.

$$D = R^2 \times 100 \%$$

Sugiono (2012, hal. 264)

Dimana :

D = Koefisien determinan

$(R_{yx1-x_2})^2$ = Koefisien variable bebas dengan variable terikat

100% = Persentase Kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 9 pernyataan untuk variabel X1, 8 pernyataan untuk variabel X2, dan 8 pernyataan untuk variabel Y. Dimana yang menjadi variabel X1 adalah kompetensi, variabel X2 adalah lingkungan kerja, dan variabel Y adalah kinerja pegawai. Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 80 orang pegawai sebagai sampel penelitian.

Model pengumpulan data dengan membuat daftar pernyataan yang menggunakan skala likert sebagai berikut :

Tabel IV.1
Skala Penilaian Likert

Keterangan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak setuju (STS)	1

Ketentuan diatas berlaku baik didalam menghitung variabel X1 dan X2 bebas (kompetensi dan lingkungan kerja) maupun variabel terikat (kinerja pegawai).

1. Karakteristik Respondan

Dalam penelitian ini, penulis menyebarkan angket kepada seluruh responden. Berikut penjelasan responden berdasarkan usia, jenis kelamin, pendidikan, dan masa kerja responden.

a. Usia

Berikut ini adalah data tentang responden berdasarkan usia. Adapun datanya sebagai berikut :

Tabel IV.2
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20 - 30 thn	9	11,3	11,3	11,3
31 - 40 thn	18	22,5	22,5	33,8
41 - 50 thn	22	27,5	27,5	61,3
> 50 thn	31	38,8	38,8	100,0
Total	80	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2017)

Dari tabel diatas , diketahui bahwa responden yang berusia 20-30 tahun 9 orang (11,3%), 31-40 tahun 18 orang (22,5%), 41-50 tahun 22 orang (27,5%), dan responden yang berusia > 50 tahun 31 orang (38,8%). Dengan demikian mayoritas responden penelitian adalah usia > 50 tahun yaitu 31 orang (38,8%).

b. Jenis Kelamin

Berikut ini adalah data tentang responden berdasarkan jenis kelamin. Adapun datanya sebagai berikut :

Tabel IV.3
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid laki-laki	50	62,5	62,5	62,5
Perempuan	30	37,5	37,5	100,0
Total	80	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2017)

Dari tabel diatas, dapat diketahui responden laki-laki berjumlah 50 orang (62,5%), sedangkan jumlah responden perempuan berjumlah 30 orang (37,5%).

Dengan demikian mayoritas responden pada penelitian ini adalah laki-laki dari total keseluruhan.

c. Tingkat Pendidikan

Berikut ini adalah data tentang responden berdasarkan tingkat pendidikan.

Adapun datanya sebagai berikut :

Tabel IV.4
Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA	36	45,0	45,0	45,0
Diploma	3	3,8	3,8	48,8
S1	41	51,3	51,3	100,0
Total	80	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2017)

Dari tabel diatas, dapat diketahui bahwa jumlah responden yang berpendidikan SMA yaitu 36 orang (45,0%), Diploma 3 orang (3,8%), dan S1 41 orang (51,3%). Dengan demikian, mayoritas responden pada penelitian ini yang berpendidikan S1 41 orang (51,3%).

d. Status Pegawai

Berikut ini adalah data tentang responden berdasarkan status pegawai. Adapun datanya sebagai berikut :

Tabel IV.5
Distribusi Responden Berdasarkan Status Pegawai

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tetap	80	100,0	100,0	100,0

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2017)

Dari tabel diatas, diketahui bahwa status pegawai seluruhnya yang berjumlah 80 orang (100%) tetap.

e. Masa Kerja

Berikut ini adalah data tentang responden berdasarkan masa kerja. Adapun datanya sebagai berikut :

Tabel IV.6
Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1 - 5 thn	7	8,8	8,8	8,8
5 - 10 thn	23	28,8	28,8	37,5
10 - 20 thn	8	10,0	10,0	47,5
> 20 thn	42	52,5	52,5	100,0
Total	80	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengelolahan SPSS 22.0 (2017)

Dari tabel diatas, dapat dijelaskan bahwa identitas responden berdasarkan masa kerja pegawai yang sudah bekerja selama 1 - 5 tahun yaitu 7 orang (8,8 %), 5 - 10 tahun yaitu 23 orang (28,8%), 10 - 20 tahun yaitu 8 orang (10,0 %), dan >20 tahun yaitu 42 orang (52,5%). Dengan demikian, mayoritas responden dalam penelitian ini adalah pegawai yang sudah bekerja selama >20 tahun 42 orang (52,5%).

f. Golongan

Berikut ini adalah data tentang responden berdasarkan golongan. Adapun datanya sebagai berikut :

Tabel IV.7
Distribusi Responden Berdasarkan Golongan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Gol 2	17	21,3	21,3	21,3
	Gol 3	53	66,3	66,3	87,5
	Gol 4	10	12,5	12,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2017)

Dari tabel diatas, dapat diketahui bahwa responden yang bergolongan II yaitu 17 orang (21,3%), golongan III yaitu 53 orang (66,3%), dan golongan IV yaitu 10 orang (12,5%). Dengan demikian, mayoritas responden dalam penelitian ini adalah yang bergolongan III yaitu 53 orang (66,3%).

2. Deskripsi Variabel Penelitian

Berikut ini penulis akan menyajikan tabel frekuensi hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan.

1) Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan penyebaran koesioner kepada pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Provinsi Sumatera Utara diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban tentang variabel kinerja pegawai sebagai berikut :

Tabel IV.8
Skor Angket Untuk Y (Kinerja Pegawai)
Alternatif jawaban

No. Pernyataan	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	5		4		3		2		1			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Item 1	19	23,8	55	68,8	6	7,5	0	0	0	0	80	100
Item 2	8	10,0	72	90,0	0	0	0	0	0	0	80	100
Item 3	14	17,5	61	76,3	5	6,3	0	0	0	0	80	100
Item 4	19	23,8	59	73,8	2	2,5	0	0	0	0	80	100
Item 5	4	5,0	67	83,8	4	5,0	0	0	0	0	80	100
Item 6	25	31,3	50	62,5	5	6,3	0	0	0	0	80	100
Item 7	26	32,5	53	66,3	1	1,3	0	0	0	0	80	100
Item 8	24	30,0	52	65,0	4	5,0	0	0	0	0	80	100

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2017)

Dari tabel diatas dapat diuraikan penjelasan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang saya mampu menunjukkan prestasi yang lebih baik dari rekan kerja lain, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 55 orang (68,8 %).
2. Jawaban responden tentang saya merasa jika pekerjaan saya telah menggunakan waktu yang sesuai dengan prosedur perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 72 orang (90,0%).
3. Jawaban responden tentang saya mampu melakukan pekerjaan lain diluar dari kewajiban saya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 61 orang (76,3%).
4. Jawaban responden tentang saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada saya dengan standar waktu yang diberikan oleh pimpinan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 59 orang (73,8 %).

5. Jawaban responden tentang saya tepat waktu dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepada saya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 67 orang (83,8 %).
6. Jawaban responden tentang saya selalu menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang di tentukan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 50 orang (62,5%).
7. Jawaban responden tentang dalam bekerja saya tidak menyalahi ketentuan perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 53 orang (66,3 %).
8. Jawaban responden tentang saya selalu menjalankan tugas organisasi dengan baik tanpa bergantung dengan rekan kerja lain, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 52 orang (65,0 %).

Kesimpulan secara umum bahwa kinerja pegawai yang diterapkan di perusahaan atau instansi telah berjalan dengan baik, hal ini dapat dilihat dari persentase jawaban responden yang menjawab setuju. Adapun responden yang menjawab sangat setuju, dengan persentasi responden sangat setuju yang rata-rata 21,7 %. Ada juga responden yang menjawab kurang setuju, karena bagi responden yang menjawab kurang setuju masih adanya pegawai yang belum mencapai target yang ditetapkan oleh organisasi. Persentase responden yang menjawab kurang setuju yang rata-rata 4,8 %. Tetapi dari hasil pengolahan mayoritas responden yang rata-rata menjawab setuju sebesar 73,3 %.

Dari semua jawaban responden, jawaban yang lebih cenderung dengan jawaban setuju, maka dapat di simpulkan relatif tidak ada masalah dalam kinerja

pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara.

2) Variabel Kompetensi (X1)

Berdasarkan penyebaran koesioner kepada pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Provinsi Sumatera Utara diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban tentang variabel kompetensi sebagai berikut :

Tabel IV.9
Skor Angket Untuk X1 (Kompetensi)

No. Pernyataan	Alternatif jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	5		4		3		2		1			
F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Item 1	28	30,3	50	62,5	2	2,5	0	0	0	0	80	100
Item 2	22	27,5	55	68,8	3	3,8	0	0	0	0	80	100
Item 3	22	27,5	58	72,5	0	0	0	0	0	0	80	100
Item 4	19	23,8	59	73,8	2	2,5	0	0	0	0	80	100
Item 5	31	38,8	48	60,0	1	1,3	0	0	0	0	80	100
Item 6	23	28,8	52	65,0	5	6,3	0	0	0	0	80	100
Item 7	20	25,0	56	70,0	4	5,0	0	0	0	0	80	100
Item 8	23	28,8	55	68,8	2	2,5	0	0	0	0	80	100
Item 9	17	21,3	63	78,8	0	0	0	0	0	0	80	100

Sumber : Hasil Pengelolahan SPSS Versi 22.0 (2017)

Dari tabel diatas dapat diuraikan penjelasan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang pengetahuan yang saya miliki sesuai dengan bidang pekerjaan yang saya kerjakan sekarang, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 50 orang (62,5 %).
2. Jawaban responden tentang saya mampu menyelesaikan setiap pekerjaan yang dibebankan kepada saya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 55 orang (68,8 %).

3. Jawaban responden tentang saya memiliki pemahaman yang baik tentang kondisi kerja di instansi saya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 58 orang (72,5 %).
4. Jawaban responden tentang dalam bekerja saya mampu memberikan manfaat bagi rekan kerja yang lain, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 59 orang (73,8 %).
5. Jawaban responden tentang saya memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan saya dengan penuh tanggung jawab, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 48 orang (60,0%).
6. Jawaban responden tentang saya selalu hadir di tempat kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 52 orang (65,0 %).
7. Jawaban responden tentang saya selalu bersikap jujur dalam menjalankan kewajiban yang diberikan kepada saya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 56 orang (70,0%).
8. Jawaban responden tentang saya mempunyai minat kerja yang tinggi terhadap pekerjaan saya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 55 orang (68,8 %).
9. Jawaban responden tentang saya mempunyai minat untuk mengembangkan kemampuan bekerja saya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 63 orang (78,8 %).

Kesimpulan secara umum bahwa kompetensi yang diterapkan di perusahaan atau instansi telah berjalan dengan baik, hal ini dapat dilihat dari persentase jawaban responden yang menjawab setuju. Adapun responden yang menjawab

sangat setuju, dengan persentasi responden sangat setuju yang rata-rata 27,9 %. Adapun responden yang menjawab kurang setuju, karena bagi responden yang menjawab kurang setuju masih kurang maksimalnya kompetensi kerja pegawai sehingga hasil kerja pegawai yang dicapai menurun. Persentase responden yang menjawab kurang setuju yang rata-rata 21,7 %. Namun dari hasil pengolahan mayoritas responden yang rata-rata menjawab setuju sebesar 68,9 %.

Dari semua jawaban yang cenderung menjawab setuju, maka dapat disimpulkan relatif tidak ada masalah dalam kompetensi pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara.

3) Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Berdasarkan penyebaran koefisien kepada pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Provinsi Sumatera Utara diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban tentang variabel lingkungan kerja sebagai berikut :

Tabel IV.10
Skor Angket Untuk X2 (Lingkungan Kerja)
Alternatif jawaban

No. Pernyataan	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	5		4		3		2		1			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Item 1	4	5,0	53	66,3	23	28,8	1	1,3	0	0	80	100
Item 2	0	0	52	65,0	28	35,0	0	0	0	0	80	100
Item 3	1	1,3	46	40,0	32	40,0	0	0	0	0	80	100
Item 4	2	2,5	42	52,5	36	45,0	0	0	0	0	80	100
Item 5	1	1,3	46	57,5	33	41,3	0	0	0	0	80	100
Item 6	3	3,8	50	62,5	27	33,8	0	0	0	0	80	100
Item 7	4	5,0	67	83,8	9	11,3	0	0	0	0	80	100
Item 8	3	3,8	68	85,0	9	11,3	0	0	0	0	80	100

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2017)

Dari tabel diatas dapat diuraikan penjelasan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang lokasi kerja saya mampu mendukung pekerjaan saya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 53 orang (66,3 %).
2. Jawaban responden tentang saya merasa lokasi tempat bekerja saya mampu membuat saya merasa nyaman, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 52 orang (65,0 %).
3. Jawaban responden tentang kebersihan yang ada di ruang kerja saya mampu mendukung pekerjaan saya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 46 orang (40,0 %).
4. Jawaban responden tentang dalam bekerja saya selalu mendapatkan fasilitas pencahayaan yang abik, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 42 orang (52,5 %).
5. Jawaban responden tentang bentuk pencahayaan yang ada di perusahaan mampu menciptakan suasana kerja yang produktif, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 46 orang (57,5 %).
6. Jawaban responden tentang suasana yang ada di ruang kerja saya memiliki ketenangan yang sangat baik, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 50 orang (62,5 %).
7. Jawaban responden tentang saya merasa hubungan antara atasan dan bawahan sangat baik, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 67 orang (83,8 %).

8. Jawaban responden tentang saya merasa sesama pekerja menjalin komunikasi yang baik, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 68 orang (85,0 %).

Kesimpulan secara umum bahwa lingkungan kerja yang diterapkan di perusahaan atau instansi masih kurang sempurna, hal ini dapat dilihat dari persentase jawaban responden yang menjawab setuju. Adapun responden yang menjawab sangat setuju, dengan persentasi responden sangat setuju yang rata-rata 2,8 %. Adapun responden yang menjawab kurang setuju, karena bagi responden yang menjawab kurang setuju masih kurang maksimalnya lingkungan kerja pegawai sehingga hasil kerja pegawai yang dicapai menurun. Persentase responden yang menjawab kurang setuju yang rata-rata 30,8 % setengah dari jumlah jawaban setuju. Namun dari hasil pengolahan mayoritas responden yang rata-rata menjawab setuju sebesar 68,9 %.

Dari hasil pengolahan diatas, disimpulkan bahwa masih kurang mendukungnya lokasi atau tempat untuk para pegawai menjalankan pekerjaannya, maka masih ada masalah dalam lingkungan kerjayang harus diatasi dan dicegah agar tidak mengganggu kinerja para pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara.

3. Teknik Analisis Data

1. Regresi Linear Berganda

Hasil pengolahan diatas dengan SPSS tentang pengaruh variabel kompetensi (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Adapun rumus dari regresi linear berganda

$$Y = \beta + \beta_1x_1 + \beta_2x_2 + e$$

(Sugiono, 201, hal. 277)

Tabel IV. 11
Koefisien Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	23,498	5,294		4,438	,000		
Kompetensi	,312	,117	,296	2,678	,009	,973	1,028
Lingkungan Kerja	-,067	,123	-,061	-,549	,585	,973	1,028

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
Sumber : SPSS Versi 22 (2017)

Berdasarkan tabel diatas, maka persamaan regresi linear berganda yang dapat dilihat sebagai berikut :

$$Y = 23,498 + 0,312 X_1 - 0,067 X_2$$

Nilai β adalah 23,498 menunjukkan bahwa jika variabel independen yaitu kompetensi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) adalah keadaan konstan atau tidak mengalami perubahan (sama dengan 0), maka kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 23,498. Nilai koefisien regresi X_1 0,312 menunjukkan apabila kompetensi mengalami kenaikan sebesar 100%, maka akan mengakibatkan meningkatnya kinerja pegawai sebesar 31,2 %. Nilai koefisien regresi $X_2 = 0,067$ menunjukkan apabila lingkungan kerja mengalami kenaikan sebesar 100%, maka akan mengakibatkan kenaikan kinerja pegawai sebesar 6,7 %.

Persamaan diatas memperlihatkan bahwa semua variabel bebas hanya (X_1) yang memiliki koefisien yang positif atau signifikan dan variabel bebas (X_2) tidak

memiliki koefisien yang positif atau signifikan, berarti hanya satu variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel terikat (Y).

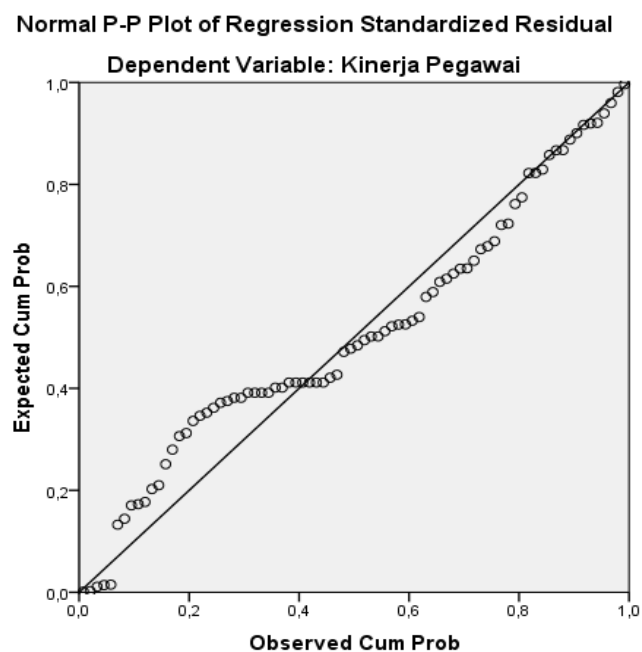
Untuk mengetahui apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak, maka dilakukan uji asumsi klasik. Adapun uji asumsi klasik yaitu sebagai berikut:

2. Uji Asumsi Klasik

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi linier berganda. Asumsi klasik yang dimaksud tersendiri dari:

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.



Gambar IV.1

Uji Normalitas

Dari gambar diatas, dapat di simpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas, karena data menyebar disekitar garis dan mengikuti arah garis diagonal.

b. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel independen.

Tabel IV.12
Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kompetensi	,973	1,028
Lingkungan Kerja	,973	1,028

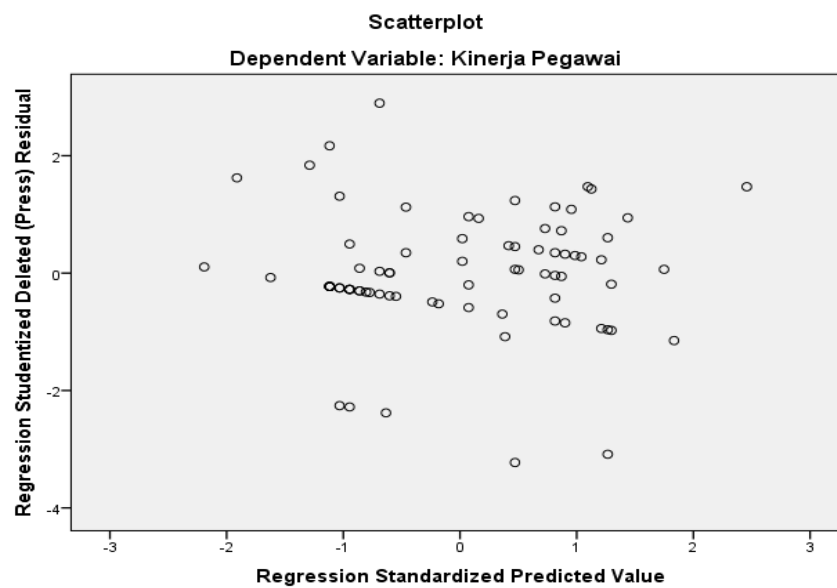
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : SPSS versi 22 (2017)

Variabel kompetensi (X1) dan lingkungan kerja (X2) memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang di tentukan (tidak melebihi 4 atau 5), sehingga tidak terjadi multikolinearitas dalam variabel independen.

c. Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas. Sebaliknya, jika varian berbeda maka disebut heterokedastisitas.



Gambar IV.2
Uji Heterokedastisitas

Dari gambar diatas dapat disimpulkan bahwa titik-titikmenyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas / teratur, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y sehingga tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi.

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

Nilai t untuk $df = n - 2 = 78$ adalah 1,990 tabel $\alpha = 0,05$.

Tabel IV.13
Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	23,498	5,294		4,438	,000
Kompetensi	,312	,117	,296	2,678	,009
Lingkungan Kerja	-,067	,123	-,061	-,549	,585

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : SPSS Versi 22 (2017)

1) Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Dari tabel IV.13 diperoleh nilai sebagai berikut :

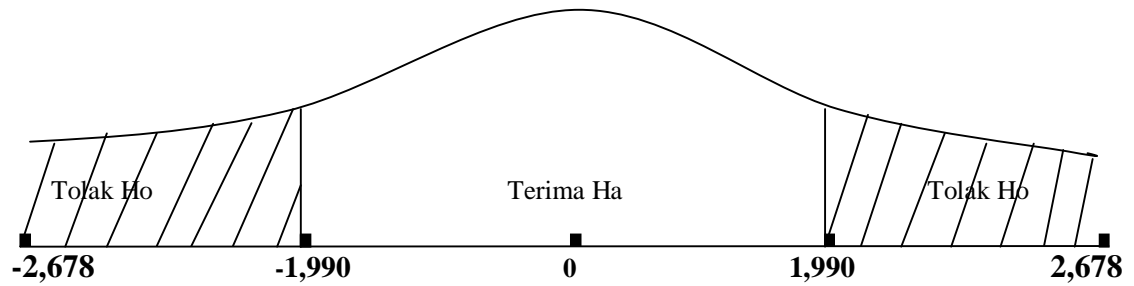
$$t_{hitung} = 2,678 \text{ sedangkan } t_{tabel} = 1,990$$

Dengan kriteria pengambilan keputusan :

H_0 = H_0 ditolak karena tidak ada pengaruh antara variabel kompetensi dan kinerja pegawai.

H_a = H_a diterima karena memiliki pengaruh antara variabel kompetensi dan kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh kompetensi (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) diperoleh t_{hitung} sebesar 2,678 sedangkan t_{tabel} 1,990. Sementara itu nilai signifikansi adalah sebesar 0,000 yang berarti $<$ nilai α (0,05). Maka H_0 ditolak dan H_a diterimadengan nilai korelasi sebesar 0,312. Dengan demikian disimpulkan bahwa variabel bebas (X1) memiliki pengaruh secara parsial antara kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara.



Gambar VI.3

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

2) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dari tabel IV.13 diperoleh nilai sebagai berikut :

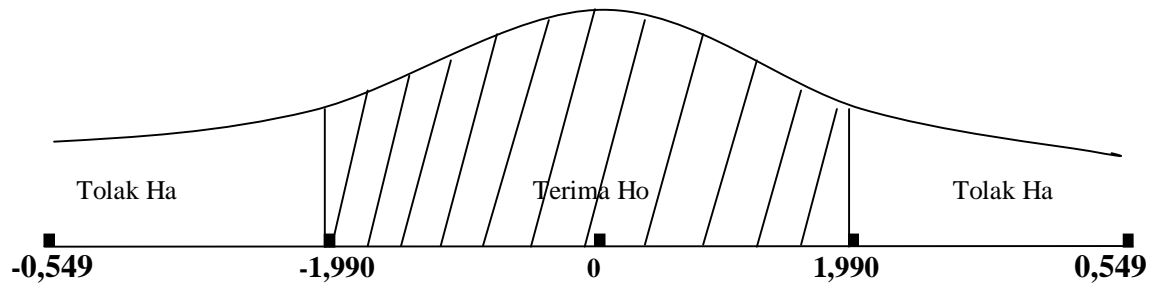
$$T_{hitung} = 0,549 \text{ sedangkan } t_{tabel} = 1,990$$

Dengan kriteria pengambilan keputusan :

H_0 = H_0 diterima karena ada pengaruh antara variabel lingkungan kerja dan kinerja pegawai.

H_a = H_a ditolak karena tidak memiliki pengaruh antara variabel lingkungan kerja dan kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) diperoleh t_{hitung} sebesar 0,549 sedangkan t_{tabel} 1,990. Sementara itu nilai signifikansi adalah sebesar 0,000 yang berarti $>$ nilai α (0,05). Maka H_0 diterima dan H_a ditolak dengan nilai korelasi sebesar 0,067. Dengan demikian disimpulkan bahwa ada maka tidak mempunyai pengaruh signifikan secara parsial antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara.



Gambar IV.4

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan (uji f) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama-sama berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (dependen). Ketentuannya adalah jika nilai probabilitasnya $\text{sig} > 0,05$ maka H_a diterima.

$$Fh = \frac{R^2}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

(Sugiyono, 2012, hal. 257)

Keterangan :

- Fh = Nilai hitungan
- R = Koefisien korelasi ganda
- K = Jumlah variable independen
- N = Jumlah anggota sampel

Tabel IV.14
Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	48,813	2	24,406	3,593	,032 ^b
	Residual	523,075	77	6,793		
	Total	571,887	79			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Sumber : SPSS Versi 22 (2017)

Dari tabel diatas dapat diketahui :

$$F_{\text{tabel}} = n - k - 1 = 80 - 2 - 1 = 77 \text{ adalah } 3,115$$

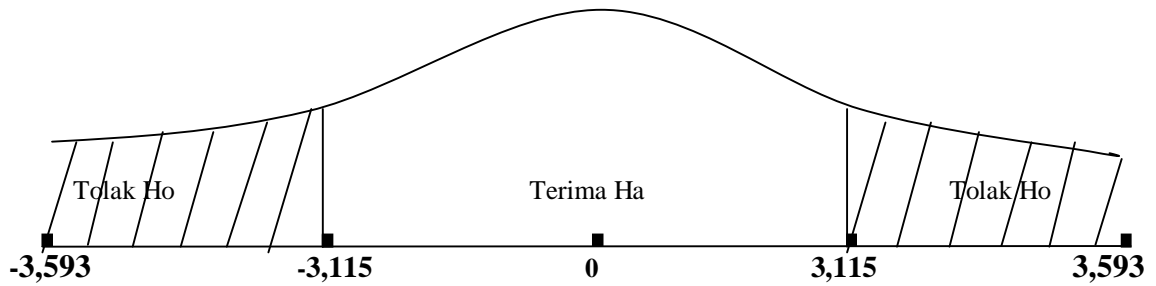
$$F_{\text{hitung}} = 3,593$$

$$F_{\text{tabel}} = 3,115$$

Kriteria pengujian :

1. Ho diterima dan Ha ditolak apabila $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ dan $- F_{\text{hitung}} > - F_{\text{tabel}}$ artinya tidak ada pengaruh signifikan secara bersama-sama antara kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.
2. Ho ditolak dan Ha diterima bila $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ dan $- F_{\text{hitung}} > - F_{\text{tabel}}$ artinya adanya pengaruh signifikan secara bersama-sama antara kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan data tabel uji F diketahui terdapat nilai sig $0,000 < 0,05$ sementara nilai F_{tabel} yang diketahui sebesar 3,115. Dari perhitungan tersebut disimpulkan bahwa Ha diterima dengan $F_{\text{hitung}} 3,593 > F_{\text{tabel}}$ artinya kompetensi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara.



Gambar IV.5

Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

4. Koefisien Determinan (R^2)

Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau persentasi pengaruh kompetensi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) maka dapat diketahui melalui uji determinasi sebagai berikut :

Tabel IV.15
Koefisien Determinasi (R-Square)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,292 ^a	,085	,062	2,60637	2,056

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data diolah SPSS Versi 22 (2017)

$$\begin{aligned}
 D &= R^2 \times 100\% \\
 &= 0,085 \times 100\% \\
 &= 85,0 \%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel diatas, besarnya nilai R-Square dalam model regresi adalah 0,085 atau 85,0 %. Hal ini berarti kontribusi yang diberikan kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara sebesar 8,5% sisanya 91,5% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Pembahasan

Dari hasil pengujian terlihat kedua variabel bebas (kompetensi dan lingkungan kerja) berpengaruh terhadap variabel terikat (kinerja pegawai), hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan lebih rinci sebagai berikut :

1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil analisis statistik yang telah dilakukan diatas, menunjukkan bahwa tidak mempunyai pengaruh antara variabel kompetensiterhadap variabel kinerja pegawai yang signifikan atau positif secara parsial pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara.

Pengaruh kompetensi (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,678 dengan probabilitas sig 0,009 lebih besar dari $\alpha = 0,05$. Maka dengan adanya hubungan seperti itu menunjukkan bahwa ada pengaruh antara variabel kompetensi (X1) terhadap kinerja pegawai (Y). Serta sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Amrillah Azrin (2013) menyimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil pengujian juga menunjukkan bahwa variabel kompetensi mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai yang bekerja pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil analisis statistik yang telah dilakukan diatas, menunjukkan bahwa tidak mempunyai pengaruh antara variabel kompetensiterhadap variabel kinerja pegawai yang signifikan atau positif secara parsial pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara.

Pengaruh lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) ditunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 0,549 dengan probabilitas sig 0,585 lebih besar dari $\alpha = 0,05$. Maka dengan adanya hubungan tersebut menunjukkan tidak ada pengaruh antara variabel lingkungan kerja (X2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Hal ini juga bertolak belakang dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Aldo Herlambang Gardjito (2014) menyimpulkan bahwa adanya pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Pada penelitian ini mendapatkan hasil bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Jika lingkungan kerjanya baik, maka akan berpengaruh pula terhadap kinerja pegawai, semakin nyaman lingkungan kerja, maka para pegawai akan semakin terdorong dan bersemangat untuk melakukan pekerjaan, sehingga kinerja pegawai akan meningkat.

3. Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kompetensi (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), yang artinya bahwa semakin baik kompetensi yang dijalankan pegawai dalam instansi dan semakin nyamannya lingkungan kerja maka akan semakin tinggi dan baik kinerja pegawai.

Hal ini ditunjukkan oleh korelasi (r_{xy}) sebesar 0,292. Sedangkan R-Square adalah 0,085 atau 8,5 %, menunjukkan sekitar 8,5 % variabel kinerja pegawai (Y) dapat dijelaskan oleh variabel kompetensi (X1) dan lingkungan kerja (X2) atau secara praktis dapat dikatakan bahwa kontribusi kompetensi (X1) dan

lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah 85,0% sisanya dipengaruhi 91,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Penelitian ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Siti Untari (2014) menyatakan variabel kompetensi (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai (Y).

Oleh karena itu, kondisi kompetensi dan lingkungan kerja yang baik, maka akan berpengaruh baik terhadap kinerja pegawai. Semakin nyaman lingkungan kerja, maka pegawai akan semakin termotivasi atau terdorong untuk terciptanya kerjasama tim untuk mencapai tujuan organisasi dan menghasilkan kinerja pegawai yang baik.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Hasil pengujian kelayakan model menunjukkan bahwa secara simultan pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh dan layak terhadap kinerja pegawai yang bekerja pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara. Hasil ini mengindikasikan bahwa naik turunnya kinerja pegawai yang bekerja pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara ditentukan oleh seberapa baik kompetensi atau kemampuan yang dimiliki pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan serta seberapa baik lingkungan tempat mereka dalam melakukan pekerjaan.

Berikut penjelasan keterkaitan dan hubungan antar variable :

1. Dari penelitian yang dilakukan pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa secara parsial bahwa ada pengaruh secara signifikan antara kompetensi terhadap kinerja pegawai.
2. Dari penelitian yang dilakukan pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja yang tidak mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai yang bekerja di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa.
3. Berdasarkan penelitian, bahwa Kompetensi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan analisa, yang telah penulis lakukan dan setelah diambil simpulan, maka saran – saran yang dapat penulis berikan adalah sebagai berikut:

1. Ada baiknya manajemen Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara selalu meningkatkan kompetensi atau keahlian yang dimiliki karyawannya, walaupun berdasarkan penelitian pegawai umumnya mempunyai kompetensi yang baik, misalnya dengan mengadakan pelatihan-pelatihan, melakukan seleksi / *recruitment* pegawai baru. Hal ini dilakukan untuk proses mencocok pekerjaan dan calon pemegang jabatan, baik yang direkrut dari dalam maupun dari luar perusahaan.
2. Ada baiknya bagi manajemen Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara selalu menjaga lingkungan kerja yang baik yaitu lingkungan kerja yang nyaman, tenang serta memberikan rasa aman sehingga akan menimbulkan rasa senang terhadap pekerjaannya. Hasil ini dilakukan karena jika kondisi fisik maupun non fisik lingkungan kerja tidak baik maka akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, karena karyawan tersebut merasa terganggu pekerjaannya.
3. Ada baiknya manajemen Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara menjaga dan selalu meningkatkan kualitas hubungan antara karyawan dan pimpinan maupun sesama karyawan. Dengan lebih memberikan perhatian dan pengarahan yang cukup akan dapat mendorong terciptanya hubungan karyawan yang serasi sehingga lingkungan kerja yang kondusif dan harmonis.

4. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan untuk meneliti pengaruh kompetensi dan lingkungan terhadap kinerja, mengingat kompetensi yang lebih baik dalam lingkungan kerja yang baik pula, yang nyaman bagi karyawan sehingga kinerja meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

Dari Buku :

- Juliandi, Azwar. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif untuk Ilmu-Ilmu Bisnis*. Medan : M2000.
- Mangkunegara, A.A Azwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- _____. 2010. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : PT Revika Aditama.
- Moeheriono. 2009. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Penerbit : Ghalia. Bogor Indonesia.
- Palan (2007). *Competency management: Teknis Mengimplementasikan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi Untuk Meningkatkan Daya Saing Organisasi*. PPM. Salemba Empat, Jakarta.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teorike Praktek*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku organisasi*, PT Indeks, Kelompok Gremedia. Jakarta.
- _____. (2007). *Organizational Behavior (Twelfth Edition)*. New Jersey : Pearson Education Inc.
- Sedamayanti. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT Refika. Aditama Bandung.
- _____. 2009. *Pengembangan Kepribaian Pegawai*. Bandung: Mandar Maju.
- Simanjuntak, (2011). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.
- Sugiono, (2012). *Metode Penelitian Bisnis, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung Alfabeta.
- Sujana, Edy. 2012. Pengaruh kompetensi, Motivasi, Kesesuaian Perandan Komitmen Organisasi Terhadap Auditor Internal Inspektorrat Pemerintahan Kabupaten. *Jurnal Imiah Akuntansi dan Humanika*. Volume 2. No 1. Hal 1-27.

Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Kencana Prenada Media Group.

_____. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Cetakan Kedua Prenada Media Group. Jakarta.

Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Penerbit: Salemba Empat.

Dari Jurnal :

Siti Utari 2014, Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (*Studi Pada Karyawan CV Buana Mas Jaya Surabaya*) Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen Vol. 3 No. 10 (2014)

Aldo Herlambang Gardjito 2014, Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (*Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalas Surabaya*). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 13 No. 1 Agustus 2014.

Putu Ari Saputra 2016, Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, *e-journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Volume 4 tahun 2016*.