

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI
PEMERINTAHAN (Study kasus pada Dinas Pemberdayaan perempuan, Perlindungan
Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Way Kanan)**

M. Nasir TH

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Trisna Negara
Belitang Ogan Komering Ulu Timur
Email : darmanah@gmail.com

Abstract: *This study aims to explain the factors that affect employee performance. This research using a quantitative method where the explanation is objective by explaining the existing approach. This study used 21 research respondents. There are three variables, that is: 2 (two) independent variables and 1 (one) dependent variable where technical competence and environmental influences as independent variables and employee performance as dependent variable. The result of this study showed that: (1) There is an influence of technical competence on employee performance, with a level of influence (R-square) of 17,6%, (2) there is an influence of environmental influences on employee performance, with an influence level of 30,7 %, and (3) there is an influence between technical competence and environmental influences on employee performance, with an influence level of 37,4 %.*

Keyword: *Technical Competence, Environmental Influences, Employee Performance*

Abstrak: *Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Menggunakan metode kuantitatif dimana penjelasannya bersifat objektif dengan menjelaskan pendekatan yang ada. Penelitian ini menggunakan 21 responden penelitian. Ada tiga variabel dalam penelitian ini, yaitu: 2 (dua) Variabel bebas dan 1 (satu) variabel terikat dimana Kompetensi Teknis dan Lingkungan kerja sebagai variabel bebas dan Kinerja Pegawai sebagai variabel terikat. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) terdapat pengaruh Kompetensi Teknis terhadap Kinerja Pegawai, dengan tingkat pengaruh (R-square) sebesar 17,6 %. (2) Terdapat pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai, dengan tingkat pengaruh sebesar 30,7 %, dan (3) Terdapat pengaruh antara Kompetensi Teknis dan Lingkungan kerja dengan Kinerja Pegawai, dengan tingkat pengaruh sebesar 37,4 %.*

Kata Kunci: *Kompetensi Teknis, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai*

1. PENDAHULUAN

Tujuan organisasi sangat tergantung dari sumber daya manusianya. Organisasi untuk dapat berkembang dituntut untuk memiliki Sumber Daya manusia (SDM) memiliki kualitas agar tujuan organisasi dapat dicapai. Kualitas SDM tersebut tercermin dari kompetensi yang dimiliki oleh masing-masing individu dalam organisasi.

Sesuai dengan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 8 Tahun 2013 tentang Pedoman Perumusan Standar Kompetensi Teknis Pegawai Negeri Sipil menjelaskan bahwa kompetensi teknis adalah kemampuan kerja setiap PNS yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang mutlak diperlukan dalam melaksanakan tugas pokoknya. Pegawai dituntut memiliki kompetensi sehingga dapat beradaptasi dan bersaing pada era digital saat ini serta diharapkan pelayanan kepada masyarakat dapat berjalan dengan baik.

Hal tersebut dipertegas dalam Undang - Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara pasal 69 ayat (1) bahwa pengembangan karier PNS dilakukan berdasarkan kualifikasi, kompetensi, penilaian kinerja dan kebutuhan instansi pemerintah. Kompetensi yang dimaksud, meliputi: Kompetensi teknis yang diukur dari tingkat dan spesialisasi pendidikan, pelatihan teknis fungsional, dan pengalaman bekerja secara teknis.

Setiap jenjang manajerial harus mempunyai ketiga keterampilan Keterampilan konseptual (*conceptional skill*), Keterampilan berhubungan dengan orang lain (*humanity skill*) dan Keterampilan teknis (*technical skill*). Dimana pada setiap tingkatan memerlukan porsi

keterampilan yang berbeda, semakin tinggi jabatan atau tingkatan manajer diperlukan keterampilan konseptual yang semakin banyak dan semakin rendah jabatan manajer maka diperlukan semakin banyak keterampilan teknisnya. Sehingga setiap karyawan diharuskan untuk menguasai keterampilan dalam melaksanakan pekerjaannya minimal keterampilan teknis.

Karyawan yang memenuhi kriteria kompetensi yang dibutuhkan dan dipersyaratkan untuk ke jenjang yang lebih tinggi akan dipromosikan oleh organisasi. Karena kompetensi merupakan suatu keterampilan dan kemampuan individu dalam mengembangkan dan menggunakan potensi-potensi dirinya dalam merespon secara efektif terhadap perubahan lingkungan organisasi atau tuntutan dari pekerjaan yang menggambarkan satu kinerja.

Banyak masalah yang muncul berkaitan dengan kinerja pegawai negeri sipil, mendorong pemerintah menerbitkan Peraturan Pemerintah No 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil yang telah digantikan dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara No 3 Tahun 2021 tentang Penyusunan Sasaran Kinerja Pegawai dan Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil Tahun 2021, mewajibkan setiap Pegawai Negeri Sipil menyusun Sasaran Kerja Pegawai (SKP). Untuk itu organisasi pemerintah akan mampu bertahan dalam lingkungan persaingan yang kompetitif apabila didukung oleh pegawai-pegawai yang berkompoten.

Hal tersebut menunjukkan bahwa konsep kinerja yang berkaitan dengan kompetensi menjadi hal yang penting dan menarik untuk dikaji. Menurut Revita (2015) Kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan, dengan demikian pegawai akan terpacu untuk memberikan kemampuan yang dimiliki demi tercapainya tujuan organisasi.

Selain dituntut untuk memiliki kompetensi dalam menjalankan roda pemerintahan, untuk meningkatkan kinerjanya Aparatur Negeri Sipil juga membutuhkan lingkungan kerja yang baik terutama pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, yang mempunyai fungsi melaksanakan urusan pemerintahan daerah di bidang Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, dimana Lingkungan kerja yang kondusif akan meningkatkan produktifitas kinerja karyawan, sehingga pegawai akan termotivasi untuk bekerja. Hal ini sesuai dengan pendapat Umar (2004) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan, karena meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan maka kepentingan pribadi para anggota organisasi tersebut akan terpelihara pula.

Pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Way Kanan memiliki beberapa kendala, seperti kompetensi teknis pegawai rendah. Hal tersebut terlihat dari adanya pegawai yang kurang memahami tupoksi pekerjaannya karena terjadinya rolling pejabat dan kurangnya pelatihan serta bimbingan teknis yang berkaitan dengan pekerjaan.

Lingkungan kerja yang rendah mempengaruhi kinerja para pegawai, dikarenakan sarana dan prasarana pendukung kerja seperti komputer jumlahnya tidak memadai dan masing-masing bidang hanya memiliki satu laptop yang dipegang oleh kepala bidang sehingga waktu penyelesaian pekerjaan menjadi tertunda dan tidak adanya air conditioner (AC) pada setiap ruangan kasi dan staf sehingga menyebabkan kurang nyamannya pegawai dalam bekerja.

Masalah lain adalah adanya pegawai yang memiliki kinerja rendah, hal ini terlihat dari adanya pegawai kurang bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan. Masalah-masalah yang timbul akan mempengaruhi pencapaian kinerja pegawai.

Aspek penting untuk mengetahui berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan dilihat dari kinerja dalam organisasi itu sendiri, dengan demikian isu tentang kompetensi teknis dan lingkungan kerja menjadi hal yang penting dan menarik dalam upaya pengelolaan sumber daya manusia (SDM).

2. KAJIAN PUSTAKA

Kompetensi Teknis

Kompetensi menurut Wibowo (2010) adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi menunjukkan

keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu dan diaplikasikan guna meningkatkan manfaat yang disepakati.

Selain itu, kompetensi mencakup pengetahuan dan keterampilan yang memungkinkan seorang individu untuk melakukan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional kerja. Kompetensi menggambarkan apa yang orang lakukan ditempat kerja pada berbagai tingkatan dan memperinci standar di setiap tingkatan, mengidentifikasi karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan seorang yang memungkinkan menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif dalam mencapai standar kualitas profesional dalam bekerja.

Hutapea dan Thoha (2008) menyatakan ada 2 jenis definisi kompetensi yang berkembang yaitu:

- a. Kompetensi yang didefinisikan sebagai gambaran tentang apa yang harus diketahui atau dilakukan agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik, Pengertian kompetensi jenis ini dikenal dengan nama Kompetensi Teknis atau Fungsional (*Technical/ Functional Competency*) atau dapat juga disebut dengan istilah *Hard Skills/Hard Competency* (kompetensi keras). Kompetensi jenis ini bermula dan berkembang di Inggris dan banyak digunakan di Negara-negara Eropa dan di Negara-negara Commonwealth. Kompetensi teknis adalah pada pekerjaan, yaitu untuk menggambarkan tanggung jawab, tantangan, dan sasaran kerja yang harus dilakukan atau dicapai oleh karyawan agar karyawan tersebut dapat berprestasi dengan baik.
- b. Kompetensi yang menggambarkan bagaimana seseorang diharapkan berperilaku agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Pengertian kompetensi jenis ini dikenal dengan nama Kompetensi Perilaku (*Behavioural Competencies*) atau dapat juga disebut dengan istilah Kompetensi Lunak (*Softskills/ Soft competency*). Perlu diketahui di sini bahwa perilaku merupakan suatu tindakan (*action*) sehingga kompetensi perilaku akan teridentifikasi apabila seseorang mempraktekannya dalam melakukan pekerjaan.

Menurut Davis Robotham yang dikutip oleh Ratu Megalia (2011), bahwa “kompetensi dapat dibedakan menjadi empat macam, yakni: (1) *Technical competence*, (2) *Managerial competence*, (3) *Interpersonal competence* atau *Social/Communication competence*, dan (4) *Intellectual competence*”.

Undang - Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara menjelaskan tentang kompetensi dibagi menjadi:

- a. *Technical Competence* atau kompetensi teknis yaitu kompetensi mengenai bidang tertentu yang menjadi tugas pokok dan harus dilaksanakan masing-masing aparatur.
- b. *Managerial Competence* atau kompetensi manajerial yaitu kompetensi yang berhubungan dengan kemampuan manajerial yang dibutuhkan dalam menangani tugas organisasi.
- c. *Interpersonal Competence* atau *Social/Communication Competence* atau kompetensi sosial, yaitu kemampuan dalam melakukan komunikasi yang dibutuhkan suatu organisasi dalam pelaksanaan tugas.
- d. *Intellectual Competence* atau kompetensi intelektual, yaitu kemampuan berfikir strategis untuk masa yang akan datang, seperti merumuskan visi, misi, strategi untuk mencapai tujuan organisasi sebagai bagian dari pembangunan nasional.

Dalam Undang - Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara pasal 69 ayat (1) dijelaskan bahwa pengembangan karier PNS dilakukan berdasarkan kualifikasi, kompetensi, penilaian kinerja dan kebutuhan instansi pemerintah. Kompetensi yang dimaksud pada ayat (1) meliputi:

- a. Kompetensi teknis yang diukur dari tingkat dan spesialisasi pendidikan, pelatihan teknis fungsional, dan pengalaman bekerja secara teknis;
- b. Kompetensi manajerial yang diukur dari tingkat pendidikan, pelatihan struktural atau manajemen, dan pengalaman kepemimpinan; dan
- c. Kompetensi sosial kultural yang diukur dari pengalaman kerja berkaitan dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku, dan budaya sehingga memiliki wawasan kebangsaan.
- d. Pengetahuan Kerja adalah pengetahuan yang dimiliki PNS berupa fakta, informasi, keahlian yang diperoleh seseorang melalui pendidikan dan pelatihan

Lingkungan Kerja

Secara garis besar, Sedarmayanti (2001) menjelaskan bahwa jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu:

a) Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat dipengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam 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 disebutkan lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain. Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap pegawai, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya maupun mengenai fisiknya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

b) Lingkungan kerja non fisik

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

Menurut Nitisemito (2001), setiap lembaga/ organisasi hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama diperusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri.

Sentoso (2001) mengutip pernyataan Prof. Myon Woo Lee bahwa pihak manajemen perusahaan hendaknya membangun suatu iklim dan suasana kerja yang bisa membangkitkan rasa kekeluargaan untuk mencapai tujuan bersama. Pihak manajemen perusahaan juga hendaknya mampu mendorong inisiatif dan kreativitas. Kondisi seperti inilah yang selanjutnya menciptakan antusiasme untuk bersatu dalam organisasi perusahaan untuk mencapai tujuan.

Jika manusia bekerja dalam lingkungan yang mendukung, mereka akan dapat mencapai hasil yang terbaik. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik apabila memungkinkan manusia untuk melakukan aktivitasnya tanpa mengganggu kesehatan, keselamatan dan kenyamanannya. Inkonsistensi dalam lingkungan kerja dapat menyebabkan masalah jangka panjang. Kondisi lingkungan dapat menuntut lebih banyak tenaga dan waktu, yang dapat mempersulit terciptanya sistem kerja yang efisien.

Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja. Menurut Sedarmayanti (2001), faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan pegawai 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. Getaran mekanis di tempat kerja
7. Bau tidak sedap di tempat kerja
8. Tata warna di tempat kerja
9. Dekorasi di tempat kerja
10. Musik di tempat kerja
11. Keamanan di tempat kerja

Indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2001) adalah sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja fisik
2. Lingkungan kerja non fisik

Kinerja Pegawai

Setiap individu yang bekerja dalam organisasi yang berorientasi pada visi, misi, tujuan, sasaran dan program tertentu. Organisasi harus memiliki pemahaman yang jelas tentang apa yang diharapkan pelanggan atau klien selama periode waktu tertentu, dan setiap karyawan harus menyadari tujuan atau target mereka sendiri untuk periode waktu tersebut.

Menurut Mangkunegara (2001) kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Soeprihantono (1988) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standard, target/ sasaran/ kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah kemampuan kerja seorang pegawai yang dapat dibuktikan dari hasil kerja sehari-hari yang dapat memberikan nilai lebih bagi kemajuan unit kerja atau organisasinya.

Setiap pegawai diharapkan memiliki kinerja (prestasi kerja) yang memuaskan sehingga sinergi dari prestasi-prestasi pegawai akan dapat meningkatkan dan mengembangkan eksistensi organisasi di tengah-tengah masyarakat. Adapun manajemen kinerja pada dasarnya berkaitan dengan usaha, kegiatan atau program yang diprakarsai dan dilaksanakan oleh pimpinan organisasi untuk merencanakan, mengarahkan dan mengendalikan prestasi pegawai (Ruky, 2004).

Penilaian Kinerja

Manajemen kinerja adalah proses sistematis yang membantu organisasi meningkatkan kinerja karyawan. Tujuan manajemen adalah untuk membantu karyawan melakukan yang terbaik. Hal ini dilakukan melalui pembinaan kinerja. Karena program ini mencakup kata *management*, maka semua kegiatan yang terjadi selama proses manajemen harus dimulai dengan menetapkan tujuan dan sasaran, diikuti dengan perencanaan, pengorganisasian, penggerak/pengarahan, dan terakhir evaluasi.

Mangkunegara (2004), pada prinsipnya merupakan cara pengukuran kontribusi-kontribusi dari individu dalam instansi yang dilakukan terhadap organisasi. Nilai penting dari penilaian kinerja adalah menyangkut penentuan tingkat kontribusi individu atau kinerja yang diekspresikan dalam penyelesaian tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Menurut Mathis dan Jackson (2002), penilaian kinerja adalah proses evaluasi seberapa baik pegawai mengerjakan pekerjaan ketika dibandingkan dengan para pegawai. Sedangkan menurut Siagian (2005), penilaian kinerja adalah suatu proses penilaian prestasi kerja pegawai yang dilakukan pimpinan organisasi secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepada seorang pegawai. Sistem penilaian prestasi kerja adalah suatu pendekatan untuk menilai prestasi kerja pegawai yang mempertimbangkan berbagai factor, antara lain kemampuan seseorang serta kelemahan dan kekurangan. Tujuan penilaian kinerja antara lain bahwa:

- a. Penilaian yang dilakukan pada serangkaian tolak ukur tertentu yang realistis, berkaitan langsung dengan tugas seseorang serta kriteria yang ditetapkan dan diterapkan secara objektif.
- b. Hasil penilaian harus disampaikan kepada pegawai yang dinilai dengan tiga maksud, yaitu:
 - 1) Dalam hal penilaian tersebut positif, menjadi dorongan kuat bagi pegawai yang bersangkutan untuk lebih berprestasi lagi dimasa yang akan datang, sehingga kesempatan meniti karir lebih terbuka baginya;
 - 2) Dalam hal penilaian tersebut negatif, pegawai yang bersangkutan mengetahui kelemahannya dan dengan demikian dapat mengambil berbagai langkah yang diperlukan untuk mengatasi kelemahan tersebut.
 - 3) Jika seorang merasa mendapat penilaian yang tidak objektif, kepada pegawai yang bersangkutan diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatannya sehingga pada akhirnya dapat memahami dan menerima hasil penerimaan yang diperolehnya.
- c. Hasil penilaian yang dilakukan secara berkala terdokumentasi dengan rapi dalam arsip kepegawaian, sehingga tidak ada informasi yang hilang, baik yang sifatnya menguntungkan maupun merugikan pegawai.

- d. Hasil penilaian prestasi kerja setiap orang menjadi bahan yang selalu turut dipertimbangkan dalam setiap keputusan yang diambil mengenai mutasi pegawai, baik dalam arti promosi, alih tugas, alih wilayah, maupun dalam pemberhentian tidak atas permintaan sendiri.

Dalam kerangka organisasi terdapat hubungan antara kinerja perorangan (*individual Performance*) dengan kinerja organisasi (*Organization Performance*). Suatu organisasi pemerintah maupun swasta besar maupun kecil dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan harus melalui kegiatan-kegiatan yang digerakkan oleh orang atau sekelompok orang yang aktif berperan sebagai pelaku, dengan kata lain tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan karena adanya upaya yang dilakukan oleh orang dalam organisasi tersebut. Kinerja organisasi akan sangat ditentukan oleh unsur pegawainya karena itu dalam mengukur kinerja suatu organisasi sebaiknya diukur dalam tampilan kerja dari pegawainya.

Menurut Suprihanto (1996), aspek-aspek penilaian kinerja yang dapat diterapkan adalah pencapaian prestasi kerja, kuantitas dan kualitas pekerjaan, kesediaan untuk bekerja sama, tanggung jawab dan sistem kerja.

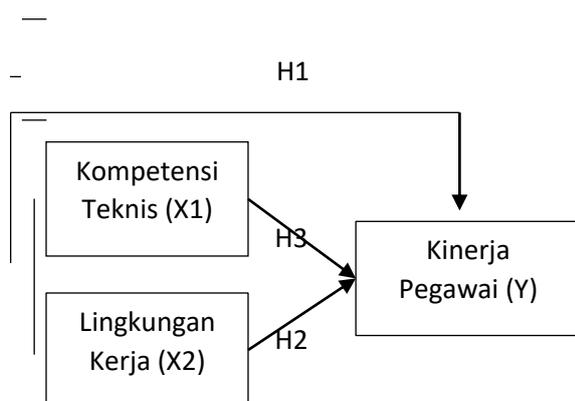
Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa ahli diatas, dapat dijelaskan bahwa kinerja pegawai erat kaitannya dengan hasil pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi, hasil pekerjaan tersebut menyangkut kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh kemampuan dan keahlian bekerja serta motivasi kerjanya. Mangkunegara (2005) mengemukakan aspek-aspek standar pekerjaan yang dapat mendukung pencapaian kinerja sumber daya manusia adalah: mutu atau kualitas kerja, kejujuran, inisiatif, kehadiran, sikap kerjasama, keandalan, pengetahuan, tanggung jawab dan pemanfaatan waktu kerja.

Indikator dasar dalam pengukuran kinerja pegawai yang digunakan penulis dalam penelitian ini sebagai berikut (Mangkunegara 2005):

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Tanggung jawab

Kerangka Konseptual

Berdasarkan uraian kerangka teoritis di atas, keterkaitan variabel kompetensi teknis dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dapat digambarkan sebagai berikut:



Hipotesis

Sugiono (2008) menyatakan bahwa Hipotesis merupakan jawaban sementara. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Ada pengaruh Kompetensi teknis kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Way Kanan.
2. Ada pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Way Kanan.
3. Ada pengaruh Kompetensi teknis dan Lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Way Kanan.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan menggunakan metode kuantitatif dimana penjelasannya bersifat objektif dengan menjelaskan pendekatan yang ada untuk mengetahui hubungan setiap variabel.

Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Variabel Bebas (*Independent*)
Menurut Sugiyono (2008) variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat. Dalam penelitian ini variabel bebasnya adalah Kompetensi Teknis (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2).
- 2) Variabel Terikat (*Dependent*)
Menurut Sugiyono (2008) variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel terikatnya adalah kinerja Pegawai (Y).

Komptensi Teknis (X_1)

Kompetensi Teknis adalah kompetensi yang mengacu pada kemampuan untuk menangani tugas-tugas dalam bidang keahlian tertentu. Indikator yang diukur adalah:

1. Tingkat Pendidikan
2. Pelatihan teknis
3. Pengalaman kerja

Lingkungan Kerja (X_2)

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Indikator yang diukur adalah:

1. Lingkungan kerja fisik
2. Lingkungan kerja non fisik

Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja pegawai adalah prestasi atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia pada periode waktu tertentu dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikator yang diukur adalah:

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Tanggung jawab

Populasi dan Sampel

Sugiono (2008) menjelaskan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Way Kanan yang berjumlah 22 orang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Sedangkan sampel menurut Arikunto (2006), sampel adalah sebagian atau sebagai wakil populasi yang akan diteliti. Dan menyatakan apabila populasi ≤ 100 maka diambil semuanya sebagai sampel, akan tetapi apabila populasi ≥ 100 maka dapat diambil 10-15 % atau 20-25 %, dengan demikian sampel sejumlah 21 pegawai.

Sumber Data

Data merupakan segala fakta dan angka yang dapat dijadikan bahan untuk menyusun suatu informasi, sedangkan informasi adalah hasil pengolahan data yang dipakai untuk suatu keperluan, Arikunto (2002). Dalam penelitian ini data yang digunakan ialah:

1. Data Primer

Menurut Hasan (2002) data primer ialah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung dilapangan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan yang memerlukannya. Data primer di dapat dari sumber informan yaitu individu atau perseorangan seperti hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian dari sumber-sumber yang telah ada (Hasan, 2002).

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Penelitian Lapangan (*Field Research*).

Diperlukan penelitian lapangan untuk memperoleh data primer secara langsung dari perusahaan atau lembaga. Adapun langkah-langkah dalam pengelompokan data primer menurut Sugiyono (2008) adalah:

a. Observasi

Teknik pengumpulan data dengan observasi digunakan bila, penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar.

b. Wawancara (*Interview*)

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti.

c. Angket (*Quisioner*)

Dalam hal ini peneliti memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden

Uji Validitas

Validitas adalah ketepatan (*appropriateness*), kebermaknaan (*meaningfull*) dan kemanfaatan (*usefulness*) dari sebuah kesimpulan yang didapatkan dari interpretasi skor tes (Kusaeri, 2012).

Menurut Umar (2005), validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang ingin diukur. Jenis uji validitas yang digunakan yaitu validitas konstruk di mana peneliti mencari definisi - definisi yang dikemukakan para ahli yang tertulis dalam literatur. Metode pengujian validitas instrument penelitian yang digunakan adalah korelasi *product moment* dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan :

r = Keeratan hubungan (korelasi)

x = Jumlah skor pertanyaan

y = Jumlah skor total pertanyaan

n = Jumlah sampel yang akan diuji

Proses perhitungan akan dilakukan dengan menggunakan program SPSS 16.0 dengan ketentuan bahwa jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan signifikansi 5% maka item (butir soal) adalah valid, sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ dan signifikansi 5% maka item (butir soal) tidak valid.

Uji Reabilitas

Uji Reliabilitas adalah suatu instrumen yang cukup dapat dipercaya untuk dapat digunakan sebagai pengumpul data karena instrument tersebut sudah baik (Arikunto, 2006). Sedangkan menurut Azwar (2011) Reliabilitas berasal dari kata *reliability* yang berarti sejauh mana hasil suatu pengukuran memiliki keterpercayaan, keterandalan, kejelasan, konsistensi, kestabilan yang dapat dipercaya. Hasil ukur dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama.

Kriteria besarnya koefisien reliabilitas menurut Arikunto (2006) adalah sebagai berikut:

Tabel 5. Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

Besarnya r	Interpretasi
0.80 < r ≤ 1.00	Reliabilitas sangat kuat/tinggi
0.60 < r ≤ 0.80	Reliabilitas kuat/tinggi
0.40 < r ≤ 0.60	Reliabilitas cukup
0.20 < r ≤ 0.40	Reliabilitas rendah
0.00 < r ≤ 0.20	Reliabilitas sangat rendah

Menurut Uyanto (2006) suatu instrumen pengukuran dikatakan reliabel bila memberikan hasil *score* yang konsisten pada setiap pengukuran. Suatu pengukuran mungkin reliabel tapi tidak valid, tetapi suatu pengukuran tidak bisa dikatakan valid bila tidak reliabel. Uji reliabilitas menggunakan rumus korelasi Alpha Cronbach:

$$\alpha_{Cronbach} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_p^2} \right)$$

Keterangan:

k = menunjukkan jumlah butir dalam skala pengukuran

= Menunjukkan ragam (*variance*) dari butir ke- i

= Menunjukkan ragam (*variance*) dari skor total

S_i^2 (Uyanto, 2006)

S_p^2 Instrumen dapat dikatakan reliabel bila memiliki koefisien kehandalan reliabilitas sebesar 0,6 atau lebih (Uyanto, 2006). Penghitungan instrumen penelitian (*validitas* dan *reliabilitas*) akan menggunakan program statistika *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) versi 16.0

Analisis Kuantitatif

Metode analisis data adalah suatu metode atau cara untuk mengolah sebuah data menjadi informasi sehingga karakteristik data tersebut menjadi mudah untuk dipahami dan juga bermanfaat untuk menemukan solusi permasalahan. Menurut Sugiyono (2008), analisis data diartikan sebagai kegiatan yang dilakukan untuk merubah data hasil dari sebuah penelitian menjadi informasi yang nantinya bisa dipergunakan untuk mengambil sebuah kesimpulan.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis data kuantitatif, karena data yang ada berwujud angka-angka yang digunakan untuk mengetahui apakah hipotesis diterima atau ditolak. Analisis kuantitatif yang dilakukan berdasarkan data primer yang diperoleh dari penyebaran angket (*quisioner*) kepada sampel dan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas (*independent variabel*) terhadap variabel terikat (*dependent variabel*).

Rumus yang digunakan untuk mengukur sejauh mana pengaruh kompetensi teknis dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai adalah persamaan regresi linear sederhana dan regresi linear berganda. Persamaan umum Regresi Linear Sederhana untuk adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

b_1 = Koefisien regresi X_1

b_2 = Koefisien regresi X_2

X_1 = Kompetensi teknis

X_2 = Lingkungan kerja

e = Faktor kesalahan

Uji Parsial (Uji t)

Uji t bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas atau variabel *independent* (X) secara parsial (sendiri-sendiri) berpengaruh terhadap variabel terikat atau variabel *dependent* (Y). Untuk menguji secara hipotesis secara parsial digunakan Uji t dengan rumus :

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

Keterangan :

- t_{hitung} = Nilai t
r = Koefisien Korelasi
n = Jumlah respondens
(Sugiyono, 2008)

Acuan yang dapat digunakan dalam pengambilan keputusan adalah pertama menggunakan nilai signifikansi (sig) dan kedua membandingkan antara nilai t hitung dengan nilai t tabel.

1. Berdasarkan nilai signifikansi (sig)
 - a) Jika nilai signifikansi (sig) < probabilitas 0.05 maka ada pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) atau hipotesis diterima
 - b) Jika nilai signifikansi (sig) > probabilitas 0.05 maka tidak ada pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) atau hipotesis ditolak
2. Berdasarkan perbandingan nilai t hitung dengan t tabel
 - a) Jika nilai t hitung > t tabel maka ada pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) atau hipotesis diterima
 - b) Jika nilai t hitung < t tabel maka tidak ada pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) atau hipotesis ditolak

Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel bebas atau variabel *independent* (X) secara bersama-sama terhadap variabel terikat atau variabel *dependent* (Y) dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

Keterangan: $F_{hitung} = \frac{R^2 / k}{(1-R^2) / (n-k-1)}$
R = Koefisien korelasi ganda
k = Jumlah variabel independen
n = Jumlah anggota sampel
(Sugiyono, 2012: 219).

Cara yang digunakan sebagai acuan untuk melakukan uji F, yaitu menggunakan nilai signifikansi (sig) atau nilai probabilitas hasil output Analysis Of Variance (ANOVA) dan kedua membandingkan antara nilai F hitung dengan nilai F tabel.

- a) Nilai signifikansi (sig) tersebut, dapat dikategorikan :
 - 1) Jika nilai signifikansi (sig) < probabilitas 5% maka hipotesis diterima, artinya kompetensi teknis (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y).
 - 2) Jika nilai signifikansi (sig) > probabilitas 5% maka hipotesis ditolak, artinya kompetensi teknis atau X_1 dan lingkungan kerja atau X_2 secara simultan atau secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pegawai atau Y.
- b) Berdasarkan perbandingan nilai F hitung dengan F tabel
 - 1) Jika nilai F hitung > F tabel maka hipotesis diterima, artinya artinya kompetensi teknis (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara simultan atau secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y).
 - 2) Jika nilai F hitung < F tabel maka hipotesis ditolak, artinya kompetensi teknis (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden

Responden dalam penelitian ini berjumlah 21 (dua puluh satu) responden .

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk menguji tingkat validitas dan reliabilitas pernyataan-pernyataan yang diajukan dalam penelitian Uji validitas dilakukan dengan menggunakan kolerasi *product moment*. Uji validitas ini dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 16.0. Kriteria pengujian untuk uji validitas

Bila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrument valid

Bila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrument tidak valid

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi Teknis (X_1)

No. Item	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Kondisi	Keterangan
1	0,405	0,433	$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
2	0,572	0,433	$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
3	0,455	0,433	$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
4	0,411	0,433	$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
5	0,442	0,433	$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
6	0,441	0,433	$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
7	0,773	0,433	$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
8	0,435	0,433	$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
9	0,783	0,433	$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
10	0,387	0,433	$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID

Sumber : Data diolah Tahun 2021

Dapat dilihat dari hasil pengujian validitas pada tabel di atas bahwa 10 butir pernyataan dari variabel Kompetensi Teknis (X_1) pada $n = 21$ dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,783 pada pernyataan 9 yaitu Saya memiliki pengalaman kerja secara teknis yang baik, sedangkan nilai r_{hitung} terendah yaitu 0,387 terdapat pada pernyataan 10 yaitu Pengalaman kerja yang Saya miliki membantu pekerjaan saya pada instansi tempat bekerja saya sekarang ini. Dengan demikian seluruh item pernyataan Disiplin (X_1) dinyatakan valid.

Tabel 7. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X_2)

No. Item	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Kondisi	Keterangan
1	0,690	0,433	$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
2	0,593	0,433	$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
3	0,637	0,433	$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
4	0,733	0,433	$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
5	0,206	0,433	$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
6	0,398	0,433	$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
7	0,649	0,433	$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
8	0,707	0,433	$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
9	0,676	0,433	$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
10	0,550	0,433	$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID

Sumber : Data diolah tahun 2021

Dari hasil pengujian validitas pada tabel di atas dapat dilihat bahwa 10 butir pernyataan dari variabel Lingkungan kerja (X_2) pada $n = 21$ dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,733 pada pernyataan 4 yaitu Ruang kerja saya jauh dari suara bising. Sedangkan untuk nilai r_{hitung} terendah 0,206 pada pernyataan 5 yaitu Keamanan di Tempat kerja saya terjaga. Dengan demikian seluruh item pernyataan Lingkungan Kerja (X_2) dinyatakan valid.

Tabel 8. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No. Item	Nilai r _{hitung}	Nilai r _{tabel}	Kondisi	Keterangan
1	0,392	0,433	$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
2	0,455	0,433	$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
3	0,461	0,433	$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
4	0,622	0,433	$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
5	0,395	0,433	$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
6	0,419	0,433	$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
7	0,716	0,433	$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
8	0,849	0,433	$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
9	0,622	0,433	$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
10	0,511	0,433	$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID

Sumber : Data diolah tahun 2021

Dari hasil pengujian validitas pada tabel di atas dapat dilihat bahwa 10 butir pernyataan dari variabel Kinerja (Y) pada $n = 21$ dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,849 pada pernyataan 8 yaitu Tanggung Jawab yang diberikan sudah sesuai dengan kompetensi pegawai. Sedangkan untuk nilai r_{hitung} terendah 0,392 pernyataan 1 yaitu Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan. Dengan demikian seluruh item pernyataan Kinerja (Y) dinyatakan valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 16.0 diperoleh hasil pengujian reliabilitas kuesioner digunakan dengan menggunakan *Alpha Cronbach*. Hasil uji reliabilitas dikonsultasikan dengan daftar nilai alpha indeks korelasi.

Tabel 9. Daftar Interpretasi Nilai r

Koefisiensi	Keterangan
0,8000 – 1.0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,1999	Sangat Rendah

Sumber : Sugiyono (2009)

Pada tabel 10 ketentuan reliabel diatas maka dapat dilihat hasil pengujian sebagai berikut

:

Tabel 10. Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Alpa Cronbach	Nilai Alpa Cronbach	Keterangan
Kompetensi Teknis (X_1)	0,60	0,716	Tinggi
Lingkungan Kerja (X_2)	0,60	0,745	Tinggi
Kinerja (Y)	0,60	0,689	Tinggi

Sumber : Data diolah tahun 2021

Berdasarkan tabel diatas pada uji reliabilitas yang diperoleh pada Kompetensi teknis (X_1) sebesar 0,716 dengan reliabilitas Tinggi, pada Lingkungan Kerja (X_2) diperoleh nilai sebesar 0,745 reliabilitas Tinggi, dan pada Kinerja (Y) diperoleh nilai sebesar 0,689 reliabilitas Tinggi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel telah memenuhi syarat reliabilitas instrumen karena nilai alpha cronbach lebih besar dari (0,06). Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua data reliabel.

Pengujian Analisis Regresi Linier Berganda

Pada Tabel 11 penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel sebagai indikatornya yaitu Kompetensi Teknis (X_1), Lingkungan kerja (X_2) dan Kinerja (Y). Pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 16, berikut merupakan hasil pengujian regresi linier berganda :

Tabel 11. Hasil Uji Persamaan Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	21.013	5.954		3.530	.002
TOTALX1	.187	.135	.272	1.388	.182
TOTALX2	.310	.130	.469	2.390	.028

a. Dependent Variable: TOTALLY Y

Sumber : Data diolah Tahun 2021

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa :

1. Terlihat bahwa konstanta sebesar 21,013
2. Koefisien regresi untuk $X_1 = 0,187$ menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan X_1 (Kompetensi Teknis) maka akan meningkatkan Kinerja sebesar 0,187.
3. Koefisien regresi untuk $X_2 = 0,310$ menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan X_2 (Lingkungan Kerja) maka akan meningkatkan Kinerja sebesar 0,310.

Tabel 12. Hasil Uji Korelasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.612 ^a	.374	.305	2.336

a. Predictors: (Constant), TOTALX2, TOTALX1

Sumber : Data diolah Tahun 2021

Berdasarkan Tabel 12 diperoleh nilai koefisien korelasi (R) yang menunjukkan antar variabel (0,612). Koefisien determinasinya R^2 (R Squares) sebesar 0,374 menunjukkan bahwa Kinerja (Y) dipengaruhi Kompetensi Teknis (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 37,4 % .

Hasil Uji t

Uji t atau uji parsial yaitu suatu uji untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Kriteria pengambilan keputusan :

Bila $\text{sig} < \alpha$ (0,05) maka H_0 ditolak

Bila $\text{sig} > \alpha$ (0,05) maka H_0 diterima

Tabel 13. Koefisien Regresi Kompetensi Teknis (X_1) dan Kinerja (Y)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	29.103	5.471		5.319	.000
TOTALX1	.287	.143	.419	2.011	.059

a. Dependent Variable: TOTALLY

Sumber : Data diolah Tahun 2021

a. Kompetensi Teknis (X_1) terhadap Kinerja (Y)

H_0 : Kompetensi Teknis tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja

H_a : Kompetensi Teknis berpengaruh signifikan terhadap Kinerja

Terlihat bahwa t_{hitung} sebesar 2,011 sedangkan t_{tabel} dengan $df = 19$ (21-2) adalah 1,729. Jadi t_{hitung} (2,011) $>$ t_{tabel} (1,729), dengan demikian H_a diterima. Dengan demikian Kompetensi Teknis berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

Tabel 14. Hasil Uji Koefisien Determinasi Kompetensi Teknis (X_1) dan Kinerja (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.419 ^a	.176	.132	2.610

a. Predictors: (Constant),
TOTALX1

Sumber : Data diolah Tahun 2021

Dari tabel diatas diketahui bahwa R Square sebesar 0,176 artinya sebesar 17,6 % variasi perubahan variabel terikat (Kinerja) mampu dijelaskan oleh variabel bebas (Kompetensi Teknis).

b. Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y)

Tabel 15. Koefisien Regresi Lingkungan Kerja (X_2) dan Kinerja (Y)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	25.969	4.879		5.322	.000
TOTALX2	.366	.126	.554	2.902	.009

a. Dependent Variable: TOTALLY

Sumber : Data diolah tahun 2021

Ho : Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja

Ha : Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja

Terlihat bahwa t_{hitung} sebesar 2.902 sedangkan t_{tabel} dengan $df = (21-2 = 19)$ adalah 1,729. Jadi $t_{hitung} (2.902) > t_{tabel} (1,729)$, dengan demikian didapat kesimpulan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja.

Tabel 16. Koefisien Determinasi Lingkungan Kerja (X_2) dan Kinerja (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.554 ^a	.307	.271	2.392

a. Predictors: (Constant), TOTALX2

Dari tabel diatas diketahui bahwa R Square sebesar 0,307 artinya sebesar 30,7 % variasi perubahan variabel terikat (Kinerja) mampu dijelaskan oleh variabel bebas (Lingkungan Kerja) sedangkan sisanya 69,3 %.

Hasil Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel independent secara bersama-sama terhadap variabel dependent. Pengujian regresi secara bersama-sama dilakukan untuk menguji hipotesis.

Ho : Kompetensi Teknis (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) tidak berpengaruh terhadap Kinerja (Y)

Ha : Kompetensi Teknis (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja (Y)

Kriteria pengujian hipotesis :

- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ ($\alpha = 0,05$) Maka Ho diterima. Artinya Kompetensi Teknis (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y).
- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($\alpha = 0,05$) Maka Ho ditolak. Artinya Kompetensi Teknis (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y).

Tabel 17. Tabel Hasil Analisis Regresi Berganda
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	58.718	2	29.359	5.380	.015 ^a
Residual	98.234	18	5.457		
Total	156.952	20			

a. Predictors: (Constant), TOTALX2, TOTALX1

b. Dependent Variable: TOTALLY

Sumber : Data diolah Tahun 2021

Berdasarkan hasil data tabel di atas terlihat bahwa F_{hitung} 5.380 sedangkan F_{tabel} dengan $df_1 = (k-1) = (3-1 = 2)$ dan $df_2 = (n-k) = 21-2 = 19$ F_{tabel} adalah sebesar 3,522 dimana F_{hitung} 5.380 > F_{tabel} 3,522 dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama Kompetensi Teknis dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

Pembahasan

Uji regresi linier berganda menggunakan *model summary* yang menyatakan uji asumsi ini memiliki pengaruh signifikan dan hasilnya diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,612. Koefisien determinan R^2 (R Square) sebesar 0,374. Menunjukkan bahwa Kinerja (Y) dipengaruhi oleh Kompetensi Teknis (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 37,4 % sedang sisanya 62,6 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hal ini sesuai dengan Sugiyono, 2013:250, bahwa: Bila $r = 0$ atau mendekati 0, maka korelasi antara kedua variabel sangat lemah, sehingga tidak terdapat hubungan antara variabel X terhadap Y sebaliknya bila $r = + 1$ atau mendekati 1, maka korelasi antar kedua variabel dikatakan positif. Pengujian hipotesis merupakan hasil perhitungan regresi linier berganda dan pengujian hipotesis dengan uji t dan uji F sebagai berikut :

Pengaruh Kompetensi Teknis (X_1) terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil pengujian dapat diketahui bahwa ada pengaruh yang signifikan dari Kompetensi Teknis terhadap Kinerja. Hasil ini terlihat bahwa t_{hitung} sebesar 2,011 sedangkan t_{tabel} dengan $df = 19$ (21-2) adalah 1,729. Jadi t_{hitung} (2,011) > t_{tabel} (1,729), berarti H_a diterima. Hal ini sesuai dengan Sugiono, 2013 bahwa apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak sehingga ada pengaruh signifikan antara Disiplin terhadap Kinerja. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh MHD Husni Tarigan (2014) yang menyimpulkan bahwa Kompetensi Teknis berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan pegawai memiliki kemampuan kompetensi teknis sesuai dengan bidang pekerjaannya maka pekerjaan akan selesai tepat waktu dan sesuai standar pekerjaan sehingga kinerja meningkat dan tujuan organisasi tercapai.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y).

Berdasarkan hasil pengujian dapat diketahui bahwa ada pengaruh dari Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y). Hal ini dapat dibuktikan dari t_{hitung} sebesar 2,902 sedangkan t_{tabel} dengan $df = (21-2=19)$ adalah 1,729. Jadi t_{hitung} (2,902 > t_{tabel} (1,729), hasil ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian artinya Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja. Hal ini sesuai dengan pendapat Sedarmayati (2001) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, baik tercukupinya lingkungan kerja fisik yaitu sarana prasarana kantor dan suasana kerja yang kondusif secara otomatis pekerjaan yang menjadi tanggung jawab pegawai dapat diselesaikan dengan baik dan kinerja meningkat sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Pengaruh Kompetensi Teknis (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil pengujian dapat diketahui bahwa ada pengaruh yang signifikan dari Kompetensi Teknis dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja. Hal ini terbukti dengan Tabel 12 diperoleh F_{hitung} adalah 5,380 > F_{tabel} 3,522 atau sig 0,005 < 0,05 hasil ini berarti H_0 ditolak dan

Ha diterima. Sehingga dapat disimpulkan ada pengaruh yang signifikan antara Kompetensi Teknis (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y). Dengan kata lain model X_1 , X_2 berpengaruh secara signifikan terhadap Y . Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013) kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kompetensi Teknis dan Lingkungan Kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai. Melalui kompetensi teknis yang dimiliki, pegawai akan mampu menyelesaikan pekerjaan secara baik dan tepat waktu sehingga kinerja pegawai dapat meningkat dan tujuan organisasi tercapai didukung dengan Lingkungan kerja akan memberikan dorongan untuk lebih semangat dalam melaksanakan pekerjaan karena sarana prasarana pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan tersedia dengan baik. Persamaan regresi antara Kompetensi Teknis dan Lingkungan Kerja dengan kinerja pegawai adalah sebesar $Y = 21,013 + 0,187X_1 + 0,310X_2$. Koefisien regresi $X_2 = 0,310$ lebih besar daripada Koefisien regresi $X_1 = 0,187$, yang artinya Lingkungan Kerja lebih berpengaruh daripada Kompetensi Teknis dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Masing masing variable yaitu Kompetensi Teknis (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2). Besarnya pengaruh Kompetensi Teknis terhadap kinerja adalah sebesar 17,6 %. Sedangkan pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja sebesar 30,7 %.

Terjadi perbedaan jumlah pengaruh secara bersama-sama antara variabel Kompetensi Teknis (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap kinerja (Y) dimana, besarnya pengaruh 37,4 % sedangkan sisanya sebesar 62,6 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel X_1 dan X_2 mempengaruhi variabel Y .

5. KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang telah dilaksanakan, maka disampaikan kesimpulan dan implikasi penelitian ini, adalah :

1. Dari hasil analisis kuantitatif berhasil mendukung hipotesis pertama yaitu Kompetensi Teknis berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, hal ini terbukti dari besarnya koefisien determinasi Kompetensi Teknis terhadap Kinerja adalah 17,6 %. Hasil perhitungan Uji Hipotesis Parsial melalui uji t (*test*) diperoleh nilai $t_{hitung} = 2,011 > t_{tabel} 1,729$. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Kompetensi Teknis terhadap Kinerja Pegawai sebesar 17,6 %.
2. Pengujian selanjutnya menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, hal ini terbukti dari besarnya koefisien determinasi Lingkungan kerja terhadap Kinerja adalah 30,7 %. Hasil perhitungan Uji Hipotesis Parsial melalui uji t (*test*) diperoleh nilai t_{hitung} antara Lingkungan kerja terhadap kinerja sebesar 2,902 dan hasil $t_{hitung} = 2,902 > t_{tabel} 1,729$.
3. Hasil pengujian hipotesis secara simultan antara Kompetensi Teknis dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pegawai dibuktikan dari besarnya koefisien determinasi Kompetensi Teknis dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja adalah 37,4 %, hal ini menyatakan besarnya kontribusi Kompetensi Teknis dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja pegawai yaitu 37,4 % . Hasil perhitungan uji F_{hitung} memperoleh hasil 5,380 dan jauh lebih besar dari nilai $F_{tabel} 3,522$ pada taraf signifikan 5 % dengan $Dk = 19$. Jadi F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($F_{hitung} > F_{tabel}$). Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara Kompetensi Teknis dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai sebesar $f_{hitung} = 5,733 > f_{tabel} 3,522$.

Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian di atas, implikasi dan saran dirumuskan sebagai berikut :

1. Variabel Kompetensi Teknis, yang perlu mendapat perhatian untuk peningkatan Kompetensi Teknis adalah item pernyataan mengenai “Saya memiliki latar belakang pendidikan yang relevan dengan posisi saya bekerja” karena skor yang diperoleh rendah Untuk meningkatkan maka pemimpin harus mengalokasikan dana yang cukup untuk pegawai dapat mengikuti pelatihan teknis sesuai dengan bidang pekerjaannya.
2. Variabel Lingkungan Kerja, yang perlu mendapat perhatian untuk peningkatan Lingkungan Kerja adalah item pernyataan mengenai “Hubungan antar pimpinan dan bawahan baik.

Untuk meningkatkan maka pemimpin perlu mengadakan acara yang mampu mempererat hubungan komunikasi antar pegawai.

3. Variabel Kinerja Pegawai, yang perlu mendapat perhatian untuk peningkatan kinerja pegawai adalah Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan dan seluruh pegawai telah mentaati jam kerja . Untuk meningkatkan maka pemimpin mengatur baik waktu maupun pegawai sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara cepat dan meningkatkan kerja sama antar pegawai dari masing-masing bidang.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad S Ruky. 2004. *Sistem Manajemen Kinerja, Performance Management System. Panduan Praktis untuk Merancang dan Meraih Kinerja Prima*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Alek S. Nitisemito. 2001. *Manajemen Personalia*. Edisi kedua. Indonesia: Ghalia.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2005. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, S. 2011. *Sikap Manusia: Teori dan Pengukurannya*. Edisi 2. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Davis, Keith R. & John W. Newstrom. 1996. *Human Behavior at Work: Organization Behavior*. Edisi 8. Singapura: McGraw Hill Book Company.
- Hasan, M. Iqbal. 2002. *Pokok-Pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*. Bogor: Ghalia.
- Hutapea, P., & Thoha, N. 2008. *Kompetensi Plus. Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- John Suprihanto. 1996. *SDM Berkualitas Mengubah Visi menjadi Realitas, Pendekatan Mikro Praktis Untuk Memperoleh dan Mengembangkan Sumber Daya Manusia Berkualitas dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Kusaeri Suprananto. 2012. *Pengukuran dan Penilaian Pendidikan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Mathis R.L dan Jackson J.H. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Meri Revita. 2015. *Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Sigi*. E-Jurnal Katalogis. Vol 3. No 9.
- Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 8 Tahun 2013 tentang Pedoman Perumusan Standar Kompetensi Teknis Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara No 3 Tahun 2021 tentang Penyusunan Sasaran Kinerja Pegawai dan Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil Tahun 2021.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: C.V Mandar Maju.
- Siagian, S. 2005. *Pengaruh Strategi Pengorganisasian Pembelajaran dan Kemampuan Berpikir Logis Terhadap Hasil Belajar teknik Digital (Studi Eksperimen pada siswa SMK Swasta teladan Medan)*. Disertasi. Jakarta: Universitas Negeri Jakarta.
- Soeprihantono, J. 1988. *Penilaian Pelaksanaan dan Pengembangan Karyawan*. Yogyakarta.

- Sudjana, Nana dan Ibrahim. 2004. *Penelitian dan Penilaian Pendidikan*. Bandung: Sinar Baru Algesindo.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suriyadi, Perwiro Sentoso. 2001. *Ilmu Manajemen SDM*. Bandung: Gramedia.
- Tarigan, Mhd Husni. 2014. *Pengaruh Kompetensi Teknis Perawat Terhadap Kinerja Perawat Dalam Melayani Pasien di RSUD Batubara*. Medan: Universitas Sumatera Selatan.
- Umar, H. 2004. *Riset Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Undang - Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Edisi ketiga. Jakarta: PT. Raja Grafindo Prasada.
- Uyanto, S. 2006. *Pedoman Analisis Data Dengan SPSS*. Yogyakarta: Graha Ilmu.