

Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja, kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Upt Pengelolaan Irigasi Kualuh Barumun

Effect Of Competence, Work Environment And Compensation On Employee Performance At kualuh Barumun Irrigation Management Upt

Rizky Khairy¹, Junita Lubis², Rizki Syahputra³
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Labuhanbatu, Indonesia
Email:

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada UPT pengelolaan irigasi Kualuh Barumun. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 38 pegawai. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif. Hasil penelitian menyatakan bahwa kompetensi, lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai baik secara parsial dan simultan. Dilihat dari nilai koefisien determinasi sebesar 38,8% yang artinya bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh variable kompetensi, lingkungan kerja dan kompensasi, dan sisanya sebesar 62,8% dipengaruhi oleh variable lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : kompetensi, lingkungan kerja, kompensasi, kinerja

PENDAHULUAN

(Ririvega, 2013) Setiap organisasi, baik organisasi publik maupun organisasi perusahaan sangat membutuhkan pegawai yang benar-benar memiliki keterampilan dan keahlian yang sesuai dengan bidang kerja para pegawainya, sehingga nantinya dapat menguasai tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Melihat pentingnya peran sumber daya manusia dalam organisasi, maka tidaklah berlebihan jika dikatakan bahwa pegawai adalah aset paling penting yang berdampak pada kesejahteraan organisasi dibandingkan dengan sumber daya lain. Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam suatu organisasi atau instansi karena sumber daya manusia mempunyai kedudukan yang sentral dalam setiap kegiatan instansi. Dalam melaksanakan program, setiap instansi selalu diarahkan untuk mencapai tujuannya.

Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan dalam diri manusia yang harus dipenuhi. Dengan kata lain, berangkat dari keinginan untuk memenuhi kebutuhan hidup, manusia bekerja dengan menjual tenaga, pikiran dan juga waktu yang dimilikinya kepada organisasi dengan harapan mendapatkan imbalan yang sesuai dengan keinginannya. Pada dasarnya pegawai di instansi pemerintah berbagai negara, mempunyai peran utama sebagai pelaksana peraturan perundang-undangan, menjalankan fungsi manajemen pelayanan publik, pengelola pemerintahan dan aset negara/daerah.

Kompetensi juga merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai. Kompetensi meliputi aspek pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku pegawai. Pengertian kompetensi juga dapat dipadukan dengan soft skill, hard skill, social skill dan

mentality skill. Soft skill menunjukkan kepekaan, intuisi sumber daya manusia. Hard skill mencerminkan pengetahuan dan keterampilan fisik sumber daya manusia. Social skill menunjukkan keterampilan dan hubungan sosial sumber daya manusia dengan manusia disekitarnya. Sedangkan mentality skill menunjukkan mental sumber daya manusia. Peningkatan kompetensi dapat dilakukan melalui program pendidikan dan pelatihan seperti Pra Jabatan, diklat fungsional, diklat teknis dan sebagainya (kursus-kursus). Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa antara pendidikan dan pelatihan berhubungan dengan kompetensi. Kompetensi pegawai antara lain tercermin melalui pengetahuan. Sedangkan pengetahuan di peroleh melalui pendidikan formal.

Menurut (Erik,2016) Selain Kompetensi, Lingkungan kerja berpengaruh dengan kinerja pegawai, Lingkungan Kerja di UPT Pengelolaan Irigasi Kualuh Barumun dapat dikatakan baik apabila hubungan antar karyawan berjalan dengan baik sehingga rekan kerja merasa nyaman di lingkungan kerja. (Juli,2013) menyatakan bahwa Jika lingkungan kerja tidak baik, karyawan merasa tidak nyaman dalam bekerja. Dan jika fasilitas tersebut dilengkapi di area tersebut, karyawan akan merasa aman. Lingkungan kerja bisa dikatakan baik apabila lingkungan kerja nya bersih, sehat, nyaman, dan menyenangkan akan membuat pegawai merasa lebih baik dalam bekerja sehingga dapat membuat pegawai lebih betah berada di ruang kerjanya dan lebih bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sebaliknya, apabila lingkungan kerja kurang baik dan kurang mendukung maka akan membuat pegawai akan merasakan kurang baik, kurang betah dan kurang semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Berdasarkan hasil observasi peneliti lingkungan kerja di UPT Pengelolaan Irigasi Kualuh Barumun Rantauprapat sangat kurang nyaman, karena lingkungan yang berada pada UPT Pengelolaan Irigasi Kualuh Barumun Rantauprapat masih memerlukan banyak pembenahan terutama sisi lokasi toilet umum, kantin dan musholla. Beberapa ruangan yang ada terlihat kurang penerangannya, selanjutnya sirkulasi udara yang ada belum maksimal. Dari sisi kerapian tata ruang masih kurang maksimal, karena masih ditemui penataan berkas kerja yang tidak rapi (Siti, 2014).

Fenomena Lain yang berkaitan dengan Kinerja Pegawai di UPT Pengelolaan Irigasi Kualuh Barumun Adalah Kompensasi, Kompensasi merupakan suatu bentuk biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dengan harapan bahwa perusahaan akan memperoleh imbalan dalam bentuk prestasi kerja dari pegawainya. Kompensasi diharapkan mampu merangsang atau memotivasi semangat kerja pegawai sehingga pegawai dapat memberikan kinerja terbaiknya untuk perusahaan yang akan berdampak pada kepuasan kerja dan kualitas pelayanan pegawai di berbagai instansi.

Kompensasi pada dasarnya dikelompokkan menjadi dua, yaitu kompensasi finansial dan nonfinansial. Kompensasi finansial dapat diberikan secara langsung dan tidak langsung. Kompensasi finansial secara langsung dapat berupa gaji, upah dan insentif, sedangkan kompensasi finansial secara tidak langsung dapat berupa asuransi kesehatan, asuransi jiwa dan dana pensiun. Kompensasi nonfinansial dapat berupa pekerjaan yang menarik dan lingkungan kerja yang nyaman.

Kompensasi merupakan hal yang sensitif bila dikaitkan dengan kelayakan dalam memenuhi kebutuhan, apalagi semakin besarnya tingkat kebutuhan saat ini sehingga gaji yang diberikan masih dirasa kurang cukup. Pemberian kompensasi yang adil sangat dibutuhkan oleh setiap pegawai karena dengan adanya pembagian kompensasi secara adil pegawai merasa dihargai atas usaha yang curahkan untuk instansi. Kompensasi yang diberikan oleh Kantor UPT Pengelolaan Irigasi Kualuh Barumun yaitu berupa gaji, tunjangan-tunjangan dan fasilitas yang mendukung pekerjaan. Kompensasi dalam bentuk tunjangan tambahan penghasilan yang diberikan oleh Kantor UPT Pengelolaan Irigasi

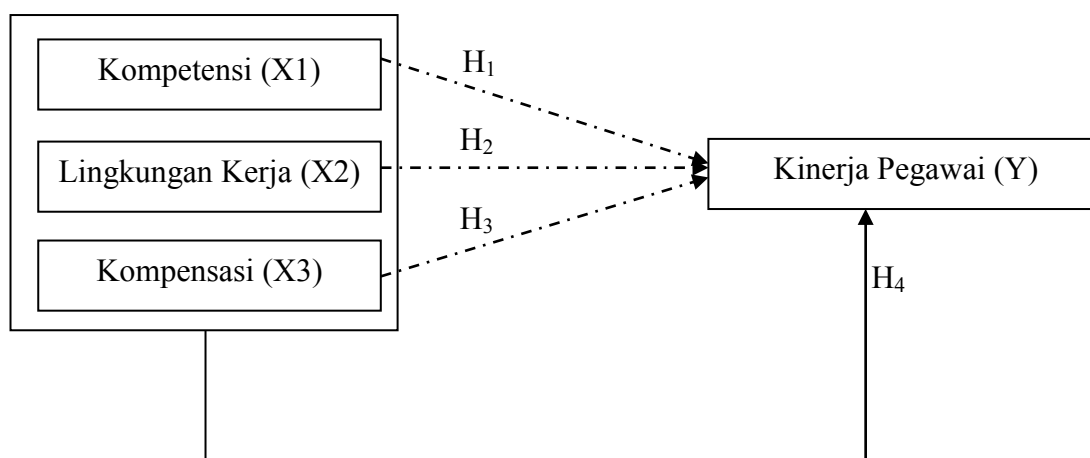
Kualuh Barumun sebenarnya dirasa cukup oleh pegawai, hanya saja waktu pemberiannya yang dilakukan setiap 3 bulan sekali menyebabkan pegawai tidak dapat memenuhi kebutuhannya dengan segera.

Salah satu faktor juga yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu instansi adalah kinerja pegawainya. Kinerja pegawai adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai yang meliputi kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, ketepatan waktu dari hasil, kehadiran dan kemampuan bekerja sama. Kinerja pegawai di instansi pemerintah saat ini dianggap belum sesuai harapan. Belum optimalnya kinerja pegawai dapat dilihat dari masih banyaknya keluhan-keluhan yang disampaikan masyarakat atas pelayanan publik yang diberikan pemerintah selama ini, juga masih seringnya ditemukan penyalahgunaan wewenang serta penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan persyaratan jabatan. Organisasi membutuhkan pegawai yang mampu bekerja lebih baik dan lebih cepat, sehingga diperlukan pegawai dengan kinerja yang tinggi.

Jumlah pegawai di Kantor UPT Pengelolaan Irigasi Kualuh Barumun sebanyak 38 orang, yang terdiri dari 20 pegawai negeri sipil dan delapan belas pegawai honorer. Data yang ada menunjukkan bahwa terdapat 20 pegawai dengan pendidikan terakhir S1 dan delapan belas pegawai dengan pendidikan terakhir SMA. Apabila kompetensi pegawai meningkat maka kinerja juga akan meningkat. Oleh karena itu antara kompetensi dan kinerja memiliki hubungan yang sangat erat. Peningkatan kompetensi melalui diklat bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai..

Kerangka Konseptual

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat dirumuskan kerangka konseptual penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1 Kerangka Konseptual

Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. H1 = adanya pengaruh positif antara kompetensi dengan kinerja pegawai
2. H1 = adanya pengaruh positif antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai
3. H1 = adanya pengaruh positif antara kompensasi dengan kinerja pegawai
4. H1 = adanya pengaruh positif antara kompetensi, lingkungan kerja dan kompensasi dengan kinerja pegawai secara simultan

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini menggunakan data primer yaitu yang diperoleh dengan observasi langsung ke lapangan dan mendistribusikan angket. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu dengan menyebarkan kuisioner. Pada penelitian ini menggunakan variabel bebas yaitu kompetensi, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai. Sugiyono (2017) mengatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/ subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai UPT Pengelolaan Irigasi Kualuh Barumon Rantauparpat yang berjumlah 38 orang. sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut.

Teknik pengambilan sampling pada penelitian ini menggunakan total sampling yang artinya seluruh populasi yang ada digunakan sebagai sampel penelitian. Jadi sampel dari penelitian ini adalah seluruh pegawai UPT Pengelolaan Irigasi Kualuh Barumon Rantauparpat yang berjumlah 38 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar antara variabel independent (bebas) terhadap variabel dependent (terikat). Untuk memperoleh hasil pada penelitian ini, digunakan program *software SPSS 20*. Maka dapat dihasilkan output sebagai berikut:

Tabel 4.13
Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3,261	2,766		0,235	,014
1 Kompetensi	,365	,066	,559	2,009	,000
Lingkungan kerja	,094	,108	,089	3,224	,000
kompensasi	,154	,071	,226	2,316	,005

Sumber: Data di olah SPSS, 2023

Berdasarkan hasil estimasi Regresi Linear Berganda dengan program *SPSS for windows 20* diatas, maka persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : $Y = 3.261 + 0.365X_1 + 0.094X_2 + 0.154X_3$

Interprestasi dari hasil persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut, Konstanta sebesar 3.261; artinya jika kompetensi (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan kompensasi (X_3) nilainya adalah 0, maka kinerja pegawai (Y) nilainya adalah 3.261, Koefisien regresi variabel kompetensi (X_1) sebesar 0.365; artinya apabila variabel independen lain nilainya tetap maka kompetensi naik 1%, maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0.154, Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan

positif antara kompetensi dengan kinerja pegawai, maka semakin baik dan tinggi kompetensi maka semakin tinggi pula kinerja pegawai yang tercipta, Koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X_2) sebesar 0.094; artinya apabila variabel independen lain nilainya tetap maka harga naik 1%, maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0.094, Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai, maka semakin baik dan tinggi penerapan lingkungan kerja maka semakin tinggi kinerja pegawai yang tercipta, Koefisien regresi variabel kompensasi (X_3) sebesar 0.154; artinya apabila variabel independen lain nilainya tetap maka kompensasi naik 1%, maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0.154. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kompensasi dengan kinerja pegawai, maka semakin baik dan tinggi kompensasi maka semakin tinggi pula kinerja pegawai yang tercipta.

Uji Parsial (Uji t)

Uji t (parsial) digunakan untuk melihat pengaruh antar variabel secara tersendiri. Berdasarkan analisis yang dilakukan dengan menggunakan bantuan komputer pada program *SPSS for windows 20.0* maka diperoleh hasil seperti pada tabel berikut :

Tabel 2 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model	t	Sig.
(Constant)	0.235	,014
1 Kompetensi	2,009	,000
Lingkungan kerja	3,224	,000
Kompensasi	2,316	,005

Sumber : Data diolah SPSS, 2023

Berdasarkan Tabel diatas, maka dapat dijelaskan bahwa t hitung variable kompetensi sebesar 2,009 dengan t_{tabel} sebesar 1.694, maka $t_{tabel} < t_{hitung}$. Dengan taraf signifikansi $0.000 < 0.05$ ini membuktikan hipotesis pertama diterima yaitu ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai, Sedangkan t hitung variable lingkungan kerja sebesar 3,224 dengan t_{tabel} sebesar 1.694, maka $t_{tabel} < t_{hitung}$. Dengan taraf signifikansi $0.000 < 0.05$, ini membuktikan hipotesis kedua diterima yaitu adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, Sedangkan t hitung variable kompensasi sebesar 2,316 dengan t_{tabel} sebesar 1.694, maka $t_{tabel} < t_{hitung}$. Dengan taraf signifikansi $0.005 < 0.05$, ini membuktikan hipotesis ketiga diterima yaitu ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model memiliki pengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel dependen. Hasil perhitungan menggunakan *SPSS for windows 20.0* disajikan pada tabel sebagai berikut :

Table 3 Hasil Uji F (Simultan)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	647,505	3	74,884	28,653	,000 ^b
	Residual	224,453	34	2,651		
	Total	871,959	37			

Sumber: Data di olah SPSS, 2023

$F_{\text{tabel}} = 2,01$ sedangkan $F_{\text{hitung}} = 74,884$ jadi $F_{\text{tabel}} < F_{\text{hitung}}$, dengan taraf signifikansi $0.000 > 0.05$, hal ini menunjukkan bahwa hipotesis empat diterima yaitu, ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kompetensi, lingkungan kerja dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja pegawai pada taraf kepercayaan 95% dan Alpha 5% dapat diterima.

Koefisien Determinan

Koefisien determinan (R^2) dilakukan untuk mengukur sejauhmana kemampuan variabel bebas memberikan pengaruh terhadap variabel terikat.

Tabel 5 Hasil Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,254 ^a	,38,5	,388	3,321

a. Predictors: (Constant), Customer Relationship, Customer Experience, Customer Value

Dari hasil Outpun SPSS versi 20.0 model Summary besar nilai Adjusted R Square yaitu 0.388, hal tersebut dapat diartikan bahwa variabel kompetensi, lingkungan kerja dan kompensasi dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 38,8% sedangkan sisanya atau sebesar 62,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Pembahasan

Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini dapat dilihat pada hasil uji yang dilakukan pada bahwa t_{hitung} variable kompetensi sebesar 2,009 dengan t_{tabel} sebesar 1.694, maka $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$. Dengan taraf signifikansi $0.000 < 0.05$ ini membuktikan hipotesis pertama diterima yaitu ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai, Hal ini sekaligus membuktikan bahwa hipotesis pertama yang diajukan yaitu adanya pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai diterima.

Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} variable lingkungan kerja sebesar 3,224 dengan t_{tabel} sebesar 1.694, maka $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$. Dengan taraf

signifikansi $0.000 < 0.05$, ini membuktikan hipotesis kedua diterima yaitu adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Taraf signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal tersebut sekaligus membuktikan bahwa hipotesis kedua yang diajukan sebelumnya di terima yaitu ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari hasil pengolahan data penelitian menunjukkan bahwa t hitung variable kompensasi sebesar 2,316 dengan t_{tabel} sebesar 1.694, maka $t_{tabel} < t_{hitung}$. Dengan taraf signifikansi $0.005 < 0.05$, ini membuktikan hipotesis ketiga diterima yaitu ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Dalam penelitian ini ditemukan bahwa kompetensi, lingkungan kerja dan kompensasi secara simulta/bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat terlihat dari hasil $F_{tabel} = 2,01$ sedangkan $F_{hitung} 74,884$ jadi $F_{tabel} < F_{hitung}$, dengan taraf signifikansi $0.000 > 0.05$, hal ini menunjukkan bahwa hipotesis empat diterima yaitu, ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kompetensi, lingkungan kerja dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja pegawai pada taraf kepercayaan 95% dan Alpha 5% dapat diterima.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis dan pembahasan yang dilakukan, maka penulis menarik kesimpulan yaitu kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kkinerja pegawai, dan kompetensi, lingkungan kerja dan kompensasi bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

Kasenda, Ririvega. 2013. "Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada PT Bangun Wenang Beverages Company Manado". *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi. Vol. 1 No. 3, Juni 2013.

Untari, Siti. 2014. "Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada CV Buana Mas Jaya Surabaya". *Jurnal Riset dan Ilmu Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya*. Vol. 3 No. 10, 2014.

- Martinus, Erik. 2016. "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada PT Devina Surabaya". *Jurnal Riset dan Ilmu Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya*. Vol. 5 No. 1, Januari 2016.
- Suwati, Juli. 2013. "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap kinerja pegawai pada PT. Tunas Hijau Samarinda". *e-Journal Ilmu Administrasi Bisnis*. Vol. 1 No. 1. 2013.
- Panggabean, Mutiara S. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor Selatan: Ghalia Indonesia.
- Marwansyah, Sofyan. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Kedua). Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Moehariono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Hutapea, P. dan Thoha, N. 2008. *Kompetensi Plus*. Gramedia Pustaka Utama: Jakarta.
- Mathis & Jackson. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Salemba Empat
- Mangkunegara, Anwar Prabu . 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.