

Analisis Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Tulungagung

Angelina Dinar Kusuma, Arisyahidin, M. Naim Musyafik
Magister Manajemen, Universitas Islam Kadiri

Abstrak

Pegawai pada hakekatnya merupakan salah satu unsur yang menjadi sumber daya dalam suatu instansi. Sumber Daya Manusia inilah yang menjadikan suatu organisasi bisa menjalankan kegiatan sehari-hari. Pegawai sebagai sumber jalannya bagi organisasi, memungkinkan berfungsinya suatu organisasi dan menjadi unsur terpenting dalam manajemen. Oleh karena itu peranan manusia sangat penting dalam usaha pencapaian tujuan suatu organisasi. Penelitian ini bertujuan: (1) Menganalisis pengaruh variabel lingkungan kerja dan kompetensi kerja secara bersama-sama (*simultan*) terhadap Kinerja Pegawai. (2) Menganalisis pengaruh lingkungan kerja secara individu (*parsial*) terhadap kinerja pegawai. (3) Menganalisis pengaruh variabel kompetensi kerja secara individu (*parsial*) terhadap Kinerja Pegawai. (4) Menganalisis pengaruh manakah dari variabel lingkungan kerja dan kompetensi kerja berpengaruh dominan terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian ini menggunakan metode analisis kuantitatif yaitu analisis terhadap data yang telah diberi skor sesuai dengan skala pengukuran yang telah ditetapkan dengan menggunakan formula-formula statistik. Analisis yang digunakan terhadap data yang berwujud angka-angka. Sedangkan metode analisis data menggunakan: (1) analisis statistik deskriptif, (2) uji asumsi klasik, dan (3) analisis statistik inferensial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Lingkungan Kerja dan Kompetensi Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tulungagung. (2) Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tulungagung. (3) Kompetensi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tulungagung. (4) Kompetensi Kerja mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tulungagung.

Abstract

Employees are essentially one who is not a resource in an institution. Human Resources that makes an organization can run daily activities. Employees as a source of road for the organization, enable the functioning of the organization and become unimportant in management. Therefore the role of humans is very important in efforts to achieve the goals of an organization. This study aims to: (1) Analyze the variables of environmental influence and the competency of working together (simultaneously) on Employee Performance. (2) Analyzing the effect of individual (partial) work environment on employee performance. (3) Analyzing the effect of individual (partial) work competency variables on Employee Performance. (4) Analyzing the influence of the influence of work environment variables and work competence dominant influence on Employee Performance. This study uses quantitative analysis methods, namely the analysis of data that has been determined in accordance with a predetermined scale using statistical formulas. The analysis used is data in the form of numbers. While the data analysis method uses: (1) descriptive statistical analysis, (2) classical assumption test, and (3) inferential statistical analysis. The results of the study show that: (1) The influence of the Work Environment and Simultaneous Work Competence has a significant influence on Employee Performance. (2) (3). The effect of significant variables on employee performance. (4) Work Commitment Variables have the most dominant effect on employee performance.

Latar Belakang Teoritis

Pegawai pada hakekatnya merupakan salah satu unsur yang menjadi sumber daya dalam suatu instansi. Sumber Daya Manusia inilah yang menjadikan suatu organisasi bisa menjalankan kegiatan sehari-hari. Pegawai

sebagai sumber jalannya bagi organisasi, memungkinkan berfungsinya suatu organisasi dan menjadi unsur terpenting dalam manajemen. Oleh karena itu peranan manusia sangat penting dalam usaha pencapaian tujuan suatu organisasi. Hal ini dapat dilihat

dari segala aktivitas yang dilakukan oleh para pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya, oleh karena itu perlu mendapatkan dorongan untuk dapat bekerja dengan lebih baik sehingga efektivitas dan efisiensi dapat tercapai dengan baik pula (Issakh dan Wiyawan, 2015).

Lingkungan kerja sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen baik dalam instansi pemerintah maupun swasta. Pegawai tidak akan dapat bekerja dengan efektif apabila tidak didukung oleh lingkungan kerja yang baik. Meskipun lingkungan kerja ini tidak secara langsung melaksanakan proses kegiatan, namun lingkungan kerja akan mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai yang bekerja pada suatu instansi atau perusahaan. Hal ini disebabkan karena lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif dapat membuat masing-masing pegawai merasa nyaman dan merasa diterima di lingkungan organisasi tersebut.

Faktor organisasi mengacu pada faktor yang berada di luar individu, yaitu lingkungan kerja. Gitosudarmo dan Sudita (2014) menjelaskan bahwa "Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut".

Menurut Davis (2013) "Lingkungan di tempat kerja sering juga disebut sebagai lingkungan organisasi, di mana setiap organisasi mempunyai lingkungan tugas yang berbeda dengan organisasi lainnya". Artinya masing-masing organisasi memiliki budaya, tradisi dan metode tindakannya sendiri yang secara keseluruhan menciptakan iklimnya.

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor material maupun non material. Pemenuhan kebutuhan yang sifatnya material bukanlah satu-satunya faktor penentu yang dapat membuat pegawai bersemangat dalam bekerja (Robbins dan Judge, 2016). Pemenuhan kebutuhan non material seperti kenyamanan tempat kerja pegawai adalah faktor yang tak kalah pentingnya untuk diperhatikan. Dalam menciptakan kenyamanan kerja kondisi lingkungan kantor

perlu mendapatkan perhatian baik dari pimpinan atau manajer maupun pegawainya sendiri dari segi kebersihan, suhu udara dalam ruang kerja.

Dengan pertimbangan faktor-faktor tersebut di atas maka dalam penilaian kepuasan kerja harus benar-benar obyektif yaitu dengan mengukur kinerja pegawai yang sesungguhnya atau mengevaluasi perilaku yang mencerminkan keberhasilan pelaksanaan, pekerjaan. Penilaian kinerja yang obyektif akan memberikan feed back yang tepat terhadap perubahan perilaku ke arah peningkatan produktivitas kinerja yang diharapkan. Penilaian kinerja dengan berbagai bentuk seperti *key performance indicator* atau *key performance Index* pada dasarnya merupakan suatu sasaran dan proses sistematis untuk mengumpulkan, menganalisa dan menggunakan informasi untuk menentukan efisiensi dan efektivitas tugas-tugas pegawai serta pencapaian sasaran (Ndraha, 2010).

Dalam manajemen kinerja kompetensi lebih berperan pada dimensi perilaku individu dalam menyesuaikan suatu pekerjaan dengan baik. *Attributes* terdiri dari *knowledge*, *skill* dan *expertise*. Kompetensi kinerja dapat diartikan sebagai perilaku-perilaku yang ditunjukkan mereka yang memiliki kinerja yang sempurna, lebih konsisten dan efektif, dibandingkan dengan mereka yang memiliki kinerja rata-rata. Menurut McDelland dalam Cira dan Benjamin, dengan mengevaluasi kompetensi kompetensi yang dimiliki seseorang, kita akan dapat memprediksikan kinerja orang tersebut.

Pemerintah Kabupaten Tulungagung perlu mengembangkan model kompetensi yang berintegrasi dengan tolok ukur penilaian kinerja yang dapat dijadikan dasar pengembangan Sumber Daya Manusia, maka Pemerintah Kabupaten Tulungagung dituntut untuk memberdayakan dan mengoptimalkan seluruh sumber daya yang dimiliki, termasuk Sumber Daya Manusia. Mengelola Sumber Daya Manusia di organisasi perusahaan dengan berbagai ragam sifat, sikap dan kemampuan manusia agar mereka dapat bekerja menuju satu tujuan yang direncanakan Dinas.

Sumber Daya Manusia yang berbakat, berkualitas, bermotivasi tinggi dan mau bekerja sama dalam team akan menjadi kunci keberhasilan organisasi. Karena itu

pimpinan harus dapat menetapkan sasaran kerja yang akan menghasilkan pegawai yang berkualitas tinggi, bermotivasi tinggi dan produktif. Pemerintah Kabupaten Tulungagung perlu mengetahui berbagai kelemahan atau kelebihan pegawai sebagai landasan untuk memperbaiki kelemahan dan menguatkan kelebihan dalam rangka meningkatkan produktivitas pegawai. Indikator penilaian kinerja di perusahaan ini meliputi empat kelompok yaitu hasil kerja yang berhubungan dengan keuntungan Dinas, kemampuan pegawai, pelayanan pelanggan dan peningkatan pegawai.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat memiliki pengaruh yang besar terhadap motivasi, produktivitas dan kinerja. Hal ini terjadi melalui pembentukan jenis-jenis harapan tertentu mengenai akibat-akibat yang akan timbul dari tindakan-tindakan yang berbeda. Karyawan akan mengharapkan imbalan, kepuasan, keinginan berprestasi dan tingkat frustrasi, yang didasarkan atas persepsi tentang iklim organisasi atau lingkungan kerja.

Kemudian dijelaskan oleh Purnomosidhi (2012) yang juga melakukan penelitian tentang lingkungan kerja dengan ukuran-ukuran yang meliputi praktek pengambilan keputusan, arus komunikasi, kondisi yang mendorong, penghargaan pada sumber daya manusia dan penyediaan teknologi. Ditemukan bahwa terdapat bukti yang kuat bahwa kinerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang terbentuk.

Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan, karena dengan lingkungan yang sesuai dan menyenangkan serta cocok dengan budaya individu akan dapat memberikan dorongan kepada karyawan untuk bekerja lebih bersemangat sehingga dengan lingkungan kerja yang menyenangkan tersebut karyawan dapat memiliki kinerja lebih baik.

Kompetensi Kerja

Penelitian masalah kompetensi pertama kali dilakukan oleh Clelland (ahli psikologi dari Universitas Harvard), yang menemukan dan menyatakan bahwa kompetensi itu sebagai karakteristik-karakteristik keahlian yang mendasari

keberhasilan atau kinerja yang dicapai seseorang. Kompetensi dapat memprediksikan secara efektif tentang kinerja unggul yang dicapai dalam pekedaan atau di dalam situasi-situasi yang lain. Sedangkan menurut Cira & Benjamin (2013) kompetensi dapat diartikan sebagai spesifikasi perilaku-perilaku yang ditunjukkan mereka yang memiliki kinerja yang sempurna secara lebih konsisten dan lebih efektif dibandingkan dengan mereka yang memiliki kinerja di bawah rata-rata. Bila mengevaluasi kompetensi yang dimiliki seseorang, maka diharapkan bisa memprediksi kinerja orang tersebut.

Kinerja

Menurut Vroom (dalam As'ad, 2011), tingkat sejauh mana keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya disebut "*level of performance*". Siasanya orang yang level performancenya tinggi disebut sebagai orang yang produktif, dan sebaliknya orang yang levelnya tidak mencapai standar dikatakan sebagai tidak produktif atau berperformance rendah

Adapun menurut Prawirosentono (2012) "Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika". Sedangkan Bernardin dan Russel (2013) menyebutkan bahwa "*Performance is defined as the record of outcomes product on a specified job function or activity during a specified time period* (Kinerja merupakan tingkat pencapaian/rekor produksi akhir pada suatu aktivitas organisasi atau fungsi kerja khusus selama periode tertentu)". Dalam hal ini kinerja berkaitan dengan kuantitas maupun kualitas yang dicapai serta waktu penyelesaian pekerjaan.

Dari beberapa pendapat di atas, maka dapat diambil suatu pengertian bahwa kinerja adalah hasil kerja yang berhasil dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya dalam suatu kurun waktu tertentu sesuai kriteria atau standard kerja yang telah ditetapkan.

Metode Penelitian

Waktu dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan sesuai jadwal dari kampus. Adapun lokasi penelitian adalah pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tulungagung.

Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian yang digunakan adalah penelitian *explanatory* yang menjelaskan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas yang diteliti adalah Lingkungan Kerja (X1) dan Kompetensi Kerja (X2) sedangkan variabel terikatnya adalah Kinerja (Y).

Populasi dan Penentuan Sampel

Populasi atau universe adalah keseluruhan dari unit analisis yang ciri atau karakteristiknya akan diduga, sehingga dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tulungagung yang jumlahnya 185 orang.

Sesuai dengan populasi tersebut di atas, sampel penelitian ini ditentukan dengan teknik *simple random sampling*, artinya seluruh individu dalam populasi diberi kesempatan yang sama untuk dijadikan anggota sampel. Jumlahnya ditentukan dengan rumus Umar (2013) sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N (\alpha)^2} = \frac{185}{1 + 185 (0,1)^2} = 64,91$$

dimana :

- n = ukuran sampel
- N = ukuran populasi
- Alpha = persentase kelonggaran ketidaktekelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir. Dalam penelitian ini ditentukan 10%.

Berdasarkan perhitungan tersebut di atas, maka jumlah sampel dalam penelitian ini ditentukan sebanyak 64,91 responden. Untuk menjaga kevalidan dalam penelitian ditoleransi sampai dengan 65 responden.

Sumber dan Metode Pengumpulan Data

Sumber Data

Singarimbun dan Efendi (2012) menyatakan bahwa: data dapat berbentuk

data primer dan dapat berbentuk data sekunder. Dalam penelitian ini, data yang diperoleh bersumber dari:

- Data primer, data ini diperoleh dari sumber-sumber di literatur yang berhubungan dengan penelitian yang dapat mendukung dalam pelaksanaan penelitian.
- Data sekunder, data ini diperoleh dari dokumen-dokumen, catatan-catatan dan arsip-arsip seperti struktur organisasi, data pegawai, dan lain sebagainya.

Metode Pengumpulan Data

Data penelitian ini menggunakan data primer yang diambil dari responden dan telah ditentukan karakteristiknya dengan menggunakan metode :

- Metode observasi, yaitu pengamatan dan pencatatan yang sistematis dari fenomena yang diselidiki (Hadi, 2014).
- Dokumentasi, yaitu mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, agenda dan sebagainya (Arikunto, 2014).
- Wawancara dengan responden yang ada relevansinya dengan pertanyaan yang telah disampaikan dan mengharapkan responden bersedia memberikan jawaban seperti yang diharapkan.
- Kuesioner, merupakan daftar sejumlah pertanyaan yang berisikan pertanyaan mengenai suatu hal atau bidang.

Definisi Operasional Variabel

Sebagaimana telah dikemukakan dalam bab sebelumnya, bahwa penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi terhadap kinerja, sehingga dengan menempatkan Lingkungan Kerja dan Kompetensi sebagai variabel bebas atau variabel independen (X), sedangkan sebagai variabel terikat atau dependen (Y) adalah kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tulungagung. Jika konsep hanya menggambarkan fenomena secara abstrak yang dibentuk dengan cara membuat generalisasi terhadap sesuatu, maka variabel adalah konsep yang mempunyai bermacam-macam nilai (Nasir, 2013). Agar variabel dapat diamati dan diukur maka setiap konsep

yang ada di dalam permasalahan atau hipotesis harus disusun definisi operasionalnya serta dirumuskan indikator sebagai alat ukurnya.

Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini instrumen yang digunakan adalah :

- Daftar pertanyaan (*Questionare*) yang berisi sejumlah pertanyaan tertutup tentang operasionalisasi variabel-variabel penelitian.
- Pedoman wawancara (*Interview Guide*) dipergunakan sebagai pedoman bagi peneliti dalam melakukan pengamatan langsung terhadap obyek studi.
- Pedoman dokumentasi (*Documentation Guide*) yang merupakan pedoman memuat garis besar/kategori untuk mencari data sekunder yang diperlukan.

Uji Validitas dan Reliabilitas

- Validitas
Sebuah instrumen dikatakan valid jika mampu mengukur yang diinginkan dan dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat.
- Reliabilitas
Satu alat pengukur dikatakan reliabilitas jika tidak selalu mendapatkan hasil yang tetap sama dari segala pengukuran yang tidak berubah yang dilakukan pada waktu yang berbeda-beda. (Walizer, 2010).

Metode Analisis Data

- Analisis Statistik Deskriptif
Analisis Statistik deskriptif ini dimaksudkan untuk mengetahui distribusi frekuensi jawaban responden dari hasil kuesioner yang telah disampaikan ke responden.
- Uji Asumsi Klasik
 - Multikolinearitas
Artinya adanya korelasi linier yang tinggi (mendekati sempurna) di antara dua/lebih variabel bebas (Gujarati, 2012). *Multikolinieritas* diuji dengan menghitung nilai VIF (*Variance Inflating Factor*). Bila nilai VIF lebih kecil dari 5 maka tidak

terjadi *multikolinieritas* atau non multikolinieritas.

- Normalitas
Uji *normalitas* dimaksudkan untuk mengetahui apakah residual model regresi yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Untuk uji ini digunakan teknik *chi-kuadrat*. Bila signifikansi *chi-kuadrat* lebih kecil dari 5%, maka residual model regresi linier berganda terdistribusi secara normal dan sebaliknya bila lebih besar dari 5%, residual hasil tidak terdistribusi secara normal.
- Linearitas
Pengujian *linearitas* ini perlu dilakukan, untuk mengetahui model yang dibuktikan merupakan model linear. Uji *linieritas* dilakukan dengan melihat *scatter plot* antara standar residual dengan prediksinya.

Analisis Statistik Inferensial

Metode analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah regresi berganda dengan rumus umum :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

Y= Kinerja pegawai = Konstanta
 X₁= Lingkungan Kerja = *intercept*/koefisien regresi
 X₂= Kompetensi

Hasil Dan Pembahasan

Tabel 1 Analisis Regresi pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Varia bel	B	Bet a	t- hitu ng	t- tabel	Pro b. (sig)
X ₁	0.10 3	0.26 7	2.546	1.668 64	0.00 2
X ₂	0.51 2	0.59 9	2.621	1.668 64	0.01 8
(Const)	17.3 80				0.00 0
<i>Multipl e R</i>	= 0.62 0				
R ²	=				

	0,10
	2
F-	=
hitung	3.53
	9
F-tabel	=
	2.75
	0
Prob	=
	0,00
	0

Sumber : Data primer diolah, 2020

Uji F (*Simultan*)

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara serentak semua variabel bebas (X_1 dan X_2) terhadap variabel terikat (Y). Dari perhitungan pada tabel diatas diperoleh $F_{hitung} = 3.539$ dengan tingkat signifikan 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. hal ini berarti model regresi bisa dipakai untuk memprediksi variabel Lingkungan Kerja dan Kompetensi Kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai dengan kata lain karena F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} maka disimpulkan bahwa H_0 ditolak, sedangkan H_a diterima, yang berarti variabel bebas X_1 dan X_2 secara serentak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y .

Uji t (*Parsial*)

Uji t dilakukan untuk membuktikan dari ketiga variabel bebas yang terdiri dari Lingkungan Kerja (X_1) dan Kompetensi Kerja (X_2), terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Berdasarkan hasil uji-t, variabel Lingkungan Kerja (X_1) secara statistik memberikan pengaruh perubahan yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini terbukti dari nilai t-hitung 2.546 lebih besar daripada t-tabel pada $df = 65$; derajat signifikansi (α) = 0,05 yaitu sebesar 1.66864 ($2.546 > 1.66864$) atau dengan melihat nilai *probabilitas* sebesar 0,000 adalah lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Nilai *beta* pada variabel Fasilitas Kerja (X_1) adalah sebesar 0.267. Hal ini memberikan makna bahwa besarnya dominasi pengaruh secara parsial dari variabel Lingkungan Kerja (X_1) adalah 26,7%.

Variabel Kompetensi Kerja (X_2) secara statistik memberikan pengaruh perubahan yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini terbukti dari nilai t-hitung

2.621 lebih besar daripada t-tabel pada $df = 65$; derajat signifikansi (α) = 0,05 yaitu sebesar 1.66864 ($2.621 > 1.66864$) atau dengan melihat nilai *probabilitas* sebesar 0,000 adalah lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Nilai *beta* pada variabel Kompetensi Kerja (X_2) adalah sebesar 0.599. Hal ini memberikan makna bahwa besarnya dominasi pengaruh secara parsial dari variabel Kompetensi (X_2) adalah 59.9%.

Variabel Dominan

Dari uraian di atas dapat diketahui bahwa variabel Kompetensi Kerja (X_2) mempunyai pengaruh yang dominan terhadap Kinerja Pegawai di lingkungan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tulungagung, yaitu dengan nilai koefisien *beta* sebesar 0.599 atau 59.9%.

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Secara Simultan.

Signifikasi menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kompetensi kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten tulungagung. Secara empiris bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Perhatian terhadap kinerja merupakan suatu hal yang perlu bagi sebuah organisasi ataupun perusahaan. Kinerja bukan hanya sekedar mencapai hasil tapi secara luas perlu memperhatikan aspek-aspek lain. Seperti aspek lingkungan dan kompetensi kerja. Hal ini akan memepngaruh kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tulungagung, kedua aspek tersebut memiliki peranan penting dalam peningkatan kinerja pegawai.

Dari kondisi empiris tersebut sejalan dengan pendapat Lopez (dalam Istijanto, 2012) bahwa ada tujuh kriteria pengukuran kinerja yaitu: kuantitas kerja, kualitas kerja, pengetahuan tentang pekerjaan, pendapat atau pernyataan yang disampaikan, keputusan

yang diambil, perencanaan kerja dan daerah organisasi kerja". Selain itu Mangkunegara (2015) mengemukakan manfaat dari penilaian kinerja diantaranya adalah perbaikan prestasi kerja atau kinerja, penyesuaian kompensasi, keputusan penempatan, perencanaan kebutuhan latihan dan pengembangan, perencanaan dan pengembangan karir, mendeteksi penyimpangan proses *staffing*, melihat ketidakakuratan informasional, mendeteksi kesalahan desain pekerjaan, menjamin kesempatan kerja yang adil dan melihat tantangan-tantangan eksternal.

Selain itu juga terdapat relevansi/sejalan dengan penelitian Penelitian Dhermawan, dkk., (2012) menunjukkan bahwa motivasi, lingkungan kerja, kompetensi, dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai di lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. Selain itu variable lingkungan kerja memiliki pengaruh paling dominan terhadap variable lain. Keselamatan, kesehatan dan lingkungan kerja harus dapat menjadikan perhatian yang sangat besar baik dari pihak pimpinan maupun karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Secara Parsial.

• Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Signifikansi menunjukkan bahwa peningkatan Lingkungan Kerja baik Lingkungan Kerja internal maupun Lingkungan Kerja eksternal akan berdampak pada Kinerja Pegawai. Demikian pula sebaliknya, apabila dirasa oleh pegawai ada penurunan Lingkungan Kerja baik Lingkungan Kerja fisik maupun Lingkungan Kerja non fisik akan berdampak pada Kinerja Pegawai pula. Contoh lingkungan kerja fisik adalah penerangan, warna dinding, sirkulasi udara, musik, kebersihan, dan keamanan. Sedangkan lingkungan kerja non-fisik contohnya adalah struktur tugas, desain pekerjaan, pola kerja sama, pola kepemimpinan, dan budaya organisasi.

Dari kondisi empiris tersebut sejalan dengan pendapat Simamora (2012) mengatakan bahwa lingkungan internal/psikologis perusahaan dan kebijakan sumber daya manusia yang diterima oleh

karyawan perusahaan. Lingkungan kerja merupakan kualitas lingkungan internal yang secara relatif terus menerus meningkat yang dirasakan oleh anggota-anggotanya, mempengaruhi perilaku mereka, dan dapat digambarkan menurut seperangkat nilai-nilai karakteristik tertentu dari organisasi. Kondisi lingkungan kerja yang baik adalah salah satu faktor penunjang produktivitas pegawai yang pada akhirnya berdampak pada kenaikan tingkat kinerja pegawai.

Selain itu juga terdapat relevansi/sejalan dengan penelitian Dewi (2014) menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada BMT Taruna Sejahtera). Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan.

• Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Signifikansi menunjukkan bahwa kompetensi kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tulungagung. Secara empiris bahwa peningkatan Kompetensi Kerja baik Kompetensi Kerja internal maupun Kompetensi Kerja eksternal akan berdampak pada Kinerja Pegawai. Demikian pula sebaliknya, apabila dirasa oleh pegawai ada penurunan dalam Kompetensi Kerja baik Kompetensi Kerja internal maupun Kompetensi Kerja eksternal, akan berdampak pada kinerja pegawai pula. Selanjutnya Kompetensi Kerja dilihat dari kondisi psikososial berdasarkan hasil penelitian sudah dinilai baik oleh responden, jadi kondisi sosial yang ada di tempat kerja sudah mendukung terjadinya komunikasi dan kerjasama antar pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini terutama didukung oleh adanya Lingkungan Kerja yang dimiliki instansi merupakan aspek yang menjadi penilaian tersendiri dalam Kinerja Pegawai. Diharapkan Kompetensi kerja yang dicapai sesuai dengan harapan organisasi dimana pegawai atau pegawai bekerja. Berdasarkan Lingkungan Kerja dalam mengatasi kesulitan pekerjaan yang diembannya.

Dari kondisi empiris tersebut sejalan dengan pendapat Wirawan (2011)

mengatakan bahwa Kompetensi sebagai karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektifitas atau berkinerja prima atau superior ditempat kerja atau pada situasi tertentu.

Selain itu juga terdapat relevansi/sejalan dengan penelitian Maulidani (2014) tentang Pengaruh Iklim Organisasi dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada KSP Nasari Cabang Bandung, menunjukkan bahwa Kompetensi Karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada KSP Nasari Cabang Bandung.

Hasil analisis juga menunjukkan bahwa Kompetensi Kerja berpengaruh dominan terhadap Kinerja Pegawai, hal ini menegaskan bahwa Kinerja Pegawai sangat tergantung dengan Lingkungan Kerja yang ada. Kondisi lingkungan yang kondusif dan mendukung proses pelaksanaan pekerjaan akan mengarahkan para pegawai untuk bekerja dengan lebih baik, tekun dan pantang menyerah. Sehingga dapat mengatasi berbagai permasalahan yang timbul dalam pekerjaan serta memberikan dampak pada semangat pegawai untuk bekerja lebih baik dan pengalaman kerja yang banyak.

Kesimpulan

- Lingkungan Kerja dan Kompetensi Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tulungagung.
- Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tulungagung.
- Kompetensi kerja berpengaruh mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tulungagung.
- Kompetensi Kerja mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan

Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tulungagung.

Daftar Pustaka

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan kedua belas*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- As'ad, 2011. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia: Psikologi Industri. Edisi IV*. Yogyakarta: Liberty.
- Arikunto, Suharsimi. 2014. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bernardin & Russel. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Diterjemahkan oleh Bambang Sukoco*. Bandung: Armico.
- Cira, D.J dan Benjamin, E.R. 2013, *Competency Based Pay : A Concept in Evolution. Compensation and Benefits Review*, September-October, 21-28.
- Issakh, Henki Idris dan Zahrida Wiryawan. 2015. *Pengantar Manajemen*, Jakarta: In Media.
- Davis, Keith dan Newstrom, 2014, *Perilaku Dalam Organisasi, Edisi ketujuh*, Jakarta: Erlangga.
- Dewi, Nurul Rohana. 2014. *Pengaruh Kemampuan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada BMT Taruna Sejahtera)*.
- Dhermawan, Anak Agung Ngurah Bagus, dkk. 2012. *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali*.
- Djamil, Nasir M . 2013. *Anak Bukan Untuk Dibukum*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Gitosudarmo, Indriyo dan I Nyoman Sudita. 2014. *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: BPFY Yogyakarta.
- Gujarati. 2012. *Dasar-dasar ekonometrika buku 2 edisi 5*. Jakarta: Salemba empat.
- Hadi, Sutrisno. 2014. *Penelitian Research*. Yogyakarta: BPFY.
- Husein Umar. 2013. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta: Rajawali.
- Istijanto. 2012. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka.
- Maulidani, Fikry. 2014. *Pengaruh Iklim Organisasi Dan Kompetensi Karyawan*

- Terhadap Kinerja Karyawan Pada KSP Nasari Cabang Bandung.*
- Ndraha, Talidziduhu. 2010. *Budaya Organisasi*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Prawirosentono, Suyadi. 2008. *MSDM "Kebijakan Kinerja Karyawan"*. Yogyakarta: BPFE.
- Purnomosidhi, Bambang. 2012. *Pengungkapan Sukarela Modal Intelektual Pada Perusahaan Publik di BEJ*.
- Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge. 2016. *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.
- Simamora, Henry. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIEY.
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi. 2012. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES.
- Wirawan. 2012. *Evaluasi: Teori, Model, Standar, Aplikasi, dan Profesi*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.