

PENGARUH KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BKD KOTA MAKASSAR

Mansur Amirullah*)
STIE Wira Bhakti Makassar
E-mail: surwebsite@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk: 1) menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai BKD Kota Makassar; dan 2) menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai BKD Kota Makassar. Penelitian ini dilaksanakan di Kantor BKD Kota Makassar dengan jumlah populasi penelitian menggunakan metode sensus sebanyak 65 responden dari seluruh pegawai BKD Kota Makassar. Analisis data yang digunakan secara deskriptif untuk menjelaskan karakteristik responden dan deskriptif penelitian. Untuk menganalisis data kuantitatif digunakan analisis regresi linear berganda dengan menggunakan program software SPSS versi 16. Hasil penelitian menunjukkan bahwa; 1) kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil di BKD Kota Makassar; dan 2) lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil di BKD Kota Makassar.

Kata kunci: Kompetensi SDM, lingkungan kerja, dan kinerja

Abstrack

The objective of this research were (1) to find out and analyze the influence of competency toward performance of Regional Officer Agency Staff in Makassar City; (2) to find out and analyze the influence of job environment toward performance of Regional Officer Agency Staff in Makassar City. This research was conducted in Regional Officer Agency at Makassar City. This using census population method. There were 65 respondents taken out of all staffs. The data obtained to reveal the respondents' features and research description were analyzed descriptively, meanwhile, multiple regression analysis was used to investigate the quantitative data. SPSS v16 software was used. The results showed that (1) human resource competency had positive and significant effect toward performance of civil servant at Regional Officer Agency Staff in Makassar City; (2) job environment had negative effect toward performance of civil servant at Regional Officer Agency Staff in Makassar City.

Keywords: Human resource competency, job environment, and performance

PENDAHULUAN

Pegawai Negeri Sipil (PNS) sering mendapat sorotan terhadap kinerjanya, dikarenakan image yang tercipta dari PNS terlanjur buruk, seperti kurang produktif, suka korupsi dan menghamburkan uang negara, rendahnya etos kerja, sering bolos, dan sebagainya. Tingkat kinerja pegawai masih dibilang rendah karena kebanyakan dari mereka hanya datang, mengisi absen, ngobrol, lalu pulang tanpa memberikan jasa mereka dalam

pekerjaan yang dapat mewujudkan tujuan bersama suatu organisasi pemerintah.

Melihat berbagai permasalahan yang timbul, maka dibuatlah Undang-Undang baru No 5 Tahun 2014 khusus tentang Aparatur Sipil Negara yang melingkupi standar perektutan yang berbasis merit sistem, peraturan kerja pegawai aparatur negara, hingga sanksi yang diberlakukan jika tidak mentaati UU tersebut. Pengertian dari Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai

Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang bekerja pada instansi pemerintah. Pegawai ASN terdiri dari PNS dan PPPK yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Keluarnya UU tersebut diharapkan dapat membawa perubahan dalam manajemen kepegawaian serta pengembangan kapasitas pegawai di Indonesia yang berdampak pada kinerja pegawai ASN yang nantinya akan diukur setiap tahun secara individual dan sistem penggajian yang berdasar pada beban kerja yang diberikan.

Pemerintah Kota Makassar adalah salah satu daerah yang memiliki program dan perhatian terhadap peningkatan kompetensi sumber daya manusia yang berorientasi pada peningkatan kinerja pegawai khususnya di Badan Kepegawaian Daerah (BKD).

Untuk menghasilkan kinerja maksimal pegawai tidak akan lepas dari kompetensi yang dimiliki dan keadaan lingkungan kerja dalam suatu organisasi tempat mereka bekerja. Kompetensi merupakan modal awal dari dalam diri pegawai yang harus dimiliki untuk dapat menduduki suatu jabatan tertentu dan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya, sedangkan keadaan lingkungan kerja hanya mencakup respon pegawai terhadap lingkungan kerja sehingga akan menghasilkan kepuasan tersendiri bagi para pegawai atas hasil kerja mereka.

Kompetensi merupakan variabel utama yang harus dimiliki oleh seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga dengan adanya kompetensi yang telah dimiliki dapat membantu para pegawai di dalam menyelesaikan pekerjaan

sesuai dengan target yang telah ditentukan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai BKD Kota Makassar. Untuk mengetahui apakah kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai BKD Kota Makassar.

Adapun rumusan dari penelitian ini adalah apakah kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja? Apakah kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja?

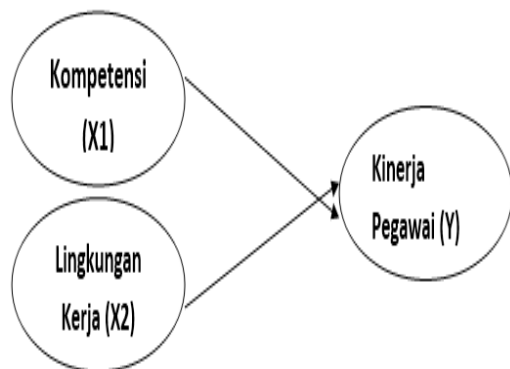
Faktor kompetensi menurut Sedarmayanti (2007 : 125) adalah sebagai berikut : “Kompetensi mencakup berbagai faktor teknis dan non teknis, kepribadian dan tingkah laku, soft skills dan hard skills, kemudian dipergunakan sebagai aspek yang dinilai banyak perusahaan untuk merekrut karyawan ke dalam organisasi”.

Lingkungan kerja yang terdiri atas lingkungan fisik dan non fisik juga merupakan bagian yang tidak kalah penting bagi kelangsungan kerja pegawai dalam menjalankan pekerjaan yang kemudian akan memunculkan interaksi antara individu dengan lingkungan kerja.

Sesuai dengan pernyataan Suprayitno dan Sukir (2007 : 25) yang menyatakan bahwa penciptaan lingkungan kerja yang menyenangkan dan dapat memenuhi kebutuhan pegawai akan memberikan rasa puas dan mendorong semangat kerja mereka. Sebaliknya lingkungan kerja yang kurang mendapat perhatian akan membawa dampak negatif dan menurunkan semangat kerja, hal ini disebabkan pegawai dalam melaksanakan tugas mengalami gangguan, sehingga kurang semangat dan kurang mencurahkan tenaga dan pikirannya terhadap tugasnya.

Beberapa penelitian terdahulu yang dapat dikemukakan di antaranya, Alwi Suddin dan Sudarman (2007) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Laweyan Kota Surakarta. Variabel bebas yang diteliti adalah kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja. Juga penelitian Eka Idham Iip K Lewa (2005), dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pertamina (Persero) Daerah Operasi Hulu Jawa Bagian Barat, Cirebon. Faktor yang berpengaruh yaitu kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikansi terhadap kinerja karyawan atau pegawai.

Berdasarkan uraian di atas, kerangka konseptual mengenai analisis kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Makassar adalah sebagai berikut:



METODE PENELITIAN

Objek Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Karena penelitian dilakukan pada populasi besar maupun kecil tapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut. Sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif,

distribusi dan hubungan-hubungan antar variabel (Kerlinger dalam Sugiyono, 2009:7).

Objek penelitian ini adalah pegawai di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Makassar yang berlokasi di Jl Ahmad Yani Makassar. Penelitian tentang pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai BKD Kota Makassar berlangsung selama Maret-April 2016. Teknik pengumpulan data yang dipergunakan memperoleh informasi dalam penelitian ini meliputi teknik observasi (pengamatan) dan teknik wawancara.

Untuk mengukur nilai kompetensi pegawai dan lingkungan kerja pegawai, maka peneliti menggunakan skala likert di mana variabel yang diukur dijabarkan menjadi sub variabel. Dan selanjutnya dijabarkan menjadi komponen yang dapat diukur guna menyusun item instrument yang berupa pernyataan yang akan dijawab oleh responden dalam bentuk pilihan ganda. Sehingga data yang diperoleh dari pengukuran ini adalah berupa data ordinat.

- a. Bernilai 5 = Sangat Sesuai, Sangat Benar, Sangat Mampu
- b. Bernilai 4 = Sesuai, Benar, Mampu
- c. Bernilai 3 = Kurang Sesuai, Kurang Benar, Kurang Mampu
- d. Bernilai 2 = Tidak Sesuai, Tidak Benar, Tidak Mampu
- e. Bernilai 1 = Sangat tidak Sesuai, Sangat Tidak Benar, Sangat Tidak Mampu

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran daftar pertanyaan yang bersifat tertutup. Cara ini dilakukan terhadap responden pegawai negeri sipil untuk mengukur kompetensi dan lingkungan kerja dalam rangka peningkatan kinerja pegawai BKD Kota Makassar.

Populasi dan Sampel

Populasi yakni seluruh pegawai BKD Kota Makassar yang berjumlah 65 orang dengan menggunakan sampel jenuh. Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel jika semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan tingkat kesalahan kecil.

Metode Analisis Data

Uji analisis data dilakukan dalam dua tahap. Tahap pertama adalah uji asumsi. Uji asumsi bertujuan untuk menentukan apakah data penelitian yang diperoleh memenuhi syarat normalitas dan linearitas. Jika data penelitian memenuhi syarat uji asumsi maka akan dilanjutkan dengan uji analisis.

Uji Asumsi

Uji Normalitas Data

Pengujian normalitas data penelitian dimaksudkan untuk menguji asumsi bahwa data berasal dari populasi yang terdistribusi normal. Kriteria data yang terdistribusi normal adalah penting untuk dipenuhi dan merupakan persyaratan penggunaan analisis statistika yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji Kolmogorov Smirnov dengan bantuan SPSS versi 16 dengan kriteria sebagai berikut (Santoso, 2001):

- 1) Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka data terdistribusi normal
- 2) Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal

Uji Linearitas Data

Pengujian linearitas yang dimaksud adalah menguji apakah model linear dapat diterima dengan menggambarkan hubungan antara X dan Y. Untuk menguji linearitas ini digunakan analisis varian sebagaimana Sudjana (1992). Pengujian linearitas menggunakan program SPSS versi 16.

Kriteria pengujiannya adalah (Santoso: 2001):

- 1) Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka asumsi linearitas terpenuhi
- 2) Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka asumsi linearitas tak terpenuhi

Uji Analisis

Analisis inferensial digunakan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Analisis inferensial yang digunakan untuk hipotesis 1,2 dan 3 adalah teknik korelasi parsial (Azwar, 2001). Kriteria pengujian yang digunakan pada uji coba yang dikemukakan oleh Trihendradi (2004) yaitu:

- 1) Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima
- 2) Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka H_1 ditolak

Analisis Regresi Linier Berganda

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

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

Di mana :

Y = Kinerja pegawai

a = Konstanta

b_1 = Koefisien Regresi Variabel untuk X_1

b_2 = Koefisien Regresi Variabel untuk X_2

X_1 = Kompetensi

X_2 = Lingkungan Kerja

e = Error

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Untuk mengetahui apakah kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BKD Kota Makassar maka digunakan program Software Statistical Package for Social Scientist (SPSS) 16 for Windows yaitu dengan Spearman's

Rank Correlation di mana data akan dinyatakan valid jika nilai signifikan lebih kecil dari 0,05.

Pengujian secara Simultan

Pengujian ini dilakukan secara serempak untuk mengetahui kompetensi dan lingkungan kerja yang dimiliki berpengaruh terhadap kinerja pegawai BKD Kota Makassar dapat dilihat pada Tabel 1 berikut ini:

Tabel 1. Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai BKD Kota Makassar secara simultan.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted Square	R/Std. Error of the Estimate
1	.699 ^a	.489	.472	.36685

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

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7.976	2	3.988	29.634	.000 ^a
	Residual	8.344	62	.135		
	Total	16.320	64			

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Pada tabel 1 menunjukkan bahwa kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai secara simultan.

Multiple R (Koefisien Korelasi Ganda)

Bahwa angka R sebesar 0,6999 menggambarkan korelasi atau hubungan variabel terikat dengan variabel bebas adalah kuat. Artinya sekitar 69,9 persen dipengaruhi oleh variabel bebas (X_1 dan X_2) sedangkan 30,1 persen sisanya dipengaruhi faktor lain.

Koefisien Determinasi (R Square)

Koefisien determinasi (R Square) diperoleh nilai 0,489. Hal ini menggambarkan bahwa 48,9 persen variabel terikat (kinerja) ditentukan oleh variabel bebas dalam hal ini kompetensi dan lingkungan kerja. Sisanya 51,1 persen dijelaskan oleh variabel lain di luar model ini.

F Hitung (F Change)

Hipotesis pertama dan ketiga sebagaimana dikemukakan pada bagian sebelumnya bahwa diduga kompetensi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BKD Kota Makassar. Hasil pengujian Anova, nilai F Hitung sebesar 29,634 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa secara statistik pada tingkat kepercayaan 5 persen variabel kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat juga dibuktikan melalui Uji F – tabel pada derajat bebas (0,05) yang berarti F Hitung $>$ F-Tabel atau $29,634 > 3,15$, tabel statistik dapat dilihat *Metode Penelitian Bisnis* (Sugiyono, 2009).

Pengujian secara Parsial (Uji – t)

Selanjutnya pengujian secara parsial (Uji – t) dilakukan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas secara parsial memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat dapat dilihat pada Tabel 2 berikut:

Tabel 2. Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai secara Parsial

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.495	.572		.865	.390
	Kompetensi	.919	.139	.705	6.601	.000
	Lingkungan Kerja	-.017	.149	-.012	-.112	.911

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil pengelolaan data maka didapatkan hasil persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,495 + 0,919 X_1 - 0,017 X_2$$

Dari persamaan regresi di atas maka terlihat bahwa pengaruh kompetensi dengan nilai koefisien sebesar 0,495 berarti setiap peningkatan kompetensi satu satuan akan meningkatkan kinerja. Analisis nilai t hitung sebesar 6,601 dengan tingkat signifikansi 0,000 (sig < 0,05) berarti terdapat hubungan positif dan signifikan antara kompetensi dengan kinerja (Y). Ini berarti H_a diterima dan H_0 ditolak. Artinya kompetensi dan lingkungan kerja memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BKD Kota Makassar.

Sementara lingkungan kerja dengan nilai koefisien sebesar -0,017 berarti setiap perbaikan lingkungan kerja akan menurunkan kinerja. Analisis nilai hitung sebesar -0,112 dengan tingkat signifikansi 0,911 (sig > 0,05) berarti terdapat hubungan negatif tetapi tidak signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai BKD Kota Makassar. Secara sederhananya dijabarkan jika lingkungan kerja dengan prediktornya ruangan yang berbau asap rokok (X_2),

jika asap rokok dikurangi akan bernilai positif karena ruangan tidak berbau. Semakin bertambah asap rokok, ruangan semakin berbau dan mengganggu lingkungan kerja. Contoh lainnya prediktor soal keamanan ruangan (X_2). Semakin tidak aman ruangan semakin was-was pegawai dan bisa berpengaruh terhadap kinerja. Sebaliknya semakin aman ruangan semakin berkurang rasa was-was pegawai.

Hasil analisis persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa kompetensi dan lingkungan kerja yang dimiliki pegawai memberikan nilai positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini menggambarkan bahwa kinerja pegawai BKD Kota Makassar akan meningkat jika pegawai BKD Kota Makassar tetap mengasah kompetensi dan secara bersamaan senantiasa memperbaiki lingkungan kerjanya

Analisis Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Sesuai rangkuman dekomposisi korelasi parsial maka dapat diketahui bahwa (X_1) kompetensi adalah 0,919 sedangkan (Y) kinerja pegawai adalah 1.000 hasil ini menunjukkan bahwa kompetensi pegawai BKD Kota Makassar berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut terjadi karena para pegawai menyadari bahwa di era globalisasi sekarang ini semua lini pekerjaan, setiap pegawai yang ingin maju dan berkembang harus menunjukkan kinerja yang baik, pada waktunya akan mendapat promosi. Sebaliknya pegawai yang tidak menunjukkan kinerja yang baik atau tidak produktif tidak akan berkembang. Menurut Sondang, (2009) untuk meningkatkan produktivitas para pegawai akan berhasil apabila organisasi mampu menerapkan system imbalan yang efektif, yang memungkinkan mereka untuk dapat memenuhi berbagai kebutuhan. Bukan hanya kebutuhan primer tapi

juga kebutuhan sekunder. Dan bahkan juga mewujudkan harapan dan cita-citanya agar menjadi kenyataan.

Kompetensi yang ditunjukkan oleh pegawai adalah salah satu perilaku para pekerja pegawai yang berjihad pesaing. Mereka tidak puas dengan apa yang telah dimiliki dan selalu berusaha mendapatkan yang lebih dari apa yang sudah dimiliki. Karena itu pola pikir mereka selalu terobsesi untuk menciptakan percepatan dalam proses mencapai kemajuan. Mereka menolak konsep status quo dan kebiasaan yang rutin. Perubahan dalam pemikiran mereka adalah syarat untuk menciptakan kemajuan sehingga selalu menunjukkan kinerja yang baik.

Mereka menyadari bahwa kompetensi adalah suatu kebutuhan dalam era reformasi sehingga mendorong para pegawai untuk meningkatkan etos kerja dalam melakukan kegiatan. Karena keberhasilan manajemen pemerintahan dengan ragam kinerja tergantung pada kinerja pegawai, jika ada program pemerintah yang mengalami hambatan, biasanya dijadikan kambing hitam adalah budaya. Nilai-nilai yang menjadi muatan program belum membudaya atau budaya dianggap sulit berubah, jika ada nilai baru yang percepatannya memerlukan perubahan, dan perubahan itu oleh penguasa dianggap dapat merugikan kepentingannya, maka yang dijadikan dasar penolakan terhadap nilai baru itu adalah budaya tidak sesuai dengan kepribadian dan budaya bangsa.

Keberhasilan kinerja dapat diukur dengan alat ukur. Pengukuran kinerja pegawai merupakan alat ukur yang harus bersifat objektif sehingga diperlukan kriteria yang sama sehingga memperoleh hasil yang dapat dipercaya. Ada delapan kriteria antara lain; (1) dilakukan dengan tujuan strategis dan mengukur apa yang secara organisasional penting dan mendorong kinerjanya. (2) Relevan dengan sasaran dan akuntabilitas tim

individu yang berkepentingan. (3) Memfokuskan pada output/keluaran yang terukur dan penyelesaian tugas dan bagaimana orang bertindak dan bagaimana tingkah laku mereka. (4) mengidentifikasi data yang akan tersedia sebagai dasar pengukuran. (5) Dapat diverifikasi dengan mengusahakan informasi yang akan mengkonfirmasi tingkat seberapa jauh harapan dapat dipenuhi. (6) Menjadi setepat mungkin dalam hubungan dengan maksud dan ketersediaan data. (7) Mengusahakan dasar untuk umpan balik dan tindakan. (8) Bersifat komprehensif mencakup semua aspek kinerja sehingga keluar ukuran tersedia.

Kompetensi dalam penelitian ini adalah merupakan tolak ukur kemampuan pegawai dalam melakukan suatu pekerjaan lembaga dengan memacu persaingan kerja kepada pegawai serta fungsi dan peran untuk meningkatkan mutu dan pelayanan di BKD Kota Makassar. Para pegawai menyadari bahwa kompetensi mempunyai peran yang sangat strategis bagi peningkatan kinerja pegawai sehingga mereka pun berlomba-lomba dalam meningkatkan kinerjanya. Respons pegawai terhadap kompetensi dengan cara meningkatkan kinerja pegawai, menunjukkan pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai sangat positif dan signifikan.

Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja adalah faktor-faktor dan kekuatan yang berada di dalam maupun luar organisasi namun mempengaruhi kinerja (Robbins dan Coulter:2010: 79). Pengertian lain lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan (Sutrisno,2010:118). Menurut Silalahi (2013:118), lingkungan

kerja adalah keseluruhan elemen-elemen baik di dalam maupun di luar batas organisasi baik yang berdampak secara langsung maupun tidak langsung terhadap aktivitas manajerial untuk mencapai tujuan organisasional. Perhatian terhadap lingkungan manajemen penting karena tiap elemen lingkungan mempengaruhi baik langsung atau tidak langsung terhadap kegiatan-kegiatan manajerial. Tetapi, tidak semua lingkungan sama dan tidak semua organisasi memiliki lingkungan yang sama, sementara organisasi tidak mempunyai informasi yang cukup tentang keadaan lingkungannya. Mereka berbeda dalam hal karakteristik lingkungan, yaitu satu kondisi dalam mana pengaruh keadaan lingkungan masa datang suatu organisasi tidak dapat secara akurat dinilai dan diprediksi (Silalahi, 2013:131)

Jika dicermati hasil analisis korelasi parsial kemudian dimasukkan, menunjukkan variabel (X_2) lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja (Y) pegawai. Dari hasil analisis tersebut ternyata variabel (X_2) lingkungan kerja adalah -0,017 sedangkan variabel kinerja pegawai (Y) adalah 1,000.

Menurut Anwar Prabu (2007:17), faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu untuk meningkatkan kinerjanya. Faktor lingkungan kerja yang dimaksud antara lain uran jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarier dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

Sekalipun, jika faktor lingkungan kerja kurang menunjang, maka bagi individu yang memiliki tingkat kecerdasan pikiran memadai dengan tingkat kecerdasan emosi baik, sebenarnya ia tetap dapat menunjukkan kinerja yang baik. Hal ini bagi individu tersebut, lingkungan kerja

itu dapat diubah dan bahkan dapat diciptakan oleh dirinya serta merupakan pemacu (motivator), tantangan bagi dirinya, untuk meningkatkan kinerja di organisasinya.

Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Sesuai hasil analisis hubungan kausal dengan analisis teknik korelasi parsial pada bagian awal, maka dapat diketahui bahwa kompetensi (X_1) adalah 0,919 sedangkan lingkungan kerja (X_2) adalah -0,017 sementara kinerja (Y) adalah 1,000. Hasil ini menunjukkan bahwa kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BKD Kota Makassar. Hal ini senada dengan Payaman (2005:135) bahwa kinerja pegawai ini dapat ditingkatkan bila manajemen mampu menciptakan iklim kerja yang kondusif, menyusun pembagian kerja yang jelas, menyusun dan menyediakan buku-buku petunjuk atau pedoman kerja, memberikan bimbingan dan petunjuk bagi pegawai, membuka kesempatan bagi pegawai untuk meningkatkan kemampuan dan kecakapan kerja, serta menumbuhkan dan mengembangkan motivasi dan etos kerja.

Berdasarkan uraian di atas, menggambarkan bahwa (X_1) kompetensi dan (X_2) lingkungan kerja terhadap kinerja (Y) pegawai BKD Makassar punya pengaruh positif dan signifikan. Secara psikologis, individu yang normal adalah memiliki integritas yang tinggi untuk meningkatkan kinerja dengan jalan menguasai kecakapan dan seluk-beluk tugas yang menjadi tanggungjawabnya. Juga ada sinergi dengan bidang lain yang berhubungan dengan tugasnya. Kendati tidak didukung lingkungan kerja yang ideal, pegawai BKD Kota Makassar tetap berusaha mencapai

target kerja sebagai indikator berhasil atau tidaknya kinerjanya.

KESIMPULAN

1. Kompetensi yang dimiliki 65 pegawai BKD Kota Makassar yang berstatus pegawai negeri sipil (PNS) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerjanya
2. Lingkungan kerja pegawai BKD Kota Makassar ini belum terlalu ideal sehingga belum memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja para pegawainya.
3. Setelah dilakukan pengujian secara simultan, kompetensi dan lingkungan kerja ternyata punya pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BKD Kota Makassar.

SARAN

1. Pimpinan SKPD BKD Kota Makassar dalam hal ini Kepala BKD Kota Makassar untuk membenahi lingkungan kerja. Dengan kondisi yang belum ideal, berbekal kompetensi yang memadai, para pegawai tetap bisa mencapai target kinerja. Diharapkan lingkungan kerja yang ideal akan lebih memotivasi pegawai menunjukkan kinerja yang lebih maksimal.
2. Disarankan kepala BKD Makassar untuk memperhatikan latar belakang pendidikan pegawai disesuaikan dengan penempatannya sehingga pegawai bersangkutan bisa memaksimalkan kinerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

Sedarmayanti, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT Refika Aditama, Bandung.

Suprayitno dan Sukir. 2007. Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Dalam *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, Volume 2 NO. 1. Hal 23-24. Karanganyar: Universitas Slamet Riyadi Surakarta.

Suddin, Alwi dan Sudarman. 2010. "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Laweyan Kota Surakarta". *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia*. Vol. 4. No. 1. Juni 2010, Universitas Slamet Riyadi Surakarta. Surakarta.

Lewa, Eka Idham Iip K. 2005. "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pertamina (Persero) Daerah Operasi Hulu Jawa Bagian Barat, Cirebon". *Jurnal Manajemen Sinergi Kajian Bisnis dan Manajemen Universitas Islam Indonesia*. Yogyakarta.

Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Kedelapan. CV Alfabeta. Bandung.

Sudjana. 1992. *Metode Statistika*. Edisi kelima. Bandung.

Trihendradi, Comellius. 2004. *SPSS 13.0 Analisis Data Statistik*, ANDI, Yogyakarta.

Santoso, 2001. *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*. PT Elex Media Komputindo, Jakarta.

Santoso, S. 2001. *Statistik Multivariat*. PT Elek Media Komputindo Kelompok Gramedia. Jakarta.

Azwar, S. 2001. *Metodologi Penelitian*, Pustaka Pelajar Offset, Yogyakarta.

- Siagian, Sondang. 2009. *Kita Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Cetakan Kedua. Rineka Cipta, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. dan Mary Coulter. 2010. *Manajemen*. Alih Bahasa : Bob Sabran dan Devri Barnadi Putera. Jilid 1. Edisi Kesepuluh. Erlangga, Jakarta.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Cetakan Kedua. Prenada Media Group, Jakarta.
- Silalahi, Ulber. 2013. *Asas-Asas Manajemen*. Cetakan Kedua. PT. Refika Aditama, Bandung.
- Mangkunegara, AA Anwar Prabu, 2007. *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan Ketiga. PT Refika Aditama, Bandung.
- Payaman J. Simanjuntak, 2005, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*, Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.