

PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI DENGAN KONTRIBUSI LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPETENSI PADA DINAS KESEHATAN KOTA BANDAR LAMPUNG

Aprianis

Kotakpos167@gmail.com

(NIDN 0201047302)

Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai

Abstrak

Meningkatkan kinerja pegawai seoptimal mungkin bukanlah pekerjaan yang mudah, karena banyak faktor yang mempengaruhi dalam peningkatan kinerja pegawai ini. Salah satunya adalah kompetensi kerja pegawai yang dilakukan oleh instansi terhadap pelaksanaan kerja para pegawainya. Disamping adanya fungsi kompetensi, faktor lain yang adalah lingkungan kerja. Adapun rumusan permasalahan adalah apakah ada kontribusi lingkungan kerja dan Kompetensi kerja baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Bandar Lampung.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, dengan variabel bebas yaitu lingkungan kerja (X_1) dan kompetensi (X_2) sedangkan variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y). Metode pengumpulan data berdasarkan sumbernya menggunakan data primer dan sekunder. Adapun teknik pengumpulan data dengan penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan yang meliputi : observasi, kuesioner, dokumentasi dan interview. Berdasarkan hasil penelitian, lingkungan kerja dan komunikasi memiliki kontribusi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Bandar Lampung, hal ini dibuktikan hipotesis yang menyatakan menerima pernyataan kontribusi antara lingkungan kerja dan Kompetensi secara sendiri-sendiri atau bersama-sama terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Bandar Lampung.

Kata Kunci : Lingkungan , Kompetensi Kerja dan Kinerja Pegawai

Abstract

Improving employee performance as optimal as possible is not an easy job, because there are many factors that influence this employee's performance improvement. One of them is employee work competencies carried out by the agency on the implementation of the work of its employees. Besides the competency function, another factor is the work environment. The formulation of the problem is whether there is a contribution to the work environment and work competencies both individually and jointly on the performance of employees at the Bandar Lampung City Health Office.

The type of research used in this study is quantitative research, with independent variables namely environment (X_1) and work competency (X_2) while the intended variable is dependent on employee performance (Y). Methods of collecting data based on sources using primary and secondary data. The data collection techniques with library research and field research include: observation, questionnaires, documentation and interviews. Based on the results of research, work environment and communication has a contribution to the performance of employees at the Bandar Lampung City Health Office, this is proven by a hypothesis that states accepting statements of contribution between work environment and competency individually or together on the performance of employees of Bandar Lampung City Health Office .

Keywords: Environment, Work Competence and Employee Performance

I. PENDAHULUAN

Penilaian kinerja pegawai akan dipengaruhi oleh beberapa hal antara lain insentif, motivasi, kompetensi, motivasi kerja, prestasi kerja, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, pelatihan, ketaatan, kejujuran, kerjasama dan komunikasi. Peningkatan kualitas dan kapasitas pegawai sebagai kinerja pemerintahan yang tangguh dalam perjalanannya bergantung dari sejauh mana sistem yang terbangun dapat memberikan hubungan timbal balik yang saling mempengaruhi secara positif terhadap pelaksanaan tugas pokok dan fungsi kelembagaan. Menurut konsep sistem organisasi yang ideal, aktivitas atau pekerjaan suatu organisasi merupakan suatu kolektivitas, sehingga dalam penyelesaian rangkaian pekerjaan seorang pegawai dituntut untuk bekerja sama, saling terkait dan tidak akan melepaskan diri dengan pegawai lain pada organisasi tersebut.

Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan unsur terpenting bagi semua organisasi, selain dukungan sumber dana, sarana dan prasarana. Hal tersebut sebagaimana diungkapkan oleh Sondang P. Siagian (1995 : 221) bahwa salah satu bidang fungsional yang bersifat penunjang adalah sumber daya manusia dinyatakan secara kategorikal karena pada analisis terakhir manusia merupakan unsur terpenting yang merupakan unsur yang menentukan berhasil atau tidaknya organisasi untuk mencapai tujuan mengemban misinya. Dengan demikian jelaslah bahwa manusia merupakan perencana sekaligus pelaku aktif dalam kegiatan organisasi tersebut, oleh karena itu pengembangan sumber daya manusia harus bertahap.

Melalui pemanfaatan sumber daya manusia yang efisien dan efektif, organisasi berharap agar dapat terus bertahan di arena persaingan yang kian sengit untuk memperoleh hasil terbaik yaitu kesuksesan. Tentunya untuk meraih sebuah kesuksesan tidaklah semudah

seperti membalik telapak tangan, karena diperlukan suatu proses panjang yang tentunya melibatkan para sumber daya manusia yang ada di organisasi tersebut. Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuan bagi organisasi untuk tetap dapat bertahan di era-globalisasi.

Pengembangan sumber daya manusia dirasakan semakin penting manfaatnya karena tuntutan pekerjaan atau jabatan, oleh karena itu setiap pegawai dituntut agar dapat bekerja secara efektif dan efisien, baik berkualitas maupun kuantitasnya. Organisasi dalam mencapai tujuannya sangat ditentukan oleh kinerja sumber daya manusia yang ada di organisasi tersebut, peningkatan kinerja dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja di organisasi tersebut.

Dengan demikian berarti pegawai merupakan modal utama penyelenggaraan pemerintahan, karena menjadi unsur penggerak yang berkewajiban melaksanakan tugas-tugas negara yaitu kemasyarakatan, pembangunan dan pemerintahan. Mengingat demikian pentingnya kedudukan pegawai, maka lingkungan kerja pegawai dan kompetensi antara yang memimpin dan yang dipimpin serta hubungan diantara pegawai itu sendiri merupakan salah satu kunci pokok keberhasilan penyelenggaraan pemerintah daerah. Untuk itu perlu adanya keserasian hubungan yang harmonis.

Suatu instansi pemerintah perlu memperhatikan salah satu faktor dalam rangka mencapai tujuannya, yaitu faktor lingkungan kerja pada pegawainya. Lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting untuk diperhatikan, meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses pekerjaan dalam suatu organisasi, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai yang melaksanakan proses kerja tersebut. Lingkungan kerja yang mendukung bagi pegawainya dapat meningkatkan kinerja pegawai. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan

dapat menurunkan prestasi kerja pegawai. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak serta tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Lingkungan kerja yang kurang kondusif yang menyebabkan pegawai tidak betah tinggal dikantor dengan indikasi pulang sebelum waktunya dan Tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas.

Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas keprofesionalnya. Sejalan dengan tuntutan global, peran dan tanggung jawab pegawai pada masa mendatang akan semakin kompleks, sehingga menuntut pegawai untuk senantiasa melakukan berbagai peningkatan penguasaan kompetensi pegawai.

Seorang pakar ilmu manajemen terkemuka, Dale sebagaimana dikutip oleh Handoko (1991:155) menyatakan bahwa dari semua sumber yang tersedia bagi organisasi, yaitu uang, bahan, peralatan, dan manusia, maka sumber yang terpenting bagi pencapaian tujuan organisasi adalah manusia karena manusia mempunyai kemampuan untuk tumbuh dan berkembang. Unsur yang paling menentukan bagi keberhasilan pencapaian tujuan adalah faktor manusianya. Manusia yang bersumber daya harus terus ditingkatkan kemampuannya sehingga dapat mendukung dan bekerja semaksimal mungkin untuk keberhasilan pencapaian tujuan organisasi.

Pendapat tersebut dipertegas oleh Drucker (1995:278) bahwa manusia yang bersumber daya sangat diperlukan bagi organisasi. Suatu organisasi, sumber daya yang disumbangkan

oleh para anggotanya berupa keterampilan, pengetahuan dan kemampuan di dalam bekerja. Hal ini dikenal dengan istilah modal manusia. Mengidentifikasi dan menilai modal manusia tentu saja merupakan hal yang sulit dan kompleks. Keterampilan dan kemampuan seseorang dapat diukur melalui prestasi kerja, pengalaman dan kualifikasi. Belakangan ini banyak organisasi yang menilai orang-orangnya berdasarkan penilaian yang sistematis dan terperinci berdasarkan pengetahuan, sikap, dan perilaku. Dikembangkan pula penilaian terhadap kemampuan untuk bekerja sama secara lebih efektif. Pemberian layanan publik dan pembangunan dibutuhkan aparatur pemerintahan yang memiliki kualifikasi dan kemampuan tertentu. Upaya untuk menempatkan aparatur pemerintah secara tepat, dengan memperhatikan kecocokan antara tuntutan pekerjaan dan kualifikasi atau kemampuan merupakan suatu keharusan. Tingkat kemampuan dan profesionalisme aparatur pemerintahan yang ada perlu selalu dinilai kembali.

Berdasarkan penilaian tersebut, dilakukan peningkatan kualitas sumber daya manusia sesuai tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab melalui pendidikan, pelatihan, loka karya, dan sebagainya. Kritik tentang rendahnya kualitas pelayanan, keterbatasan kemampuan, serta birokrasi publik yang patologis terasa semakin santer, terlebih-lebih pada era bebas ini (Sulistiyani, dkk 2003:80). Era globalisasi pada saat ini setiap organisasi pemerintah dituntut untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia sehingga menjadi proaktif terhadap perubahan. Peningkatan mutu sumber daya manusia yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya manusia merupakan syarat utama dalam era globalisasi untuk mewujudkan kemampuan bersaing dan kemandirian. Sejalan dengan itu, visi dalam konteks pembangunan bidang kepegawaian di

masa yang akan datang adalah mempersiapkan Pegawai Negeri Sipil yang profesional, mampu bersaing dan mampu mengatasi perkembangan dunia yang pesat di berbagai aspek kehidupan sehingga mampu meningkatkan mutu pelayanan serta kinerja yang tinggi (Ma'arif, 2003:2). Hal tersebut mencerminkan bahwa manajemen pemerintahan negara sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang berperan. Tanpa pegawai negeri yang memiliki persyaratan kompetensi, suatu sistem administrasi negara akan mengalami kegagalan dalam mengemban misinya. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi pegawai negeri merupakan persyaratan mutlak bagi terbangunnya sistem dan proses administrasi negara.

Disamping adanya fungsi kompetensi, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, adalah lingkungan kerja. hal ini mengingat bahwa lingkungan kerja merupakan faktor yang berpengaruh terhadap kondisi yang berada di sekitar tempat kerja seorang pegawai. Sehingga jika di lingkungan kerja yang berada disekitar pegawai kurang kondusif maka akan mempengaruhi kinerja pegawai, dan hal ini akan mengganggu terwujudnya keberhasilan pelaksanaan tugas pegawai.

Dinas Kesehatan Kota Bandar Lampung salah satu organisasi Pemerintahan di Kota Bandar Lampung yang selalu berusaha untuk dapat meningkatkan sumber daya manusianya, dalam rangka peningkatan kualitas Sumber daya Manusiannya yang secara langsung mempengaruhi kualitas pelayanan terhadap masyarakat di Kota Bandar Lampung. berdasarkan pengamatan di Dinas Kesehatan Kota Bandar Lampung beberapa hal yang menjadi permasalahan sehari hari adalah lingkungan kerja dalam bentuk sarana dan prasarana yang tersedia kurang memadai, bagi sebagian pegawai merasakan suasana kerja yang kaku dikarenakan pola komunikasi kerja kurang efektif, dan sering terjadi tumpang tindih

pelaksanaan tugas pokok dan fungsi serta pelaksanaan tugas yang belum optimal.

Dalam rangka peningkatan pelayanan masyarakat tentu akan dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan kedisiplinan yang efektif di Dinas Kesehatan Kota Bandar Lampung tersebut. Dimana lingkungan kerja dan disiplin yang efektif memiliki fungsi yang penting agar seluruh pegawai mempunyai motivasi kerja yang tinggi, meningkatkan pelayanan dan pembentukan sumber daya manusia yang tangguh, dalam perjalanannya akan bergantung dari sejauh mana sistem yang terbangun dapat memberikan hubungan timbal balik yang saling mempengaruhi secara positif terhadap pelaksanaan tugas kelembagaan. Terbentuknya lingkungan kerja dan disiplin yang efektif merupakan dasar awal dalam pengembangan dan pelaksanaannya.

Berdasarkan uraian diatas maka dibuat rumusan permasalahan sebagai berikut : Apakah ada kontribusi lingkungan kerja dan kompetensi baik secara partial ataupun simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Bandar Lampung? Dengan hipotesis sebagai berikut : Berdasarkan perumusan permasalahan dan kerangka teoritis maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut : (1) Ada pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja pada Dinas Kesehatan Kota Bandar Lampung; (2) Ada pengaruh Kompetensi terhadap kinerja pada Dinas Kesehatan Kota Bandar Lampung. (3) Ada pengaruh Lingkungan kerja dan Kompetensi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Bandar Lampung.

II. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan Penelitian Explanatori (*Explanatory Research*) yaitu dengan meneliti 3 (tiga) variabel yang terdiri dari 2 variabel bebas dan 1 variabel terikat kemudian dicari hubungan dan pengaruh antar variabel tersebut baik secara parsial maupun secara simultan.

Variabel-variabel yang dianalisa dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel Bebas

Variabel bebas adalah variabel-variabel yang mempengaruhi variabel lain. Dalam penelitian yang menjadi variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja (X_1) dan Kompetensi (X_2).

2. Variabel Terikat

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi variabel yang lain. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah Kinerja Pegawai (Y).

Defenisi operasional serta indikator dari variabel-variabel penelitian disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut :

Tabel 1. Variabel, Defenisi Operasional dan Indikator Variabel.

| No | Variabel | Defenisi Operasional | Indikator | Skala |
|----|------------------|--|--|----------|
| 1 | Lingkungan Kerja | adalah suatu kondisi baik fisik maupun non fisik yang terdapat disekitar pegawai dalam melakukan pekerjaannya. | a. Peralatan kerja b. Kenyamanan kerja c. Keamanan kerja d. Hubungan kerja | Interval |
| 2 | Kompetensi | suatu sifat dasar seseorang yang dengan sendirinya berkaitan dengan pelaksanaan suatu pekerjaan secara berkelanjutan | a. Pengetahuan b. Keterampilan c. Sikap d. Bakat e. Pengalaman | Interval |
| 3 | Kinerja Pegawai | Adalah Hasil kerja yang dicapai pegawai dan termasuk bagaimana proses pencapaian hasil tersebut. | a. Prestasi kerja b. Ketelitian c. Tanggung jawab d. Ketaatan e. Kerjasama f. Prakarsa g. Kejujuran h. kepemimpinan | Interval |

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Studi kepustakaan (*library research*), yaitu pengumpulan data melalui literatur, tulisan-tulisan ilmiah yang ada hubungan dengan permasalahan yang diteliti.
2. Studi lapangan (*field research*) yaitu pengumpulan data yang dilakukan langsung oleh penulis pada objek penelitian. Adapun teknik yang digunakan dalam memperoleh data antara lain :
 - 1) Observasi, yaitu dengan mengamati langsung permasalahan yang ada

dilapangan pada Dinas Kesehatan Kota Bandar Lampung,

- 2) Interview, yaitu cara memperoleh data melalui wawancara dengan pegawai Dinas Kesehatan Kota Bandar Lampung,
- 3) Dokumentasi, yaitu teknik pengumpulan data sekunder yang diperoleh dari laporan-laporan administrasi dan kegiatan kerja pegawai
- 4) Kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data primer dengan cara mengajukan beberapa pertanyaan secara tertulis kepada responden .

Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian dan sampel adalah sebagian dari

anggota populasi dari subjek penelitian (Arikunto, 2004 : 108). Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Kesehatan Kota Bandar Lampung sebanyak 125 orang.

Penelitian ini membutuhkan beberapa sampel karena anggota populasi yang tersebar dan efisiensi waktu penelitian. Sebetulnya tidak ada ketentuan seberapa banyak sampel yang harus diambil, sehingga dapat dikatakan bahwa sampel tersebut dapat mewakili populasi, hal ini menurut pendapat Sutrisno Hadi (1983) dalam bukunya "*Metodologi Research*" sebagai berikut: Sebenarnya tidaklah ada suatu ketentuan yang mutlak berapa persen suatu sampel harus diambil dari populasi yang ada.

Guna menetapkan ukuran atau jumlah sampel penulis menggunakan teori atau pendapat Slovin (1960) menentukan ukuran sampel suatu populasi dengan formula: $N = \frac{n}{N(d)^2} + 1$.

n = sampel; N = populasi; d = nilai presisi 95% atau sig. = 0,05.

Adapun jumlah populasi adalah 125, dan tingkat kesalahan yang dikehendaki adalah 5%, maka jumlah sampel yang digunakan adalah :
 $N = 125 / 125 (0,05)^2 + 1 = 95,23$, dibulatkan 95.

Berdasarkan pendapat Slovin maka responden yang diambil sebanyak 95 sampel dari seluruh pegawai dengan teknik pengambilan *simple random sampling*.

III. HASIL PENELITIAN

1. Uji Validitas Data

Suatu pernyataan dikatakan valid jika pertanyaan tersebut mampu untuk mengukur apa yang perlu diukur dan mampu mengungkapkan apa yang ingin diungkap. Pada penelitian ini, uji validitas yang digunakan adalah korelasi pearson. Uji validitas dilakukan untuk mengukur pernyataan-pernyataan yang ada dalam kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan masing-masing skor pernyataan untuk masing-masing variabel

dengan skor total variabel. Selanjutnya angka korelasi yang dihasilkan akan dibandingkan dengan nilai r_{tabel} pada $\alpha = 0,05$ yaitu sebesar 0,297 (Singarimbun, 1995 : 139).

Dengan demikian, berdasarkan uji validitas, suatu item pertanyaan dikatakan valid apabila nilai r hitung skor item terhadap skor totalnya di atas 0,297, atau dikatakan tidak valid apabila nilai r hitung item pertanyaan tersebut lebih kecil dari 0,297. Oleh karenanya, semakin baik nilai koefisien korelasi Pearson suatu item, memperlihatkan semakin baik validitas item tersebut.

Pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS. Berdasarkan pengujian validitas dari masing-masing variabel yaitu dari 10 pertanyaan untuk variabel independen (X_1 , X_2), hampir sebagian besar jawaban responden telah memiliki validitas yang cukup baik.

Berdasarkan data dapat diketahui bahwa seluruh item skor pertanyaan yang tentang lingkungan kerja memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari $r_{tabel} = 0,297$. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa keseluruhan item pertanyaan mengenai lingkungan kerja tersebut valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian.

Berdasarkan data, dapat diketahui bahwa seluruh item skor pertanyaan yang tentang Kompetensi memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari $r_{tabel} = 0,297$. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa keseluruhan item pertanyaan mengenai Kompetensi tersebut valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian.

Berdasarkan data, dapat diketahui bahwa seluruh item skor pertanyaan yang tentang kinerja Pegawai memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari $r_{tabel} = 0,297$. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa keseluruhan item pertanyaan mengenai kinerja Pegawai tersebut valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian.

2. Uji Reliabilitas Data

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui layak tidaknya data dari responden yang digunakan dalam penelitian ini. Untuk

mengetahui reliabilitas tidaknya data variabel penelitian dapat diketahui dengan menggunakan koefisien Reliabilitas Spearman-Brown, yang perhitungannya menggunakan alat bantu SPSS, reliabel apabila nilai r -reliabilitasSpearman-Brown lebih baik dari nilai r_{tabel} pada $\alpha = 0,05$ yaitu sebesar 0,297. Menurut Masri dan Sofian Effendi (1995:140) Berdasarkan hasil pengolahan dengan menggunakan SPSS diperoleh r -reliabilitasSpearman-Brown, diperoleh hasil berikut ini:

a. Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (X1)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas di atas didapatkan nilai alpha untuk variabel lingkungan kerja (X_1) sebesar 0,985, artinya variabel ini dapat digunakan untuk penelitian ini dinyatakan reliabel karena nilai alphanya $>0,297$. Ini berarti bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini memiliki kompensasi untuk memberikan hasil pengukuran yang konsisten dalam mengukur gejala yang ada.

b. Uji Reliabilitas Kompetensi (X2)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas di atas didapatkan nilai alpha untuk variabel Kompetensi (X_2) sebesar 0,964, artinya variabel ini dapat digunakan untuk penelitian ini dinyatakan reliabel karena nilai alphanya $>0,297$. Ini berarti bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini memiliki kompensasi untuk memberikan hasil pengukuran yang konsisten dalam mengukur gejala yang ada.

c. Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas di atas didapatkan nilai alpha untuk variabel kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,948, artinya variabel ini dapat digunakan untuk penelitian ini dinyatakan reliabel karena nilai alphanya $>0,297$. Ini berarti bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini memiliki kompensasi untuk memberikan hasil pengukuran yang konsisten dalam mengukur gejala yang ada.

IV. ANALISIS REGRESI

Untuk mengetahui hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan analisis korelasi sedangkan untuk mengetahui pengaruh variabel terikat dengan variabel bebas digunakan analisis regresi. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja (X_1) dan Kompetensi (X_2) sedangkan variabel terikatnya adalah Kinerja Pegawai (Y). Untuk mengestimasi parameter atau koefisien regresi digunakan sistem pengolahan data dengan bantuan SPSS.

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Untuk mengetahui seberapa jauh nilai variabel terikat (Y) yaitu kinerja pegawai berubah jika nilai variabel bebas (X_1) yaitu lingkungan kerja diubah sebesar satu satuan maka digunakan analisis regresi. Persamaan regresi diperoleh dengan menggunakan komputerisasi program SPSS versi 18.0, dengan hasil sebagai berikut :

Berdasarkan tabel regresi linier sederhana di atas dapat dimasukkan ke dalam persamaan : $Y = 14,994 + 0,693 X_1$; Maknanya adalah Setiap terjadi penambahan nilai pada variabel lingkungan kerja sebesar 1 point maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,693 point. Adapun untuk dapat melihat besar pengaruh dapat digunakan tabel summary sebagai berikut: Berdasarkan hasil perhitungan SPSS pada tabel Model Summary di atas dapat diambil gambaran bahwa nilai koefisien regresi X_1 (lingkungan kerja) terhadap koefisien regresi Y (Kinerja pegawai) adalah nilai R Square (R^2) yaitu 0,340, agar dapat diketahui koefisien determinasinya maka dikalikan 100% sehingga hasilnya adalah 34,0%. Hal ini bermakna bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 34%, atau dengan kata lain variabel lingkungan kerja memiliki kontribusi 34% dalam meningkatkan kinerja

pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Bandar Lampung.

2. Pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Kinerja pegawai

Untuk mengetahui seberapa jauh nilai variabel terikat (Y) yaitu kinerja pegawai berubah jika nilai variabel bebas (X₂) yaitu kompetensi kerja diubah sebesar satu satuan maka digunakan analisis regresi. Persamaan regresi diperoleh dengan menggunakan komputersasi program SPSS versi 18.0, dengan hasil sebagai berikut : Berdasarkan tabel regresi linier sederhana di atas dapat dimasukkan ke dalam persamaan : $Y = 17,333 + 0,629 X_2$; Maknanya adalah Setiap terjadi penambahan nilai pada variabel kompetensi kerja sebesar 1 point maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,629 point,

Adapun untuk dapat melihat besar pengaruh dapat digunakan tabel summary sebagai berikut: Berdasarkan hasil perhitungan SPSS pada tabel Model Summary di atas dapat diambil gambaran

bahwa nilai koefisien regresi X₂(kompetensi) terhadap koefisien regresi Y (Kinerja pegawai) adalah nilai R Square (R²) yaitu 0,546, agar dapat diketahui koefisien determinasinya maka dikalikan 100% sehingga hasilnya adalah 54,6%. Hal ini bermakna bahwa pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 54,6%, atau dengan kata lain variabel kompetensi kerja memiliki kontribusi 54,6% dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Bandar Lampung.

3. Pengaruh Lingkungan dan Kompetensi terhadap Kinerja pegawai

Untuk mengetahui seberapa jauh nilai variabel terikat (Y) yaitu kinerja pegawai berubah jika nilai variabel bebas (X) yaitu lingkungan dan kompetensi diubah sebesar satu satuan maka digunakan analisis regresi. Persamaan regresi diperoleh dengan menggunakan komputersasi program SPSS versi 18.0, dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 2. Tabel Koefisien Regresi Simultan

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 10,228 | 5,423 | | 1,886 | ,069 |
| 1 Lingkungan | ,303 | ,163 | ,255 | 1,857 | ,073 |
| Kompetensi | ,510 | ,117 | ,599 | 4,360 | ,000 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel regresi linier berganda di atas dapat dimasukkan ke dalam persamaan :

$$Y = 10,228 + 0,303 X_1 + 0,510 X_2$$

1. Apabila pengaruh lingkungan dan kompetensi dianggap nol atau tidak ada, maka penambahan nilai pada variabel kinerja pegawai akan konstan sebesar 10,228 point.
2. Apabila nilai variabel kompetensi tidak diperhitungkan, maka setiap terjadi

penambahan nilai pada variabel lingkungan sebesar 1 point maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,303 point,

3. Apabila nilai variabel lingkungan tidak diperhitungkan, maka setiap terjadi penambahan nilai pada variabel kompetensi sebesar 1 point maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,510 point.

Berdasarkan hasil regresi linier berganda di atas dapat diambil kesimpulan bahwa nilai koefisien regresi X1 (lingkungan) lebih kecil daripada koefisien regresi X2 (kompetensi). Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel kompetensi (dominan) bila dibandingkan

variabel lingkungan dalam meningkatkan kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Bandar Lampung.

Tabel 3. Kontribusi Simultan

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| dimension0 1 | ,769 ^a | ,591 | ,565 | 2,63277 |

a. Predictors: (Constant), Lingkungan, Kompetensi

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS pada tabel Model Summary di atas dapat diambil gambaran bahwa nilai koefisien regresi X (lingkungan dan kompetensi) terhadap koefisien regresi Y (Kinerja pegawai) adalah nilai R Square (R^2) yaitu 0,591, agar dapat diketahui koefisien determinasinya maka dikalikan 100% sehingga hasilnya adalah 59,1%. Hal ini bermakna bahwa pengaruh lingkungan dan kompetensi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 59,1%, atau dengan kata lain variabel lingkungan dan kompetensi secara bersama-sama memiliki kontribusi 59,1% dalam meningkatkan kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Bandar Lampung.

V. PENGUJIAN HIPOTESIS

A. Pengujian Hipotesis Pengaruh X1 (Lingkungan) terhadap Variabel Y (Kinerja pegawai)

Dari output Uji-t pada tabel 19 di atas terlihat nilai t_{hitung} yaitu = 1,857. Apabila dibandingkan dengan t_{tabel} pada taraf nyata 95% dan $\alpha = 0,05$ yaitu 0,19 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ sehingga dapat disimpulkan bahwa: H_0 yang menyatakan tidak terdapat pengaruh antara Variabel lingkungan terhadap variabel Kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Bandar Lampung ditolak dan H_a yang menyatakan terdapat pengaruh antara

Variabel lingkungan terhadap variabel Kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Bandar Lampung diterima.

B. Pengujian Hipotesis Pengaruh X₂ (Kompetensi) terhadap Variabel Y (Kinerja pegawai)

Dari output Uji-t pada tabel 19 di atas terlihat nilai t_{hitung} yaitu = 4,360. Apabila dibandingkan dengan t_{tabel} pada taraf nyata 95% dan $\alpha = 0,05$ yaitu 0,19 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ sehingga dapat disimpulkan bahwa: H_0 yang menyatakan tidak terdapat pengaruh antara Variabel kompetensi terhadap variabel kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Bandar Lampung ditolak dan H_a yang menyatakan terdapat pengaruh antara Variabel kompetensi terhadap variabel Y Kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Bandar Lampung diterima.

C. Pengujian Hipotesis Pengaruh Variabel X₁ (Lingkungan) dan variabel X₂ (Kompetensi) terhadap variabel Y (Kinerja pegawai)

Pada output ANOVA (*analysis of variance*) di atas terlihat nilai F_{hitung} yaitu 22,409. Apabila dibandingkan dengan F_{tabel} pada taraf nyata 95% dan $\alpha = 0,05$ yaitu 12,32 maka $F_{hitung} > F_{tabel}$ Sehingga dapat disimpulkan bahwa : H_0

yang menyatakan tidak terdapat pengaruh antara Variabellingkungan dan kompetensi secara bersama-sama terhadap variabel kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Bandar Lampung ditolak dan H_0 yang menyatakan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Variabel lingkungan dan kompetensi secara bersama-sama terhadap variabel kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Bandar Lampung diterima.

Variabel *entered remove* menunjukkan bahwa tidak ada variabel yang dikeluarkan (*removed*) dari model regresi. Artinya kedua variabel bebas dapat masuk ke dalam perhitungan regresi berganda.

VI. PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian tersebut maka peluang untuk meningkatkan lingkungan kerja masih sangat terbuka, hal ini dibuktikan masih sedikit responden yang memilih kategori sangat baik yaitu hanya 10 orang atau 13,7% dari seluruh responden penelitian ini. Adapun yang paling banyak menyetujui tentang lingkungan kerja adalah 31 responden dengan persentase 42,5%. Hasil ini menunjukkan bahwa interval jawaban responden berada antara 31,80 – 35,19 dengan kategori cukup baik. Untuk itu berdasarkan skor tertinggi untuk indikator lingkungan kerja adalah mengadakan selalu menjaga sikap dan perilaku yang baik. Hal ini mengindikasikan bahwa kondisi kompetensi di Dinas Kesehatan Kota Bandar Lampung selalu menjaga sikap dan perilaku yang baik.

Adapun untuk indikator yang memiliki skor terkecil adalah Pegawai melakukan tugas siap setiap saat jika diperlukan. Hal ini mengindikasikan bahwa pegawai di Dinas Kesehatan Kota Bandar Lampung tidak siap apabila dibutuhkan untuk melakukan tugas tambahan, berarti pegawai hanya siap melaksanakan tugas rutin biasa. Untuk memperbaiki indikator ini maka dibutuhkan

penambahan keterampilan ke pegawai agar mampu melakukan tugas setiap saat diperlukan

Berdasarkan hasil penelitian tersebut maka peluang untuk meningkatkan Kompetensi masih sangat terbuka, hal ini dibuktikan masih sedikit responden yang memilih kategori sangat baik yaitu hanya 8,2% dari seluruh responden penelitian ini. Untuk itu dibutuhkan kerja keras dari Dinas Kesehatan Kota Bandar Lampung untuk meningkatkan Kompetensi para Pegawainya, agar tercipta Kompetensi yang sesuai dengan keinginan organisasi. Adapun yang paling banyak menyetujui tentang Kompetensi adalah 41%. Hasil ini menunjukkan bahwa interval jawaban responden berada antara 34,60 – 39,39 dengan kategori cukup baik.

Berdasarkan hasil penelitian diatas maka diketahui skor tertinggi untuk indikator Kompetensi Pegawai adalah dimudahkan dalam mendapatkan informasi dan saat menerima informasi, harus ada umpan balik. Ini mengindikasikan bahwa Kompetensi sudah berjalan lancar begitu pula tanggapan dari penerima informasi dalam bentuk umpan balik. Indikator ini harus dapat dipertahankan dalam rangka mempertahankan kondisi kinerja pegawai dalam kondisi baik. Adapun untuk memperbaiki Kompetensi adalah dengan melihat indikator yang memiliki skor terkecil yaitu Informasi harus selalu di periksa kebenarannya. Ini mengindikasikan bahwa informasi yang diterima sering tidak akurat dengan kenyataan yang ada, sehingga sering kali harus dilakukan pengecekan ulang berkali-kali. Untuk itu dibutuhkan suatu sistem yang dapat mencegah terjadinya kegiatan yang berulang dalam bentuk pemeriksaan kebenaran informasi tersebut, salah satunya adalah dengan membuat sistem informasi yang membantu Kompetensi di dalam organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut maka peluang untuk meningkatkan kinerja pegawai masih dimungkinkan, hal ini dibuktikan masih sedikit responden yang

memilih kategori sangat baik yaitu hanya 32,9% dari seluruh responden penelitian ini. Untuk itu dibutuhkan kerja keras dari Dinas Kesehatan Kota Bandar Lampung untuk meningkatkan kinerja para Pegawai nya. Adapun yang paling banyak menyetujui tentang kinerja Pegawai adalah 38 responden dengan persentase 52,1%. Hasil ini menunjukkan bahwa interval jawaban responden berada 37,80 – 41,39 yang termasuk kategori baik.

Indikator kinerja Pegawai yang harus dipertahankan adalah kesetiaan pada tugas dan pekerjaan serta pimpinan sudah cukup tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa ketaatan terhadap organisasi sangat baik. Sedangkan indikator yang perlu diperbaiki adalah Hasil pekerjaan yang saya capai dalam bekerja selalu sesuai dengan target yang ditetapkan. Hal ini mengindikasikan bahwa pada Dinas Kesehatan Kota Bandar Lampung, target pekerjaan masih menjadi beban kinerja karena masih sering tidak tercapai targetnya.

VII KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka kesimpulan yang dapat diambil sebagai berikut : (1) Lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Bandar Lampung, hal ini dibuktikan dengan H_0 yang menyatakan tidak terdapat pengaruh antara Variabel X_1 (lingkungan kerja) terhadap variabel Y (kinerja pegawai) Dinas Kesehatan Kota Bandar Lampung ditolak dan H_a yang menyatakan terdapat pengaruh antara Variabel X_1 (lingkungan kerja) terhadap variabel Y (Kinerja pegawai) Dinas Kesehatan Kota Bandar Lampung diterima. Adapun pengaruh lingkungan kerja sebesar 34% terhadap kinerja pegawai; (2) Kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Bandar Lampung, hal ini dibuktikan dengan H_0 yang menyatakan tidak terdapat pengaruh antara Variabel X_2 (kompetensi)

terhadap variabel Y (Kinerja pegawai) Dinas Kesehatan Kota Bandar Lampung ditolak dan H_a yang menyatakan terdapat pengaruh antara Variabel X_2 (kompetensi) terhadap variabel Y (Kinerja pegawai) Dinas Kesehatan Kota Bandar Lampung diterima. Adapun pengaruh kompetensi sebesar 54,6% terhadap kinerja pegawai; (3) Lingkungan kerja dan kompetensi secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Bandar Lampung, hal ini dibuktikan H_0 yang menyatakan tidak terdapat pengaruh antara Variabel X_1 (lingkungan kerja), X_2 (kompetensi) secara bersama-sama terhadap variabel Y (kinerja pegawai) Dinas Kesehatan Kota Bandar Lampung ditolak dan H_a yang menyatakan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Variabel X_1 (lingkungan kerja) dan X_2 (kompetensi) secara bersama-sama terhadap variabel Y (kinerja pegawai) Dinas Kesehatan Kota Bandar Lampung diterima. Adapun pengaruh secara simultan lingkungan kerja dan kompetensi kerja sebesar 59,1% terhadap kinerja pegawai.

Implikasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah diambil dan juga berdasarkan deskripsi hasil penelitian, maka implikasi yang dapat diambil adalah sebagai berikut: (1) Untuk memperbaiki lingkungan kerja, perlu dikondisikan suatu lingkungan kerja yang terjamin keamanannya, sehingga pegawai merasa aman dalam bekerja dan tidak takut kehilangan alat bantu pekerjaan ataupun peralatan lain yang bersifat pribadi; (2) Untuk memperbaiki kompetensi Pegawai adalah dengan melihat indikator yang memiliki skor terkecil dan memperbaikinya, yaitu Kemampuan dasar manajerial terutama dalam mendelegasikan tugas-tugas dalam tupoksi dimiliki oleh pegawai dalam jabatan struktural. Ini mengindikasikan bahwa kompetensi pegawai di bidang manajerial masih kurang untuk itu perlu dilakukan pelatihan yang

berkaitan dengan kemampuan dasar manajerial untuk pegawai, terutama dalam mendelegasikan tugas-tugas dalam tupoksi dimiliki oleh pegawai dalam jabatan struktural; (3) Perbaikan terhadap kinerja pegawai, memperbaiki kemampuan pegawai dalam menjalankan tugas bersama sehingga dapat bekerjasama dan berjalan dengan baik, baik itu pekerjaan tim maupun koordinasi. Untuk itu pegawai yang sulit bekerjasama sebaiknya di kirim mengikuti pelatihan yang berorientasi untuk dapat bekerja dengan tim dan mampu melakukan koordinasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2004. *Prosedur Penelitian. Edisi Revisi*. PT. Bina Aksara, Jakarta.
- Arikunto, S (2002). *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Darji Darmodiharjo, 2008, *Pokok-pokok Filsafat Hukum*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Gomes, Faustino C. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit ANDI, Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. 2004. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.
- Hariandja, Marihot TE. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Grasindo, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu SP. 2005. *Manajemen : Dasar, Pengertian dan Masalah*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remadja Rosdakarya, Bandung.
- Martoyo, Soesilo. 1990. *Pengantar Teori Organisasi*. ANDI, Yogyakarta.
- Nitisemito, Alex S. 1986. *Manajemen Personalialia*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Robbins, Stephen P., (2007). *Organizational Behavior, 9th Ed*. Upper Saddle River New Jersey 07458 : Prentice Hall International.
- Ronald B. jeung George Rodman. 2002. *Understanding Human. Communication*. Oxford: Oxford University Press.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2004. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Siagian, Sondang P. 1992. *Peran Staf dalam Manajemen*. CV. Haji Mas Agung, Jakarta.
- Siagian, Sondang P. 1999. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Siswanto, Bedjo. 2005. *Pengantar Manajemen*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Soekanto, Soerjono. 1999. *Pengantar Sosiologi, Edisi Revisi*. Djambatan, Jakarta.
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Bisnis*. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. 2005. *Statistika Untuk Penelitian*. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- J. Supranto, 2008. *Statistik Teori dan Aplikasi, Edisi ketujuh Jilid 2*: Jakarta, Penerbit Erlangga.
- Winardi. 2000. *Pengantar Manajemen*. Alumni, Bandung