

Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Mojokerto

Gita Kharisma Effendhi, Sulastri Irbayuni

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur

Correspondence: gitakharisma4@gmail.com, lastrimanajemen16@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Mojokerto melalui pengaruh kompetensi serta lingkungan kerja dengan memanfaatkan metode penelitian kuantitatif. Populasi yang terlibat adalah seluruh karyawan pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Mojokerto sebanyak 73 pegawai. Teknik sampling yang dimanfaatkan yakni metode sampling jenuh. Data yang dimanfaatkan ialah data primer dari penyebaran kuesioner kepada pegawai. Dan untuk teknik analisis data memanfaatkan *partial least squares* (PLS) melalui software SmartPLS. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kompetensi dan lingkungan kerja yang baik menjamin kinerja karyawan yang optimal dari setiap individu pegawai.

Kata kunci : kinerja karyawan, lingkungan kerja, kompetensi

ABSTRACT

This analysis was managed to inspect the performance of employees at the Mojokerto City Communication and Informatics Office through the influence of competence and the work environment using quantitative examination. The population was involved all employees at the Mojokerto City Communication and Information Service, with a total of 73 employees. The sampling technique utilized in this study is the method of saturated sampling. The data used primary data from distributing questionnaires to the employees. And for data analysis techniques using Partial Least Squares (PLS) with SmartPLS software. Results of research prove that competence and a good work environment guarantee optimal employee performance for each individual employee.

Keywords : competence, employee performance, work environment

PENDAHULUAN

Dengan adanya evolusi teknologi dan ilmu pengetahuan yang terjadi hingga saat ini membuat banyak perusahaan maupun instansi mendapatkan beberapa tantangan khususnya pada bagian manajemen perusahaan dalam pengelolaan seluruh sumber daya manusia. Apabila kinerja pegawai dalam suatu perusahaan dapat berlangsung dengan efektif baik dalam hal mengatur, mengkoordinir, melaksanakan, serta pengendalian, dengan begitu akan memberikan dampak positif serta tujuan instansi dapat dicapai. Kinerja pegawai merupakan sebuah hasil dari pekerjaan yang dilakukan secara pribadi ataupun kelompok dalam sebuah perusahaan untuk merealisasikan tujuan perusahaan seperti standar dan tujuan lain yang telah disepakati (Siagian, 2018). Tingkat kualitas kinerja pegawai menentukan keberhasilan suatu lembaga, dimana dengan kualitas dan kemampuan tersebut Pegawai mampu melaksanakan tugasnya secara optimal dan bersama-sama meningkatkan efisiensi serta memungkinkan tercapainya tujuan instansi secara memuaskan. Namun, terdapat faktor yang dapat menyebabkan penurunan kualitas kinerja dari pegawai merupakan dari kompetensi yang dimiliki serta lingkungan kerja yang dapat mendukung keberlangsungan produktivitas kerja dari seorang pegawai.

Kompetensi merupakan keunikan dasar yang dimiliki oleh seorang pegawai serta mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja bahkan berguna untuk memperhitungkan kinerja secara maksimal (Bukhari & Pasaribu, 2019). Pemicu terjadinya penurunan kinerja pegawai yaitu, ketidaksesuaian pada bidang kompetensi para pegawai terhadap jabatan pekerjaan dan tugas-tugas yang diberikan oleh pihak instansi yang menyebabkan beberapa pegawai mengalami kesulitan dalam mengerjakan tugas. Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Mojokerto yakni suatu bagian dari perangkat daerah yang menangani kewajiban dalam membantu Walikota serta melayani di bidang komunikasi dan informatika. Pada Dinas Komunikasi dan Informatika terdapat penurunan kinerja seperti terlambatnya

pengumpulan tugas, terhambatnya penyelenggaraan tata kelola komunikasi dan informatika serta tingkat kualitas pelayanan publik yang menurun. Hal tersebut diindikasikan oleh kompetensi pegawai yang tidak selaras dengan tugas yang telah diberikan.

Demikian pula dengan lingkungan kerja juga termasuk faktor yang dapat mempengaruhi dan sebagai penyokong utama untuk mendukung kualitas produktivitas kinerja seorang pegawai. Lingkungan kerja merupakan aspek usaha yang tidak dapat dilalaikan serta patut menjadi unsur esensial dalam operasional didalam perusahaan (Adha *et al.*, 2019). Lingkungan kerja yang asri, akan memberikan rasa damai dan aman pada pegawai. Sebaliknya jika lingkungan kerja instansi tidak memberikan kenyamanan kepada pegawainya maka akan menyebabkan penurunan kinerja pegawai.

Penelitian di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Mojokerto mengungkapkan bahwa terdapat penurunan kinerja yang disebabkan karena ketersediaan fasilitas dan kualitas infrastruktur informatika yang kurang memadai dalam mendukung mobilitas pengerjaan tugas serta tanggung jawab yang dimiliki oleh pegawai khususnya pada bagian media atau programmer. Serta ketidaksesuaian pada kompetensi para pegawai terhadap bidang pekerjaan yang dilakukan saat ini. Kondisi kerja di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Mojokerto membuktikan lingkungan kerja kurang kondusif sehingga para karyawan merasa kurang nyaman saat mengerjakan tugas untuk menunjang kinerja pegawai. Tujuan penelitian ini mengidentifikasi pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Mojokerto.

Tinjauan Pustaka

Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai

Manajemen sumber daya manusia yakni strukturisasi, penataan, perealisasiian dan pengendalian akuisisi, revolusi, royalti, integrasi, retensi dan diferensiasi pekerjaan untuk mencapai tujuan instansi (Mangkunegara, 2017). Kompetensi merupakan kemampuan yang diterapkan dan menciptakan pegawai atau manajer atau pejabat berkinerja tinggi (Sedarmayanti, 2017). Indikator dari kompetensi (Wibowo, 2017) ada 3 (tiga), yaitu: keahlian (*skill*), pengetahuan (*knowledge*), dan sikap (*attitude*). Lingkungan kerja ialah unsur untuk memberi rasa aman, nyaman dan puas untuk melakukan serta menyelesaikan tugas yang diberikan oleh manajer mereka (Anam, 2018). Menurut Naa (2017), terdapat tiga faktor lingkungan kerja yang terdiri atas suasana kerja, hubungan antar rekan kerja, serta ketersediaan fasilitas. Sedangkan Kinerja pegawai ialah hasil guna dari pekerjaan yang dicapai dengan melakukan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan keterampilan, pengetahuan, kesungguhan dan tepat waktu (Hasibuan, 2017). Indikator dari kinerja pegawai ada 5 (lima), yakni kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kehadiran, serta kerja sama.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Variabel yang dipilih meliputi variabel dependen, kinerja Pegawai (Y) dan variabel independen, kompetensi (X1) dan lingkungan kerja (X2). Populasi pada penelitian ini yaitu segenap pegawai atau karyawan pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Mojokerto sebanyak 73 pegawai. Teknik sampling memanfaatkan metode sampling jenuh. Data yang dimanfaatkan pada kegiatan penelitian ini yakni data pendistribusian kuesioner primer sedangkan teknik analisis data memanfaatkan teknik *Partial Least Squares* (PLS). Dalam penelitian ini PLS digunakan sebagai alat analisis serta analisis data dilaksanakan melalui pendekatan SEM (*structural equation modeling*) melalui basis komponen.

HASIL

Tabel 1
Average Variance Extracted (AVE)

	AVE	Composite Reliability
Kinerja Karyawan (Y)	0,563936	0,784169
Kompetensi (X1)	0,547843	0,822701
Lingkungan Kerja (X2)	0,615727	0,822701

Sumber: data olahan

Tabel 1 menjelaskan bahwa validitas yang tinggi dapat dikaitkan dengan variabel penelitian ini sesuai dengan hasil uji AVE untuk variabel kompetensi (X1) 0,547843, variabel lingkungan kerja (X2) 0,615727 dan kinerja karyawan (Y) 0,563936. Ketiga variabel diatas memiliki nilai lebih tinggi 0,5. Maka secara umum dapat dilihat bahwasannya variabel pada penelitian ini mempunyai validitas yang baik. Selanjutnya hasil *composite reliability* membuktikan variabel Kompetensi (X1) sebesar 0,784169, variabel lingkungan kerja (X2) sebesar 0,822701, dan dengan nilai *composite reliability* yang berjumlah 0,70 serta kinerja karyawan (Y) sebesar 0,865671 maka bisa dinyatakan jika semua variabel penelitian dapat dipercaya. Sedangkan Tabel 2 menjelaskan perolehan Nilai R2 yakni 0,535916; dapat ditafsirkan model tersebut dapat menjelaskan pengaruh variabel bebas terhadap fenomena kinerja pegawai yaitu kompetensi serta lingkungan kerja pada varian dengan tingkat 53,59%, sedangkan sisanya dengan tingkat 46,41% untuk variabel lain di luar riset ini (kecuali kompetensi serta lingkungan kerja).

Tabel 2
R-Square

	R-square
Kinerja Karyawan (Y)	
Kompetensi (X1)	0,563936
Lingkungan Kerja (X2)	

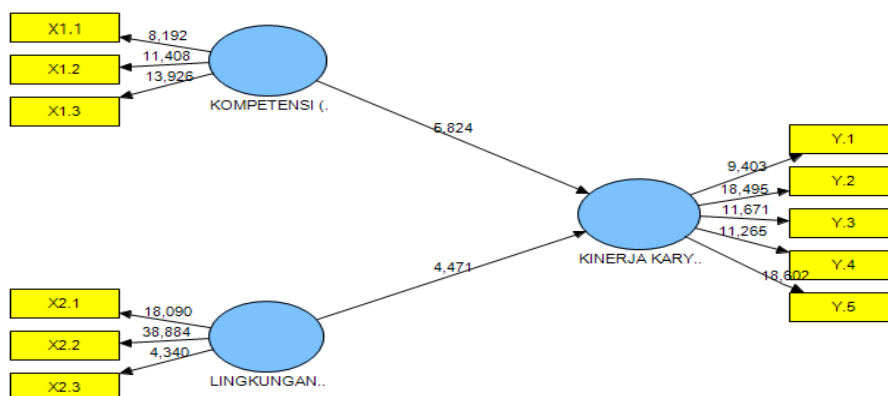
Sumber: data olahan

Tabel 3
Path Coefficients (Mean, STDEV, T-Values, P-Values)

	Path Coefficients (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T-Statistics (O/STERR)	P Values
Kompetensi (X1) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,454413	0,456965	0,078019	5,824414	0,000
Lingkungan Kerja (X2) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,357796	0,365238	0,080033	4,470618	0,000

Sumber: data olahan

Tabel 3 menyatakan bahwa: kompetensi mempunyai pengaruh positif berkaitan pada kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Mojokerto dapat diterima, melalui *path coefficients* bernilai 0,454413, serta *T-statistic* bernilai 5,824414 > 1,96 (dari nilai tabel $Z_{\alpha} = 0,05$) atau P-Value 0,000 < 0,05, dengan hasil Signifikan (positif). Lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif mengenai kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Mojokerto dapat diterima, melalui *path coefficients* bernilai 0,357796, serta *T-statistic* bernilai 4,470618 > 1,96 (dari nilai tabel $Z_{\alpha} = 0,05$) atau P-Value 0,000 < 0,05, dengan hasil Signifikan (positif). Dikatakan tingkat nilai *factor loading* masing-masing indikator berada di atas anak panah antara indikator dan variabel seperti terlihat di gambar keluaran PLS di atas. Dan juga bisa dilihat tingkat koefisien jalur (*path coefficient*) yang letaknya pada atas garis panah antara variabel eksogen dan endogen. Maka besar kecilnya R-square dapat diamati secara tepat di lingkaran variabel endogen (variabel kinerja pegawai).



Sumber: data olahan

Gambar 1
Outer Model dengan Factor Loading, Path Coefficient dan R-Square

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian ini, menyatakan bahwa signifikansi mempunyai pengaruh secara positif dalam kompetensi terhadap kinerja karyawan Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Mojokerto. Hasil factor loading terbesar terletak pada keahlian. Hal ini menunjukkan bahwa banyak pegawai yang mengalami ketidaksesuaian antara keahlian dengan pekerjaan yang diberikan oleh instansi. Sehingga dengan hal itu, banyak pegawai yang merasa kesulitan dalam menyelesaikan tugas secara maksimal yang telah diberikan oleh instansi. Dengan begitu, pihak instansi perlu memberikan pelatihan (*training*) secara kontinu karena hal ini menjadi salah satu aspek terpenting untuk meningkatkan keahlian, pengetahuan, dan sikap setiap individu pegawai. Oleh karena itu, instansi dapat lebih baik lagi dalam memperhatikan kesesuaian kondisi dan kebutuhan sumber daya instansi yang ada.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian ini, menyatakan bahwa signifikansi mempunyai pengaruh secara positif dalam lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Mojokerto. Hasil factor loading terbesar terletak pada hubungan antar rekan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa banyak pegawai yang merasakan kurangnya ikatan dalam hubungan rekan kerja. Dengan begitu pihak instansi harus ikut andil dalam mempererat hubungan antar rekan kerja di kantor, hal ini bisa dilakukan dengan membangun komunikasi secara efektif melalui menjadwalkan pertemuan bersama (*gathering*) secara rutin agar para pegawai dapat menjalin komunikasi. Begitu pula dengan sejalan dengan fenomena yang ada di lapangan, kondisi dimana masih banyak fasilitas pada Dinas Komunikasi Informatika Kota Mojokerto kurang memadai dan menyebabkan menurunnya tingkat kinerja pegawai. Hal ini memungkinkan instansi untuk mengevaluasi dan menghilangkan fasilitas yang tidak memadai, dengan begitu memungkinkan pegawai untuk bekerja secara efisien dan memperoleh hasil kerja yang unggul untuk memenuhi tujuan instansi di masa depan.

SIMPULAN

Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa kompetensi dan lingkungan kerja yang baik menjamin kinerja yang optimal dari setiap karyawan Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Mojokerto

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariyah, N., & Hafidzi, A. H. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 4(1), 47–62.
- Anam, C. (2018). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan. *Dirāsāt: Jurnal Manajemen dan Pendidikan Islam*, 4(1), 40–56.
- Bukhari, & Pasaribu, S. E. 2019. Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 89–103.
- Hasibuan, M. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Naa, A. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Distrik Bintuni Kabupaten Bintuni. *Jurnal Renaissance*, 2(02), 167–176.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Siagian, M. 2018. Peranan Disiplin Kerja dan Kompensasi dalam Mendeterminasi Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT Cahaya Pulau Pura di Kota Batam. *JIM UPB (Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam)*, 6(2), 22–49.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. 5 ed.. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.