
PENGARUH KOMPETENSI, LINGKUNGAN KERJA, KEPUASAN KERJA DAN KETERLIBATAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH KABUPATEN LABUHANBATU

Oleh

Ayu Soraya Siregar¹, Ade Parlaungan Nasution², Muhammad Ali Al Ihsan³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Labuhanbatu, Indonesia

Email: ¹Ayusorayasiregar22@gmail.com, ²adenasution@ulb.ac.id,

³maaihsan@gmail.com

Article History:

Received: 02-05-2022

Revised: 24-05-2022

Accepted: 21-06-2022

Keywords:

Kompetensi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Keterlibatan Kerja dan Kinerja Pegawai

Abstract: Jenis penelitian ini bersifat kuantitatif, yang menjadi tempat penelitian ini adalah Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Labuhan Batu di Jl. Ujung Bandar, Rantau Sel., Kab. Labuhanbatu, Sumatera Utara 21412. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah pegawai Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Labuhan Batu sebanyak 90 orang. Berhubung jumlah pegawai Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Labuhan Batu sebanyak 90 orang (kurang dari 100 orang), maka semua pegawai diambil jadi objek penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian adalah observasi, dokumentasi dan kuesioner dengan menggunakan skala likert. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh. Analisis yang digunakan yaitu korelasi product moment, analisis regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS. Hasil analisis regresi diperoleh nilai t hitung sebesar $4,245 > t$ tabel $1,6629$ ini berarti variabel Kompetensi (X_1) berpengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh nilai t hitung sebesar $2,075 > t$ tabel $1,6629$ ini berarti variabel Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Selanjutnya hasil analisis regresi diperoleh nilai t hitung sebesar $2,750 > t$ tabel $1,6629$ ini berarti variabel Kepuasan Kerja (X_3) berpengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Hasil analisis regresi diperoleh nilai t hitung sebesar $4,182 > t$ tabel $1,6629$ ini berarti variabel Keterlibatan Kerja (X_4) berpengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Nilai F_{hitung} sebesar $39,496 > F_{tabel} 2,48$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dari hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa Kompetensi (X_1), Lingkungan Kerja

(X₂), Kepuasan Kerja (X₃), dan Keterlibatan Kerja (X₄) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Nilai R Square dari analisis koefisien determinasi sebesar 0,650 artinya kinerja pegawai (Y) mampu dijelaskan oleh variabel Kompetensi (X₁), Lingkungan Kerja (X₂), Kepuasan Kerja (X₃), dan Keterlibatan Kerja (X₄) sebesar 65%, sedangkan sisanya sebesar 35% dapat dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PENDAHULUAN

Peran strategis Sumber Daya Manusia dalam organisasi bisnis dapat dielaborasi dari segi teori sumber daya, di mana fungsi perusahaan adalah mengerahkan seluruh sumber daya atau kemampuan internal untuk menghadapi kepentingan pasar sebagai faktor eksternal utama. Sumber daya sebagaimana disebutkan di atas, adalah Sumber Daya Manusia strategis yang memberikan nilai tambah (*added value*) sebagai tolak ukur keberhasilan. Kemampuan Sumber Daya Manusia ini merupakan *competitive advantage* dari perusahaan. Dengan demikian, dari segi sumber daya, strategi bisnis adalah mendapatkan *added value* yang maksimum yang dapat mengoptimalkan *competitive advantage*.

Pendapat (Cholisin, 2016) menyatakan bahwa kompetensi merupakan kecakapan dan identitas penting yang memiliki dan juga ditampilkan oleh seseorang. Artinya, kompetensi seseorang dapat dinilai dari kecakapannya. Biasa ditemukan pada manusia biasa yang memiliki kompetensi dalam kecakapan pedagogik, kepribadian, sosial dan profesional dalam melaksanakan pekerjaan yang ditekuni.

Kompetensi yang minim dalam perusahaan bisa dilihat karena kurangnya sebagian karyawan akan pemahaman tugas ataupun kurangnya penguasaan akan ilmu pengetahuan dan teknologi. Karena itu Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Labuhan Batu Menerapkan program program Diklat (Pendidikan dan Latihan) melalui sistem online, diharapkan dengan program diklat tingkat efektivitas kinerja pegawai dapat ditingkatkan.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi diri dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang diberikan (Firman Hakim, 2018).

Kepuasan Kerja Menurut Kurniawan & Alimudin, (2015) kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi pegawai tentang seberapa baik mereka melakukan suatu pekerjaan dengan memberikan hal-hal yang dianggap penting dalam hasil yang sudah diselesaikan dalam pekerjaannya.

Lingkungan kerja serta kepuasan kerja juga memberikan pengaruh dalam Kinerja Karyawan bagi Perusahaan bahkan di dalam Perusahaan Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Labuhan Batu sendiri kurang baiknya lingkungan kerja fisik serta non fisik di dasari oleh kurangnya kesediaan perusahaan untuk melengkapi dan menyediakan fasilitas kerja seperti lingkungan fisik dan juga masih belum baiknya sistem kerja lingkungan non fisik antara pegawai di dalam Perusahaan Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Labuhan Batu. Hal ini sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang dilakukan pegawai masih belum meningkat dan juga rendahnya kinerja pegawai pada Badan

Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Labuhan Batu.

Keterlibatan kerja merupakan pemimpin yang melayani menyediakan pelatihan pengembangan dan berbagi tanggung jawab pengambilan keputusan terhadap pegawainya. Mereka juga membangun hubungan dan menghargai orang lain, tetap setia pada prinsip (Sipe dan Frick, 2015;).

Masalah lain juga yang dapat menurunkan kinerja karyawan datang dari faktor Keterlibatan Kerja dimana banyak juga pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Labuhan Batu yang masih kurang sigap dalam menghadapi tanggung jawab akan pekerjaannya, karena didasari oleh kurangnya persiapan yang matang. Kurangnya kemampuan seorang pegawai dalam berpartisipasi dalam proses kerja dalam suatu organisasi dapat menghambat kemajuan Perusahaan, Keterlibatan Kerja juga dipengaruhi oleh kurangnya disiplin dalam ketepatan waktu kehadiran pegawai. Karena itu perusahaan diharapkan bisa meningkatkan kemampuan SDM dilihat dari faktor kompetensi, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan keterlibatan kerja untuk kinerja yang lebih efektif dalam memajukan perusahaannya.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka peneliti memilih untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Labuhan Batu".

TINJAUAN PUSTAKA

Kompetensi

Pendapat Jhurgan, (2018) kompetensi merupakan suatu potensi seseorang yang didasarkan pada teori dimana segala upaya dilakukan oleh seseorang untuk mengelola dan menunjukkan hasil potensinya. Menurut (Lynn, 2018) kompetensi adalah kombinasi pengetahuan pedagogik, nilai-nilai kepribadian, hubungan interaksi sosial dan keterampilan profesional, tercermin dalam kemampuan seseorang, sehingga tampak memahami, menguasai, mengamalkan, dan dapat berinteraksi dalam melakukan pekerjaan yang ditekuni. Indikator kompetensi menurut Dr. Emron Edision (2016) untuk memenuhi unsur kompetensi, seseorang pegawai harus memenuhi unsur-unsur seperti pengetahuan, keahlian dan sikap. Menurut Mangkunegara yang dikutip oleh Solehatusyadiah (2017) indikator kompetensi seseorang dapat dilihat dari : 1) Pengetahuan : kesadaran dalam memiliki pengetahuan, misalnya karyawan mengetahui cara mengidentifikasi item tidak baik dan cara melakukan pekerjaan sesuai Standar Operasional Prosedur. 2) Pemahaman : kedalaman pengetahuan, keefektifan yang dimiliki individu, misalnya seorang karyawan yang akan melaksanakan pekerjaan harus memiliki pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi kerja agar dapat melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien. 3) Keterampilan : sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melakukan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya mereka misalnya keterampilan karyawan dalam memilih dan membuat alat bantu kerja untuk memberikan kemudahan dalam bekerja.

Beberapa indikator kompetensi menurut Sugiyanto & Santoso (2018) sebagai berikut:

1. Pengetahuan (knowledge)

Kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya seorang karyawan mengetahui cara melakukan identifikasi belajar dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada dengan efektif dan efisien di perusahaan.

2. Pemahaman (understanding) Kedalam kognitif dan afektif yang dimiliki individu. Misalnya seorang karyawan dalam melaksanakan pembelajaran harus mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi secara efektif dan efisien.

3. Kemampuan/Keterampilan (skill)

Sesuatu yang dimiliki oleh individu yang melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Misalnya, kemampuan karyawan dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien.

4. Nilai (value)

Suatu standar perilaku yang telah ditakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang. Misalnya, standar perilaku para karyawan dalam melaksanakan tugas (kejujuran, keterbukaan, demokratis dan lain- lain).

5. Sikap (attitude)

Perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. Misalnya, reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji dan sebagainya.

6. Minat (interest)

Kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan. Misalnya, melakukan sesuatu aktivitas dalam bekerja.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan hal-hal yang berkaitan dengan keseluruhan peralatan atau alat dan bahan yang ditemui, lingkungan sekitar dimana terdapat orang yang bekerja, prosedur atau cara kerja, serta aturan tata kerja baik bekerja sebagai individu atau sebagai kelompok. Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan membawa melaksanakan tugasnya dan merupakan keadaan kerja pegawai yang hidup dan bekerja sama dan terus menerus dan menghasilkan tindakan yang berkesan dalam menjalankan setiap tugas dan pekerjaan (Edward, 2020). Sedangkan lingkungan kerja menurut (Dwi, 2015) adalah lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaan sehari-hari. Menurut (Jerry et al., 2012) mengemukakan beberapa indikator yang berkaitan dengan lingkungan kerja yaitu (1). Perlengkapan Kerja, (2). Pelayanan Kepada Karyawan, (3). Kondisi Kerja, (4). Hubungan Personal. Indikator lingkungan kerja pada penelitian ini diambil menurut pandangan Fadillah (2017) adalah (1). Ukuran dan tata letak, (2). Kebisingan, (3). Sirkulasi udara, (4). Keamanan kerja, (5). Hubungan Personal

Kepuasan Kerja

Menurut Nabawi, (2019) Kepuasan Kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini tercermin dari semangat kerja, disiplin dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati di tempat kerja, di luar pekerjaan, dan kombinasi di dalam dan di luar bekerja. Menurut Prayogi et al., (2019) kepuasan kerja adalah hal yang menyenangkan atau tidak menyenangkan keadaan emosional di mana karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan seseorang perasaan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja atau job satisfaction dapat diartikan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Seseorang dengan tingkhasibuanat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan tersebut, sementara seseorang yang tidak puas memiliki perasaan-perasaan yang negatif tentang pekerjaan tersebut (Robbins, 2018:101).

Sedangkan Menurut Badeni (2017:43) kepuasan kerja karyawan adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat berupa sikap positif atau negative, puas atau tidak puas. Kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya. Menurut (Rivai, 2014) indikator dari kepuasan kerja terdiri dari (1). Isi pekerjaan, (2). Supervisi, (3). Organisasi dan manajemen, (4). Kesempatan untuk maju, (5). Gaji dan keuntungan dalam bidang finansial.

Keterlibatan Kerja

Keterlibatan kerja yang didefinisikan sebagai keadaan emosional yang ditandai dengan semangat, dedikasi, dan penyerapan (Admasachew & Dawson, 2011; de Beer, 2014). Keterlibatan kerja merupakan suatu gagasan yang harus dipahami antara pimpinan dan pegawai sebagai keadaan internal dan juga dapat menyebabkan proses pemulihan pekerjaan, pelepasan psikologis, dan sebagainya (Karanika-Murray et al., 2015). Latifah (2018) menyatakan bahwa indikator Keterlibatan Kerja yaitu: (1). Aktif berpartisipasi dalam pekerjaan, (2). Mengutamakan Pekerjaan, (3). Pekerjaan penting untuk harga diri, (4). Loyalitas terhadap pekerjaan, (5). Berusaha untuk mencapai tujuan organisasi, (6) menjaga hubungan baik terhadap rekan kerja di dalam perusahaan maupun diluar perusahaan.

Kinerja Pegawai

Menurut Maamari, dan Saheb (2018) kinerja pegawai dapat didefinisikan sebagai kegiatan yang secara resmi diakui sebagai bagian dari pekerjaan dan yang berkontribusi terhadap tujuan organisasi. Ada dua dimensi kinerja: dimensi tindakan yang dikenal sebagai aspek perilaku dan dimensi hasil yang dikenal sebagai aspek kinerja. Aspek perilaku kinerja dianggap konsisten dengan situasi kerja dan spesifikasi pekerjaan, yang kemudian berubah menjadi sarana untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi, yaitu, dimensi hasil atau aspek kinerja. Menurut Poluakan (2017) kinerja pegawai menunjukkan pada kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggungjawabnya. Tugas-tugas tersebut biasanya berdasarkan indikator-indikator keberhasilan yang sudah ditetapkan. Sebagai hasilnya akan diketahui bahwa seseorang pegawai masuk dalam tingkatan kinerja tertentu.

Pandangan Rialmi dan Morsen (2020) yang menyatakan bahwa indikator kinerja pegawai dalam suatu organisasi adalah tersedianya sumber daya manusia yang berkualitas, memiliki produktivitas yang tinggi, etos kerja, serta mampu memberikan kontribusi yang optimal bagi perusahaan.

Menurut Dessler (2017) manajer menggunakan tiga dasar dimensi dalam menilai kinerja karyawan, yaitu:

1. Manajer dapat menilai hingga sejauh mana karyawan mencapai sasaran numeriknya. Misalnya sasaran perusahaan secara menyeluruh untuk mengurangi biaya sebesar 10 persen harus diterjemahkan menjadi sasaran mengenai bagaimana karyawan atau tim secara individual akan memangkas biaya.
2. Manajer menggunakan formulir dengan dimensi pekerjaan dasar (seperti kualitas dan kuantitas). Formulir penilaian seorang instruktur dapat meliputi kriteria seperti instruktur telah mempersiapkan diri dengan baik. Asumsinya adalah bahwa "siapa" merupakan standar pedoman untuk "apa yang seharusnya"
3. Untuk menilai karyawan berdasarkan pada penguasaan mereka terhadap kompetensi (umumnya keterampilan, pengetahuan, dan atau perilaku pribadi) yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan tersebut.

Ketepatan waktu, berkaitan dengan tingkatan aktivitas yang diselesaikan dengan waktu yang lebih cepat dari yang ditentukan dan memaksimalkan waktu yang ada untuk aktivitas lain. Kebutuhan pengawasan, seperti tingkat kesediaan karyawan untuk melaksanakan tugas tanpa harus menunggu perintah atasan dan tingkat kesesuaian hasil kerja dengan standar perusahaan tanpa ada pengawasan dari atasan. Hubungan antar perseorangan, tingkat seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling.

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini bersifat kuantitatif, yang menjadi tempat penelitian ini adalah Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Labuhan Batu di Jl. Ujung Bandar, Rantau Sel., Kab. Labuhanbatu, Sumatera Utara 21412.

B. Populasi

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah pegawai Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Labuhan Batu sebanyak 90 orang.

C. Sampel

Teknik sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Berhubung jumlah pegawai Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Labuhan Batu sebanyak 90 orang (kurang dari 100 orang), maka semua pegawai diambil jadi objek penelitian.

D. Metode Analisis Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian adalah observasi, dokumentasi dan kuesioner dengan menggunakan skala *likert*. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh. Analisis yang digunakan yaitu korelasi product moment, analisis regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS.

E. Operasional Variabel Penelitian

Operasional variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Pada penelitian ini peneliti menggunakan variabel yang dibagi menjadi variabel independen dan variabel dependen, yaitu Kompetensi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Keterlibatan Kerja, sedangkan variabel dependen yang digunakan adalah Kinerja Pegawai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas dari variabel penelitian memiliki kriteria signifikan $> 0,5$. Uji validitas pada penelitian ini dilakukan kepada 30 sampel yang dilaksanakan diluar karakteristik responden. Ghazali (2018) menyatakan uji validitas digunakan sebagai pengukur sebuah kuesioner layak dinyatakan valid atau tidak. Data yang valid merupakan data yang tidak berbeda antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Total Korelasi	Kriteria Sig	Keterangan
X1.1	,868	0,5	Valid

Variabel	Total Kolerasi	Kriteria Sig	Keterangan
X1.2	,869	0,5	Valid
X1.3	,800	0,5	Valid
X1.4	,785	0,5	Valid
X1.5	,627	0,5	Valid
X2.1	,763	0,5	Valid
X2.2	,719	0,5	Valid
X2.3	,784	0,5	Valid
X2.4	,721	0,5	Valid
X2.5	,771	0,5	Valid
X3.1	,936	0,5	Valid
X3.2	,949	0,5	Valid
X3.3	,936	0,5	Valid
X3.4	,899	0,5	Valid
X3.5	,869	0,5	Valid
X4.1	,823	0,5	Valid
X4.2	,782	0,5	Valid
X4.3	,754	0,5	Valid
X4.4	,820	0,5	Valid
X4.5	,877	0,5	Valid
X4.6	,523	0,5	Valid
Y.1	,703	0,5	Valid
Y.2	,737	0,5	Valid
Y.3	,639	0,5	Valid
Y.4	,653	0,5	Valid
Y.5	,680	0,5	Valid
Y.6	,782	0,5	Valid
Y.7	,739	0,5	Valid

Keterangan: *Kriteria Sig < 0.5

Sumber: Hasil Penelitian, 2022.

Sugiyono (2017) mengemukakan uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui hasil tetap pengukuran konsisten apabila dilakukan pengukuran alat ukur yang sama, sebuah indikator dalam kuesioner dapat diterima apabila koefisien alpha memiliki nilai > 0,6.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Croanbach Alpha (CA)	Keterangan
----------	-------------------------	------------

Kompetensi	,803	Reliabel
Lingkungan Kerja	,793	Reliabel
Kepuasan Kerja	,829	Reliabel
Keterlibatan Kerja	,791	Reliabel
Kinerja Pegawai	,774	Reliabel

Keterangan: *Kriteria CA > 0.6.

Sumber: Hasil Penelitian, 2022

Tabel 1 dan Tabel 2 menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan valid dan reliabel. Pengujian berikutnya menggunakan uji asumsi klasik dengan normalitas. Uji normalitas penelitian ini dimuat pada tabel One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test:

Tabel 3. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardi zed Residual
N		90
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.67736187
Most Extreme Differences	Absolute	.058
	Positive	.047
	Negative	-.058
Test Statistic		.058
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

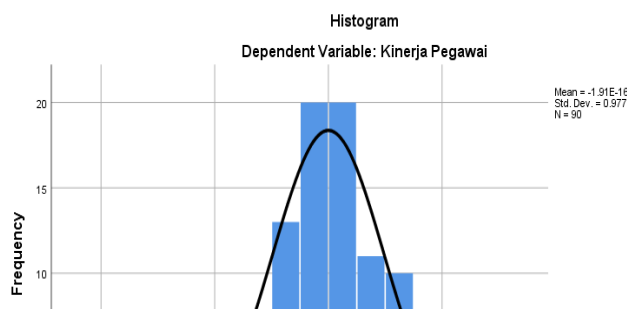
d. This is a lower bound of the true significance.

Keterangan: *p> 0.05.

Sumber: Hasil Penelitian, 2022.

Uji normalitas diatas menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* dengan nilai signifikasinsi 0,200 dimana hasil tersebut lebih besar dari taraf signifikansi 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa uji tes normalitas pada penelitian ini adalah terdistribusi normal. Berikut uji normalitas menggunakan grafik Histogram.

Gambar 1. Histogram



Data telah menunjukkan kurva normal yang membentuk cekung dengan sempurna. Dapat dikatakan normal jika garis telah membentuk cekung keatas seperti gambar tersebut. Berikut uji normalitas menggunakan grafik p-plot. Hasil uji multikolinearitas pada penelitian dimuat pada Tabel 4:

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1					
(Constant)	-1.236	2.494			
Kompetensi	.407	.096	.297	.841	1.188
Lingkungan Kerja	.272	.131	.204	.424	2.359
Kepuasan Kerja	.252	.092	.187	.889	1.125
Keterlibatan Kerja	.440	.105	.399	.452	2.213

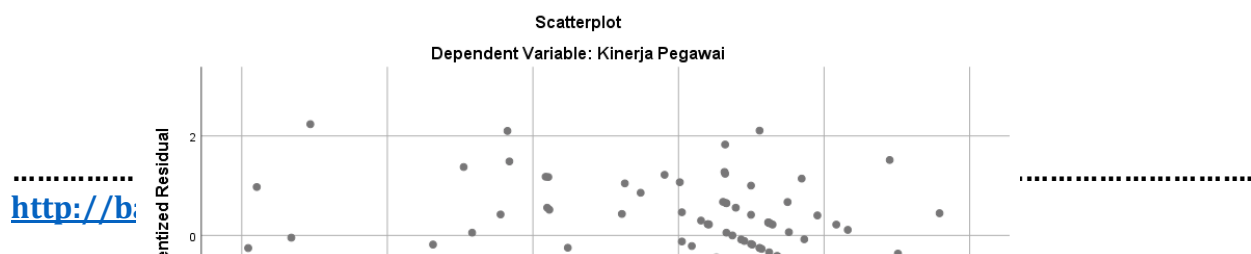
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Keterangan: * $p < 0.05$.

Sumber: Hasil Penelitian, 2022.

Tabel 4 menunjukkan bahwa variabel Kompetensi memiliki nilai $VIF < 10$ ($1,188 < 10$) dan nilai *tolerance* $> 0,1$ ($0,841 > 0,1$), variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai $VIF < 10$ ($2,359 < 10$) dan nilai *tolerance* $> 0,1$ ($0,424 > 0,1$) dan variabel Kepuasan Kerja memiliki nilai $VIF < 10$ ($1,125 < 10$) dan nilai *tolerance* $> 0,1$ ($0,889 > 0,1$), variabel Keterlibatan Kerja memiliki nilai $VIF < 10$ ($2,213 < 10$) dan nilai *tolerance* $> 0,1$ ($0,452 > 0,1$), sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas. Pengujian asumsi klasik dengan uji heteroskedastisitas pada penelitian ini dapat dimuat pada Gambar 2:

Gambar 2. Grafik Scatterplot



Sumber: Hasil Penelitian, 2022.

Berdasarkan Gambar 2, dapat dinyatakan bahwa data dari penelitian ini menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, dan tidak membentuk pola yang jelas, dengan begitu dinyatakan data tidak mengalami gejala heteroskedastisitas. Hasil analisis penelitian dengan pengujian analisis linier berganda dapat dimuat pada Tabel 5:

Tabel 5. Hasil Analisis Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1.236	2.494			
	Kompetensi	.407	.096	.297	.841	1.188
	Lingkungan Kerja	.272	.131	.204	.424	2.359
	Kepuasan Kerja	.252	.092	.187	.889	1.125
	Keterlibatan Kerja	.440	.105	.399	.452	2.213

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Keterangan: * $p < 0.05$

Sumber: Hasil Penelitian, 2022.

Berdasarkan nilai tersebut diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut: $Y = -1,236 + 0,407X_1 + 0,272X_2 + 0,252X_3 + 0,440X_4$. Tabel 5 menjelaskan bahwa nilai B pada Kompetensi (B_1) sebesar 0,407. Nilai Lingkungan Kerja (B_2) sebesar 0,272. Nilai Kepuasan Kerja (B_3) sebesar 0,252. Nilai Keterlibatan Kerja (B_4) sebesar 0,440. Uraian persamaan regresi linear berganda tersebut menunjukkan bahwa variabel Kompetensi (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), Kepuasan Kerja (X_3), dan Keterlibatan Kerja (X_4) mempunyai arah koefisien yang bertanda positif terhadap kinerja pegawai (Y).

Untuk menguji hipotesis penelitian dapat digunakan uji t. Pengujian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh variabel bebas yaitu Kompetensi (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), Kepuasan Kerja (X_3), dan Keterlibatan Kerja (X_4) secara parsial terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y). Adapun penentuan nilai t_{tabel} dapat digunakan persamaan sebagai berikut: $df = n - k - 1 = 90 - 4 - 1 = 85$. Setelah dihitung menggunakan persamaan tersebut, maka nilai t_{tabel} adalah 1,6629. Hasil uji t dapat dimuat pada Tabel 6:

Tabel 6. Hasil Uji t (Parsial)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
B	Std. Error					
1	(Constant)	-1.236	2.494		-.496	.621
	Kompetensi	.407	.096	.297	4.245	.000
	Lingkungan Kerja	.272	.131	.204	2.075	.041
	Kepuasan Kerja	.252	.092	.187	2.750	.007
	Keterlibatan Kerja	.440	.105	.399	4.182	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Keterangan: * $p < 0.05$

Sumber: Hasil Penelitian, 2022

Berdasarkan tabel tersebut, dapat dilihat hasil analisis regresi diperoleh nilai t hitung sebesar $4,245 > t$ tabel $1,6629$ ini berarti variabel Kompetensi (X_1) berpengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Kemudian nilai signifikan yaitu $0,000 < 0,05$ yang berarti variabel Kompetensi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh nilai t hitung sebesar $2,075 > t$ tabel $1,6629$ ini berarti variabel Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Kemudian nilai signifikan yaitu $0,041 < 0,05$ yang berarti variabel Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Selanjutnya hasil analisis regresi diperoleh nilai t hitung sebesar $2,750 > t$ tabel $1,6629$ ini berarti variabel Kepuasan Kerja (X_3) berpengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Kemudian nilai signifikan yaitu $0,007 < 0,05$ yang berarti variabel Kepuasan Kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Hasil analisis regresi diperoleh nilai t hitung sebesar $4,182 > t$ tabel $1,6629$ ini berarti variabel Keterlibatan Kerja (X_4) berpengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Kemudian nilai signifikan yaitu $0,000 < 0,05$ yang berarti variabel Keterlibatan Kerja (X_4) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

Uji F dilakukan untuk menguji variabel bebas yaitu Kompetensi (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), Kepuasan Kerja (X_3), dan Keterlibatan Kerja (X_4) secara simultan mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y). Adapun penentuan nilai F_{tabel} dapat digunakan persamaan sebagai berikut: $df = k$; $n - k = 4$; $90 - 4 = 4$; 86 . Setelah dihitung menggunakan persamaan tersebut, $F_{\text{tabel}} = (4; 86)$ maka nilai F_{tabel} adalah $2,48$. Hasil uji F pada penelitian ini dapat dimuat pada Tabel 7:

Tabel 7. Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	465.417	4	116.354	39.496	.000 ^b
	Residual	250.405	85	2.946		
	Total	715.822	89			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Keterlibatan Kerja, Kompetensi, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja

Keterangan: * $p < 0.05$

Sumber: Hasil Penelitian, 2022.

Tabel 7 menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar $39,496 > F_{tabel} 2,48$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dari hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa Kompetensi (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), Kepuasan Kerja (X_3), dan Keterlibatan Kerja (X_4) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Koefisien determinasi dilakukan untuk menganalisis kontribusi pengaruh variabel bebas yaitu Kompetensi (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), Kepuasan Kerja (X_3), dan Keterlibatan Kerja (X_4) terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y). Hasil uji koefisien determinasi dapat dimuat pada Tabel 8:

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.806 ^a	.650	.634	1.716

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Keterangan: * $p < 0.05$

Sumber : Hasil Penelitian, 2022.

Nilai *R Square* dari analisis koefisien determinasi sebesar 0,650 artinya kinerja pegawai (Y) mampu dijelaskan oleh variabel Kompetensi (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), Kepuasan Kerja (X_3), dan Keterlibatan Kerja (X_4) sebesar 65%, sedangkan sisanya sebesar 35% dapat dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil analisis regresi diperoleh nilai t hitung sebesar $4,245 > t$ tabel 1,6629 ini berarti variabel Kompetensi (X_1) berpengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Kemudian nilai signifikan yaitu $0,000 < 0,05$ yang berarti variabel Kompetensi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh nilai t hitung sebesar $2,075 > t$ tabel 1,6629 ini berarti variabel Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Kemudian nilai signifikan yaitu $0,041 < 0,05$ yang berarti variabel Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Selanjutnya hasil analisis regresi diperoleh nilai t hitung sebesar $2,750 > t$ tabel 1,6629 ini berarti variabel Kepuasan Kerja (X_3) berpengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Kemudian nilai signifikan yaitu $0,007 < 0,05$ yang berarti variabel Kepuasan Kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Hasil analisis regresi diperoleh nilai t hitung sebesar $4,182 > t$

tabel 1,6629 ini berarti variabel Keterlibatan Kerja (X_4) berpengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Kemudian nilai signifikan yaitu $0,000 < 0,05$ yang berarti variabel Keterlibatan Kerja (X_4) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

Nilai F_{hitung} sebesar $39,496 > F_{tabel} 2,48$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dari hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa Kompetensi (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), Kepuasan Kerja (X_3), dan Keterlibatan Kerja (X_4) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Nilai $R Square$ dari analisis koefisien determinasi sebesar 0,650 artinya kinerja pegawai (Y) mampu dijelaskan oleh variabel Kompetensi (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), Kepuasan Kerja (X_3), dan Keterlibatan Kerja (X_4) sebesar 65%, sedangkan sisanya sebesar 35% dapat dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Penelitian ini sebelumnya sudah diteliti oleh Darmayasa dan Suasti Puja (2022) yang berjudul "Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pada Pegawai Negeri Sipil Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Bali" menyatakan bahwa Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Penelitian ini dilakukan di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Bali. Jumlah sampel yang diambil sebanyak 80 responden. Teknik pengumpulan data adalah observasi, wawancara, studi pustaka dan angket. Sedangkan teknik analisis datanya adalah uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis linier berganda, korelasi ganda, uji t (uji t), determinasi, dan uji f (uji f). Hasil pengujian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara keterlibatan kerja terhadap kinerja, dilihat dari hasil uji t diperoleh $t_{hitung} 4,583$ lebih besar dari $t_{tabel} 1,990$ dan nilai sig 0,000 sehingga hipotesis pertama diterima. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi terhadap kinerja, dilihat dari hasil uji t diperoleh t_{hitung} sebesar 2,689 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,990 dan nilai sig sebesar 0,00 sehingga hipotesis kedua adalah diterima. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara keterlibatan kerja dan kompetensi terhadap kinerja, terlihat dari F_{hitung} sebesar 36,633 yang lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3,963 sehingga hipotesis ketiga diterima.

Hasil Penelitian ini sesuai dengan penelitian oleh Julian (2021) yang berjudul "Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja Terhadap Keterlibatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Pada PT. Yamaha Music Manufacturing Indonesia" yang menjelaskan Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kompetensi dan lingkungan kerja terhadap keterlibatan kerja dan kepuasan kerja karyawan di PT. Yamaha Music Manufacturing Indonesia. Strategi penelitian ini adalah kuantitatif dengan model korelasi. Metoda penelitian ini adalah metoda survei. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Yamaha Music Manufacturing Indonesia yang berjumlah 2400 karyawan dan sampel dalam penelitian ini adalah 100 orang karyawan diperoleh menggunakan rumus slovin dengan tingkat kesalahan 10%. Analisis yang digunakan adalah SEM PLS penelitian menguji Inner model, outer model dan hipotesis dengan menggunakan software SmartPLS 3.3.3 Hasil penelitian menyatakan: (1) Kompetensi berpengaruh terhadap keterlibatan kerja sebesar 55.2%. (2) Lingkungan kerja berpengaruh terhadap keterlibatan kerja sebesar 39.1%. (3) Kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 36.2%. (4) Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 35.2%.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Labuhan Batu
2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Labuhan Batu
3. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Labuhan Batu
4. Keterlibatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Labuhan Batu
5. Kompetensi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Keterlibatan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Labuhan Batu

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Admasachew, L., & Dawson, J. (2011). The association between presenteeism and engagement in national health service staff. *Journal of Health Services Research and Policy*, 16(1), 29e33. <https://doi.org/10.1258/jhsrp.2010.010085>
- [2] B. Akhmar, (2017) “Pengaruh Iklim Organisasi, Job insecurity dan Turnover intention Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Serasi Autoraya Bandung),” *Pekobis Jurnal Pendidikan, Ekonomi Dan Bisnis*, vol. 2, no. 3, pp. 1–15.
- [3] Cholisin, Hamdani, 2016. *Human Resources Competency*. Publisher pustaka jaya, Jakarta.
- [4] Darmayasa, Suasti., P (2022) Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pada Pegawai Negeri Sipil Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Bali, <https://doi.org/10.32795/widyaamrita.v2i1.1770>
- [5] Dessler, Gary. (2017). *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- [6] Dwi, n. (2015). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja pada pegawai dinas ketenagakerjaan kabupaten langkat. 6(2), 37–52.
- [7] Edward, Y.R., and Purba, K. (2020). The Effect Analysis of Emotional Intelligence and Work Environment on Employee Performance with Organizational Commitment as Intervening Variables in PT Berkat Bima Sentana. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)* Vol 3 (3):1552-1563.
- [8] Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- [9] Firman hakim, a. (2018). Pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (studi kasus pada banjarmasin post group). *Jurnal administrasi bisnis (jab)*, 62(2), 131–140.
- [10] Habermas, Jhurgen, *Between fact and norm*, 2018, translated by William Rehg, The MIT press, New Baskerville.
- [11] Julian (2021), Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja Terhadap Keterlibatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Pada PT. Yamaha Music Manufacturing Indonesia, <http://repository.stei.ac.id/id/eprint/4397>
- [12] Karanika-Murray, M., Pontes, H. M., Griffiths, M. D., & Biron, C. (2015). Sicknes presenteeism determines job satisfaction via affective-motivational states. *Social Science & Medicine*, 139, 100e106. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2015.06.035>

-
- [13] Kurniawan, h., & alimudin, a. (2015). Pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan pt. Garam (persero). 1(2).
- [14] Latifah & Efendy. (2018). Pengaruh Organizational Citizenship Behaviour, Keterlibatan kerja Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap kinerja karyawan Sinokor Merchant Marine Co.,Ltd. *Jurnal Ilmu Manajemen Vol.14, No.1*
- [15] Maamari, Bassem E; Saheb, Adel. (2018). "How organizational culture and leadership style affect employees' performance of genders", *International Journal of Organizational Analysis*, Vol. 26 Issue:4, pp.630-651.
- [16] Nabawi, r. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: jurnal ilmiah magister manajemen*.
- [17] Poluakan, F.A. (2017). The Effect of Organizational Change and Development on Employee Performance at PT Sinar Galesong Prima Manado. *EMBA Journal*, 4(3), 1057-1067.
- [18] Prayogi, m. A., koto, m., & arif, m. (2019). Kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada pengaruh work-life balance dan stres kerja terhadap turnover intention. *Jurnal ilmiah manajemen dan bisnis*, 20(1), 39–51.
<https://doi.org/10.30596/jimb.v20i1.2987><https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- [19] Rialmi, Zackharia and Morsen. (2020). The Effect of Communication on Employee Performance at PT Utama Metal Abadi. *JENIUS (Scientific Journal of Human Resource Management)* 3(2), 221-227.
<http://www.openjournal.unpam.ac.id/index.php/IJSDM/article/download/3940/3001>
- [20] Rivai, Veithzal. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (6th ed.). PT. Raja Grafindo Persada.
- [21] Robbins, S. P. (2018). *Perilaku Organisasi*. PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- [22] Sholehatusya'diah. (2017). Pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor PT. Kitadin Tenggara Seberang. *eJournal Administrasi Negara*, Vol.5 No. 2 , 2017: 5789 – 5802.
- [23] Sipe, J.W., Frick, D.M., 2015. *Seven Pillars of Servant Leadership: Practicing the Wisdom of Leading by Serving*. Paulist Press.
- [24] Sugiyanto, Santoso (2018) Analisis Pengaruh Kompetensi, Sarana Pendukung Teknologi Informasi Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja SDM, [Home > Vol 11, No 1 \(2018\)](#)
- [25] Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [26] West, Richard, Lynn H. Turner. 2018. *Introduction to Communication Theory Analysis and Application* Edition 3. Jakarta: Salemba Humanika.

HALAMAN INI SENGAJA DI KOSONGKAN