



Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Pemberdayaan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Ciamis)

Herry Somantri¹, Ading Rahman Sukmara^{2*}

^{1,2} Universitas Galuh, Indonesia

Alamat: Jl. R. E. Martadinata No.150, Mekarjaya, Kec. Ciamis, Kabupaten Ciamis, Jawa Barat 46274

Korespondensi email: ading_rahman34@unigal.ac.id

Abstract. *This research was conducted because the author observed the conditions at the Ciamis Regency Regional Financial and Asset Management Revenue Office, which showed that some employees had suboptimal performance even though they already had adequate competence. This low performance is caused by a lack of attention and support from leaders, lack of cooperation between divisions, employee competencies that are still below organizational expectations, and rapid development of information technology that is not balanced by the improvement of knowledge, skills, and work attitudes of employees. As a result, the results of the work produced have not been optimal. Many employees lack discipline in carrying out the rules and work procedures set by the organization, which can also be seen from the untimely attendance and the presence of employees who are absent from their duties. Employee empowerment is also uneven because employees who have the necessary skills are limited, so more work is done by certain employees only. The delegation of work is also often not accompanied by a complete explanation to the recipient, causing the completion of the work to exceed the set time target and the quality of the work is not optimal. The purpose of this research is to study, know, and analyze the influence of the work environment, competence, and empowerment on employee performance. This study uses an explanatory survey method with a quantitative approach, as well as descriptive and inferential statistical data analysis techniques with correlation analysis and multiple regression analysis tools. The results of the study show that the work environment, competence, and empowerment are empirically in high condition, and have a significant influence on employee performance. A good work environment, very high competence, and optimal empowerment have a positive effect on high employee performance.*

Keywords: *Performance, Environment, Competence, Empowerment*

Abstrak. Penelitian ini dilakukan karena penulis mengamati kondisi di Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Ciamis, yang menunjukkan bahwa beberapa pegawai memiliki kinerja yang belum optimal meskipun sudah memiliki kompetensi yang memadai. Kinerja yang rendah ini disebabkan oleh kurangnya perhatian dan dukungan dari pimpinan, kurangnya kerjasama antar divisi, kompetensi pegawai yang masih di bawah harapan organisasi, serta perkembangan teknologi informasi yang cepat tidak diimbangi dengan peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja pegawai. Akibatnya, hasil kerja yang dihasilkan belum optimal. Banyak pegawai yang kurang disiplin dalam menjalankan peraturan dan prosedur kerja yang ditetapkan organisasi, yang juga terlihat dari ketidaktepatan waktu kehadiran dan adanya pegawai yang mangkir dari tugasnya. Pemberdayaan pegawai juga belum merata karena pegawai yang memiliki keahlian yang diperlukan terbatas, sehingga pekerjaan lebih banyak dilakukan oleh pegawai tertentu saja. Pelimpahan pekerjaan juga sering kali tidak disertai penjelasan yang lengkap kepada penerimanya, menyebabkan penyelesaian pekerjaan melebihi target waktu yang ditetapkan dan kualitas pekerjaan belum maksimal. Tujuan penelitian ini adalah untuk mempelajari, mengetahui, dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, kompetensi, dan pemberdayaan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan metode survei eksplanatori dengan pendekatan kuantitatif, serta teknik analisis data statistik deskriptif dan inferensial dengan alat analisis korelasi dan regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, kompetensi, dan pemberdayaan secara empirik berada pada kondisi tinggi, serta memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang baik, kompetensi yang sangat tinggi, dan pemberdayaan yang optimal berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai yang tinggi.

Kata kunci: Kinerja, Lingkungan, Kompetensi, Pemberdayaan

1. PENDAHULUAN

Suatu instansi didirikan karena mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Dalam mencapai tujuannya setiap instansi dipengaruhi oleh perilaku dan sikap orang-orang yang terdapat dalam instansi tersebut. Keberhasilan untuk mencapai tujuan tersebut tergantung kepada keandalan dan kemampuan pegawai dalam mengoperasikan unit-unit kerja yang terdapat di instansi tersebut.

Organisasi merupakan suatu sistem yang saling mempengaruhi satu sama lain, apabila salah satu dari sub sistem tersebut rusak, maka akan mempengaruhi sub-sub sistem yang lain. Sistem tersebut dapat berjalan dengan semestinya jika individu-individu yang ada di dalamnya berkewajiban mengaturnya, yang berarti selama anggota atau individunya masih suka dan melaksanakan tanggung jawab sebagaimana mestinya maka organisasi tersebut akan berjalan dengan baik.

Sumber Daya Manusia merupakan unsur yang strategis dalam menentukan sehat tidaknya suatu organisasi. Pengembangan SDM yang terencana dan berkelanjutan merupakan kebutuhan yang mutlak terutama untuk masa depan organisasi. Dalam kondisi lingkungan tersebut, manajemen dituntut untuk mengembangkan cara baru untuk mempertahankan pegawai pada produktifitas tinggi serta mengembangkan potensinya agar memberikan kontribusi maksimal pada organisasi.

Masalah sumber daya manusia yang kelihatannya hanya merupakan masalah intern dari suatu organisasi sesungguhnya mempunyai hubungan yang erat dengan masyarakat luas sebagai pelayanan publik yang diukur dari kinerja.

“Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya” (Mangkunegara, 2009:9).

Kinerja pegawai adalah salah satu faktor utama yang mempengaruhi kemajuan organisasi. Semakin tinggi atau semakin baik kinerja pegawai maka tujuan organisasi akan semakin mudah dicapai, begitu pula sebaliknya yang terjadi apabila kinerja pegawai rendah. Kinerja merupakan suatu hal yang tidak dapat dipisahkan dengan organisasi.

Dukungan dari tiap manajemen yang berupa pengarahan, dukungan sumber daya seperti, memberikan peralatan yang memadai sebagai sarana untuk memudahkan pencapaian tujuan yang ingin dicapai dalam pendampingan, bimbingan, pelatihan serta pengembangan akan lebih mempermudah penilaian kinerja yang obyektif.

Berdasarkan data yang diperoleh dari Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Ciamis bahwa kinerja pegawai belum optimal hal ini dapat dilihat

dari persentase capaian beberapa indikator yang belum sampai 100%, kinerja pegawai tersebut dapat dilihat dari form isian penilaian disiplin kerja dan prestasi kerja pegawai yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1. Form Isian Penilaian Disiplin Kerja dan Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Ciamis

UNSUR YANG DINILAI	RATA-RATA NILAI	
	ANGKA	KETERANGAN
Prestasi Kerja Pegawai		
a. Capaian Kinerja	98	Sangat Baik
b. Kerjasama	99	Sangat Baik
c. Kepemimpinan	100	Sangat Baik
Disiplin Kerja Pegawai		
a. Frekuensi kehadiran	96	Sangat Baik
b. Hukuman Disiplin	-	

Sumber: Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Ciamis 2014

Faktor-faktor subyektif cenderung berupa opini seperti menyerupai sikap, kepribadian, penyesuaian diri dan sebagainya. Faktor-faktor subyektif seperti pendapat dinilai dengan meyakinkan bila didukung oleh kejadian-kejadian yang terdokumentasi. Kinerja pegawai diukur melalui evaluasi perilaku yang mencerminkan keberhasilan pelaksanaan pekerjaan. Penilaian kinerja memberikan *feed back* yang tepat terhadap perubahan perilaku ke arah peningkatan produktivitas kinerja yang diharapkan.

Lingkungan kerja memiliki arti penting dalam mempengaruhi kinerja. Analisa (2011:20) menyatakan bahwa “lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar pegawai dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan”.

Kondisi dan suasana lingkungan kerja yang baik akan dapat tercipta dengan adanya penyusunan organisasi secara baik dan benar sebagaimana yang dikatakan oleh Sarwoto (1991) seperti dikutip Analisa (2011:21) menyatakan bahwa suasana kerja yang baik dihasilkan terutama dalam organisasi yang tersusun secara baik, sedangkan suasana kerja yang kurang baik banyak ditimbulkan oleh organisasi yang tidak tersusun dengan baik pula.

Pegawai juga harus memiliki kompetensi yang tepat di dalam melakukan pekerjaannya untuk mewujudkan kinerja dan keberhasilan kerja pegawai dalam jangka

panjang. Peningkatan kinerja pegawai secara perorangan akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan, yang direfleksikan dalam kenaikan produktivitas. Pada manajemen kinerja kompetensi lebih berperan pada dimensi perilaku individu dalam menyesuaikan suatu pekerjaan dengan baik.

Menurut Alain D. Mitrani, Spencer and Spencer yang dialih bahasakan oleh Surya Dharma (2005: 109) mengemukakan kompetensi yaitu : *(An underlying characteristic's of an individual which is causally related to criterion referenced effective and or superior performance in a job or situation)*. Artinya kurang lebih sebagai karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektivitas kerja individu dalam pekerjaannya.

Hal lain yang harus diperhatikan untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah peningkatan pemberdayaan pegawai. Menurut Noe (Usmara, 2005:123) bahwa “pemberdayaan merupakan pemberian tanggungjawab dan wewenang terhadap pekerja untuk mengambil keputusan”. Pemberdayaan harus dimulai dari proses yang dilandasi kebenaran dan kejujuran dalam memanfaatkan budaya, kekuasaan, dan sumber daya lainnya dari setiap anggota masyarakat maupun setiap anggota aparatur pemerintah.

Penilaian tentang pemberdayaan tentunya akan mengarah kepada kesadaran yang lebih luas mengenai apa yang perlu mendapat perhatian ataupun upaya apa yang perlu diubah dan apa yang tidak perlu diubah. Pemberdayaan tidak muncul begitu saja, tetapi merupakan suatu proses yang memerlukan perencanaan yang menyeluruh, pemikiran yang mendalam, prosedur yang benar, pemantauan yang tepat, dan peningkatan terus-menerus dari seluruh aspek kehidupan. Dalam pemberdayaan diperlukan suatu sumber daya aparatur yang berkualitas.

Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Ciamis sebagai unsur pelaksana otonomi daerah di bidang Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Pemerintahan Daerah, tentunya memerlukan aparat yang bisa mewujudkan tujuan organisasi dan menjalankan tugas dan pekerjaannya.

Aparat Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Ciamis, dituntut untuk mampu menangani kendala-kendala yang dihadapi dalam melaksanakan sebagian urusan pemerintahan daerah. Aparat Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Ciamis harus mampu melaksanakan fungsi utamanya yaitu perumusan kebijakan teknis sesuai dengan lingkup tugasnya, penyelenggaraan sebagian urusan pemerintahan dan pelayanan umum dibidang pendapatan, pengelolaan keuangan dan aset daerah, pembinaan dan pelaksanaan tugas dibidang pendapatan, pengelolaan keuangan

dan aset daerah, penyusunan laporan kegiatan dibidang tugasnya, dan pelaksanaan tugas yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Kondisi yang ada di Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Ciamis menunjukkan bahwa sebagian pegawai mempunyai kinerja yang belum optimal, walaupun telah memiliki kompetensi yang telah memadai. Rendahnya kinerja ini ditunjukkan dari kurangnya perhatian dan dukungan dari pimpinan, masih kurangnya kerjasama antar divisi, kompetensi pegawai masih jauh dari yang diharapkan organisasi, cepatnya perkembangan teknologi informasi tidak diikuti dengan peningkatan pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja pegawai sehingga hasil kerja yang dihasilkan belum optimal, banyaknya pegawai yang kurang disiplin menjalankan peraturan dan prosedur kerja yang ditetapkan organisasi hal ini dapat terlihat juga dari jumlah Pegawai yang ada di Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Ciamis berdasarkan absensi atau daftar kehadiran dapat masih ditemukan pegawai yang hadir tidak tepat waktu dan masih ada pegawai yang mangkir untuk melaksanakan tugasnya, pemberdayaan pegawai masih belum merata, karena pegawai yang memiliki keahlian yang diperlukan terbatas sehingga pekerjaan lebih banyak pada pegawai-pegawai tertentu saja, pelimpahan pekerjaan belum disertai penjelasan yang lengkap kepada penerimanya, penyelesaian pekerjaan melewati target waktu yang ditetapkan dan kualitas pekerjaan yang belum maksimal.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mempelajari, mengetahui, dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai. Pengaruh pemberdayaan terhadap kinerja pegawai. Dan pengaruh lingkungan kerja, kompetensi dan pemberdayaan terhadap kinerja pegawai.

2. METODE

Dalam penelitian ini digunakan Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *survey explanatory*. Menurut Kerlinger yang dikutip oleh Sugiyono (2010:17) “metode survey yaitu metodologi penelitian yang digunakan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi dan hubungan-hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis.

Jenis Penelitian

Desain/jenis penelitian yang akan digunakan dalam penyusunan tesis ini adalah desain penelitian kuantitatif yaitu desain yang dilakukan pada empirik tidak secara mendalam

melainkan meluas, untuk memperoleh pengetahuan ilmiah yang bersifat abstrak, general dan universal (Rusidi dan Enas, 2011:27).

Waktu dan Tempat Penelitian

Tempat /lokasi penelitian dilakukan di Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Ciamis. Waktu penelitian adalah Oktober 2014 s.d Mei 2015.

Objek Penelitian

Objek dalam penelitian terdiri dari populasi dan sampel. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Aparat Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Ciamis sebanyak 150 orang.

Proses pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik *simple random sampling*. Adapun rumus besarnya sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

$$n = \frac{N}{1 + N(d^2)}$$

Keterangan :

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

d = Tingkat kepercayaan (0,1)

maka didapat:

$$n = \frac{150}{1 + 150(0,1^2)}$$

$$n = \frac{150}{1 + 1,50}$$

$$n = \frac{150}{2,50}$$

$$n = 60$$

Berdasarkan hasil diatas maka yang dijadikan sampel adalah 60 orang.

Sumber Data dan Alat Pengumpul Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Sumber data primer diperoleh dari hasil penyebaran angket kepada Seluruh aparat Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Ciamis. Sedangkan data sekunder diperoleh dari Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Ciamis.

Teknik dan instrumen pengumpulan data diusahakan untuk mendapatkan data yang dibutuhkan dalam analisis tesis ini. Pengumpulan data tersebut meliputi:

- a. *Wawancara*,
- b. *Observasi*,
- c. *Kuesioner*.

Teknik Analisis Data

Teknik Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Statistik deskriptif

Teknik analisis statistik deskriptif yang digunakan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui karakteristik responden dan untuk mengetahui kriteria deskripsi dari masing-masing variabel yang diteliti. Karakteristik responden yang digunakan meliputi jenis kelamin, usia, dan pendidikan terakhir, masa kerja, dan golongan kerja.

- b. Analisis Statistik Induktif (Inferensial), yaitu

Analisis yang digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Regresi Berganda (*Multiple Regression*), untuk mengetahui pengaruh keseluruhan variabel bebas terhadap variabel terikat, dan uji signifikansi koefisien determinasi secara keseluruhan di uji dengan uji F, sedangkan untuk menguji signifikansi koefisien determinasi masing-masing variabel bebas secara parsial digunakan uji t.

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

- a. **Pengaruh Lingkungan Kerja (X1), Kompetensi (X2) dan Pemberdayaan (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Interprestasi hasil pengujian hipotesis melalui analisis korelasi dan regresi untuk lingkungan kerja (X1), kompetensi (X2) dan pemberdayaan (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) dengan menggunakan program SPSS versi 16.00, penulis sajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 2. Correlations
Correlations

		Lingkungan Kerja	Kompetensi	Pemberdayaan	Kinerja Pegawai
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	1	.704**	.727**	.773**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	60	60	60	60
Kompetensi	Pearson Correlation	.704**	1	.820**	.802**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	60	60	60	60
Pemberdayaan	Pearson Correlation	.727**	.820**	1	.818**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	60	60	60	60
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.773**	.802**	.818**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dari hasil spss diatas dapat disusun matriks korelasi antar variabel sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil spss

	X1	X2	X3	Y
X1	1	0,704	0,727	0,773
X2	0,704	1	0,820	0,802
X3	0,727	0,820	1	0,818
Y	0,773	0,802	0,818	1

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa :

- Hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai adalah 0,773.
- Hubungan antara kompetensi dengan kinerja pegawai adalah 0,802.
- Hubungan Pemberdayaan dengan kinerja pegawai adalah 0,818.

Table 4. Model summary**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.874 ^a	.764	.751	.874 ^a

a. Predictors: (Constant), Pemberdayaan, Lingkungan_Kerja, Kompetensi

Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa pengaruh antara variabel lingkungan kerja (X1), kompetensi (X2) dan pemberdayaan (X3) dengan kinerja pegawai (Y) yang dihitung dengan koefisien korelasi adalah 0,874. Berdasarkan tabel 3.3. angka tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang sangat tinggi antara variabel (X1), (X2) dan (X3) dengan (Y). Untuk menyatakan besar kecilnya kontribusi (sumbangan) variabel (X1), (X2) dan (X3) terhadap (Y), dapat dilihat bahwa koefisien determinan sebesar 0,345. Artinya kinerja pegawai dipengaruhi oleh lingkungan kerja, kompetensi dan pemberdayaan sebesar 34,5%, sedangkan sisanya sebesar 65,5% dipengaruhi faktor lain. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel lingkungan kerja (X1), kompetensi (X2) dan pemberdayaan (X3).

Untuk menguji konstanta dan variabel dependen (Y) maka kriteria uji koefisien regresi dari variabel (X1), (X2) dan (X3) terhadap (Y) adalah sebagai berikut:

Tabel 5. Coefficients**Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.770	.287		2.683	.010
Lingkungan_Kerja	.308	.098	.309	3.135	.003
Kompetensi	.257	.101	.299	2.531	.014
Pemberdayaan	.254	.089	.349	2.856	.006

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Berdasarkan hasil analisis regresi linier ($Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$) dengan menggunakan fasilitas SPSS versi 16.00 pada analisa pengaruh antara lingkungan kerja (X1), kompetensi (X2) dan pemberdayaan (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai $a = 0,770$, nilai b_1 sebesar 0,308, nilai $b_2 = 0,257$ dan nilai $b_3 = 0,254$. Berdasarkan nilai tersebut, diperoleh persamaan regresinya $Y = 0,770 + 0,308X_1 + 0,257X_2 + 0,254X_3$. Secara proporsional pengaruh langsung variabel X1, X2, dan X3 terhadap Y sebagai berikut:

- a. Pengaruh langsung X1 ke Y = $(0,309)^2 = 0,095$ (9,5%), dengan tingkat signifikansi $0,003 < 0,05$.
- b. Pengaruh X2 ke Y = $(0,299)^2 = 0,089$ (8,9%) dengan tingkat signifikansi $0,014 < 0,05$.
- c. Pengaruh X3 ke Y = $(0,349)^2 = 0,122$ (12,2%) dengan tingkat signifikansi $0,006 < 0,05$.

Sedangkan dengan menggunakan uji anova, maka penulis sajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 6. ANOVA
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	21.519	3	7.173	60.278	.000 ^a
	Residual	6.664	56	.119		
	Total	28.183	59			

- a. Predictors: (Constant), Pemberdayaan, Lingkungan_Kerja, Kompetensi
- b. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Berdasarkan tabel tersebut dengan menggunakan uji anova atau F test, ternyata diperoleh F_{hitung} sebesar 60,278 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, dan dengan $dk = 60 - 2 = 58$ maka diperoleh F_{tabel} 3,15. Dengan demikian karena $F_{hitung} 60,278 > F_{tabel} 3,15$, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak. Artinya terdapat pengaruh positif antara variabel lingkungan kerja (X1), kompetensi (X2) dan pemberdayaan (X3).

Pada tabel Coefficients^a, pada kolom Standardized Coefficients pada su-sub bab diatas, itu merupakan koefisien jalur variabel atau biasa disebut koefisien Beta atau Beta Hitung, dari tabel tersebut kita bisa menyusun matriks jalur sebagai berikut:

$$PYX_1 = 0,309$$

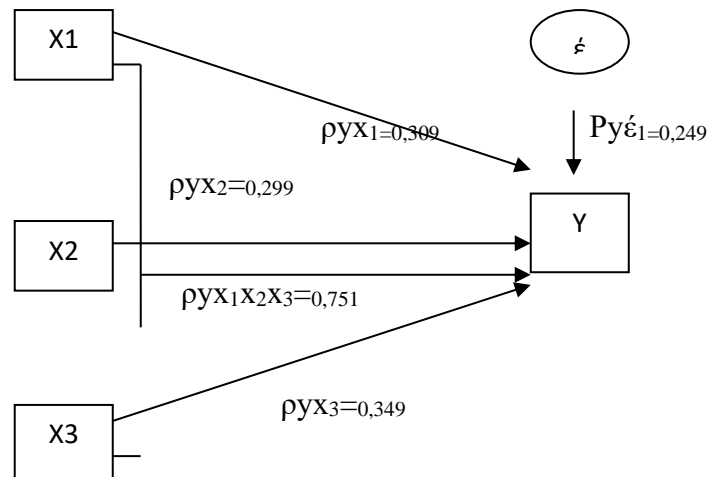
$$PYX_2 = 0,299$$

$$PYX_3 = 0,349$$

Dari R Square tersebut dapat dihitung koefisien jalur variabel lain diluar model yakni $P_{y\epsilon_1}$ dengan rumus: $P_{y\epsilon_1} = 1 - 0,751 = 0,249$.

Semua perolehan hasil perhitungan di atas dapat digambarkan dalam persamaan sebagai berikut: $Y = 0,309X_1 + 0,299X_2 + 0,349X_3 + 0,249\epsilon$.

Diagram jalurnya berbentuk:



Gambar 1. Diagram jalur

Keterangan:

- $\rho_{yX1}= 0,309$: Koefisien Jalur atau besarnya pengaruh Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y).
- $\rho_{yX2}= 0,299$: Koefisien Jalur atau besarnya pengaruh Kompetensi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).
- $\rho_{yX3}= 0,349$: Koefisien Jalur atau besarnya pengaruh Pemberdayaan (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y).
- $\rho_{yX1X2X3}= 0,751$: Koefisien Jalur atau besarnya pengaruh Lingkungan Kerja (X1), Kompetensi (X2) dan Pemberdayaan (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y).
- $P_{y\epsilon} = 0,249$: Koefisien Jalur atau besarnya pengaruh variabel lain (ε) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Interprestasi hasil pengujian hipotesis melalui regresi untuk lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) dengan menggunakan program SPSS versi 16.00, penulis sajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 7. Coefficients
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.770	.287		2.683	.010
Lingkungan_Kerja	.308	.098	.309	3.135	.003
Kompetensi	.257	.101	.299	2.531	.014
Pemberdayaan	.254	.089	.349	2.856	.006

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa pengaruh antara variabel lingkungan kerja (X1) dengan kinerja pegawai (Y) yang dihitung dengan koefisien korelasi yaitu diambil dari akar kuadrat dari nilai beta $\sqrt{(0,309)}$ adalah 0,556. Berdasarkan tabel 3.3. angka tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang sedang antara variabel (X1) dengan (Y). Untuk menyatakan besar kecilnya kontribusi (sumbangan) variabel (X1) terhadap (Y), dapat dilihat bahwa koefisien determinan atau nilai beta sebesar 0,309. Artinya kinerja pegawai dipengaruhi oleh lingkungan kerja sebesar 30,9%, sedangkan sisanya sebesar 69,1% dipengaruhi faktor lain. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y). Berdasarkan hasil analisis regresi linier ($Y = a + b_1X_1$) dengan menggunakan fasilitas SPSS versi 16.00 pada analisa pengaruh antara lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai a = 0,770 dan nilai b1 sebesar 0,308. Berdasarkan nilai tersebut, diperoleh persamaan regresinya $Y = 0,770 + 0,308X_1$.

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} adalah 3,135. sedangkan nilai t_{tabel} dengan df $60 - 2 = 58$ pada tingkat signifikansi 5% adalah sebesar 2,002. Dengan demikian, karena $t_{hitung} 3,135 > t_{tabel} 2,002$, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak. Artinya terdapat pengaruh positif antara variabel lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y).

Pengaruh Kompetensi (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Interpretasi hasil pengujian hipotesis melalui regresi untuk kompetensi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) dengan menggunakan program SPSS versi 16.00, penulis sajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 8. Coefficients
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.770	.287		2.683	.010
Lingkungan_Kerja	.308	.098	.309	3.135	.003
Kompetensi	.257	.101	.299	2.531	.014
Pemberdayaan	.254	.089	.349	2.856	.006

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa pengaruh antara variabel kompetensi (X2) dengan kinerja pegawai (Y) yang dihitung dengan koefisien korelasi yaitu diambil dari akar kuadrat dari nilai beta $\sqrt{0,299}$ adalah 0,547. Berdasarkan tabel 3.3. angka tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang sedang antara variabel (X2) dengan (Y). Untuk menyatakan besar kecilnya kontribusi (sumbangan) variabel (X2) terhadap (Y), dapat dilihat bahwa koefisien determinan atau nilai beta sebesar 0,299. Artinya kinerja pegawai dipengaruhi oleh kompetensi sebesar 29,9%, sedangkan sisanya sebesar 70,1% dipengaruhi faktor lain. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel kompetensi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y).

Berdasarkan hasil analisis regresi linier ($Y = a + b_2X_2$) dengan menggunakan fasilitas SPSS versi 16.00 pada analisa pengaruh antara kompetensi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai $a = 0,770$ dan nilai b_2 sebesar 0,257. Berdasarkan nilai tersebut, diperoleh persamaan regresinya $Y = 0,770 + 0,257X_2$.

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} adalah 2,531. sedangkan nilai t_{tabel} dengan $df = 60 - 2 = 58$ pada tingkat signifikansi 5% adalah sebesar 2,002. Dengan demikian, karena $t_{hitung} 2,531 > t_{tabel} 2,002$, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak. Artinya terdapat pengaruh positif antara variabel kompetensi (X1) terhadap kinerja pegawai (Y).

Pengaruh Pemberdayaan (X3) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Interpretasi hasil pengujian hipotesis melalui regresi untuk pemberdayaan (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) dengan menggunakan program SPSS versi 16.00, penulis sajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 9. Coefficients
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.770	.287		2.683	.010
Lingkungan_Kerja	.308	.098	.309	3.135	.003
Kompetensi	.257	.101	.299	2.531	.014
Pemberdayaan	.254	.089	.349	2.856	.006

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa pengaruh antara variabel pemberdayaan (X3) dengan kinerja pegawai (Y) yang dihitung dengan koefisien korelasi yaitu diambil dari akar kuadrat dari nilai beta $\sqrt{(0,349)}$ adalah 0,591. Berdasarkan tabel 3.3. angka tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang sedang antara variabel (X3) dengan (Y). Untuk menyatakan besar kecilnya kontribusi (sumbangan) variabel (X3) terhadap (Y), dapat dilihat bahwa koefisien determinan atau nilai beta sebesar 0,349. Artinya kinerja pegawai dipengaruhi oleh pemberdayaan sebesar 34,9%, sedangkan sisanya sebesar 65,1% dipengaruhi faktor lain. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel pemberdayaan (X3) terhadap kinerja pegawai (Y).

Berdasarkan hasil analisis regresi linier ($Y = a + b_3X_3$) dengan menggunakan fasilitas SPSS versi 16.00 pada analisa pengaruh antara pemberdayaan (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai $a = 0,770$ dan nilai b_3 sebesar 0,254. Berdasarkan nilai tersebut, diperoleh persamaan regresinya $Y = 0,770 + 0,254X_3$.

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} adalah 2,856. sedangkan nilai t_{tabel} dengan $df = 60 - 2 = 58$ pada tingkat signifikansi 5% adalah sebesar 2,002. Dengan demikian, karena $t_{hitung} 2,856 > t_{tabel} 2,002$, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak. Artinya terdapat pengaruh positif antara variabel pemberdayaan (X1) terhadap kinerja pegawai (Y).

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis diperoleh kenyataan bahwa terdapat pengaruh yang sedang antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Nitisemito dalam Analisa (2011:24) menyatakan bahwa suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik sesuai apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman, sedangkan

lingkungan kerja yang kurang baik menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Lingkungan kerja yang kondusif dapat berpengaruh langsung terhadap pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja pegawai. Suatu lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, nyaman. Berdasarkan hal tersebut dapat dikatakan jika lingkungan kerja ditingkatkan maka kinerja pegawai dapat meningkat pula.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis diperoleh kenyataan bahwa terdapat pengaruh yang sedang antara kompetensi dengan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Menurut Alain D. Mitrani, Spencer and Spencer yang dialih bahasakan oleh Surya Dharma (2005: 109) mengemukakan kompetensi yaitu : (*An underlying characteristic 's of an individual which is causally related to criterion referenced effective and or superior performance in a job or situation*). Artinya kurang lebih sebagai karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektivitas kerja individu dalam pekerjaannya.

Betapa pentingnya kinerja bagi organisasi sehingga pengembangan pegawai berbasis kompetensi merupakan salah satu upaya dapat meningkatkan kinerja, karena pengembangan pegawai berbasis kompetensi merupakan wujud perhatian dan pengakuan perusahaan atau pimpinan kepada pegawai yang menunjukkan kemampuan kerja, kerajinan, dan kepatuhan serta disiplin kerja. Berdasarkan hal tersebut jika kompetensi ditingkatkan maka kinerja pegawai meningkat pula.

Pengaruh Pemberdayaan terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis diperoleh kenyataan bahwa terdapat pengaruh yang sedang antara pemberdayaan dengan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Nisjar yang dikutip Sedarmayanti (2010:12) bahwa “Pemberdayaan memiliki pengaruh terhadap kinerja melalui pendelegasian wewenang, sehingga diharapkan organisasi lebih fleksibel, efektif, inovatif, kreatif, etos kerja tinggi yang pada akhirnya kinerja meningkat.”

Pemberdayaan harus dimulai dari proses yang dilandasi kebenaran dan kejujuran dalam memanfaatkan budaya, kekuasaan, dan sumber daya lainnya dari setiap anggota masyarakat maupun setiap anggota aparatur pemerintah. Penilaian tentang pemberdayaan tentunya akan mengarah kepada kesadaran yang lebih luas mengenai apa yang perlu mendapat perhatian ataupun upaya apa yang perlu diubah dan apa yang tidak perlu diubah.

Pemberdayaan tidak muncul begitu saja, tetapi merupakan suatu proses yang memerlukan perencanaan yang menyeluruh, pemikiran yang mendalam, prosedur yang benar, pemantauan yang tepat, dan peningkatan terus-menerus dari seluruh aspek kehidupan. Semakin tinggi pemberdayaan semakin tinggi pula kinerja pegawai.

Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Pemberdayaan terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis diperoleh kenyataan bahwa terdapat pengaruh yang sangat tinggi antara lingkungan kerja, kompetensi dan pemberdayaan dengan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Mangkunegara (2009:9). yang menyatakan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya”.

Kinerja pegawai di pengaruhi bebeda faktor diantaranya lingkungan kerja, kompetensi dan pemberdayaan. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja pegawai. Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja pegawai pada organisasi.

Kompetensi merupakan salah satu upaya dapat meningkatkan kinerja, karena pengembangan pegawai berbasis kompetensi merupakan wujud perhatian dan pengakuan perusahaan atau pimpinan kepada pegawai yang menunjukkan kemampuan kerja, kerajinan, dan kepatuhan serta disiplin kerja. Kompetensi diperlukan untuk mewujudkan kinerja dan keberhasilan kerja pegawai dalam jangka panjang.

Pemberdayaan merupakan faktor lain selain lingkungan kerja dan kompetensi yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pemberdayaan secara harpiah dapat diartikan sebagai upaya memajukan dan mengembangkan sesuatu. Pemberdayaan aparatur pemerintah daerah merupakan bagian dari pembangunan aparatur pemerintah daerah yang meliputi lembaga, tata kerja dan aparatur pemerintah daerah yang semata-mata diarahkan pada penyelenggaraan pemerintahan yang bersifat efektif, efisien, serta tanggap terhadap kondisi wilayah dan perubahan-perubahan yang terjadi pada daerah tersebut.

Lingkungan kerja, kompetensi dan pemberdayaan dikatakan baik apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Dengan demikian maka jika lingkungan kerja, kompetensi dan pemberdayaan di tingkatkan maka kinerja pegawai meningkat pula.

4. SIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

- a. Lingkungan kerja secara empirik kondisinya adalah tinggi. Kinerja pegawai secara empirik kondisinya adalah tinggi. Lingkungan kerja yang tinggi berpengaruh sedang terhadap kinerja pegawai yang tinggi.
- b. Kompetensi secara empirik kondisinya adalah sangat tinggi. Kinerja pegawai secara empirik kondisinya adalah tinggi. Kompetensi yang sangat tinggi berpengaruh sedang terhadap kinerja pegawai yang tinggi.
- c. Pemberdayaan secara empirik kondisinya adalah sangat tinggi. Kinerja pegawai secara empirik kondisinya adalah tinggi. Pemberdayaan yang sangat tinggi berpengaruh sedang terhadap kinerja pegawai yang tinggi.
- d. Lingkungan kerja secara empirik kondisinya adalah tinggi. Kompetensi secara empirik kondisinya adalah sangat tinggi. Pemberdayaan secara empirik kondisinya adalah sangat tinggi. Kinerja pegawai secara empirik kondisinya adalah tinggi. Lingkungan kerja yang tinggi, kompetensi yang sangat tinggi, pemberdayaan yang sangat tinggi berpengaruh sangat tinggi terhadap kinerja pegawai yang tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Baharun, H., Enas, E., & Noviana, R. L. (2022). Quality improvement as a strategy to build pesantren's brand credibility. *AL-ISHLAH: Jurnal Pendidikan*, 14(1), 529–538. <https://doi.org/10.35445/alishlah.v14i1.1583>
- Bernardin, H. J., & Russel, J. E. A. (2003). *Human resource management: An experiential approach*. Singapore: McGraw Hill International.
- Budianto, A., Darmawati Bastaman, I., & Herman, F. (2020). Promotion mix, individual internal environment, and purchase decision making in minimarket. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 21(1).
- Darna, N., Faridah, E., Lestari, M. N., & Tinia, A. G. (2024). Talent management in facing the demand of environmental changes: A study in Galuh University. *Sosiohumaniora*, 26(1), 79–85. <https://doi.org/10.24198/sosiohumaniora.v26i1.47161>
- Dharma, S. (2005). *Manajemen kinerja: Falsafah, teori, dan penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Hasibuan, M. S. P. (2006). *Manajemen sumber daya manusia (Dasar dan kunci keberhasilan)*. Jakarta: Toko Gunung Agung.
- Lucky, W. A. (2011). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

- Mangkunegara, A. P. (2009). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Manulang, M. (2007). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mulyatini, N., Herlina, E., Akbar, D. S., & Eko Prabowo, F. H. (2023). Analisis potensi pembentukan kawasan industri hasil tembakau dalam perspektif ekonomi. *JPPI (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, 9(1), 334. <https://doi.org/10.29210/020231920>
- Mulyatini, N., Herlina, E., Faridah, E., & Rozak, D. A. (1860). Human capital management model: A perspective of internal supervision in Indonesia. *Talent Development & Excellence*, 12(1), 1860–1868. <http://www.iratde.com>
- Ndraha, T. (2003). *Teori pengembangan sumber daya manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nuryani, L. K., Enas, E., Herman, M., Wahyudi, E., & Dianawati, L. (2022). Teachers' perceptions of academic supervision in a pandemic era; phenomenological review. *AL-TANZIM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(3), 679–692. <https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v6i3.3646>
- Pakar, D. (2005). *Manajemen sumber daya manusia berdasarkan kompetensi*. Jakarta: Pustaka Utama Grafitri.
- Palan, R. (2007). *Competency management: Teknik mengimplementasikan manajemen SDM berbasis kompetensi untuk meningkatkan daya saing organisasi* (O. M. Jalal, Penerj.). Jakarta: PPM.
- Prawirosentono, S. (2008). *Kebijakan kinerja karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Rivai, V. (2003). *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku organisasi* (Ed. Bahasa Indonesia). Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Rukminto, A. I. (2003). *Pemberdayaan, pengembangan masyarakat, dan intervensi komunitas*. Jakarta: LPFE UI.
- Rusidi, & Enas. (2001). *Metode penelitian (Elaborasi pedoman penulisan skripsi, tesis, dan disertasi)*. Bandung: Dewa Ruchi.
- Sari, P., Muzaki, I. S., Mulyatini, N., Faridah, E., & Prawiranegara, B. (2019). Local own revenue, decentralization, and local financial independent. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 19(3), 250. <https://doi.org/10.25124/jmi.v19i3.2413>
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Simamora, H. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Soelaiman, S. (2007). *Manajemen kinerja: Langkah-langkah efektif untuk membangun, mengendalikan, dan evaluasi kerja*. Jakarta: Intermedia Personalia Utama.

- Sugiyono. (2010). *Metode penelitian administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Surakhmad, W. (1990). *Pengantar penelitian ilmiah*. Bandung: Tarsito.
- Suwantono, & Priansa, D. J. (2011). *Manajemen sumber daya manusia dalam organisasi publik dan bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Umar, H. (2003). *Riset sumber daya manusia dalam organisasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Usmara, A. (2005). *Paradigma baru manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Amara Books.
- Yudoyono. (2011). *Otonomi daerah, desentralisasi, dan pengembangan SDM aparatur pemerintah daerah dan anggota DPRD*. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan.
- Yunarsih, T., & Suwatno. (2008). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, aplikasi, dan isu penelitian*. Bandung: Alfabeta.