

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Dimas Maulana Rifqy*, Sri Suwarsi

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

*rifqy3001@gmail.com, dr.sriwuarsi@gmail.com

Abstract. The research that the author makes has the aims of: 1) Exploring the analysis of the work environment at the Daarut Tauhiid Foundation. 2) Analyze the work competence of the Daarut Tauhiid Foundation. 3) Analyze the performance of employees at the Daarut Tauhiid Foundation. 4) Analyze the influence of the work environment on employee performance at the Daarut Tauhiid Foundation, Bandung. 5) Analyze the effect of job satisfaction on employee performance at the Daarut Tauhiid Foundation, Bandung. 6) Analyze the influence of the work environment and job satisfaction on employee performance at the Daarut Tauhiid Foundation, Bandung. The type that the author uses in this research is a quantitative research type in which descriptive and verification analysis methods are used for the description. The calculation operation is to use the SPSS 25.0 program. In this study, there are several variables, namely: Work Environment, Work Competence, and Employee Performance. The data obtained by the authors were collected through questionnaires that the authors distributed, documentation, and through library research. Sampling in this study used a saturated sampling technique. In this study, the respondents that the author got came from employees of the Daarut Tauhid Foundation in Bandung, amounting to 60 people. This research has the result that: work environment of employees at the Daarut Tauhiid Foundation in Bandung is in the sufficient category. 2) Work Competence of employees at the Daarut Tauhiid Foundation in Bandung is in the sufficient category. 3) The performance of employees at the Daarut Tauhiid Foundation in Bandung is in the sufficient category. 4) The work environment if seen in this partial has a significant influence on the work performance of the officers at the Daarut Tauhiid Foundation in Bandung. 5) The performance competence possessed by officers partially has a significant influence on the work performance of officers at the Daarut Tauhiid Foundation, Bandung. 6) Work Environment and Work Competence according to which simultaneously have a significant influence on employee performance at the Daarut Tauhiid Foundation Bandung.

Keywords: *Work Environment, Work Competence, Employee Performance.*

Abstrak. Penelitian yang penulis buat memiliki tujuan untuk: 1) Mengulik analisis pada lingkungan kerja di Yayasan Daarut Tauhiid. 2) Menganalisis kompetensi kerja pada Yayasan Daarut Tauhiid. 3) Menganalisis kinerja pegawai pada Yayasan Daarut Tauhiid. 4) Menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Yayasan Daarut Tauhiid Bandung. 5) Menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Yayasan Daarut Tauhiid Bandung. 6) Menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Yayasan Daarut Tauhiid Bandung. Jenis yang penulis pakai pada penelitian ini ialah jenis penelitian kuantitatif yang didalamnya dipakai metode analisis deskriptif serta verivikatif untuk penjabarannya. Pengoperasian hitungannya ialah dengan memakai program SPSS 25.0. dalam penelitian ini terdapat beberapa variable, yakni: Lingkungan Kerja, Kompetensi Kerja, serta Kinerja pada diri Pegawai. Data yang didapat penulis kumpulkan lewat kuesioner yang penulis bagikan, dokumentasi, serta melalui studi pustaka. Penarikan sample dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Dalam penelitian ini, responden yang penulis dapatkan berasal dari Pegawai Yayasan Daarut Tauhid Bandung yang berjumlah 60 orang. Penelitian ini memiliki hasil bahwasanya: Lingkungan Kerja pegawai di Yayasan Daarut Tauhiid bandung termasuk kategori cukup. 2) Kompetensi Kerja pegawai di Yayasan Daarut Tauhiid Bandung termasuk kategori cukup. 3) Kinerja pegawai di Yayasan Daarut Tauhiid Bandung termasuk kategori cukup. 4) Lingkungan Kerja jika dilihat dalam parsial ini memiliki pengaruh yang signifikan pada prestasi kerja para petugas di Yayasan Daarut Tauhiid Bandung. 5) Kompetensi kinerja yang dimiliki oleh petugas secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan pada prestasi kerja petugas di Yayasan Daarut Tauhiid Bandung. 6) Lingkungan Kerja serta Kompetensi Kerja yang menurut simultan memiliki pengaruh yang signifikan pada prestasi kerja pegawai di Yayasan Daarut Tauhiid Bandung

.Kata Kunci: *Lingkungan Kerja, Kompetensi Kerja, Kinerja Pegawai.*

A. Pendahuluan

sample, Sugiyono (2013: 25). Teknik pengambilan sampel yang memberi kesempatan/peleluasan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih Kinerja dalam suatu perusahaan tentunya perlu untuk ditingkatkan. Salah satu cara dalam meningkatkannya ialah menegaskan kegiatan Sumber Daya Alam (SDA) untuk menyokong usaha dari organisasi yang memiliki fokus pada daya produksi, jasa, dan kadar di dalamnya. Sangat diharapkan bagi suatu organisasi untuk memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) yang unggul, kompetitif, serta memiliki daya saing tinggi. Terdapat beberapa faktor pendukung yang dibutuhkan dalam mengabdikan harapan-harapan tersebut. Misalnya adalah lingkungan kerja dan kompetensi pegawai yang memadai. Beberapa barang hasil buatan modern (radio) biasanya digunakan dalam pesantren salaf. Ada beberapa larangan keras dalam penggunaan barang modern. Seperti televisi(TV), gawai(handphone), komputer. Pengurus dalam pesantren mengeluarkan argumen bahwasanya terdapat alasan-alasan mengapa mereka melakukan hal tersebut. Salah satunya ialah agar siswa yang mereka didik terjaga dari derasnya arus globalisasi yang dari hari ke hari semakin tidak bisa di kontrol. Para santri akan focus untuk mempelajari ilmu keagamaan dan Pendidikan umum. Tenaga pengajar seperti ustadz/ustadzah dan guru sangat diperlukan dalam memudahkan laju pendidikan. Tentunya yang dipilih ialah mereka yang berkompeten dibidangnya. Cerminan yang bagus dalam diri seorang pengajar ialah mereka yang memenuhi 4 aspek kompetensi dasar. Ini merupakan yang paling utama. Kompetensi yang dimaksud tersebut ialah pedagogik, profesional, pribadi, dan sosial. Hal tersebut sangat dipakai dalam menjalankan fungsi profesi seseorang. "Teacher Is The Heart Of Quality Education." Kalimat tersebut seolah memberi tahu bahwa pengajar ialah bagian dari parameter yang memutuskan kadar dari pendidikan. Baik atau tidaknya pendidikan yang ada, akan nampak dari kerja dan hasil kompetensi yang dibuat seorang pengajar dalam pelaksanaan pembelajaran.

Begitu halnya dengan Yayasan Daarut Tauhiid. Ini merupakan salah satu dari sekian banyak pesantren yang membekas dihati khalayak umum. Ini karena yayasan ini dianggap sebagai salah satu tempat yang diplomatis dalam memperbaiki moral dan akhlak anak. Tidak hanya itu, mereka juga membenahi mental serta permasalahan-permasalahan dalam lingkungan sekitar. Pesantren ini benar-benar memberikan pesan besar bagi masyarakat. Untuk itu mereka juga memiliki kapasitas dalam mengembangkan potensi diri pegawai dengan nilai dan norma agama. Nilai dan norma agama ini sendiri merupakan potongan dari aktivitas pengedukasian di pesantren ini. Pegawai juga mendapatkan ajaran-ajaran baru dengan mengikuti program/kegiatan wajib seperti program santri siap guna (SSG) , kajian kitab, kajian tauhid , dan hafalan quran, kegiatan tersebut berguna agar setiap pegawai paham betul bahwa pembelajaran yang dilaksanakan dalam pesantren tidak hanya menyuguhkan pengetahuan serta keterampilan secara teknis saja, namun juga memperdalam nilai moral dan keagamaan di dalamnya.

Kekurangan dalam Yayasan Daarut Tauhiid sendiri yaitu tempat tinggal seperti beberapa santri selain Pendidikan SD,SMP,SMA dan SMK masih belum kondusif karena terbatasnya asrama dan penempatan yang beriringan dengan pemukiman warga , sehingga membuat focus santri melakukan Pendidikan kurang terpantau jelas oleh guru/ustadz.

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana lingkungan kerja pada yayasan daarut tauhid ?
2. Bagaimana kompetensi kerja pada yayasan daarut tauhid?
3. Bagaimana kinerja pegawai pada yayasan daarut tauhid ?
4. Apakah Lingkungan memiliki pengaruh pada prestasi kerja pegawai Yayasan Da'arut Tauhid ini?
5. Apakah Lingkungan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Yayasan Daarut Tauhiid ?
6. Apakah Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Yayasan Daarut Tauhiid ?
7. Apakah Lingkungan dan Kompetensi mempengaruhi kinerja pegawai pada Yayasan Daarut Tauhiid ?

B. Metodologi Penelitian

Populasi

Menurut Nur Indriantoro (2002: 115) populasi yaitu sekelompok orang, kejadian atau segala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu. Menurut Sugiyono (2013: 115) menyebutkan bahwa yang dimaksud populasi ialah tempat generalisasi akan subjek/objek yang memiliki bobot serta karakter. Tentunya ini dipatenkan oleh para peneliti dan kemudian mereka akan mempelajarinya. Hal terakhir yang dilakukan ialah menarik kesimpulan yang ada. Dalam penelitian ini, populasi yang ada ialah para tenaga kerja/pegawai di Yayasan Daarut Tauhiid Bandung dengan alasan bahwa merekalah yang berperan menghasilkan output. Total Pegawai (Santri Karya DT) berjumlah 147 orang.

Sampel

Sample merupakan kepingan dari beberapa karakteristik yang dipunya oleh populasi sebelumnya. Apabila suatu populasinya besar, kemudian penelitik tidak bisa mempelajarinya secara keseluruhan karena terbatas dalam beberapa hal seperti tenaga dan waktu. Untuk nya, peneliti itu bisa memakai sampel dari populasi yang ada. (Sugiyono, 2013).

Sample yang dipakai pada penelitian ini ialah teknik probability menjadi sampel. Untuk menggunakan sample pada penelitian ini, maka penulis memakai *Simple Random Sampling* karena anggota dalam sample diambil secara acak tan tidak memperhatikan urutan strata dalam populasinya. Ini karena relatif homogen dan berpedoman pada pendapat yang dikemukakan oleh Sugiyono (2013: 116) karena peneliti mempunyai keterbatasan tersebut, peneliti mengambil sampel 60 orang pada lembaga-lembaga misalnya Lembaga Strategis, Direktur Pendidikan, dan lain-lain. Mengacu pada ukuran sampel yang layak dalam sebuah penelitian. Slovin memiliki rumus(formula) dalam menghitung sample yang ada (dalam skala minimal) jika perangai dari populasi ini jumlahnya tidak secara pasti diketahui. Rumus dibawah ini awal mulanya dikenalkan oleh Slovin di tahun 1960. Biasanya rumus ini dipakai pada penelitian yang perujuk pada survey. Dimana jumlah sample yang ada biasanya besar sekali. Karenanya, sangat diperlukan formula dalam mendapatkan sample sedikit namun dapat menyubtitusi populasi secara keseluruhan.

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

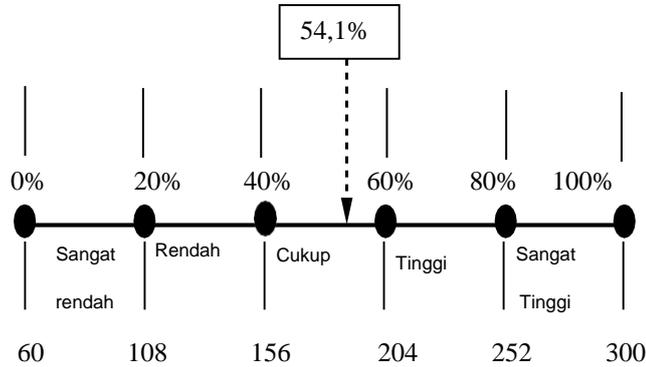
$$n = \frac{147}{1 + 147 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{147}{1 + 1,47}$$

$$n = \frac{147}{2,47} = 59,51 \text{ dibulatkan jadi } 60$$

Setelah melalui perhitungan rumus Slovin, besarnya populasi sebanyak 147 kemudian mendapatkan sampel sebanyak 60.

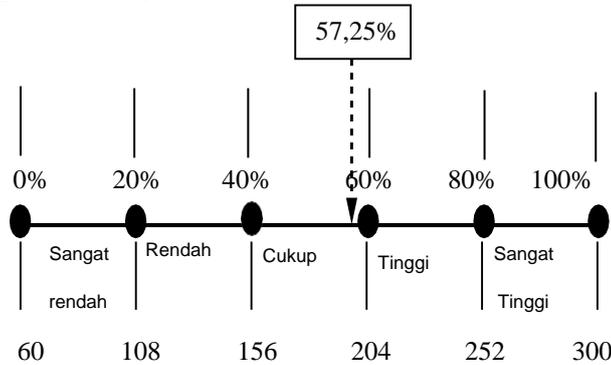
C. Hasil Penelitian dan Pembahasan
Garis Kontinum Variabel Lingkungan Kerja



Gambar 3.1 Garis Kontinum Lingkungan Kerja

Berdasarkan gambar maka dapat diambil kesimpulan bahwa variabel Lingkungan Kerja pada pegawai di Yayasan Daarut Tauhid Bandung dinilai “**Cukup**”, disini kelihatan bahwa dari hampir keseluruhan parameter yang dipakai untuk mengukur variable dalam Lingkungan Kerja ini dinilai cukup oleh respnden yaitu dalam suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja dan tersedianya fasilitas kerja yang memadai. Hal ini didukung oleh hasil observasi peneliti. Lingkungan perusahaan bersampingan dengan penduduk/warga sekitar dan beberapa universitas membuat Lingkungan yang seharusnya ideal dengan kata pesantren yang jauh dari pemukiman warga membuat kurangnya efektif dalam Pendidikan santri, tetapi Daarut Tauhid sendiri bekerja sama dengan masyarakat untuk melakukan hal positif seperti visi misinya dengan mengadakan kajian yang boleh didatangi oleh seluruh warga dari berbagai kota dan membuat program pelatihan khusus untuk seluruh masyarakat.

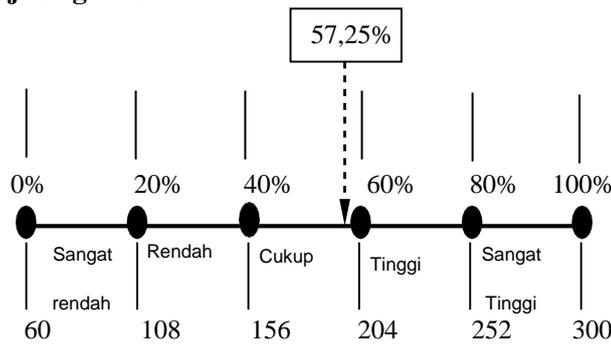
Garis Kontinum Kompetensi Kerja



Gambar 3.2 Garis Kontinum Kompetensi Kerja

pada pegawai di Yayasan Daarut Tauhid Bandung dinilai “**Cukup**”, dapat kelihatan bahwa hampir dari keseluruhan parameter bisa dipakai untuk menjadi tolok ukur variable kompetensi kerja yang sudah sama dengan yang dirasakan pada pegawai di Yayasan Daarut Tauhid Bandung. Kebanyakan dari data responden yang didapat lulusan sarjana sebanyak 86,7% (52 orang) dan di usia 25 tahun sebanyak 35% (21 orang). Dari data tersebut kita dapat mengetahui bahwa banyak dari jumlah responden yang dengan gelar sarjana dan berusia 25 tahun. Peneliti menyimpulkan bahwa kompetensi atau pengalaman bekerja yang dimiliki oleh responden yang disebutkan belum tinggi atau belum sepenuhnya menguasai dasar-dasar kompetensi yang diperlukan dalam bekerja. Berdasarkan gambar maka dapat diambil kesimpulan bahwa variabel Kompetensi Kerja.

Garis Kontinum Kinerja Pegawai



Gambar 3.3 Garis Kontinum Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel dan gambar maka dapat diambil kesimpulan bahwa variabel Kinerja Pegawai pada pegawai di Yayasan Daarut Tauhid Bandung dinilai “Cukup”, bisa kelihatan bahwa hampir pada seluruh parameter yang dipakai sebagai tolok ukur variable dalam Kinerja Pegawai bisa sesuai dengan mereka yang merasakan ini, yakni pegawai di Yayasan Daarut Tauhid Bandung. Dalam variabel Kinerja Pegawai, peneliti menyarankan agar lebih ditingkatkan dalam beberapa aspek pada dimensi yang peneliti ajukan. Beberapa aspek masih dikategori “Cukup” yang artinya masih butuh perhatian lebih dari perusahaan. Mereka berharap bahwasanya dari pihak yayasan bisa memaksimalkan kembali hal-hal itu agar prestasi kerja Pegawai bisa lebih baik lagi, agar tujuan perusahaan bisa tercapai.

Pengujian Hipotesis

Tabel 3.1 Uji t (Parsial) Lingkungan Kerja

Coefficientsa					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	-19.297	5.761		.001
	LINGKUNGAN	2.017	.148	.873	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Source: Processing Results SPSS25, 2021

12,613 didapatkan sebagai nilai t hitung pada variable Lingkungan dengan t table yang diperoleh dari penggunaan penjajalan 2 sisi serta ambang signifikansi sebanyak 5% dan derajat dari independensi $df = n - k - 1$ ($60 - 2 - 1 = 57$) yakni besarnya ialah 2.002 yang mengartikan bahwa nilai dari $t >$ dari t table atau $13,613 > 2.002$ dan nilai signifikansi memiliki besar $0,000 < 0,05$. Hal ini menggambarkan bahwasanya H_0 tidak diterima dan H_1 diterima, kesimpulan yang dapat diambil ialah variable Lingkungan memiliki pengaruh yang signifikan pada variable kerja Pegawai.

Tabel 3.2 Uji t (Parsial) Kompetensi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-6.301	4.860		-1.296	.200
	KOMPETENSI	1.679	.124	.872	13.576	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Source: Processing Results SPSS25, 2021

12,613 didapatkan sebagai nilai t hitung pada variable Lingkungan dengan t table yang diperoleh dari penggunaan penjajalan 2 sisi serta ambang signifikansi sebanyak 5% dan derajat dari independensi $df = n - k - 1$ ($60 - 2 - 1 = 57$) yakni besarnya ialah 2.002 yang mengartikan bahwa nilai dari $t >$ dari t table atau $13,613 > 2.002$ dan nilai signifikansi memiliki besar $0,000 < 0,05$. Hal ini menggambarkan bahwasanya H_0 tidak diterima dan H_1 diterima, kesimpulan yang dapat diambil ialah variable Lingkungan memiliki pengaruh yang signifikan pada variable kerja Pegawai.

Tabel 3.3 Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	26906.608	2	13453.304	115.153	.000 ^b
	Residual	6659.326	57	116.830		
	Total	33565.933	59			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Source: Processing Results SPSS25, 2021.

Berdasar pada table yang dihasilkan diatas, maka penulis mendapatkan informasi bahwa f hitung sebanyak 115.153. agar bisa menghasilkan f table, maka pada table statistic dapat dilihat tingkat signifikansi nya 0,05 dengan $df_1 = k - 1 / 3 - 1 = 2$ dan $df_2 = n - k - 1 / 60 - 2 - 1 = 57$. Untuk itu, diperoleh hasilnya untuk f table sebesar 3.

Table di atas dapat kita lihat bahwasanya diperoleh f hitung $>$ f tabel / $115.153 > 3,15$ serta nilai signifikansi sebanyak $0,000 < 0,05$. Kesimpulan yang dapat penulis tarik ialah H_0 tidak diterima dan H_a diterima. Kata lainnya ialah karena ada pengaruh variable Lingkungan Kerja serta Kompetensi Pada Kinerja pegawai di Yayasan Daarut Tauhid Bandung.

D. Kesimpulan

Penelitian serta pembahasan ini menghasilkan bahasan mengenai Lingkungan Kerja & Kompetensi Kerja pada prestasi kerja petugas Yayasan Daarut Tauhiid Bandung, kesimpulan yang peneliti dapatkan ialah seperti berikut ini:

1. Variabel yang ada pada Lingkungan Kerja di Yayasan Daarut Tauhiid Bandung ialah variable yang masuk kedalam bagian cukup dan tinggi. Ini berarti dimensi yang diajukan dalam pernyataan yaitu: suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja dan tersedianya fasilitas kerja. Beberapa dimensi tersebut berada dalam tingkat tinggi dan sisanya dalam tingkat cukup.
2. Variabel Kompetensi Kerja pada Yayasan Daarut Tauhiid Bandung ialah variable yang masuk kedalam bagian cukup dan tinggi. Ini berarti dimensi yang diajukan dalam pernyataan yaitu: kemampuan, pengetahuan, keahlian dann konsep diri. Beberapa dimensi tersebut berada dalam tingkat tinggi dan sisanya dalam tingkat cukup.
3. Di dalam penelitian ini Variable Kinerja Pegawai masuk pada variable pada kategori

cukup dan tinggi, ini berarti bahwa dimensi yang ada dan dinaikkan pada penelitian ini merupakan: buah dari kinerja, perilaku kerja, sifat pribadi, kehadiran dan kemampuan kerja sama sebagian bernilai tinggi dan sisanya bernilai cukup. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pegawai di Yayasan Daarut Tauhiid Bandung mempunyai kinerja dalam kategori tinggi dan cukup.

4. Terdapat Pengaruh sebesar 76,2%. Lingkungan Kerja Pada Kinerja Pegawai dalam Yayasan Daarut Tauhiid Bandung, berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh sangat kuat dan signifikan terhadap variabel Kinerja pegawai di Yayasan Daarut Tauhiid Bandung.
5. Terdapat Pengaruh sebesar 76,1% Kompetensi Kerja Pada Kinerja Pegawai dalam Yayasan Daarut Tauhiid Bandung, berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa variabel Kompetensi Kerja berpengaruh sangat kuat dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai Di Yayasan Daarut Tauhiid Bandung.
6. Terdapat Pengaruh sebesar 76% Lingkungan Kerja serta Kompetensi Kerja Pada Kinerja Pegawai dalam Yayasan Daarut Tauhiid Bandung, berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja dan Kompetensi Kerja berpengaruh sangat kuat dan signifikan secara bersamaan (simultan) terhadap variabel Kinerja pegawai di Yayasan Daarut Tauhid Bandung.

Daftar Pustaka

- [1] Sugiyono. (2013). Metode penelitian pendidikan: Pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta.
- [2] Nurgiyantoro, B. (2012). Penilaian Pembelajaran Sastra Berbasis Kompetensi. *DIKSI Universitas Negeri Yogyakarta*, 11(1), 91–116.
- [3] Darmawati. (2021). Pengaruh Knowledge Management dan Talent Management terhadap Pengembangan Karir Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Bisnis Universitas Islam Bandung*. 1 (1). 36-41