

## ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI DI KSO SUCOFINDO-SURVEYOR INDONESIA

Oleh:  
Jayadi \*)  
Yuli Triastuti \*\*)

Kinerja yang baik merupakan harapan bagi semua perusahaan dan institusi yang mempekerjakan pegawainya, sebab kinerja pegawai ini pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Berangkat dari permasalahan kinerja pegawai pada KSO Sucofindo-Surveyor Indonesia dimana aktivitas pegawai yang belum begitu produktif dan belum optimal serta tingkat kedisiplinan kehadiran pegawai belum optimal, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah faktor-faktor kompetensi, pelatihan, sarana prasarana dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada KSO Sucofindo-Surveyor Indonesia. Penelitian ini juga bertujuan untuk melihat seberapa besar prosentase kontribusi faktor-faktor kompetensi, pelatihan, sarana prasarana dan lingkungan kerja dalam mempengaruhi kinerja pegawai pada KSO Sucofindo-Surveyor Indonesia.

Penelitian ini termasuk jenis penelitian suvey dengan rancangan explanatory reserach menggunakan pendekatan kuantitatif. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner kepada 100 responden dari populasi sebesar 322. Sampel diambil dengan menggunakan teknik stratified random sampling. Untuk mengetahui kesahihan dan konsistensi instrumen kuesioner dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas. Untuk menguji pengaruh parsial masing-masing variabel independen terhadap dependen digunakan teknik analisis regresi berganda dengan uji-t. Proses pengolahan data penelitian menggunakan bantuan software SPSS.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) Faktor kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di KSO Sucofindo-Surveyor Indonesia; 2) Faktor pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di KSO Sucofindo-Surveyor Indonesia; 3) Faktor sarana prasarana berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di KSO Sucofindo-Surveyor Indonesia; 4) Faktor lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di KSO Sucofindo-Surveyor Indonesia. Selanjutnya secara simultan (bersama) faktor-faktor kompetensi, pelatihan, sarana prasarana dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai KSO Sucofindo-Surveyor Indonesia sebesar 63,3%. Secara parsial faktor-faktor kompetensi, pelatihan, sarana prasarana dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai masing-masing sebesar 33,1%; 13,0%; 8,7% dan 8,5%.

### **Kata kunci:**

Kompetensi, Pelatihan, Sarana Prasarana, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Pegawai

---

*Jayadi* adalah  
Dosen STIE IPWIJA  
*Yuli Triastuti* adalah  
Dosen STIE IPWIJA

### **PENDAHULUAN**

Tujuan utama perusahaan dalam dunia bisnis adalah untuk memperoleh keuntungan. Menciptakan visi dan misi perusahaan merupakan langkah awal

yang dilakukan agar tujuan utama tersebut dapat dicapai. Pengelolaan yang baik dan sumber daya manusia yang berkualitas sangat diperlukan perusahaan mencapai tujuan tersebut. Sikap dan perilaku pegawai yang menguntungkan atau merugikan perusahaan dapat dilihat dari tinggi rendahnya kinerja pegawai di perusahaan.

Sumber daya manusia memegang peranan sangat penting dalam operasional perusahaan. Manajemen sumber daya manusia tidak hanya memfokuskan bagaimana pekerja harus berpartisipasi dalam mengarahkan tenaga dan jasanya secara efektif dan efisien, tetapi juga menitikberatkan pada usaha-usaha memberikan balas jasa kepada tenaga kerja secara adil dan layak, sehingga mampu meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri. Beberapa perusahaan yang telah sukses menyadari bahwa pada dasarnya peningkatan bisnis mereka dilandasi oleh suatu sistem yang dilaksanakan secara konsisten dan efisien sehingga menghasilkan kinerja perusahaan yang lebih baik.

KSO Sucofindo-Surveyor Indonesia dalam hal ini telah menerapkan sistem manajemen mutu ISO 9001:2008 untuk meningkatkan kinerja pegawai, dimana dalam setiap 6 (enam) bulan sekali dilakukan audit mutu internal maupun eksternal atau disebut *survelence audit*. Pola pelaksanaan secara konsisten tersebut merupakan prinsip dalam melaksanakan manajemen mutu. Penilaian kinerja diperlukan untuk mengetahui antara lain seberapa besar tingkat pencapaian antara rencana kerja dengan hasil kerja, kekuatan dan kelemahan yang ada pada diri pegawai, kompetensi, kebutuhan pelatihan, sarana prasarana yang memadai dan lingkungan kerja yang baik, kesemuanya itu bermuara pada peningkatan kinerja dalam

mengoptimalkan penggunaan sumber daya yang dimiliki perusahaan. Ada 8 (delapan) klausul yang harus diterapkan dalam aplikasi Sistem Manajemen Mutu ISO 9001:2008, tetapi yang berhubungan dengan pengelolaan Sumber Daya Manusia yang berkaitan langsung dengan penelitian penulis, hanya 1 (satu) klausul yaitu klausul 6 (enam) yang berisi kompetensi, pelatihan, sarana prasarana dan lingkungan kerja.

Kinerja adalah hasil kerja atas suatu pekerjaan yang dihasilkan dari perilaku nyata seorang pegawai secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan tugas pekerjaan yang diberikan kepadanya di dalam suatu perusahaan. Konsep kinerja pada dasarnya merupakan perubahan atau pergeseran paradigma dari konsep produktivitas. Sedangkan kinerja pegawai merupakan hasil kerja seseorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya : standar, target/sasaran yang ditentukan dan disepakati bersama. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya keterampilan, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, imbalan dan insentif serta hubungan mereka dengan organisasi yang dapat memicu para pegawai untuk bekerja lebih baik sesuai dengan tugas pekerjaannya. Oleh karena itu, kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Dalam pengamatan penulis pada KSO Sucofindo-Surveyor Indonesia sebagai perusahaan jasa survey dan verifikasi untuk memastikan kesesuaian deklarasi barang impor oleh para pelaku usaha (dalam hal ini eksportir dan importir), serta untuk melindungi industri dalam negeri dari persaingan produk impor, seharusnya bisa menjadi barometer dalam

pencapaian kinerja yang tinggi. Namun, kenyataan secara empirik menunjukkan bahwa kinerja pegawai belum maksimal dan belum optimal serta tingkat kedisiplinan kehadiran pegawai rata-rata baru mencapai 80% (sumber : Absensi Pegawai KSO SCISI). Belum maksimalnya kinerja pegawai tentu saja banyak faktor yang mempengaruhinya, sehingga perlu dilakukan indentifikasi masalah. Pada penelitian ini penulis mencoba mengidentifikasi masalah yang kemungkinan besar menjadi penyebab kinerja pegawai di KSO Sucofindo-Surveyor Indonesia belum sesuai yang diharapkan. Dengan adanya keterbatasan penulis dari segi waktu, biaya, tenaga dan kemampuan akademik maka penulis hanya membatasi diri pada empat faktor yang diduga kuat dapat mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu faktor kompetensi, pelatihan, sarana prasarana dan lingkungan kerja.

Kompetensi yaitu kemampuan yang dimiliki pegawai/karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, mengambil keputusan yang relevan dengan keahlian, pengalaman, keterampilan, yang didukung oleh pendidikan dan pelatihan berkaitan dengan tugas yang menjadi tanggungjawabnya serta bagaimana mereka berkontribusi pada pencapaian tujuan kualitas. Sedangkan pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir, sehingga pegawai belajar pengetahuan teknik pengerjaan dan keahlian untuk tujuan tertentu.

Sarana prasarana yaitu fasilitas yang mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai kesesuaian terhadap persyaratan produk meliputi bangunan, ruang kerja, dan fasilitas yang sesuai, peralatan proses (perangkat lunak dan perangkat keras), pelayanan

pendukung (transportasi dan komunikasi). Sedangkan lingkungan kerja adalah suatu kondisi dimana para pegawai bekerja dalam suatu perusahaan yang dapat mempengaruhi kondisi fisik dan psikologi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung sehingga lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila pegawai dapat bekerja dengan optimal, tenang dan produktivitas tinggi.

### TUJUAN PENELITIAN

1. Menganalisis secara parsial faktor-faktor kompetensi, pelatihan, sarana prasarana dan lingkungan kerja pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada KSO Sucofindo-Surveyor Indonesia
2. Menganalisis kontribusi faktor-faktor kompetensi, pelatihan, sarana prasarana dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada KSO Sucofindo-Surveyor Indonesia.

### TELAAH LITERATUR DAN PENGEMBANGAN KONSEP Kompetensi

Kompetensi pada hakekatnya sebagai kapasitas seseorang untuk melakukan berbagai penugasan di dalam suatu pekerjaan. Dalam kamus Besar Bahasa Indonesia (2005) kompetensi adalah kecakapan, mengetahui, berwenang dan berkuasa memutuskan atau menentukan atas sesuatu (2008). Wibowo (2015) mengemukakan bahwa kompetensi kerja adalah kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Kompetensi adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan mereka mengeluarkan kinerja superior

dalam pekerjaannya. Menurut Trotter dalam Saifuddin (2004) seorang yang berkompoten adalah orang yang dengan keterampilannya mengerjakan pekerjaan dengan mudah, cepat, intuitif dan sangat jarang atau tidak pernah membuat kesalahan. Makna kompetensi mengandung bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang dengan perilaku yang dapat diprediksikan pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan.

Donald dalam Kamidi (2010) memperkenalkan teori tentang kompetensi berdasarkan Teori Jendela (*Window Theory*), bahwa setiap kompetensi yang dimiliki individu diamati dari empat sisi yang berbentuk jendela, yaitu: pendidikan (*education*); keterampilan (*skill*); pengalaman kerja (*experience*); dan penguasaan teknologi (*mastery of technology*). Menurut Moehariono (2009), ada 5 dimensi atau indikator kompetensi yang harus dimiliki oleh semua individu yaitu: 1) Keterampilan menjalankan tugas (*task-skills*); 2) Keterampilan mengelola tugas (*task management skills*); 3) Keterampilan mengambil tindakan (*coningency management skills*); 4) Keterampilan bekerja sama (*job role environment skills*); 5) Keterampilan beradaptasi (*transfer skill*).

### **Pelatihan**

Menurut Mangkuprawira (2002) pelatihan adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik, sesuai dengan standar. Mangkunegara (2008) mendefinisikan pelatihan (*training*) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir, sehingga karyawan

operasional belajar pengetahuan teknik pengerjaan dan keahlian untuk tujuan tertentu.

Tujuan diadakannya pelatihan dan pengembangan yang diselenggarakan perusahaan terhadap pegawai dikarenakan perusahaan menginginkan adanya perubahan dalam prestasi kerja pegawai sehingga dapat sesuai dengan tujuan perusahaan. Menurut Panggabean (2004) tujuan dilakukan program pelatihan dan pengembangan adalah untuk kepentingan pegawai dan perusahaan.

Menurut Panggabean (2004) pada dasarnya dapat dikelompokkan ke dalam dua kelompok yaitu :

- *On the job training* (latihan sambil bekerja) misalnya program magang, rotasi dan *coaching*.
- *Off the job training* (latihan di luar jam bekerja), antara lain: 1) pelatihan instruksi pekerjaan, 2) pembelajaran terprogram, 3) simulasi, 4) studi kasus dan 5) seminar

Menurut Sofyandi (2008) dimensi program pelatihan yang efektif yang diberikan perusahaan kepada pegawainya dapat diukur melalui indikator :

- Isi pelatihan, yaitu apakah isi program pelatihan relevan dan sejalan dengan kebutuhan pelatihan, dan apakah pelatihan itu *up to date*.
- Metode pelatihan, apakah metode pelatihan yang diberikan sesuai untuk subjek itu dan apakah metode pelatihan tersebut sesuai dengan gaya belajar peserta pelatihan.
- Sikap dan keterampilan instruktur, yaitu apakah instruktur mempunyai sikap dan keterampilan penyampaian yang mendorong orang untuk belajar.
- Lama waktu pelatihan, yaitu berapa lama waktu pemberian materi pokok yang harus dipelajari dan

seberapa cepat tempo penyampaian materi tersebut.

- Fasilitas pelatihan, yaitu apakah tempat penyelenggaraan pelatihan dapat dikendalikan oleh instruktur, apakah relevan dengan jenis pelatihan, dan apakah makanannya memuaskan.

### Sarana Prasarana

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (2005) sarana adalah segala sesuatu yang dapat dipakai sebagai alat untuk mencapai maksud atau tujuan; dan prasarana adalah segala sesuatu yang merupakan penunjang utama terselenggaranya suatu proses (usaha, pembangunan, proyek dan sebagainya). Menurut Darsini (1999) prasarana adalah segala sesuatu yang diutamakan dalam terselenggaranya sebuah proses, sedangkan sarana adalah segala sesuatu yang dapat digunakan sebagai alat dalam mencapai makna dan tujuan.

Berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 7 Tahun 2006 tentang Standarisasi Sarana dan Prasarana Kerja Pemerintahan Daerah maka sarana prasarana yaitu:

- Sarana kerja adalah fasilitas yang secara langsung berfungsi sebagai penunjang proses penyelenggaraan pemerintahan daerah dalam mencapai sasaran yang ditetapkan, antara lain ruangan kantor, perlengkapan kerja dan kendaraan dinas.
- Prasarana kerja adalah fasilitas yang secara tidak langsung berfungsi menunjang terselenggaranya suatu proses kerja aparatur dalam meningkatkan kinerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya, seperti gedung kantor, rumah jabatan dan rumah instansi.

Penataan sarana dan prasarana kerja pada pemerintah daerah dimaksudkan untuk: 1) kelancaran proses pekerjaan, 2) kelancaran hubungan kerja intern dan ekstern antar pejabat/pegawai, 3) memudahkan komunikasi, 4) kelancaran tugas pengawasan dan pengamanan dan 5) memudahkan pengamanan arsip dan dokumentasi. Sedangkan penataan sarana dan prasarana kerja tersebut bertujuan untuk menjamin: 1) keselamatan, keamanan, kesehatan jasmani dan rohani, 2) keleluasaan bergerak secara sehat dan teratur, 3) cahaya dan ventilasi yang sehat baik siang maupun malam, 4) penataan yang bernilai estetika, 5) kesejahteraan pegawai dan 6) pengembangan bagian kantor sesuai perkembangan volume kerja.

Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa sarana adalah segala sesuatu yang dapat dipakai sebagai alat dalam mencapai maksud dan tujuan, sedangkan prasarana adalah segala sesuatu yang merupakan penunjang utama terselenggaranya suatu proses (usaha, pembangunan, proyek). Antara sarana dan prasarana tidak terlalu jauh berbeda, karena keduanya saling berkaitan dan tidak dapat dipisahkan. Untuk membedakannya, sarana lebih ditujukan kepada benda-benda yang bergerak, sedangkan prasarana lebih ditujukan untuk benda-benda yang tidak bergerak.

Payaman (2000) mengatakan bahwa sarana prasarana adalah penunjang dan non penunjang untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai yang dikelompokkan pada dua golongan yaitu:

- Menyangkut lingkungan kerja, termasuk teknologi dan cara produksi, peralatan produksi, tingkat keselamatan dan kesehatan kerja (K3) serta kondisi dan suasana lingkungan kerja seperti adanya AC dan lain-lain.

- Menyangkut kesejahteraan pegawai yang tercermin dalam sistem pengupahan dan jaminan sosial, serta jaminan kelangsungan kerja.

Sarana prasarana dalam penelitian ini adalah fasilitas yang secara langsung maupun tidak langsung berfungsi sebagai penunjang proses penyelenggaraan suatu proses kerja dalam rangka mencapai suatu tujuan tertentu, yang meliputi: kondisi bangunan, ketersediaan sarana prasarana, kondisi sarana prasarana, faktor keamanan peralatan kerja dan penggunaan peralatan kerja.

### Lingkungan Kerja

Beberapa ahli mendefinisikan lingkungan kerja antara lain, Nitisemito (2008) mendefinisikan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Definisi lingkungan kerja menurut Tyssen (2005) diartikan sebagai ruang, tata letak fisik, kebisingan, alat-alat, bahan-bahan, dan hubungan rekan sekerja serta kualitas dari semuanya ini mempunyai dampak positif yang penting pada kualitas kerja yang dihasilkan.

Sedangkan menurut Sedarmayati (2009) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik (Sedarmayanti, 2009), langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa

aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal.

Menurut Ishak dan Tanjung (2003), manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standard yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan, dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi

Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Menurut Sedarmayanti (2009) kondisi lingkungan kerja yang baik ditandai dengan adanya :penerangan, suhu udara, kebisingan suara, penggunaan warna, ruang gerak, keamanan kerja dan hubungan pegawai.

### Kinerja Pegawai

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2008) bahwa istilah kinerja dari kata kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya.

*Performance* adalah suatu istilah umum yang digunakan untuk sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode. Dalam hal ini kinerja bisa dikatakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang

dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Simanjuntak (2005), "kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Simanjuntak juga mengartikan kinerja individu sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu". Kinerja individu adalah hasil kerja pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dan kinerja kelompok.

Penilaian kinerja merupakan suatu proses organisasi untuk menilai kinerja pegawainya, penilaian ini dilakukan untuk memberikan umpan balik kepada pegawai dalam upaya memperbaiki kinerjanya dan usaha meningkatkan produktivitas organisasi. Hal ini berkaitan dengan kebijakan terhadap pegawai seperti untuk tujuan promosi, demosi, mutasi, kenaikan pangkat, pendidikan dan pelatihan. Penilaian kinerja yang dilakukan dalam suatu organisasi haruslah mengikuti standar kinerja yang ditetapkan, dimana pengukuran kinerja tersebut juga memberikan umpan balik yang positif kepada pegawai (Mangkuprawira, 2004). Penilaian Kinerja merupakan suatu alat yang manfaatnya tidak hanya untuk mengevaluasi kinerja seorang pegawai akan tetapi juga memngembangkan serta memotivasi pegawai. Penilaian tersebut juga akan memberikan dampak yang positif dan semangat dalam diri pegawai untuk lebih berkualitas dan menghasilkan kinerja yang optimal.

Menurut Guritno dan Waridin (2005) kinerja karyawan yang baik ditandai dengan kemampuan karyawan

dalam meyelesaikan pekerjaan yang terkait dengan : target pekerjaan, ketepatan waktu, inovasi, kreativitas dan dapat meminimalkan kesalahan. Sedangkan menurut Robbins (2006) indikator-indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam, yaitu :

- Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- Kemandirian. Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

### Penelitian Yang Relevan

Didi Hartono (2014) melakukan penelitian untuk melihat pengaruh sarana prasarana lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Banjarbaru. Secara garis besar hasil yang didapat adalah secara bersama-sama

variabel sarana prasarana dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai. Secara parsial, variabel sarana prasarana dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai, dimana variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh dominan.

Sutoyo (2006) meneliti mengenai pengaruh penerapan sistem manajemen mutu ISO 9001:2000 terhadap kinerja karyawan pada PT Brantas Abipraya Wilayah I Medan dengan memfokuskan pada kompetensi, kesadaran dan pelatihan, infrastruktur, lingkungan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh penerapan sistem manajemen mutu ISO 9001:2000 yaitu kompetensi, kesadaran dan pelatihan, infrastruktur, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Variabel paling dominan yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah infrastruktur yaitu menunjukkan hubungan positif.

Sandy Wulandari (2013) melakukan penelitian untuk melihat pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan di departemen customer care pada PT. Toyota Astra Financial Services. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dimensi kompetensi (pengetahuan, komunikasi, berpikir analitis dan pengambilan keputusan) berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan di departemen Customer care pada PT. Toyota Astra Financial Services.

Ilman Ataunur dan Eny Ariyanto (2015) meneliti mengenai pengaruh kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Adaro Energy Tbk. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) variabel kompetensi dan pelatihan secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Adaro Energy Tbk sebesar 73,6%, 2)

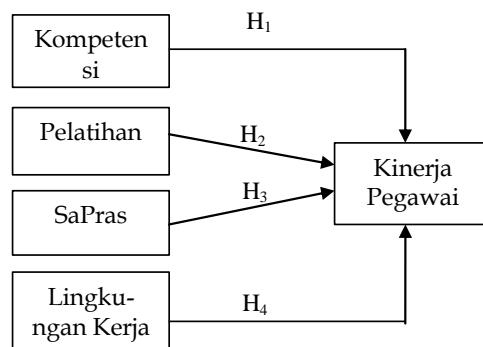
variabel kompetensi dan pelatihan secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Adaro Energy Tbk.

## Kerangka Pemikiran

Berdasarkan beberapa penelitian diatas, selanjutnya dapat disusun kerangka model konseptual penelitian sebagai berikut :

Gambar 1

Kerangka Pemikiran



## Hipotesis Penelitian

Dalam menjawab permasalahan penelitian ini, penulis memiliki praduga sementara yang tertuang dalam hipotesis penelitian sebagai berikut :

- H<sub>1</sub>: Faktor kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di KSO Sucofindo-Surveyor Indonesia
- H<sub>2</sub>: Faktor pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di KSO Sucofindo-Surveyor Indonesia
- H<sub>3</sub>: Faktor sarana prasarana berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di KSO Sucofindo-Surveyor Indonesia
- H<sub>4</sub>: Faktor lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di KSO Sucofindo-Surveyor Indonesia

## METODE PENELITIAN

### Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di KSO Sucofindo-Surveyor Indonesia yang berlokasi di Menara Bidakara 2 Jl. Gatot



Subroto Kav. 71-73 Jakarta. Adapaun waktu penelitian dilaksanakan selama 4 (empat) bulan yaitu bulan April 2016 s/d Agustus 2016.

### Desain Penelitian

Penelitian ini termasuk jenis penelitian *survey* dengan rancangan *explanatory reserach* dan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian *Survey* mengambil sampel dari suatu populasi dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data. *Explanatory research*, yaitu tipe kausal yang berupaya menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Lingkup penelitian ini adalah menguji pengaruh kompetensi, pelatihan, sarana prasarana dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di KSO Sucofindo-Surveyor Indonesia. Pendekatan kuantitatif adalah suatu pendekatan penelitian dimana pengukuran data kuantitatif dan statistik objektif melalui perhitungan ilmiah.

### Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah pegawai KSO Sucofindo-Surveyor Indonesia yang berjumlah 322 orang. Sampel pada penelitian ini ditetapkan sejumlah 100 orang yang dihitung dengan menggunakan rumus dari Taro Yamane dalam Riduan (2006) yaitu  $n = N : ((N \times d^2) + 1)$ , dengan margin error 10%. Sampel diambil dengan menggunakan teknik *stratified proportional random sampling*.

### Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Variabel kompetensi ini secara operasional diukur

menggunakan 5 (lima) indikator, yaitu : task-skills, task management skills, coningency management skills, job role environment skills dan transfer skill (Moeheriono, 2009).

Pelatihan adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik, sesuai dengan standar. Variabel pelatihan ini secara operasional diukur menggunakan 5 (lima) indikator, yaitu : isi pelatihan, metode pelatihan, sikap dan keterampilan instruktur, lama waktu pelatihan, fasilitas pelatihan (Sofyandi, 2008).

Sarana prasarana adalah fasilitas yang secara langsung maupun tidak langsung berfungsi sebagai penunjang proses penyelenggaraan suatu proses kerja dalam rangka mencapai suatu tujuan tertentu. Variabel sarana prasarana ini secara operasional diukur menggunakan 5 (lima) indikator, yaitu : kondisi bangunan, ketersediaan sarana prasarana, kondisi sarana prasarana, faktor keamanan peralatan kerja dan penggunaan peralatan kerja (Permen Dalam Negeri No. 7 Tahun 2006).

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja. Variabel lingkungan kerja ini secara operasional diukur menggunakan 7 (tujuh) indikator, yaitu : penerangan, suhu udara, kebisingan suara, penggunaan warna, ruang gerak, keamanan kerja dan hubungan pegawai (Sedarmayanti, 2009).

Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan

tanggung-jawab yang diberikan kepadanya. Variabel kinerja pegawai ini secara operasional diukur menggunakan 5 (lima) indikator, yaitu : kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas dan kemandirian (Robbin, 2006).

## Instrumen dan Teknik Pengumpulan Data

Data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data primer dengan menggunakan instrumen kuesioner yang telah disiapkan dimana responden dapat memilih jawaban yang sesuai dengan persepsinya (pertanyaan tertutup). Skala pengukuran data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah skala Likert dengan ukuran sebagai berikut : 1 = Sangat tidak setuju, 2 = Tidak setuju, 3 = Netral, 4 = Setuju, 5 = Sangat setuju. Selain itu untuk mengumpulkan data yang lain menggunakan dokumentasi.

Validitas instrumen dalam penelitian ini diuji dengan cara menghitung korelasi Pearson dari skor tiap *item* pertanyaan dengan skor totalnya. Sedangkan untuk reliabilitas menggunakan *Alpha Chronbach* > 0,60.

## Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan tahapan-tahapan sebagai berikut:

- Analisis Deskriptif; dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui gambaran secara umum karakteristik responden dan variabel penelitian
- Analisis Inferensial; digunakan untuk menguji hipotesis penelitian dengan menggunakan uji *t*. Hipotesis diterima jika nilai Sig < 0,05, dan sebaliknya hipotesis ditolak jika nilai Sig > 0,05.
- Selanjutnya untuk mengetahui besarnya prosentase kontribusi keterpengaruhan variabel independen terhadap variabel dependen secara

parsial dihitung dengan rumus :  $r_{xy} \times \beta_x$

- Uji Asumsi Klasik; digunakan untuk mendeteksi kemungkinan terjadinya pelanggaran asumsi pada data yang sedang dianalisis. Pengujian asumsi klasik meliputi : uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas.

## HASIL PENELITIAN

### Deskripsi Karakteristik Responden

Dari seluruh sampel penelitian sejumlah 100 orang yang diteliti, semuanya dapat mengisi dan mengembalikan kuesioner yang diberikan. Karakteristik responden penelitian ini adalah sebagai berikut :

- Berdasarkan jenis kelamin, sebagian besar yaitu sebanyak 71% adalah laki-laki dan sebanyak 29% adalah perempuan.
- Berdasarkan usia responden, umur < 20 tahun sebanyak 8%, antara 21 - 30 tahun sebanyak 22%, antara 31 - 40 tahun sebanyak 33%, antara 41 - 50 tahun sebanyak 25% dan umur > 50 tahun sebanyak 11%
- Berdasarkan jenjang pendidikan, sebanyak 27% pendidikan SLTA, sebanyak 18% pendidikan Diploma, sebanyak 35% pendidikan S1, sebanyak 15% berpendidikan S2, dan sebanyak 5% berpendidikan S3.
- Berdasarkan masa kerja, yaitu bekerja < 5 tahun sebanyak 14%, antara 6 - 10 tahun sebanyak 23%, antara 11 - 15 tahun sebanyak 27%, antara 16 - 20 tahun sebanyak 17%, antara 21 - 25 tahun sebanyak 13% dan bekerja > 25 tahun sebanyak 6%.

### Deskripsi Variabel Penelitian

Dengan melihat nilai mean dan prosentase masing-masing variabel maka

dapat dipersepsikan keberadaan variabel tersebut secara kualitatif.

Tabel 1.

Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel Penelitian	Mean	Prosentase	Kategori
Kompetensi	35,43	70,86	Cukup
Pelatihan	36,23	72,46	Cukup
Sarana Prasarana	39,55	79,10	Baik
Lingkungan Kerja	39,38	78,76	Baik
Kinerja Pegawai	38,24	76,48	Baik

**Uji Validitas dan Reliabilitas**

Hasil uji validitas konstruk instrumen kuesioner, diperoleh koefisien *r* hitung terendah pada variabel : kompetensi 0,227; pelatihan 0,266; sarana parasarana 0,216; lingkungan kerja 0,210 dan kinerja pegawai adalah 0,354. Nilai terendah koefisien tersebut masih di atas nilai *cut off* (batas toleransi terendah koefisien korelasi) yaitu  $r$  tabel ( $n=100$ ;  $\alpha = 0,05$ ) = 0,195. Maka dapat disimpulkan semua butir pertanyaan/ pernyataan pada instrumen penelitian dinyatakan valid.

Hasil pengujian reliabilitas masing-masing instrumen kuesioner diperoleh nilai koefisien *Alpha Chronbach*, variabel : kompetensi 0,798; pelatihan 0,701; sarana parasarana 0,722; lingkungan kerja 0,744 dan kinerja pegawai adalah 0,798. Semua koefisien reliabilitas tersebut diatas dan memenuhi kriteria koefisien minimal 0,600. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrumen kuesioner pada masing-masing variabel penelitian adalah reliabel.

**Uji Asumsi Klasik**

**Uji Normalitas Data**

Normalitas diuji dengan menggunakan uji statistik *Kolmogorov-Smirnov* (K-S). Data residual dikatakan berdistribusi normal jika probabilitas signifikansinya diatas  $\alpha$  (0,05).

Tabel 2.  
Hasil Uji Normalitas Data

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters	Mean	0,000
	Std. Deviation	3,565
	Most Extreme Differences	
	Absolute Positive	0,093
	Negative	-0,093
Kolmogorov-Smirnov Z		0,925
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,359

a. Test distribution is Normal.

Terlihat pada tabel tersebut bahwa nilai *Asymp. Sig* (0,359) > 0,05, dengan demikian dapat disimpulkan data berdistribusi normal.

**Uji Multikolinieritas**

Asumsi multikolinieritas menyatakan bahwa variabel independen harus terbebas dari gejala multikolinieritas. Gejala ini ditunjukkan dengan korelasi yang signifikan antar variabel independen. Untuk mendeteksi apakah model terkena gejala multikolinieritas atau tidak, cukup dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilai *Tolerance* tidak kurang dari 0,1 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) tidak lebih dari 10, maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinieritas.

Tabel 3

Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel Independen	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kompetensi	0,635	1,575
Pelatihan	0,736	1,358
Sarana Prasarana	0,701	1,426
Lingkungan Kerja	0,746	1,341

Terlihat pada tabel tersebut bahwa nilai *tolerance* keempat variabel independen tidak kurang dari 0,1 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) keempatnya adalah kurang dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

### Uji Heterokedastisitas

Asumsi heterokedastisitas dalam regresi dimana varians dari residual tidak sama untuk satu pengamatan ke pengamatan lain. Cara mendeteksi ada tidaknya heterokedastisitas pada suatu model dapat dilakukan dengan metode statistik yaitu melalui uji Glejser. Cara menguji dengan teknik ini yaitu dengan mencari nilai absolut dari residual yang dihasilkan dari regresi model. Selanjutnya nilai absolut ini dijadikan sebagai variabel dependennya sedangkan variabel independennya tetap seperti biasa. Bila variabel independen secara statistik tidak signifikan mempengaruhi residual maka dapat dipastikan model regresi terbebas dari gejala heterokedastisitas.

Tabel 4  
Hasil Uji Heterokedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	2,075	2,745		0,756	0,452
Kompetensi	0,003	0,065	0,006	0,051	0,960
Pelatihan	-0,047	0,061	-0,092	-0,778	0,438
Sarana Prasarana	0,048	0,054	0,109	0,898	0,372
Lingkungan Kerja	0,012	0,066	0,021	0,179	0,858

a. Dependent Variable: AbResid

Berdasarkan tabel tersebut nilai t hitung dari seluruh variabel independen (penjelas) secara statistik tidak ada yang signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami masalah heterokedastisitas.

### Pengujian Hipotesis

Untuk membuktikan hipotesis penelitian, dilakukan pengujian hipotesis secara statistik dengan analisis regresi berganda bantuan software SPSS. Berikut ini disajikan rangkuman hasil analisis regresi ganda :

Tabel 5

#### Rangkuman Hasil Analisis Regresi Ganda

Variabel Independen	Koefisien Regresi	t hitung	Sig
Constant	-16,289	-3,491	0,001
Kompetensi	0,653	5,917	0,000
Pelatihan	0,335	3,232	0,002
Sarana Prasarana	0,210	2,287	0,024
Lingkungan Kerja	0,279	2,488	0,015
R = 0,796 R <sup>2</sup> = 0,633 F = 40,969 Sig. = 0,000			

Variabel dependen : Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai koefisien korelasi R = 0,796, angka ini menunjukkan bahwa hubungan simultan antara variabel kompetensi, pelatihan, sarana prasarana dan lingkungan kerja dengan variabel kinerja pegawai adalah sebesar 0,796. Koefisien determinan atau R Square = 0,633, angka ini menunjukkan bahwa secara simultan faktor-faktor kompetensi, pelatihan, sarana prasarana dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi variabel kinerja pegawai sebesar 63,3%, dan sisanya sebesar 36,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Untuk membuktikan apakah secara simultan variabel kompetensi, pelatihan, sarana prasarana dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap

variabel kinerja pegawai, maka perlu dilakukan uji keberartian melalui uji F. Uji ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen atau tidak. Ketentuan pengujian adalah jika nilai F hitung  $>$  F tabel atau nilai Sig  $<$  0,05, maka model regresi dapat diterima.

Dari tabel tersebut terlihat bahwa nilai F hitung sebesar 40,969 dengan nilai sig (0,000). Jika dibandingkan dengan nilai F tabel yang besarnya adalah 2,467 maka nilai F hitung (40,969)  $>$  F tabel (2,467) atau nilai Sig (0,000)  $<$  0,05 berarti secara simultan variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen, dengan demikian model regresi dapat diterima.

Selanjutnya untuk membuktikan apakah hipotesis penelitian diterima atau tidak, maka dilakukan pengujian secara parsial melalui uji t. Ketentuan pengujian adalah jika nilai t hitung  $>$  t tabel atau nilai Sig  $<$  0,05, maka hipotesis diterima yang artinya ada pengaruh signifikan, sebaliknya jika nilai t hitung  $<$  t tabel atau nilai Sig  $<$  0,05, maka hipotesis ditolak yang artinya tidak ada pengaruh signifikan.

- Hipotesis pertama berbunyi : “Faktor kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di KSO Sucofindo-Surveyor Indonesia”. Pada tabel diatas terlihat bahwa nilai t hitung untuk variabel kompetensi sebesar 5,917 dengan nilai sig (0,000). Jika dibandingkan dengan nilai t tabel yang besarnya adalah 1,985 maka nilai t hitung (5,917)  $>$  t tabel (1,985) atau nilai Sig (0,000)  $<$  0,05 berarti hipotesis penelitian dapat diterima, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa faktor kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di KSO Sucofindo-Surveyor Indonesia”

- Hipotesis kedua berbunyi : “Faktor pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di KSO Sucofindo- Surveyor Indonesia. Pada tabel diatas terlihat bahwa nilai t hitung untuk variabel pelatihan sebesar 3,232 dengan nilai sig (0,002). Jika dibandingkan dengan nilai t tabel yang besarnya adalah 1,985 maka nilai t hitung (3,232)  $>$  t tabel (1,985) atau nilai Sig (0,002)  $<$  0,05 berarti hipotesis penelitian dapat diterima, atau dapat disimpulkan bahwa faktor pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di KSO Sucofindo- Surveyor Indonesia”
- Hipotesis ketiga berbunyi : “Faktor sarana prasarana berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di KSO Sucofindo-Surveyor Indonesia”. Pada tabel diatas terlihat bahwa nilai t hitung untuk variabel pelatihan sebesar 2,287 dengan nilai sig (0,024). Jika dibandingkan dengan nilai t tabel yang besarnya adalah 1,985 maka nilai t hitung (2,287)  $>$  t tabel (1,985) atau nilai Sig (0,024)  $<$  0,05 berarti hipotesis penelitian dapat diterima, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa faktor sarana prasarana berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di KSO Sucofindo-Surveyor Indonesia”
- Hipotesis keempat berbunyi : “Faktor lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di KSO Sucofindo- Surveyor Indonesia”. Pada tabel diatas terlihat bahwa nilai t hitung untuk variabel pelatihan sebesar 2,488 dengan nilai sig (0,015). Jika dibandingkan dengan nilai t tabel yang besarnya adalah 1,985 maka nilai t hitung (2,488)  $>$  t tabel (1,985) atau nilai Sig (0,015)  $<$  0,05 berarti hipotesis penelitian dapat diterima,

atau dapat disimpulkan bahwa faktor lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di KSO Sucofindo- Surveyor Indonesia”

Penelitian ini juga menghasilkan persamaan regresi ganda  $Y = -16,289 + 0,653X_1 + 0,335X_2 + 0,210X_3 + 0,279X_4$ . Melihat koefisien regresi dari keempat variabel yang nilainya positif maka dapat dimaknai bahwa jika kompetensi bisa diperbaiki, pelatihan bisa ditingkatkan, sarana prasarana dan lingkungan kerja semakin baik maka dapat diprediksi kinerja pegawai juga akan meningkat. Diantara empat variabel independen maka variabel kompetensi mempunyai kontribusi (pengaruh) paling dominan terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Untuk mengetahui prosentase besarnya kontribusi (pengaruh) secara parsial variabel kompetensi, pelatihan, sarana prasarana dan lingkungan kerja dalam mempengaruhi kinerja pegawai di KSO Sucofindo-Surveyor Indonesia, dapat ditunjukkan pada tabel bawah ini :

Tabel 6  
Koefisien Korelasi & Koefisien Beta

Variabel Independen	Koefisien Korelasi ( $r_{xy}$ )	Koefisien Beta ( $\beta_x$ )	( $r_{xy} \times \beta_x$ )
Kompetensi ( $X_1$ )	0,716	0,462	0,331
Pelatihan ( $X_2$ )	0,556	0,234	0,130
Sarana Prasarana ( $X_3$ )	0,511	0,170	0,087
Lingkungan Kerja ( $X_4$ )	0,478	0,179	0,085
<b>Jumlah</b>			<b>0,633</b>

Variabel dependen : Kinerja Pegawai (Y)

Terlihat bahwa faktor kompetensi memberikan kontribusi (pengaruh) terhadap kinerja pegawai di KSO Sucofindo-Surveyor Indonesia sebesar 33,1%, disusul faktor pelatihan sebesar

13,0%, faktor sarana prasarana sebesar 8,7% dan faktor lingkungan kerja sebesar 8,5%. Secara simultan (bersama-sama) faktor kompetensi, pelatihan, sarana prasarana dan lingkungan memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai di KSO Sucofindo-Surveyor Indonesia sebesar 63,3%.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil analisis statistik yang telah dilakukan diatas menunjukkan bahwa variabel kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai KSO Sucofindo-Surveyor Indonesia. Hasil ini mengindikasikan bahwa naik turunnya kinerja pegawai yang bekerja pada KSO Sucofindo-Surveyor Indonesia ditentukan oleh seberapa baik kompetensi atau kemampuan yang dimiliki karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Kondisi ini diperkuat dengan prosentase kontribusi variabel kompetensi sebesar 33,1% dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Hal ini juga diperkuat bahwa antara variabel kompetensi dengan kinerja pegawai menunjukkan korelasi yang positif dan kuat sebesar 0,716. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kemampuan seseorang dalam melakukan pekerjaan akan semakin meningkatkan kinerja mereka.

Kompetensi merupakan kemampuan dasar yang dimiliki oleh seseorang berupa keterampilan, keahlian, kecakapan dan lain-lain dalam hubungannya dengan melakukan pekerjaan agar mendapatkan hasil yang baik dan maksimal. Kemampuan atau kompetensi seseorang termasuk dalam kategori tinggi atau baik nantinya akan dibuktikan dan ditunjukkan apabila ia sudah melakukan pekerjaan. Sebaliknya, apabila

mempunyai kompetensi tingkat rendah, ia akan cenderung berkinerja rendah pula, (Moeheriono, 2009). Hasil ini sejalan dengan pendapat Mc.Clelland (dalam Sedarmayanti, 2007) kompetensi merupakan karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung, atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik.

Pada dasarnya, kompetensi SDM adalah motor penggerak dan penentu kinerjanya. Hal ini diperkuat oleh hasil penelitian Ismail dan Abidin (2010) yang telah membuktikan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Demikian pula disampaikan oleh Wang (2007), dalam penelitiannya juga menyatakan kompetensi dan kinerja saling mempunyai hubungan yang positif. Hasil temuan penelitian serupa dan memperkuat proposisi tersebut adalah dikemukakan oleh Jansen (2000), Wright (1997).

### **Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai**

Hipotesis kedua membuktikan bahwa "Faktor pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di KSO Sucofindo- Surveyor Indonesia". Hasil penelitian ini memperkuat yang disampaikan oleh Khan (2011) serta Al-Zoubi dan Rahman (2011) di dalam penelitiannya menyatakan bahwa pelatihan sangat berpengaruh positif terhadap kinerja. Proses pelatihan yang dilakukan dengan baik akan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Karena itu program pelatihan harus disusun melalui tahapan-tahapan pelatihan yang terencana dan terprogram sehingga memiliki standar mutu yang baik. Hal ini sejalan dengan pendapat Noe (2012) bahwa pelatihan adalah upaya yang direncanakan oleh suatu perusahaan untuk mempermudah pembelajaran para

karyawan tentang pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan dan sangat penting untuk keberhasilan kinerja perusahaan.

Demikian pula yang dinyatakan Gonchkar (2012) dan Shaheen (2013), dalam penelitiannya menguatkan bahwa pelatihan mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hasil analisis korelasi dalam penelitian ini membuktikan bahwa antara pelatihan dengan kinerja pegawai KSO Sucofindo-Surveyor Indonesia mempunyai hubungan yang sedang sebesar 0,556 dengan nilai keterpengaruhannya sebesar 13,0%. Tingkat korelasi yang sedang menandakan program pelatihan yang disusun perusahaan belum melalui tahapan-tahapan pelatihan yang terencana dan terprogram dengan baik. Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan peneliti, program pelatihan yang disusun perusahaan di KSO Sucofindo- Surveyor Indonesia memang belum dilakukan melalui tahapan-tahapan pelatihan yang terencana dan terprogram, dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Sehingga hasil pelaksanaan program pelatihan selama ini belum maksimal mendukung kinerja karyawan. Menurut Noe (2012) karakteristik utama dari aktivitas pelatihan yang berkontribusi terhadap daya saing adalah apabila aktivitas tersebut dirancang sesuai dengan proses perancangan pengajaran. Proses perancangan pelatihan mengacu pada pendekatan sistematis untuk mengembangkan program-program pelatihan.

### **Pengaruh Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Pegawai**

Hipotesis ketiga dalam penelitian membuktikan bahwa faktor sarana prasarana berpengaruh positif dan

signifikan kinerja pegawai di KSO Sucofindo-Surveyor Indonesia. Bahwa antara variabel sarana prasarana dengan kinerja pegawai KSO Sucofindo-Surveyor Indonesia mempunyai hubungan positif sebesar 0,511 dengan nilai keterpengaruhannya sebesar 8,5%. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik keberadaan sarana prasarana yang disediakan oleh perusahaan maka akan semakin meningkatkan kinerja mereka. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Didi Hartono (2014) yang menyatakan bahwa variabel sarana prasarana berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Banjarbaru.

Lebih lanjut Mardiah (2003) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa secara parsial indikator sarana dan prasarana memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja pegawai di kabupaten Musi Rawas dibandingkan indikator lainnya. Memperhatikan kesimpulan beberapa peneliti yang dikemukakan di atas maka dapat dikatakan bahwa sarana prasarana mempunyai pengaruh yang nyata terhadap kinerja pegawai di KSO Sucofindo-Surveyor Indonesia. Oleh karena itu pentingnya penyediaan sarana prasarana yang sesuai dengan standar kerja dan dapat berfungsi secara baik, dalam hal : kondisi bangunan, ketersediaan sarana prasarana, kondisi sarana prasarana, faktor keamanan peralatan kerja dan penggunaan peralatan kerja.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Lingkungan kerja adalah berkaitan dengan segala sesuatu yang berada disekitar pekerjaan dan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya, seperti

pelayanan karyawan, kondisi kerja, hubungan karyawan di dalam perusahaan yang bersangkutan. Hasil pengujian menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai KSO Sucofindo-Surveyor Indonesia. Kondisi ini menunjukkan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja pegawai maka semakin tinggi tingkat kinerja mereka. Lingkungan merupakan kondisi dalam perusahaan dimana para karyawan tersebut bekerja, yang dapat dipersiapkan oleh manajemen perusahaan yang bersangkutan. Lingkungan kerja dengan baik, maka akan berpengaruh baik terhadap perilaku karyawan. Semakin nyaman lingkungan kerja, maka karyawan semakin termotivasi dan bersemangat untuk melakukan suatu pekerjaan. Karyawan yang memiliki semangat tinggi akan tercipta kerjasama tim untuk pencapaian tujuan organisasi.

Hasil analisis korelasi dalam penelitian ini membuktikan bahwa antara pelatihan dengan kinerja pegawai KSO Sucofindo-Surveyor Indonesia mempunyai hubungan yang sedang sebesar 0,478 dengan nilai keterpengaruhannya sebesar 8,7%. Meskipun koefisien korelasi kedua hubungan ini dalam kategori sedang namun setelah diuji secara statistik ternyata faktor lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di KSO Sucofindo-Surveyor Indonesia". Hasil penelitian ini memperkuat penelitian yang dilakukan oleh Fariz Ramanda Putra (2013) yang membuktikan bahwa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 52,4%. Demikian juga Sari Kusuma Dewi dan Agus Frianto (2013), dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh



positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura I (Persero) Cabang Bandar Udara Internasional Juanda. Hasil temuan penelitian serupa memperkuat proposisi tersebut adalah dikemukakan oleh Daneil Surjosuseno (2015), AA Kusuma (2013).

### KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan diatas, maka dapat dihasilkan kesimpulan sebagai berikut :

1. Faktor kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di KSO Sucofindo-Surveyor Indonesia sebesar 33,2%.
2. Faktor pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di KSO Sucofindo-Surveyor Indonesia sebesar 13,0%.
3. Faktor sarana prasarana berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di KSO Sucofindo-Surveyor Indonesia sebesar 8,7%.
4. Faktor lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di KSO Sucofindo-Surveyor Indonesia sebesar 8,5%.

### DAFTAR PUSTAKA

- Arep, Ishak dan Tanjung, Hendri. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Trisakti, Jakarta.
- Ataunur, Ilman dan Ariyanto, Eny (2015). Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adaro Energy Tbk. *Jurnal Telaah Bisnis* Volume 16 Nomor 2, Hal : 135 – 150.
- Darsini, Nanik. 1999. *Pengelolaan Sarana Prasarana Rekereasi*. Universitas Negeri Malang, Malang.
- Ferdinand, A. 2006, *Metode Penelitian Manajemen*. Badan Penerbit

- Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ghozali, Imam. 2006, *Analisis Multivariate Lanjutan dengan SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Guritno, Bambang dan Waridin. 2005. Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja. *JRBI*. Vol 1. No 1. Hal: 63-74.
- Hartono, Didi. 2014. Pengaruh Sarana Prasarana dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Banjarbaru. *Jurnal Kindai* Volume 10 Nomor 2, Hal : 142-155
- Hasan, Alwi dkk. 2005. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Departemen Pendidikan Nasional Balai Pustaka, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Penerbit: Bumi Aksara, Jakarta.
- Kamidin, M. 2010. Pengaruh Kompetensi Terhadap Prestasi Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah, Kabupaten Bantaeng. *Jurnal Economic Resources* Vol 11 No. 30, Hal : 79-91
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangkuprawira, Sjafri. 2004. *Manajemen Sumber Manusia Strategik*. Jakarta : Ghali Indonesia
- Moeheriono. 2009. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Penerbit :PT. Raja Grafindo Persada.
- Mulyanto, H. dan Wulandari, A. 2010. *Penelitian : Metode dan Analisis*. CV Agung, Semarang.

## SUMBERDAYA MANUSIA

---

- Nitisemito, Alex S. 2008. *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)* Edisi Kelima. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Panggabean, S. Mutiara. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia, Bogor.
- Riduwan dan Akdon. 2006. *Aplikasi dan Statistika dan Metode penelitian Untuk Administrasi dan Manajemen*. Dewa Ruci, Bandung.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*, PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Penerbit CV Mandar Maju, Bandung.
- Simanjuntak, Payman J. 2000. *Peningkatan Hasil Usaha Kerja, Pengertian dan Ruang Lingkup*. Prima, Jakarta.
- Simanjuntak, Payman J. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.
- Sofyandi, Herman. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Penerbit Graha Ilmu Yogyakarta.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. CV Alfabeta, Bandung
- Sutoyo. 2006. Analisis Pengaruh Penerapan Sistem Manajemen Mutu ISO 9001:2000 Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Brantas Abipraya Wilayah I Medan. Tesis, Universitas Sumatera Utara.
- Tyssen, Theodore G. Alih Bahasa : A. Hadayana Pudjaatmaka. 2005. *Buku Petunjuk bagi Manajer Pemula*. ARCAN, Jakarta.
- Umar, Husein. 2004. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Penerbit : PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Vincent, Gasperst. 2005. *ISO 9001:2000 and Continual Quality Improvement*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Wibowo. 2015. *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Wulandari, Sandy. 2013. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan di Departemen Customer Care PT. Toyota Astra Financial Services. *Skripsi*, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Ahmad Dahlan Jakarta.