

Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Penanggulangan Bencana Kabupaten Majene

Wahyuni

Sekolah Ilmu Ekonomi Yapman Majene

sakkawahyuni@gmail.com

Abstrak

Kompetensi dan lingkungan merupakan dua diantara beberapa faktor penentu kinerja pegawai. Hal ini dikarenakan Kompensasi dan lingkungan kerja merupakan dua hal yang sangat sentral yang sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Kompensasi merupakan suatu pemberian kepada karyawan dengan pembayaran finansial sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilakukan dan sebagai motivator untuk pelaksanaan kegiatan di masa yang akan datang. Sementara lingkungan kerja memberikan kenyamanan kepada para pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kompensasi yang tinggi pada karyawan atau pegawai mempunyai implikasi bahwa organisasi memperoleh keuntungan dan manfaat maksimal dari karyawan yang bersangkutan. Semakin banyak pegawai yang diberi kompetensi yang tinggi berarti maka akan semakin banyak pegawai yang berprestasi tinggi. Blok data yang diperlukan adalah data primer (disurvei pada kantor Penanggulangan Bencana Alam) dan data sekunder (BPS). Untuk pencapaian tujuan (1) akan digunakan metode Skala Likert dan Distribusi Frekuensi. Untuk pencapaian Tujuan (2) Data akan diolah dengan menggunakan software SPSS versi 22.0. adapun hasil penelitian ditemukan bahwa kompetensi dan lingkungan kerja berhubungan dengan nilai f hitung 170,634 pada tingkat signifikan 5 % (0,05) nilai $p = 0,000$ yang berarti bahwa variabel kompetensi (x_1), lingkungan kerja (x_2), secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai honorer BPD kabupaten Majene. Kontribusi pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai honorer. Hipotesis III dapat dinyatakan diterima sebagian, karena stress kerja dan lingkungan kerja yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai honorer. Hal ini berarti hasil penelitian ini tidak bisa digunakan untuk mengeneralisir bahwa kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai honorer pada Kantor BPD Kabupaten Majene. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai honorer sebagai hasil interaksi manusia dengan lingkungan kerja.

Kata Kunci: Kompetensi, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Setiap kegiatan atau usaha yang dilakukan manusia dalam suatu kantor tidak terlepas dari motif pribadi untuk memenuhi kebutuhannya. Melalui kerja manusia berharap dapat memperoleh imbalan atau kompensasi yang akan digunakan untuk memenuhi kebutuhannya tersebut. Kebutuhan manusia bermacam-macam dan berbeda-beda antara yang satu dengan yang lainnya. Hal ini dapat diartikan bila kebutuhan pegawai Negeri Sipil (PNS) atau tenaga honorer dalam suatu kantor dapat dipenuhi, mereka akan mendukung dan patuh menjalankan perintah Pimpinannya. Selain faktor Kompensasi, faktor Lingkungan Kerja juga memiliki peranan yang penting dalam penyelenggaraan aktivitas organisasi atau

perusahaan. Lingkungan kerja merupakan suatu kondisi kerja dimana karyawan melaksanakan dan menjalankan tugas pekerjaannya sehari-hari. Hal ini meliputi: penerangan (sinar) yang cukup, suhu udara yang tepat, ruang kerja yang nyaman serta keamanan kerja pada Kantor.

Menurut Spencer and Spencer dalam Sutrisno (2009) mengemukakan kompetensi sebagai karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya. Pengertian dan arti kompetensi yang dikemukakan oleh Moeheriono (2010), yaitu karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang dimiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior ditempat kerja atau pada situasi tertentu. Berdasarkan pengertian di atas, ada beberapa makna yang terkandung didalamnya, yaitu : (1) Karakteristik dasar (underlying characteristic) kompetensi adalah bagian dari kompetensi yang mendalam dan melekat pada diri seseorang serta mempunyai perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan tugas pekerjaan; (2) Hubungan Kausal (causally related) berarti kompetensi dapat menyebabkan atau digunakan untuk memprediksi kinerja seseorang, artinya jika mempunyai kompetensi yang tinggi, maka akan memiliki kinerja tinggi pula. Kriteria (criterion referenced) yang dijadikan acuan bahwa kompetensi secara nyata dan memprediksikan seseorang dapat bekerja secara baik, harus terukur dan spesifik (terstandar).

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 organisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan motivasi serta semangat kerja dan akhirnya dapat menurunkan kinerja pegawai.]Kondisi dan suasana lingkungan kerja yang baik akan dapat tercipta dengan adanya penyusunan organisasi secara baik dan benar sedangkan suasana kerja yang kurang baik banyak ditimbulkan oleh organisasi yang tidak tersusun dengan baik pula. Dari pendapat tersebut dapat diterangkan bahwa terciptanya suasana kerja sangat dipengaruhi oleh struktur organisasi yang ada dalam organisasi tersebut.

Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2, yaitu Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik adalah keseluruhan atau setiap aspek dari gejala fisik dan sosial - kultural yang mengelilingi atau mempengaruhi individu. Menurut Alex S. Nitisemito (2004) Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas - tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lain-lain. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini tidak kalah pentingnya dengan lingkungan kerja fisik. Semangat kerja pegawai sangat dipengaruhi oleh keadaan lingkungan kerja non fisik, misalnya hubungan dengan sesama pegawai dan dengan pemimpinnya. Apabila hubungan seorang pegawai dengan pegawai lain dan dengan pimpinan berjalan dengan sangat baik maka akan dapat membuat pegawai merasa lebih nyaman berada di lingkungan kerjanya.

Dengan begitu semangat kerja pegawai akan meningkat dan kinerja pun juga akan ikut meningkat.

Kompetensi dan lingkungan kerja merupakan dua hal yang sangat sentral yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai baik itu PNS serta para tenaga honorer dimana tenaga honorer merupakan seseorang yang bekerja dalam Instansi pemerintah yang gajinya dibayarkan oleh APBN atau APBD olehnya itu terkadang ada instansi atau kantor yang membayar gaji para honorernya per triwulan (Tiga bulan sekali). Tenaga honorer dalam melakukan pekerjaan dilakukan dengan cara perjanjian kerja dan ada juga tenaga honorer yang bekerja berdasarkan Surat Keputusan dari Pejabat Tata Usaha Negara atau Daerah. Baik tenaga kerja honorer yang bekerja dengan adanya perjanjian maupun yang bekerja berdasarkan SK, upahnya adalah sesuai dengan upah minimum. Hal ini sesuai dengan Pasal 88 UU Ketenagakerjaan (Hukumonline.com). dengan upah minimum berdasarkan pasal 88 serta kondisi lingkungan kerja pada kantor penanggulangan bencana apakah dapat meningkatkan kinerja pegawai. Selama ini banyak studi atau penelitian tentang sumber daya manusia (SDM) terkait dengan kompensasi serta lingkungan kerja, akan tetapi tidak secara langsung memfokuskan pada tenaga honorer, yang justru menjadi aspek yang sangat fundamental dalam penelitian.

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan dalam mengemban pekerjaannya. Menurut Rivai dan Sagala menyatakan bahwa kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi. Kinerja karyawan yang umumnya untuk kebanyakan pekerjaan yang meliputi kualitas dari hasil kerja, kuantitas dari hasil, ketepatan waktu dari hasil, kehadiran dan Kompetensi bekerja sama.(Priansa:2014). Moehertonio (2010) mengatakan bahwa kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance, adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Prabu, 2010). Dari beberapa pendapat diatas tentang kinerja atau performance dapat disimpulkan sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

METODE

Metode analisis yang digunakan dalam menganalisis data yang didapat sekaligus untuk menguji hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis kuantitatif. Analisis deskriptif merupakan sebuah analisis yang dijalankan untuk memberikan gambaran secara umum tentang objek yang diteliti melalui data sampel atau populasi yang diteliti, khususnya mengenai pengaruh lingkungan kerja dan Kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan. Analisis kuantitatif, Analisis data ini berdasarkan hasil perhitungan statistic (SPSS). Biasanya data penelitian ini adalah data kualitatif, akan tetapi, supaya dapat dianalisis menggunakan analisis statistik, maka data yang awalnya kualitatif tersebut diubah menjadi data kuantitatif. Sehingga hasil yang diperoleh yang digunakan diharapkan dapat memberikan gambaran yang jelas dan yang tidak menyimpang dari kenyataan.

Populasi dan Sampel

Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode korelasi, dimana lokasi penelitian ini dilakukan pada Kantor penanggulangan Bencana (BPD) Kabupaten Majene dengan jumlah populasi sebanyak 25 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah sampel jenuh (total sampling technique) dimana peneliti mengambil seluruh jumlah populasi jadi jumlah sampel pada penelitian ini adalah 25 orang pegawai honorer. Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dan menggunakan alat bantu berupa software komputer program SPSS. SPSS (Statistical Package for Social Sciences) adalah sebuah program komputer yang digunakan untuk menganalisis sebuah data dengan analisis statistik, SPSS yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS 23.0.

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah: (1) Wawancara merupakan metode penelitian dimana peneliti melakukan pengamatan secara langsung pada obyek penelitian; (2) Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden dengan panduan kuesioner. Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan pertanyaan terbuka dan tertutup; (3) Merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan membaca buku, literatur, jurnal, referensi yang berkaitan dengan penelitian ini dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan.

Data analysis

1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk tingkat signifikansi 5 persen dari degree of freedom ($df = n - 2$), dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Jika r hitung $>$ r tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid, demikian sebaliknya bila r hitung $<$ r tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid (Ghozali, 2009). Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2009). Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara one shot atau pengukuran sekali saja dengan alat bantu SPSS uji statistik Cronbach Alpha (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $>$ 0.60 (Nunnally dalam Ghozali, 2009).

2. Persamaan Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu: Kompetensi Kerja (X_1), dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap variabel terikatnya yaitu Kinerja (Y). Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut (Ghozali, 2009):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Y = Variabel dependent (Kinerja)

a = Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien garis regresi

X_1, X_2 = Variabel independen (Kompetensi, Lingkungan Kerja)

e = error / variabel pengganggu

3. Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y , apakah variabel X_1, X_2 (Kompetensi, Lingkungan Kerja) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (Produktivitas Guru) secara terpisah atau parsial (Ghozali, 2009). Hipotesis

yang digunakan dalam pengujian ini adalah: Ho: Variabel-variabel bebas (Kompetensi , Lingkungan Kerja) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Produktivitas Guru). Ha: Variabel-variabel bebas (Kompetensi, Lingkungan Kerja) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

4. Uji Statistik F

Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel independen secara bersama terhadap variabel dependent. Dasar pengambilan keputusannya dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu: Apabila probabilitas signifikansi > 0.05 , maka Ho diterima dan Ha ditolak. Apabila probabilitas signifikansi < 0.05 , maka Ho ditolak dan Ha diterima.

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Pada intinya mengukur seberapa jauh Kompetensi model dalam menerangkan variasi variabel terikat (Ghozali, 2009). Nilai Koefisien determinasi adalah antara nol dan satu, Nilai R^2 yang kecil berarti Kompetensi variabel-variabel bebas (Kompetensi , Lingkungan Kerja) dalam menjelaskan variasi variabel terikat (Produktivitas Guru) amat terbatas. Begitu pula sebaliknya, nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Uji Validasi

Validitas menunjukkan sejauh mana alat pengukur yang dipergunakan untuk mengukur apa yang diukur. Adapun caranya adalah dengan mengkorelasikan antara skor yang diperoleh pada masing-masing item pertanyaan dengan skor total individu. Pengujian validitas dilakukan dengan bantuan komputer menggunakan program SPSS for Windows Versi 22.0. Dalam penelitian ini pengujian validitas hanya dilakukan terhadap 25 responden. Pengambilan keputusan berdasarkan pada nilai r hitung (Corrected Item-Total Correlation) $>$ r tabel sebesar 0,404, untuk $df = 25 - 3 = 22$; $= 0,05$ maka item/ pertanyaan tersebut valid dan sebaliknya. Hasil uji validasi kuesioner variabel kompetensi (X1) dengan 6 item pertanyaan, lingkungan kerja (X2) dengan 8 item, kinerja pegawai honorer (Y) dengan 12 item adalah sebagai berikut:

Tabel 1 Tabel Uji Validitas Kompetensi

Butir	r_{hitung}	Sig.	r_{tabel}	Kriteria
1	0,689	0,000	0,404	Valid
2	0,906	0,000	0,404	Valid
3	0,873	0,000	0,404	Valid
4	0,884	0,000	0,404	Valid
5	0,884	0,000	0,404	Valid
6	0,514	0,009	0,404	Valid

Tabel 2 Tabel Uji Validitas Lingkungan Kerja

Butir	r_{hitung}	Sig.	r_{tabel}	Kriteria
1	0,493	0,012	0,404	Valid
2	0,867	0,000	0,404	Valid
3	0,786	0,000	0,404	Valid
4	0,860	0,000	0,404	Valid
5	0,443	0,026	0,404	Valid
6	0,503	0,010	0,404	Valid

7	0,669	0,000	0,404	Valid
8	0,699	0,000	0,404	Valid

Tabel 3 Tabel Uji Validitasi Kinerja Pegawai

Butir	r_{hitung}	Sig.	r_{tabel}	Kriteria
1	0,638	0,001	0,404	Valid
2	0,932	0,000	0,404	Valid
3	0,949	0,000	0,404	Valid
4	0,930	0,000	0,404	Valid
5	0,930	0,000	0,404	Valid
6	0,433	0,000	0,404	Valid
7	0,930	0,000	0,404	Valid
8	0,949	0,000	0,404	Valid
9	0,723	0,000	0,404	Valid
10	0,930	0,000	0,404	Valid
11	0,722	0,000	0,404	Valid
12	0,965	0,000	0,404	Valid

2. Uji Realibilitas

Uji reliabilitas dilakukan terhadap item pertanyaan yang dinyatakan valid. Suatu variabel dikatakan reliabel atau handal jika jawaban terhadap pertanyaan selalu konsisten. Koefisien reliabilitas instrumen dimaksudkan untuk melihat konsistensi jawaban butir-butir pernyataan yang diberikan oleh responden Adapun alat analisisnya menggunakan metode belah dua (split half) dengan mengkorelasikan total skor ganjil lawan genap, selanjutnya dihitung reliabilitasnya menggunakan rumus "Alpha Cronbach". Penghitungan dilakukan dengan dibantu komputer program SPSS. Adapun reliabilitas untuk masing-masing variabel hasilnya disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 4 Tabel Perhitungan Realibilitas

Butir	Variabel	r_{alpha}	R_{krisis}	Kriteria
1	Kompetensi	0,784	0,600	Reliabel
2	Lingkungan	0,750	0,600	Reliabel
3	Kinerja Pegawai	0,773	0,600	Reliabel

3. Uji Parsial (Uji F)

Selanjutnya untuk menyakinkan bahwa masing-masing variabel yaitu : kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai maka akan dilakukan pengujian secara parsial. Dari perhitungan komputer yang disajikan dalam lampiran 5 diperoleh nilai t-hitung sebagai berikut ini.

Tabel 5. Tabel Perhitungan Uji Parsial

Model	Unstandardized		Standardized	t	sig
	B	Std			
Constant	-9.607	3.426		-2.804	0.10
X1	1.509	.184	.532	5.754	.000
X2	.948	.182	.483	5.216	.000

4. Uji Simultan

Derajat hubungan antara Kompetensi Kerja, Lingkungan Kerja dan kinerja secara

bersama-sama atau secara simultan dapat diketahui dari harga korelasi simultan atau R. Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan program SPSS for windows release diperoleh hasil sebagai berikut:

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1121.540	2	560.770	170.634	.000 ^b
	Residual	72.300	22	3.286		
	Total	1193.840	24			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan_kerja, Kompetensi

Kriteria pengujian: Secara konvensional pada taraf nyata = 0,05 dengan df numetor = 3 dan df denumerator = 25 (diperoleh dari hasil $df = k (n-k-1) = 3; (25-3-1) = 21$; (25-3-1) diketahui Ftabel = 2,030 dan F hitung = 170,634. Karena F hitung > F Tabel, maka H₀ ditolak, dan H_a diterima sehingga variabel komunikasi, motivasi dan Lingkungan Kerja, berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Penanggulangan Bencana kabupaten Majene.

Pembahasan

1. Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. Kompetensi menurut Spencer (Moehariono 2010:3) adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan criteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior ditempat kerja atau pada situasi tertentu (A competency is underlying characteristic of an individual that is causally related to criterion referenced effective and or superior performance in a job or situation). Keterkaitan kompetensi dengan kinerja efektif telah dibuktikan dalam berbagai penelitian yang dilakukan oleh beberapa ahli. Misalnya Richard Boyatzis pada tahun 1983, penelitiannya terhadap lebih dari 2000 manajer dalam berbagai posisi manajemen yang berbeda memberikan kesimpulan tentang berbagai karakteristik tertentu yang tidak lain adalah kompetensi yang telah mempengaruhi kinerja efektif berbagai organisasi dan dari berbagai level manajemen. Menurut Spencer (Sudarmanto:2009), karakteristik dasar kompetensi memiliki hubungan kausal atau sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan efektif atau berperformansi superior ditempat kerja atau situasi tertentu.
2. Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Honorer. Lingkungan kerja yang baik mempunyai peran yang sangat besar dalam menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Karena dengan adanya lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan di sekitar karyawan, maka karyawan akan merasa aman dan tentram, baik dari lingkungan fisik maupun hubungan dengan rekan kerja atau atasan. Lingkungan kerja inimerupakan salah satu faktor yang berhubungan dengan kinerja karyawan. Apabila lingkungan kerja tersebut menunjang atau mempertinggi keberuntungan psikologis tenaga kerja maka prestasi kerjakaryawan akan meningkat, dan sebaliknya apabila lingkungan kerja membelenggu para karyawan untuk ikut berperan maka dampak terhadap menurunnya kinerja karyawan. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan, maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawannya. Lingkungan kerja yang nyaman, aman dan menyenangkan sehingga karyawan dapat melakukan aktivitas kerja dengan penuh semangat dan tidak merasa terbebani akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan uraian dan hasil analisis yang ditunjukkan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut: (1) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Penanggulangan Bencana Kabupaten Majene. Hal ini berarti semakin efektif maka kinerja pegawai honorer semakin meningkat; (2) Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai honorer pada Kantor Dinas Badan Penanggulangan Bencana Kabupaten Majene. Hal ini berarti semakin meningkat Pengalaman Kerja, maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

REFERENSI

- (1) Dwijayanti, MN.Dewi,AASK.2015. Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Mangutama Badung. E-Jurnal Manajemen Unud.Vol. 4.No.12.
- (2) Ferdinand, Augusty. 2006. Metode Penelitian Manajemen. Edisi 2.BP Universitas Diponegoro. Semarang.
- (3) Handoko T Hani. 2012. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta; BPFE.
- (4) Ghozali, Imam. 2005. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: BP Universitas Diponegoro. Semarang.
- (5) Rivai, Veithzal. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. PT RAJAGRAFINDO PERSADA. Jakarta
- (6) Rivai, Veithzal dan Basri. 2005. Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Pegawai Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan. PTRAJAGRAFINDO PERSADA. Jakarta.
- (7) Zulhesni, SH. Hukumonline.com. diakses pada tanggal 28 Agustus 2018.