

PROSIDING BIEMA

Business Management, Economic, and Accounting National Seminar

Volume 2, 2021 | Hal. 255 - 266

PENGARUH KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PUSAT PENYULUHAN PERTANIAN DI KEMENTERIAN PERTANIAN

Aginasta Verdina¹, Renny Husniati², Tri Siswantini³
^{1,2,3}Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta

¹aginasta.verdina@upnvj.ac.id

²rennyhusniati@upnvj.ac.id

³trisiswantini@upnvj.ac.id

Abstrak

Penelitian yang dilakukan merupakan jenis penelitian kuantitatif memiliki tujuan untuk mengetahui dan membuktikan apakah terdapat pengaruh antara kompetensi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Objek penelitian dilakukan pada Pusat Penyuluhan Pertanian Di Kementerian Pertanian RI. Pada penelitian ini dipergunakan ukuran sampel responden yang berjumlah 70 orang, teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik analisis data yang dipergunakan adalah metode Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keseluruhan variabel, yakni yang terdiri dari variabel kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Implikasi dari penelitian ini digunakan sebagai masukan untuk Bagian Pusat Penyuluhan Pertanian di Kementerian Pertanian dalam melakukan implementasi peningkatan sekaligus penerapan kompetensi dan lingkungan kerja para pegawai guna meningkatkan kinerja di kondisi pandemi Covid-19 maupun yang akan datang.

Kata Kunci : Kompetensi; Lingkungan Kerja; Kinerja.

Abstract

This research is a type of quantitative research which aims to find out and prove whether there is an influence between work competence and work environment on employees. The object of the research was carried out at the Agricultural Extension Center at the Indonesian Ministry of Agriculture. In this study used a sample size of respondents who found 70 people, the sampling technique used a saturated sampling technique. The data analysis technique used is the Partial Least Square (PLS) method. The results of this study indicate that the overall variables, which consist of competence and work environment, are influential and significant on employee performance. The implications of this research are used as input for the Agricultural Extension Center Section at the Ministry of Agriculture in implementing improvements as well as applying the competencies and work environment of employees to improve performance in the Covid-19 pandemic and in the future.

Keywords: *work competence; work environment; job performance.*

PROSIDING BIEMA

Business Management, Economic, and Accounting National Seminar

Volume 2, 2021 | Hal. 255 - 266

PENDAHULUAN

Pada era industri 4.0 dan globalisasi perekonomian dunia, berbagai upaya untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia terus dilakukan oleh seluruh instansi pemerintahan. Tingkat kinerja sumber daya manusia yang baik dapat mewujudkan keberhasilan program-program pemerintah. Untuk pelaksanaan pemerintahan yang baik (good governance), pada sektor apapun dalam pelaksanaannya diperlukan dukungan serta kesiapan pegawainya. Perluasan dari segi ilmu pengetahuan dan teknologi merupakan tantangan di era global dan dibutuhkan kesiapan dalam menghadapinya, dikarenakan seluruh pegawai turut serta dalam menjalankan keberhasilan pembangunan nasional dan keberlangsungan reformasi birokrasi yang berlaku, dalam hal ini pegawai yang bergerak sebagai aparatur negara, memahami dan menjalankan segala urusan administrasi guna memberikan pelayanan kepada masyarakat dan keberhasilan program pemerintahan negara.

Pusat Penyuluhan Pertanian (PUSLUHTAN) merupakan bagian dari Badan Pusat Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pertanian (BPPSDMP), mempunyai tugas pokok yakni para pegawai Penyuluh Pertanian berkewajiban memosisikan dirinya sebagai mitra dan pendamping petani dalam mewujudkan fungsi sistem penyuluhan pertanian yaitu seperti memfasilitasi proses pembelajaran petani, mengupayakan meningkatkan kemampuan petani Indonesia agar bisa mengakses sumber informasi, teknologi, dan sumber daya lainnya, serta memberikan solusi permasalahan yang dihadapi petani dalam mengelola usaha taninya. Dalam menjalankan tugas atau program yang telah direncanakan tentunya membutuhkan komitmen juga dedikasi dari para pegawai agar dapat mencapai tujuan dan menyelesaikan program tahunan atau sasaran kerja tepat waktu.

Berikut merupakan target kinerja Pusat Penyuluhan Pertanian yang dijalankan ditahun 2020, tertera dalam Rencana Strategis/Restra Badan Pusat Penyuluhan Sumber Daya Manusia Pertanian (BPPSDMP) yang telah ditetapkan atau difokuskan secara ringkas dengan menjelaskan indikator kinerja utama (IKU) atau sasaran program pusat penyuluhan pertanian.

NO	PROGRAM	SASARAN PROGRAM	IKU/IKSP
1	Peningkatan Penyuluhan dan Pelatihan Pertanian	Termanfaatkannya teknologi pertanian	Teknologi yang diterapkan oleh petani (Target 2020: 75%)
		Meningkatnya kualitas SDM dan Kelembagaan Pertanian Nasional	Persentase SDM Pertanian yang meningkat kapasitasnya (Target 2020: 75%) Persentase kelembagaan petani yang meningkat kapasitasnya (Target 2020 : 75%)
		Birokrasi BPPSDMP yang efektif dan efisien	Nilai penilaian mandiri pelaksanaan reformasi briokrasi BPPSDMP (Target 2020 sebesar 33,50)

Sumber: Renstra BPPSDMP 2020

Penjelasan dari tabel di atas, sangat diharapkan agar pelaksanaan penyelenggaraan program pusat penyuluhan pertanian tahun 2020 dapat mencapai hasil yang optimal. Bisa tercapainya sasaran program pusat penyuluhan pertanian yang juga dapat dibantu atau didorong oleh peningkatan produktivitas kinerja pegawainya, dan penguatan kualitas sumber daya manusia pertanian agar saling bersinergi, dengan kondisi ini bisa menjadi peluang yang baik untuk pegawai dalam menjalankan tumbuh kembang industri 4.0 dan keberhasilan yang didapat.

PROSIDING BIEMA

Business Management, Economic, and Accounting National Seminar

Volume 2, 2021 | Hal. 255 - 266

Mengingat pentingnya pengetahuan, keahlian, dan ketangkasan yang merupakan bentuk representasi keberhasilan menjalankan kinerja Pusat Penyuluhan Pertanian. Hal ini berhubungan dengan pegawai yang berkompoten. Kompetensi juga dijadikan suatu pengukuran terhadap kemampuan dalam menjalankan atau melakukan kegiatannya dalam bekerja ataupun tugas-tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi yang dimiliki pegawai dapat memberikan tingkatan seseorang itu menjadi profesionalisme dalam bekerja, tidak heran bila pegawai menginginkan capaian kompetensi yang kuat dan luas, agar nantinya kompetensi ini menjadi strategi untuk berkembang dan memiliki kemampuan yang memumpuni pekerjaannya. Mengenai hal tersebut, dimana kompetensi merupakan atribut yang menempel pada individu, baik itu dilakukan secara pembelajaran mandiri maupun didapatkan melalui pelatihan dan pengalaman.

Menghadapi berbagai upaya supaya terpenuhinya tiap tuntutan pembangunan atau memberikan kemajuan dari segi meningkatnya kualitas pelayanan kepada masyarakat, juga perlunya berbagai upaya terhadap peningkatan kinerja pegawai, hal ini terjadi pada sisi aspek kualitas dan juga kuantitas kerja, dengan ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang positif dengan harapan tujuan organisasi tercapai atau terlaksana sebagai mana mestinya. Pegawai selalu berkeinginan adanya lingkungan kerja yang nyaman baik dari segi lingkungan fisik maupun non fisik, sehingga optimalisasi kerja pegawai dapat tercapai dengan baik, pekerjaan terlaksana dengan lancar, dan perasaan nyaman ketika sedang bekerja. Upaya yang dapat dilakukan oleh Pusat Penyuluhan Pertanian di Kementerian Pertanian dalam membangun kinerja pegawai agar dapat mencapai hasil yang memuaskan dengan menyediakan lingkungan kerja yang kondusif.

Disamping itu penulis, penulis juga telah mencari beberapa penelitian tentang pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai yang ternyata dari hasil tersebut peneliti menemukan research gap. Seperti penelitian yang dilakukan oleh (Maizar, 2017) berjudul "Pengaruh Motivasi, Kompetensi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Perkebunan Nusantara VI (Persero) Pasaman Barat" lalu adanya penelitian yang dilakukan (Anshary, Yohanis, O, & Elita, 2015) berjudul "The Influence of Human Resource Management Strategy and Competence on Employee Performance with the Mediation of Work Motivation, Organizational Commitment and Work Culture (Study at the Official of Management of Communication and Information Technology of Papua Province)", menemukan bahwa kompetensi pegawai memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja. Peneliti menemukan gap research pada variabel lingkungan kerja yang dilakukan (Rukmini, 2017) berjudul "Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Roda Jati Karanganyar". Dimana Lingkungan Kerja tidak signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan pemaparan permasalahan di atas, maka penulis tertarik dalam melakukan penelitian dengan judul "PENGARUH KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PUSAT PENYULUHAN PERTANIAN DI KEMENTERIAN PERTANIAN"

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen SDM

Sumber daya manusia selalu memiliki peranan dominan disetiap kegiatan organisasi, karena manusia selaku pengelola untuk mewujudkan keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan perusahaan. Hal yang sama dikemukakan (Sinambela & Sinambela, 2019 hlm.4) memandang sumber daya manusia sebagai modal, dengan artian sumber daya manusia yang berkualitas dapat menyusun bussiness plan yang baik sehingga

PROSIDING BIEMA

Business Management, Economic, and Accounting National Seminar

Volume 2, 2021 | Hal. 255 - 266

mampu meyakinkan kemajuan untuk keberlangsungan proyek yang dikerjakan. Menurut (Hasibuan, 2016 hlm.10) manajemen sumber daya manusia yakni suatu ilmu dan juga termasuk kedalam seni mengendalikan hubungan dan juga kontribusi yang diberikan tenaga kerja supaya efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Berdasarkan pendapat dari para ahli diatas, maka dapat diketahui bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan yang dilakukan oleh organisasi atau perusahaan dengan cara melakukan pengembangan, pelatihan, pendayagunaan, penyeleksian, pemberian balas jasa untuk mencapai tujuan bersama.

Kinerja

Kinerja merupakan bagian terpenting dalam perusahaan dilihat dari hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas untuk mencapai target yang ingin diselesaikan perusahaan. Pengaruh peran serta tenaga kerja mempengaruhi kinerjanya yang berasal dari proses pencapaian yang didapat dari pengalaman, keterampilan, serta pengetahuan dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut Dale dalam (Mangkunegara, 2017 hlm.15), adanya faktor yang berkaitan pada kinerja, yakni faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat pribadi seseorang. Dalam artian, apabila kinerja seorang pekerja baik yang disebabkan pekerja tersebut memiliki kemampuan yang tinggi dan termasuk kedalam tipe seseorang yang pekerjakeras, sebaliknya adapula seseorang mempunyai kemampuan yang cukup terbilang rendah dan pekerja tersebut tidak memiliki upaya supaya kemampuannya bisa diperbaikimenjadi meningkat.

Konsep ataupun teori kinerja yang dibahas juga menyangkut tentang pencapaian hasil kerja yang didapatkan. Pendapat yang sama juga sebagaimana dikemukakan oleh Dessler dalam (Busro, 2018 hlm.88) yang membahas bahwa kinerja merupakan pencapaian prestasi kerja, mengenai perbandingan antara hasil kerja dan standar kerja yang telah ditetapkan. Hal ini berarti menyatakan bahwa, individu tersebut dengan melakukan pekerjaannya, mengharapkan dapat diperolehnya kinerja yang tinggi sebagai bentuk tampilan atas pekerjaannya.

Kinerja yang merupakan pencapaian atas suatu pekerjaan yang telah dikerjakan oleh pegawai baik secara individual maupun kelompok, dan hal ini dalam penilaiannya telah disesuaikan dengan standar yang berlaku di masing-masing perusahaan. Setiap organisasi ataupun instansi tentunya sangat menginginkan hasil penilaian kinerja yang baik pada pegawainya, karena dengan meningkatnya kinerja dari pegawainya, hal tersebut bisa mempengaruhi serta berkaitan erat untuk kinerja organisasi kedepannya. Dan hal ini merupakan kontribusi yang baik bagi pegawai dan untuk perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disintesis bahwa kinerja adalah proses dalam bekerja yang menghasilkan prestasi dan pencapaian menyelesaikan tugas, dari apa yang diharapkan pada tindakan dalam penyelesaian pekerjaannya sesuai dengan peran dan tanggung jawabnya yang di ukur dalam periode tertentu guna menjadi bahan pertimbangan dan perbandingan kinerja dari waktu ke waktu.

Kompetensi

Dalam mewujudkan dan menyelesaikan kelangsungan suatu pekerjaan pada umumnya sangat dibutuhkannya pengetahuan dan kemampuan untuk mengerjakan pekerjaan secara efektif. Hal tersebut menunjukkan kompetensi sangat diperlukan di dalam proses manajemen sumber daya manusia, karena meliputi karakteristik yang mendasari pengetahuan dan kemampuan keterampilan. Berikut merupakan definisi dari kompetensi yang dikemukakan oleh (Wibowo, 2017 hlm. 271) kompetensi merupakan suatu kemampuan dalam

PROSIDING BIEMA

Business Management, Economic, and Accounting National Seminar

Volume 2, 2021 | Hal. 255 - 266

terlaksananya proses ataupun melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang pada dasarnya memerlukan keterampilan sekaligus pengetahuan serta didukung dengan memiliki sikap kerja yang diharuskan atas dasar pekerjaan tersebut.

Kompetensi menurut (Wibowo, 2017 hlm. 271) suatu 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. Kemudian kompetensi juga berkaitan dalam menyikapi arus globalisasi, sekarang ini maka seorang pegawai dimana pun bekerja harus diikuti dengan keahlian tertentu, dalam artian kompetensi dimiliki untuk menjadi modal agar menjaga persaingan baik sekarang ataupun di masa yang mendatang, seperti yang dikemukakan oleh Raymond J Stone dalam (Kurniawan, 2016 hlm.20) yang menyatakan “Globalization is allowing skill labour to move like capital across the world to locations that offer the best competition and the best future”.

Organisasi mengekspresikan kompetensi sebagai alat untuk mengidentifikasi dan mengembangkan kemampuan bakat agar mendukung keberhasilan organisasi. Dapat disintesis yakni kompetensi merupakan perpaduan antara pengetahuan, keterampilan, sikap, dan karakteristik pribadi lainnya yang dimana semuanya penting dalam pencapaian keberhasilan terhadap hasil kerja, yang tentunya dapat diukur dengan menggunakan standar yang telah disepakati perusahaan atau organisasi, dan kompetensi mampu ditingkatkan melalui pelatihan dan pengembangan baik secara mandiri atau melalui *team*.

Lingkungan Kerja

Sebagaimana kita ketahui bahwa pegawai akan menghadapi segala aktivitas kegiatan dalam pelaksanaan tugasnya di lingkungan kerjanya. Lingkungan kerja termasuk salah satu faktor yang memiliki pengaruh langsung pada pegawainya dalam keberlangsungan meningkatkan kinerja karyawan. Dengan memiliki keadaan lingkungan kerja yang aman, sehat dan tentunya membuat nyaman, hal ini bisa mempengaruhi semangat serta dapat membantu pegawai agar bekerja secara optimal. Oleh karena itu penentuan dengan adanya lingkungan kerja yang baik maka pegawai akan merasa senang dan nyaman ditempat kerjanya, sehingga mempengaruhi aktivitas yang dilakukan pegawai menjadi produktif. Pernyataan tersebut didukung oleh (Lestary & Harmon, 2018 hlm.95) bahwa Lingkungan kerja tanpa disadari merupakan salah satu faktor penunjang yang dapat menentukan kinerja.

Menurut (Nitisemito, 2019 hlm.183), tentang lingkungan kerja ialah yang bisa dirasakan dampaknya yang berada di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya. Menurut (Afandi, 2016 hlm.51) lingkungan kerja ialah seluruh hal yang ada di tempat kerja dan memiliki pengaruh terhadap dirinya dalam menjalankan aktifitas mulai dari keadaan sekitar seperti kebersihan tempat kerja, ventilasi udara, suhu dalam ruangan bekerja, dan fasilitas-fasilitas yang dapat menunjang pekerjaan yang dilakukan. Hal yang sama dikemukakan oleh (Mathews & Khann, 2016 hlm.852) bahwa lingkungan kerja memegang peranan penting terhadap kinerja karyawan. Yang dimana lingkungan tempat kerja memberikan dampak yang sangat besar bagi karyawan, baik terhadap hasil negatif atau hasil positif untuk produktifitas kinerja seorang karyawan.

Dengan keadaan lingkungan kerja yang baik tentunya memberikan dampak yang baik untuk organisasi dan pegawai. (Afandi, 2016 hlm.51) menyatakan apabila proses kegiatan kerja berjalan optimal itu dikarena pengaruh lingkungan kerja, maka muncul perasaan senang dan pegawai tersebut menyayangi lingkungan kerjanya. Ketika seorang karyawan memiliki dorongan motivasi kerja maka pekerjaan bisa terselesaikan dengan tepat. Sebaliknya, apabila lingkungan kerja yang tersedia cukup buruk hal ini bisa mempengaruhi aktivitas kerjanya. Apabila sebuah perusahaan hanya mengutamakan satu jenis lingkungan kerja saja misalnya

PROSIDING BIEMA

Business Management, Economic, and Accounting National Seminar

Volume 2, 2021 | Hal. 255 - 266

hanya memperhatikan lingkungan fisik tetapi lingkungan non fisik tidak terlalu dibenahi ini akan berdampak pada penurunan produktivitas kerja karyawan.

METODELOGI PENELITIAN

Metode Penelitian ini merupakan teknik atau proses yang dilakukan dalam bentuk mengumpulkan data, mengamati data, dan interpretasi tujuan penelitian. Pada penelitian yang dilakukan, dipergunakan metode penelitian dengan pendekatan secara kuantitatif. Penelitian ini menggunakan populasi yaitu Pegawai Pusat Penyuluhan Pertanian di Kementerian Pertanian dengan jumlah sebanyak 70 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *Non-probability* dan jenis sampelnya ialah sampling jenuh, maka peneliti dapat mengambil seluruh populasi untuk dijadikan penelitian sampel yakni sebanyak 70 orang. Teknik analisis data yang dipergunakan pada uji syarat instrumen yaitu dengan menggunakan alat *Partial Least Square* (PLS) terdiri dari uji validitas dan reliabilitas, dan untuk hasil yang optimal selanjutnya dilakukan pengujian pada uji hipotesis yaitu dengan melihat hasil uji hipotesis dan uji T (parsial).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas

Tabel 1. Uji Validitas

	Average Variance Extracted (AVE)
Kinerja	0,522
Kompetensi	0,602
Lingkungan Kerja	0,603

Sumber : Hasil Output Smart PLS 3.0

Pada tabel di atas terlihat bahwa nilai AVE di atas 0,50 untuk semua variabel yang diteliti terdiri dari kinerja, kompetensi, dan lingkungan kerja. Nilai terendah AVE yang didapat yaitu sebesar 0,522 pada variabel kinerja, dan nilai tertinggi AVE sebesar 0,603 pada variabel lingkungan kerja. Kemudian pada variabel kompetensi diperoleh nilai AVE sebesar 0,602. Hasil AVE yang diperoleh lebih memperkuat pernyataan pada loading factor sebelumnya yakni bahwa seluruh butir pertanyaan pada masing-masing variabel telah valid. Sehingga dapat diartikan bahwa alat ukur yang digunakan dapat mengukur apa yang akan diukur yaitu kinerja, kompetensi, dan lingkungan kerja.

Uji Reliabilitas

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Kinerja	0,938	0,946
Kompetensi	0,916	0,931
Lingkungan Kerja	0,956	0,960

PROSIDING BIEMA

Business Management, Economic, and Accounting National Seminar

Volume 2, 2021 | Hal. 255 - 266

Sumber : Hasil Output Smart PLS 3.0

Menurut data tabel di atas, hasil output Cronbach's Alpha pada tiap variabel Kinerja, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja dinyatakan reliabel karena memiliki hasil di atas 0,7. Pada tabel 15 dapat dilihat bahwa Nilai cronbach's Alpha tertinggi terletak pada variabel lingkungan kerja yaitu dengan nilai 0,956 yang mana menurut kualifikasi tingkat realibilitas masuk kedalam kategori sangat reliabel. Sedangkan nilai terendah cronbach's alpha terdapat pada variabel Kompetensi memiliki nilai sebesar 0,916 dengan nilai tersebut termasuk kedalam kategori sangat reliabel. Kemudian nilai dari variabel kinerja sebesar 0,938 termasuk kedalam kategori sangat reliabel.

Selain itu, dapat pula dilihat pada hasil Composite realibility tiap variabel. Pada tabel diatas menunjukkan bahwa composite realibility tiap variabel yakni kompetensi, lingkungan kerja, dan kinerja memiliki nilai lebih dari 0,7 yang menunjukkan bahwa semua variabel pada model tersebut diestimasikan memenuhi kriteria. Nilai composite realibility tertinggi terdapat pada variabel lingkungan kerja yaitu sebesar 0,960 dengan nilai tersebut termasuk kedalam kategori sangat reliabel. Sedangkan nilai composite realibility terendah terdapat pada variabel kompetensi yaitu sebesar 0,931 sehingga nilai tersebut termasuk kedalam kategori sangat reliabel. Kemudian pada variabel kinerja memiliki nilai composite realibility sebesar 0,946 yang mana termasuk kedalam kategori sangat reliabel.

Uji R Square

Tabel 3. Uji R Square

	R Square
Kinerja (Y)	0,826

Sumber: Hasil Output Smart PLS 3.0

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui besarnya nilai R Square Kinerja Pegawai yaitu sebesar 0,826 dengan demikian menjelaskan bahwa model baik dan siap dilanjutkan, hal tersebut menunjukkan kontribusi dari variabel kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai yaitu sebesar 0,826 atau 82,6% menyatakan bahwa model ini baik untuk dilanjutkan ketahap berikutnya.

Uji Hipotesis

Tabel 4. Uji Hipotesis

	Original Sampel (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kompetensi (X1) → Kinerja (Y)	0,260	2,268	0,024
Lingkungan Kerja (X2) → Kinerja (Y)	0,672	6,245	0,000

Sumber: Hasil Output Smart PLS 3.0

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat terdapat tabel sampel asli (O) yang menjelaskan nilai dari koefisiensi analisis jalur. Pada hasil perhitungan di atas dapat dilihat pula pada variabel Kompetensi terhadap kinerja memiliki nilai sampel asli sebesar 0,260, maka dapat

PROSIDING BIEMA

Business Management, Economic, and Accounting National Seminar

Volume 2, 2021 | Hal. 255 - 266

diartikan bahwa besarnya kontribusi kompetensi terhadap kinerja yaitu sebesar 26%, lalu pada variabel Lingkungan kerja terhadap kinerja memiliki nilai sampel asli sebesar 0,672, maka dapat diartikan bahwa besarnya kontribusi lingkungan kerja terhadap kinerja yaitu sebesar 67,2%. Secara keseluruhan pada setiap variabel menunjukkan adanya kontribusipositif antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Uji T Statistik

Tabel 5. Uji T Statistik

	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kompetensi (X1) → Kinerja (Y)	2,268	0,024
Lingkungan Kerja (X2)→Kinerja (Y)	6,245	0,000

Sumber : Hasil Output SmartPLS 3.0

Pada tabel di atas, hasil pengujian variabel kompetensi terhadap kinerja menunjukkan thitung $2,268 > t_{tabel} 1,994$ dapat diartikan bahwa variabel kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi (P Values) sebesar $0,05 > 0,024$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berbeda dengan hasil pengujian pada variabel Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai memiliki nilai thitung $6,245 > t_{tabel} 1,994$ sehingga dapat diartikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikan (P Values) sebesar $0,05 > 0,000$ yang artinya variabel lingkungan kerja ini berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pembahasan

Penjelasan masing-masing pengaruh variable kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pusat penyuluhan pertanian di kementerian pertanian dengan menggunakan metode Partial Least Square dan software SmartPLS 3.0 diperoleh hasil sebagai berikut :

a. Pengaruh variabel kompetensi terhadap kinerja.

Dalam penelitian kali ini, Kompetensi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Maka hipotesis pertama yang menyatakan “diduga kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pusat penyuluhan pertanian kementerian pertanian” adalah Hipotesis pertama diterima. Hal tersebut didasarkan atas pengolahan data uji t statistik yang menunjukkan bahwa variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai memiliki hasil thitung $2,268 > t_{tabel} 1,996$ yang artinya adalah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan nilai signifikansi sebesar $0,05 > 0,024$ artinya yaitu signifikan. Besar pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 26%.

Nilai loadings factor terbesar di variabel kompetensi kerja ini terletak pada pernyataan setiap melakukan pekerjaannya memiliki motivasi yang besar dengan nilai sebesar 0,848. Maka dengan ini dapat dikatakan bahwa, pegawai akan timbul rasa dorongan yang mengusahakan kemauan untuk bisa dan secara sukarela memberikan performance kinerja yang bagus. Kemampuan kompetensi pegawai menunjukkan performa yang dimiliki dan melalui kompetensi yang dimiliki dapat melihat kelemahan sekaligus kekuatan bagaimana seseorang merencanakan, mengembangkan, dan juga bertanggung jawab ketika melaksanakan tugas pekerjaannya.

Sesuai atau sejalan dengan hasil penelitian terdahulu mengenai variabel kompetensi, yang dilakukan oleh (Firmansyah, 2020) tentang Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan SDM Kota Tasikmalaya, dalam studinya menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai dimana para pegawainya mampu meningkatkan keterampilannya dan juga pengetahuan dalam mengelola data-data administrasi atau laporan-laporan pekerjaan yang diberikan juga

PROSIDING BIEMA

Business Management, Economic, and Accounting National Seminar

Volume 2, 2021 | Hal. 255 - 266

terpenuhi secara urut dan penyelesaiannya tepat waktu. maka perlunya untuk mempertahankan dan meningkatkan kompetensi yang dimiliki pegawai.

Serta sama halnya penelitian yang dilakukan oleh (Idayanti, 2020) dengan judul “The Effects of Communication, Competency and Workload On Employee Performance in Hotel Puri Saron, Seminyak, Kuta, Bali”, bahwa pada penelitian tersebut hasilnya sama yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, terbukti dan teruji kebenarannya sesuai dengan penelitian terdahulu. Hal ini juga didukung dengan adanya teori menurut (Wibowo, 2017) kompetensi yang dimiliki pegawai dapat memberikan tingkatan seseorang itu menjadi profesionalisme dalam bekerja, kompetensi juga menjadi strategi untuk berkembang dan memiliki kemampuan yang memumpuni bagipara pekerja. Secara teori maupun hasil penelitian memiliki keselarasan, maka dengan itu telah terbukti jelas bahwa kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja.

b. Pengaruh variable lingkungan kerja terhadap kinerja

Dalam penelitian ini lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Maka hipotesis kedua yang menyatakan “diduga lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada pusat penyuluhan pertanian” adalah Hipotesis kedua diterima. Hal tersebut didasarkan atas pengolahan data uji t statistik menunjukkan nilai thitung $6,245 > t_{tabel} 1,996$ yang artinya lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan nilai signifikansi sebesar (P Values) $0,05 > 0,000$ diartikan dimana variabel lingkungan kerja ini berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 67,2%.

Adapun selain itu dapat diartikan bahwa dalam Lingkungan Kerja yang menggunakan indikator lampu penerangan di tempat bekerja, sirkulasi udara, suhu ruangan, tingkat kebisingan, pelatihan K3, penyampaian informasi, kesempatan berkomunikasi dengan atasan, dan jalinan kerjasama, dianggap telah berkontribusi dalam mempengaruhi pada variabel kinerja pegawai. Nilai outers loadings terbesar terletak pada instrumen mengenai atasan yang mudah memahami pegawainya dengan nilai sebesar 0,892. Sehingga dapat diartikan bahwa kondisi lingkungan kerja nonfisik yakni mengenai hubungan yang terjalin dengan atasan berjalan optimal dan hal ini berdampak pada lingkungan dalam bekerja. Keadaan lingkungan kerja sangat penting untuk diperhatikan karena lingkungan kerja juga meliputi hubungan timbal balik yang terjalin dengan atasan maupun rekan kerja, dan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang bekerja dan hal tersebut dapat mempengaruhi kelangsungan kerjanya dan secara tidak langsung memberikan dampak baik atau buruknya hasil kinerja.

Tentu hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Lestary & Harmon, 2018), penelitian tersebut meneliti pada karyawan di divisi Detail Part Manufacturing Direktorat Produksi PT. Dirgantara Indonesia, menyatakan bahwa adanya pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Para karyawan merasa puas apabila kebutuhan lingkungan kerjanya baik dari sarana dan prasarana hingga hubungan yang terjalin didalamnya berjalan dengan baik maka pelaksanaan untuk menghasilkan kinerja yang bagus akan lebih efektif dalam bekerja.

Hal ini juga sama dengan penelitian yang dilakukan (Denok Sunarsi & Erlangga, 2020), penelitian ini dilakukan pada Stationary Pump Operators in the Water Resources Office of West Jakarta City Administration yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Meskipun penelitian tersebut dilakukan pada objek penelitian yang berbeda namun hasilnya sama-sama menunjukkan berpengaruhnya variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja. Hal ini juga didukung dengan adanya teori menurut (Afandi, 2016) lingkungan kerja ialah seluruh hal yang ada di tempat kerja dan

PROSIDING BIEMA

Business Management, Economic, and Accounting National Seminar

Volume 2, 2021 | Hal. 255 - 266

memiliki pengaruh terhadap dirinya dalam menjalankan aktifitas mulai dari keadaan sekitar seperti kebersihan tempat kerja, ventilasi udara, suhu dalam ruangan bekerja, dan fasilitas-fasilitas yang dapat menunjang pekerjaan yang dilakukan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya melalui alat analisis Partial Least Square atau PLS mengenai pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Pusat Penyuluhan Pertanian Kementerian Pertanian RI, maka dapat diberikan kesimpulan pada pengujian ini :

Kompetensi diketahui dan terbukti berpengaruh terhadap kinerja pegawai pusat penyuluhan pertanian secara signifikan di Badan Pusat Penyuluhan Pertanian Kementerian Pertanian RI. Dimana apabila kompetensi meningkat maka tingkat kinerja yang dihasilkan juga meningkat, sama dengan sebaliknya. Sehingga hal tersebut sesuai dengan hipotesis yang telah dibuat oleh peneliti yaitu diduga kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pada pegawai Pusat Penyuluhan Pertanian Kementerian Pertanian.

Lingkungan kerja diketahui dan terbukti berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pusat Penyuluhan Pertanian secara signifikan di Badan Pusat Penyuluhan Pertanian Kementerian Pertanian RI. Dimana apabila lingkungan kerja terealisasi dengan baik maka tingkat kinerja yang dihasilkan bisa meningkat, hal ini pun sama dengan sebaliknya. Sehingga hal tersebut sesuai dengan hipotesis yang telah dibuat oleh peneliti yaitu diduga lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Pusat Penyuluhan Pertanian.

Adapun saran yang hendak peneliti sampaikan yakni, peneliti menyarankan agar instansi Pemerintahan Pusat Penyuluhan Pertanian di Kementerian Pertanian dapat memperhatikan sisi kompetensi apabila situasinya pun memungkinkan dengan memfasilitasi pegawai untuk mengikuti pelatihan secara internal yang didirikan oleh instansi, yang dimana pelatihan ini menggunakan orang dalam atau pegawai senior yang tentunya sudah berpengalaman dengan saling sharing, sehingga pengeluaran juga tidak sebanyak ketika mengadakan pelatihan seperti seminar, kursus dan lain sebagainya, sharing ini tentunya juga sejalan dengan kebutuhan pegawai seperti tentang keahlian pengoperasian teknologi pada pemrograman pertanian ataupun penyuluhan online pertanian, serta antara pegawai senior maupun pegawai junior saling mengasah keterampilan agar meningkatnya profesionalisme pegawai dalam bekerja, sehingga juga para pegawai mampu mendukung atau beradaptasi akan segala hal akibat pandemi ini.

Dan apabila situasi memungkinkan untuk Pusat Penyuluhan Pertanian bisa meninjau kebutuhan pegawai, pentingnya memperhatikan keadaan lingkungan disekitar pada saat bekerja, karena memberikan lingkungan kerja yang baik bisa dilakukan dengan menghidupkan suasana kerja yang menyenangkan atau menjalin hubungan harmonis antara atasan juga sesama pegawainya, lalu fasilitas yang sudah diberikan dipergunakan dengan baik, dari hal tersebut para pegawai mendapatkan rasa kenyamanan ketika berada di tempat kerjanya. Dan juga keadaan yang kurang mendukung akibat pandemi covid-19. Sekiranya untuk mendukung program pemerintah dengan tujuan meminimalisir penyebaran kasus covid-19 penambahan fasilitas kerja seperti melakukan pengecekan suhu tubuh serta menyediakan disinfektan di tiap ruangan dan penting juga untuk memperhatikan sirkulasi udara melalui jendela/ventilasi. Dengan kondisi seperti itu para pegawai bisa merasakancukup nyaman, tertib, sehat, dan sehingga membuat kemampuan kinerjanya pegawai Pusat Penyuluhan Pertanian bisa meningkat dan terlaksana dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

PROSIDING BIEMA

Business Management, Economic, and Accounting National Seminar

Volume 2, 2021 | Hal. 255 - 266

- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resource Management for Management Research*. DEEPUBLISH.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori Manusia Sumber Daya Manusia*. Prenada Media Group.
- Denok Sunarsi, A., & Erlangga. (2020). The Effect of Leadership Style and Work Environment on the Performance of Stationary Pump Operators in the Water Resources Office of West Jakarta City Administration. *International Journal of Advances in Social and Economics (IJASE)*, Vol 2, No.
- Firmansyah, A. D. (2020). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tasikmalaya. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, Vol.8 No.1.
- Hasibuan, M. S. . (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Idayanti, E. et al. (2020). The Effects of Communication , Competency and Workload On Employee Performance in Hotel Puri Saron , Seminyak , Kuta , Bali. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research*, 4(6), 29–37.
- Kurniawan, Z. (2016). *Sumber Daya Manusia: Konsep Dan Dimensi Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja* (1st ed.). Penerbit Deepublish CV Budi Utama.
- Lestary, L., & Harmon, H. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 94.
<https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i2.937>
- Maizar, J. (2017). Pengaruh Motivasi, Kompetensi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara Vi (Persero) Pasaman Barat. *Jurnal EKOBISTEK Fakultas Ekonomi*, 6(2), 218–239.
<http://lppm.upiyptk.ac.id/lppm.upiyptk.ac.id/index.php/EKOBISTEK/article/download>
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Evaluasi Kinerja SDM* (I. Taufik (ed.); 8th ed.). PT Refika Aditama.
- Mathews, C., & Khann, I. K. (2016). Impact of Work Environment on Performance of Employees in Manufacturing Sector in India: Literature Review. *International Journal of Science and Research (IJSR)*, 5(4), 852–855.
<https://doi.org/10.21275/v5i4.nov162579>
- Nitisemito, A. (2019). *Manajemen Personalia* (4th ed.). Ghalia Indonesia.

PROSIDING BIEMA

Business Management, Economic, and Accounting National Seminar

Volume 2, 2021 | Hal. 255 - 266

- Rukmini, R. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Roda Jati Karanganyar Tahun 2016. *Jurnal Akuntansi Dan Pajak*, 17(02), 49–60. <https://doi.org/10.29040/jap.v17i02.64>
- Sinambela, L. P., & Sinambela, S. (2019). *Manajemen Kinerja: Pengelolaan, Pengukuran dan Implikasi Kinerja* (1st ed.). PT Rajagrafindo Persada.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja* (5th ed.). PT Rajagrafindo Persada.