

Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Elizar¹⁾, Hasrudny Tanjung^{1)*}

*Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jalan Denai No. 217 Medan, Indonesia
Korespondensi: hasruditanjung@umsu.ac.id*

Abstrak. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang. Metode penelitian yang dilakukan adalah penelitian eksploratif, dimana variabel diukur dengan skala likert. Metode pengumpulan data dilakukan dengan wawancara (interview), dengan daftar pertanyaan (questionnaire) dan studi dokumentasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang yang berjumlah 33 orang. Penarikan sampel dengan metode sampling jenuh atau lebih dikenal dengan istilah sensus. Dalam penelitian ini jumlah populasi relatif sedang yaitu sebanyak 33 orang. Pengolahan data menggunakan perangkat lunak SPSS versi 17, dengan analisis deskriptif dan pengujian hipotesis analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) secara parsial variabel pelatihan mempengaruhi kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang; (2) secara parsial variabel kompetensi mempengaruhi kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang; (3) secara parsial variabel lingkungan kerja mempengaruhi kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang; (4) secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel pelatihan, kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang.

Kata kunci: Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja, Kinerja.

Abstract. *The purpose of this study is to know and analyze the Influence of Training, Competence, Work Environment on Employee Performance of Regional Disaster Management Agency of Deli Serdang Regency. The research method is explorative research, where variable is measured by likert scale. Methods of data collection is done by interview (interview), with a list of questions (questionnaire) and study documentation. The population in this research is all employees of Regional Disaster Management Agency of Deli Serdang Regency which amounted to 33 people. Sampling with saturated sampling method or better known as census. In this study the number of relatively moderate population of 33 people. Data processing using SPSS software version 17, with descriptive analysis and hypothesis testing multiple regression analysis. The results showed that: (1) partially training variables affect performance. Staff of the Regional Disaster Management Agency of Deli Serdang Regency; (2) partially competence variable affecting performance of Staff of Regional Disaster Management Agency of Deli Serdang Regency; (3) partially working environment variables affect the performance of the Regional Disaster Management Agency of Deli Serdang Regency; (4) simultaneously there is a positive and significant influence between training variables, competence and work environment on the performance of the Regional Disaster Management Agency of Deli Serdang Regency..*

Keywords: Training, Competence, Work environment, Performance.

PENDAHULUAN

Aparatur negara yang merupakan unsur sumber daya manusia instansi pemerintah mempunyai peranan yang menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintah dan pembangunan. Untuk membentuk sosok aparatur pemerintah yang baik dalam rangka

meningkatkan kinerja, maka salah satu upaya adalah melalui pelaksanaan pendidikan dan pelatihan (diklat). Diklat adalah satu keharusan dari suatu organisasi birokrasi dan merupakan bagian dari pengembangan sumber daya manusia sekaligus salah satu solusi memecahkan masalah yang terjadi dalam suatu organisasi.

Rivai, (2014) ”mengemukakan kinerja ialah hasil kerja seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang, dan tanggung jawabnya.” Pelaksanaan suatu program pelatihan dan pengembangan dapat dikatakan berhasil apabila dalam diri para peserta pelatihan dan pengembangan tersebut terjadi suatu proses transformasi. Proses transformasi tersebut dapat dinyatakan berlangsung dengan baik apabila terjadi paling sedikit dua hal yaitu: peningkatan kemampuan dalam melaksanakan tugas dan perubahan perilaku yang tercermin pada sikap, disiplin, dan etos kerja dari karyawan tersebut. dengan demikian arti penting pelatihan adalah untuk meningkatkan kinerja pegawai dan menghasilkan prestasi yang memuaskan dalam suatu organisasi atau instansi.

Mangkunegara, (2012) 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. Meninjau dari hal tersebut Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang menyadari bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam kegiatan petugas penanggulangan bencana dan instansi menyadari betul bahwa mereka membutuhkan petugas – petugas yang berkualitas untuk mendukung fungsi dari Badan Penanggulangan Bencana Daerah, untuk itu banyak aspek yang dibutuhkan, salah satunya adalah Sumber Daya Manusia yang memiliki kemampuan dan keterampilan dalam melakukan penanggulangan bencana. Karena bencana dapat terjadi kapan saja dan dimana saja maka penting bagi Badan Penaggulangan Bencana Daerah mempersiapkan elemen – elemen yang penting dalam penanggulangan bencana. Data bencana nasional tahun 2016 menunjukkan intensitas kejadian bencana sangat tinggi. Fakta tersebut mengindikasikan masih tinggi nya intensitas bencana di Indonesia pada umumnya.

Berkaitan dengan pelatihan, Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang tetap melaksanakan pelatihan terhadap pegawai-pegawainya, namun tidak sering. Hal tersebut yang merupakan salah satu penyebab penurunan kinerja pegawai. Jarangnya pelatihan yang dilakukan membuat adanya sebahagian kecil pegawai tidak mampu menggunakan peralatan dengan baik, kemudian ada juga ditemukan pegawai yang menganggap pelatihan membuang-buang duit saja. Karena biasanya pelatihan yang dilakukan itu ke itu saja materinya. Sehingga menyebabkan belum maksimalnya pencapaian kinerja yang diperoleh. Selain pelatihan, kompetensi juga merupakan hal yang penting dimiliki oleh para pegawai. Kompetensinya juga merupakan salah satu faktor penentu dalam peningkatan kinerja. Kompetensi adalah karakteristik dasar seseorang (individu) yang mempengaruhi cara berpikir dan bertindak, membuat generalisasi terhadap segala situasi yang dihadapi serta bertahan cukup lama dalam diri manusia.

Ruky, (2003) kompetensi dalam kaitannya dengan kinerja dapat digolongkan dalam dua kelompok yaitu kompetensi ambang (*threshold competencies*) adalah kriteria minimal yang harus bisa dipenuhi pemegang jabatan agar dapat bekerja dengan efektif dan kompetensi

pembeda (*differentiating competencies*) yaitu kriteria yang membedakan orang yang mencapai kinerja superior dan orang yang kinerjanya rata-rata.

Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang menganggap kompetensi merupakan variabel utama yang harus dimiliki oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga dengan adanya kompetensi yang telah dimiliki dapat membantu para pegawai di dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan. Namun pada pelaksanaannya, tidaklah berjalan sesuai yang diharapkan, tidak semua pegawai menganggap kompetensi perlu untuk meningkatkan kualitas kerjanya, hal tersebut membuat adanya beberapa fenomena yang menyebabkan turunnya kinerja pegawai. Ada pegawai menganggap pengetahuan yang dimilikinya sekarang sudah cukup, sehingga tidak perlu menambah kompetensi baik secara formal maupun informal. Padahal skill yang dimiliki oleh pegawai tersebut harus terus meningkat sejalan dengan perkembangan metode baru dalam penanggulangan bencana. Kemudian masih ada pegawai yang menganggap jika kompetensi tidak membantu para pegawai di dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan. Selain kompetensi, lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang terdiri atas lingkungan fisik dan non fisik juga merupakan bagian yang tidak kalah penting bagi kelangsungan kerja pegawai dalam menjalankan pekerjaan yang kemudian akan memunculkan interaksi antara individu dengan lingkungan kerja.

Lingkungan kerja merupakan segala kondisi yang berada disekitar para pekerja, sehingga baik secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan. Lingkungan yang baik dan menyenangkan akan dapat menimbulkan semangat dan bergairah kerja, dan sebaliknya jika lingkungan kerja yang tidak menyenangkan akan dapat mengurangi semangat dan bergairah kerja.

Suprayitno dan Sukir, (2017) yang menyatakan bahwa penciptaan lingkungan kerja yang menyenangkan dan dapat memenuhi kebutuhan pegawai akan memberikan rasa puas dan mendorong semangat kerja mereka. Sebaliknya lingkungan kerja yang kurang mendapat perhatian akan membawa dampak negatif dan menurunkan semangat kerja, hal ini disebabkan pegawai dalam melaksanakan tugas mengalami gangguan, sehingga kurang semangat dan kurang mencurahkan tenaga dan pikirannya terhadap tugasnya.

Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang selalu menjaga lingkungan kerjanya agar bisa membuat semua pegawai dapat bekerja secara optimal. Dengan berusaha menyediakan berbagai perangkat yang mampu membantu terlaksananya pekerjaan. Tetapi dengan keterbatasan anggaran yang dimiliki tentunya belum semua kebutuhan pegawai dapat disediakan. Diantara ruangan kantor yang sempit membuat pegawai agak terganggu jika melakukan rutinitas pekerjaannya sehari-hari. Kemudian perangkat komputer yang dimiliki masih belum di perbaharui juga, padahal sarana komputer merupakan sarana penting untuk menyiapkan pelaporan dan tugas-tugas lainnya

LANDASAN TEORI

Kinerja

Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja pegawai tidak hanya sekedar

informasi untuk dapat dilakukannya promosi atau penetapan gaji bagi perusahaan. Akan tetapi bagaimana perusahaan dapat memotivasi pegawai dan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kemerosotan kinerja dapat dihindari.

Munandar, (2011) penilaian kinerja adalah proses penilaian ciri-ciri kepribadian, perilaku kerja, dan hasil kerja seseorang tenaga kerja atau karyawan (pekerja dan manajer), yang dianggap menunjang unjuk kerjanya, yang digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan tentang tindakan-tindakan terhadap bidang ketenaga kerjaan.

Marwansyah & Mukaram, (2003) "Penilaian kinerja (performance appraisal) adalah sistem formal untuk memeriksa atau mengkaji dan mengevaluasi kinerja seseorang atau kelompok". Kinerja atau *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Moeheriono, 2012).

Mangkunegara, (2012) indikator kinerja merupakan suatu yang akan dihitung dan diukur. Adapun indikator kinerja sebagai berikut, 1) Kualitas kerja: kemampuan menghasilkan sesuai dengan kualitas standar yang ditetapkan perusahaan. 2) Kuantitas kerja: kemampuan menghasilkan sesuai dengan jumlah standar yang ditetapkan perusahaan. 3) Keandalan kerja: terdiri dari pelaksanaan dalam mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati, kerajinan dalam melaksanakan pekerjaan. 4) Sikap: pernyataan evaluatif terhadap objek, orang atau peristiwa.

Hadari, (2013) untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa kriteria kinerja, antara lain adalah, 1) Kualitas (Quality) merupakan tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati sempurna. 2) Kuantitas (Quantity) merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatanyang diselesaikan. 3) Ketepatan waktu (Timeliness) merupakan di mana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai, pada permulaan waktu yang ditetapkan bersamaan koordinasi dengan hasil produk yang lain dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan-kegiatan lain. 4)Efektivitas biaya (Cost effectiveness) merupakan tingkatan di mana sumber daya organisasi, seperti manusia, keuangan, teknologi, bahan baku dapat dimaksimalkan dalam arti untuk memperoleh keuntungan yang paling tinggi atau mengurangi kerugian yang timbul dari setiap unit atau contoh penggunaan dari suatu sumber daya yang ada. 5) Hubungan antar perseorangan (interpersonal impact) merupakan tingkatan di mana seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerjasama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain dan juga pada bawahan.

Pelatihan

Mangkunegara, (2012) 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..

Rivai, (2014) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan antara lain, 1) Materi yang dibutuhkan, Materi disusun dari estimasi kebutuhan tujuan latihan, kebutuhan untuk pengajaran keahlian khusus. 2) Metode pelatihan, yang digunakan melalui metode-metode pelatihan yang secara sistematis. 3) Prinsip pembelajaran, Materi yang digunakan berupa pelatihan yang diberikan. 4) Ketetapan dan kesesuaian fasilitas ,fasilitas sangat menunjang bagi terlaksananya program pelatihan. 5) Kemampuan peserta pelatihan.

Sofyandi, (2008) indikator program pelatihan yang efektif yang diberikan perusahaan kepada pegawainya dapat diukur melalui, 1) Isi pelatihan, yaitu apakah isi program pelatihan relevan dan sejalan dengan kebutuhan pelatihan, dan apakah pelatihan itu up to date. 2) Metode

pelatihan, apakah metode pelatihan yang diberikan sesuai untuk subjek itu dan apakah metode pelatihan tersebut sesuai dengan gaya belajar peserta pelatihan.3) Sikap dan keterampilan instruktur, yaitu apakah instruktur mempunyai sikap dan keterampilan penyampaian yang mendorong orang untuk belajar. 4) Lama waktu pelatihan, yaitu berapa lama waktu pemberian materi pokok yang harus dipelajari dan seberapa cepat tempo penyampaian materi tersebut. 5) Fasilitas pelatihan, yaitu apakah tempat penyelenggaraan pelatihan dapat dikendalikan oleh instruktur, apakah relevan dengan jenis pelatihan, dan apakah makanannya memuaskan.

Mangkunegara, (2012), ada beberapa indikator pelatihan. Adapun Indikator pelatihan tersebut antara lain adalah, Instruktur, peserta, materi, metode, tujuan, sasaran.

Kompetensi

Hutapea & Thoha, (2008) kompetensi adalah kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang disyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai hasil yang diharapkan. Pallan, (2007) mendefinisikan kompetensi (kecakapan) sebagai keahlian individual yang ditunjukkan oleh seseorang dalam menghasilkan sebuah produk atau jasa yang sesuai dengan standar yang diharuskan..

Mathis dan Jackson, (2012) mengemukakan beberapa kompetensi yang harus dipunyai individu. Menurut mereka ada tiga kompetensi yang harus dimiliki seorang praktisi sumber daya manusia yaitu pertama pengetahuan tentang bisnis dan organisasi, lalu kedua pengetahuan tentang pengaruh dan perubahan manajemen serta pengetahuan dan keahlian sumber daya manusia yang spesifik.

Berdasarkan uraian di atas makna kompetensi mengandung bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang dengan perilaku yang dapat diprediksikan pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Prediksi siapa yang berkinerja baik dan kurang baik dapat diukur dari kriteria atau standar yang digunakan. Analisa kompetensi disusun sebagian besar untuk pengembangan karier, tetapi penentuan tingkat kompetensi dibutuhkan untuk mengetahui efektivitas tingkat kinerja yang diharapkan.

Wibowo, (2011) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi, adalah, 1) Keyakinan dan nilai-nilai, 2) Keterampilan, 3) Pengalaman, 4) Budaya Organisasi, 5) Emosi, 6) Kemampuan intelektual. Mathis & Jackson, (2012), adapun yang menjadi indikator kompetensi, adalah, Pengetahuan, Keterampilan, Kemampuan. Adapun yang menjadi indikator kompetensi yaitu, 1) Pengetahuan: kesadaran dalam bidang kognitif, misalnya seorang karyawan seorang karyawan mengetahui cara melakukan identifikasi belajar dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada di perusahaan. 2) Keterampilan: kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu. Kompetensi mental atau keterampilan kognitif termasuk berpikir analitis dan konseptual. 3) Sikap kerja: evaluasi positif atau negatif yang dimiliki seseorang tentang aspek-aspek lingkungan kerja (Hutapea & Nurianna, 2008)

Edardin dalam Payne, (2006) menjelaskan bahwa indikator pengukuran kompetensi komunikasi antara lain sebagai berikut: motivasi komunikasi: dikaitkan dengan kesediaan seseorang untuk mendekati atau menghindari interaksi dengan yang lain, pengetahuan komunikasi: pengetahuan diperoleh melalui pendidikan, pengalaman dan dengan pengamatan apa yang disebut prototipe dari kompetensi interpersonal, keterampilan komunikasi: mencakup kinerja aktual komunikasi.

Lingkungan Kerja

Nitisemito, (2016), "lingkungan kerja adalah segala yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan". Lussier Dalam

Nawawi, (2013) ”mengartikan bahwa lingkungan kerja adalah kualitas internal operganisasi yang relatif berlangsung terus menerus yang dirasakan oleh anggotanya.”

Berdasarkan pendapat diatas maka dapat disimpulkan jika Lingkungan kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja dan tercapai produktivitas.

Beberapa indikator yang diuraikan Sedarmayanti, (2015) pada lingkungan fisik diantaranya adalah, penerangan/cahaya di tempat kerja, temperatur/suhu udara di tempat kerja, kelembaban di tempat kerja, sirkulasi udara di tempat kerja, kebisingan di tempat kerja, getaran mekanis di tempat kerja, bau tidak sedap ditempat kerja, tata warna di tempat kerja, dekorasi di tempat kerja, musik di tempat kerja, keamanan di tempat kerja

Mangkunegara, (2012) ada beberapa indikator yang mempengaruhi lingkungan kerja. Indikator lingkungan kerja, yaitu, 1) Kebersihan . 2) Penerangan. 3) Kebisingan. 4) Suhu. 5) Tata ruang. 6) Hubungan dengan rekan kerja dan pimpinan.

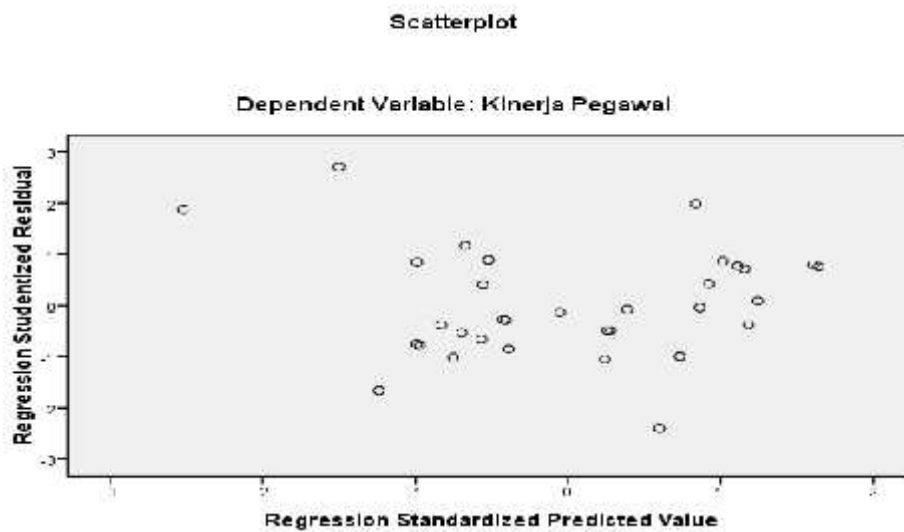
METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dengan jenis penelitian studi kasus yang didukung survey. Adapun sifat penelitian adalah deskriptif explanatory, dimana variabel diukur dengan skala likert. Metode pengumpulan data dilakukan dengan wawancara (interview), dengan daftar pertanyaan (questionnaire) dan studi dokumentasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang yang berjumlah 33 orang. Penarikan sampel dengan metode sampling jenuh atau lebih dikenal dengan istilah sensus. Dalam penelitian ini jumlah populasi relatif sedang yaitu sebanyak 33 orang. Pengolahan data menggunakan perangkat lunak SPSS versi 17, teknik analisis data menggunakan analisis regresi berganda, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas dan uji koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Hasil

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi antara variabel bebas dan variabel terikat mempunyai distribusi normal atau tidak dengan menggunakan uji kolmogorov smirnov test. Uji dilakukan untuk mengetahui distribusi data normal atau tidak. Hasil uji kolmogorov smirnov test terlihat bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah 0,899 dan diatas nilai signifikansi (0,5) hal ini berarti variabel residual data berdistribusi normal. Kemudian pada Uji Heteroskedastisitas Metode ini digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi kesamaan varians dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan lainnya.



Gambar 1. Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Pada Gambar.1 grafik *scatterplot* terlihat titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi kinerja berdasarkan masukan variabel pelatihan, kompetensi dan lingkungan kerja.

Setelah melakukan uji asumsi klasik maka dilakukan uji regresi linear berganda yang bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (pelatihan, kompetensi dan lingkungan kerja) terhadap variabel terikat kinerja. Analisis dilakukan dengan bantuan program *SPSS Statistics 17.0 for windows*.

Tabel 1. Coeffients
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	13.438	4.474	
	Pelatihan	.069	.108	.110
	Kompetensi	.456	.174	.478
	Lingkungan Kerja	.123	.093	.231

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Tabel 1. menunjukkan model persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini yaitu $Y = 13,438 + 0,069X_1 + 0,456X_2 + 0,123X_3 + e$. Berdasarkan persamaan tersebut dapat diuraikan sebagai berikut: nilai konstanta menunjukkan bahwa pengaruh variabel pelatihan, kompetensi dan lingkungan kerja adalah positif, berarti menunjukkan bahwa jika variabel pelatihan, kompetensi dan lingkungan kerja meningkat akan diikuti peningkatan kinerja. Nilai koefisien variabel pelatihan ini menunjukkan setiap terjadi peningkatan variabel pelatihan sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja. Nilai koefisien variabel kompetensi ini menunjukkan setiap terjadi peningkatan variabel kompetensi sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja. Nilai koefisien variabel lingkungan kerja ini menunjukkan setiap terjadi

peningkatan variabel lingkungan kerja sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja. Uji t (uji parsial) dilakukan untuk melihat secara individu pengaruh dari variabel bebas (pelatihan, kompetensi dan lingkungan kerja) secara parsial berpengaruh atau tidak berpengaruh terhadap kinerja.

**Tabel 2. Uji t
Coefficients^a**

Model		t	Sig.
1	(Constant)	3.004	.005
	Pelatihan	2.638	.000
	Kompetensi	2.611	.002
	Lingkungan Kerja	2.325	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Nilai t hitung variabel pelatihan adalah 2.638 dan t tabel bernilai 2.045 sehingga t hitung > t tabel ($2,638 > 2.045$), kemudian apabila dilihat dari angka sig pelatihan 0,00 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai t hitung variabel kompetensi adalah 2,611 dan t tabel bernilai 2,045 sehingga t hitung > t tabel ($2.611 > 2.045$), kemudian apabila dilihat dari angka sig 0,02 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai t hitung variabel lingkungan kerja adalah 2.325 dan t tabel bernilai 2.045 sehingga t hitung > t tabel ($2.325 > 2.045$), kemudian jika dilihat dari angka sig lingkungan kerja 0,01 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji F dilakukan untuk melihat secara bersama-sama (serentak) pengaruh dari variabel yaitu (X1, X2, X3) berupa variabel pelatihan, kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja (Y).

**Tabel 3. Uji F
ANOVA^b**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	125.821	3	41.940	11.076	.000 ^a
	Residual	109.815	29	3.787		
	Total	235.636	32			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Pelatihan, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan Anova (Tabel 3.) didapatkan nilai F hitung sebesar 11.076 dengan tingkat signifikan (Sig.) sebesar 0.000a. Jadi F hitung > F tabel ($11.076 > 2,93$) atau signifikansi (Sig.) < 5 % ($0.000 < 0.05$) artinya bahwa variabel pelatihan, kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang berarti bahwa H_0 ditolak H_a diterima. Dengan demikian terdapat pengaruh pelatihan, kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Pengujian Koefisien Determinan digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel bebas (pelatihan (X_1), kompetensi (X_2) dan lingkungan kerja (X_3)) terhadap variabel terikat (Kinerja). Koefisien determinasi berkisar antara nol sampai dengan satu ($0 < R^2 < 1$). Jika R^2 semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas

adalah besar terhadap variabel terikat (Y). Sebaliknya, jika R^2 semakin kecil (mendekati nol), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas adalah kecil terhadap variabel terikat (Y). Hasil pengujian koefisien determinasi menggunakan program *SPSS Statistics 17.0 for windows* dapat terlihat pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.731 ^a	.534	.486	1.946

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Pelatihan, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan Tabel 4. dapat diinterpretasikan bahwa angka R sebesar 0,486 menunjukkan bahwa tingkat korelasi atau hubungan antara pelatihan, kompetensi, lingkungan kerja dan kinerja pegawai memiliki hubungan yang cukup erat. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai adjusted (R^2) adalah 0,486 atau 48,6%. Artinya 48,6% kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel pelatihan, kompetensi dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya sebesar 52,4% dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini contohnya budaya organisasi, kepemimpinan dan lain-lain.

Pembahasan

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja.

Pelatihan merupakan proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi". Oleh karena itu, proses ini terikat dengan berbagai tujuan organisasi, pelatihan dapat dipandang secara sempit maupun luas. Secara terbatas, pelatihan menyediakan para pegawai dengan pengetahuan yang spesifik dan dapat diketahui serta keterampilan yang digunakan dalam pekerjaan mereka saat ini.

Hasil pengujian hipotesis (H_1) telah membuktikan terdapat pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja pegawai, melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 2.638 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,00 tersebut lebih kecil dari 0,05, dengan demikian H_a diterima dan H_0 ditolak. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel pelatihan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian Puspita, (2011) dengan judul "Pengaruh Motivasi Kompetensi dan Lingkungan Kerja pada Kinerja Aparatur Penyuluh Keluarga Berencana." Mempunyai Hasil penelitian yang membuktikan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dari gambaran hasil penelitian di atas terhadap pengaruh pelatihan yang dihubungkan dengan kinerja pegawai, maka dapat dijelaskan jika pelatihan akan mendapatkan keuntungan yang memuaskan atas investasi sumber daya manusia yang merupakan bagian penting dari strategi organisasi untuk masa depan. Selain itu faktor-faktor pelatihan terdiri dari instruktur, peserta, materi (bahan), metode, tujuan pelatihan dan lingkungan yang menunjang akan mempengaruhi kinerja pegawai. meliputi 3 (tiga) faktor penting yaitu: kualitas pelatih, metode pelatihan dan pengalaman pembelajaran.

Dari hasil angket yang telah disebarakan menunjukkan bahwa jawaban responden mayoritas yaitu rata-rata sebesar 51,2% menjawab sangat setuju, rata-rata Pegawai Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang sebanyak 44,8% untuk jawaban setuju dan rata-rata Pegawai Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang

sebanyak 3 % untuk jawaban kurang setuju serta rata-rata Pegawai Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang sebanyak 0,3 % untuk jawaban tidak setuju.

Hal ini memberi gambaran bahwa mayoritas Pegawai Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang bahwa pada dasarnya telah tertanam nilai-nilai dan hasil dari pelatihan tersebut dengan baik dalam instansi. Selain itu kemampuan untuk meningkatkan pengetahuan ternyata mampu untuk mencapai keinginan tergantung dari besarnya keinginan tersebut yang dapat dilakukan melalui pelatihan dan pendidikan. pelatihan sangat diperlukan baik untuk kesejahteraan ekonomi ditingkat instansi. Dengan pemberian pelatihan produktivitas instansi untuk individu dapat ditingkatkan pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku orang, sebagai akibat akan meningkatkan posisi mereka di tempat kerja, juga memperbaiki kinerja di lingkungan kerja.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja.

Kompetensi merupakan variabel utama yang harus dimiliki oleh seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga dengan adanya kompetensi yang telah dimiliki dapat membantu para pegawai di dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan. Kemudian kompetensi dapat dipergunakan sebagai aspek yang dinilai banyak perusahaan untuk merekrut karyawan ke dalam organisasi". merupakan pedoman tindakan yang akan dilaksanakan pemerintah meliputi rencana pendapatan belanja, transfer, dan pembiayaan yang diukur dalam satuan rupiah, yang disusun menurut klasifikasi tertentu secara sistematis untuk satu periode.

Hasil pengujian hipotesis (H2) telah membuktikan terdapat pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja pegawai. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 2.611 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,02 tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima H_a dan menolak H_o . Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel kompetensi terhadap pegawai.

Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Puspita, (2011) dengan judul "Pengaruh Motivasi Kompetensi dan Lingkungan Kerja pada Kinerja Aparatur Penyuluh Keluarga Berencana." Mempunyai Hasil penelitian yang membuktikan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai" adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara kompetensi terhadap kinerja. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kemampuan seseorang dalam melakukan pekerjaan akan semakin meningkatkan kinerja mereka

Dari hasil angket yang telah disebarkan menunjukkan bahwa jawaban responden Pegawai Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang sebanyak 43% untuk jawaban sangat setuju, rata-rata Pegawai Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang sebanyak 47,6% untuk jawaban setuju dan rata-rata Pegawai Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang sebanyak 6,7% untuk jawaban kurang setuju serta rata-rata Pegawai Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang sebanyak 2,4% untuk jawaban tidak setuju serta rata-rata Pegawai Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang sebanyak 0,6%. Untuk jawaban sangat tidak setuju.

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. Hasil pengujian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan dan positif terhadap terhadap kinerja pegawai yang bekerja

pada Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kemampuan seseorang dalam melakukan pekerjaan akan semakin meningkatkan kinerja mereka.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja.

Lingkungan kerja merupakan sarana penunjang kelancaran proses kerja, dimana kenyamanan dan keselamatan dalam bekerja juga sangat diperhitungkan dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif dan menyenangkan bagi para pegawai sehingga dapat mendukung kinerja pegawai dalam melaksanakan aktivitas pekerjaannya. Lingkungan kerja juga merupakan serangkaian kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu instansi yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja didalam lingkungan tersebut.

Hasil pengujian hipotesis (H3) telah membuktikan terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan didapat nilai t hitung sebesar 2.325 dengan taraf signifikansi hitung sebesar 0,01 tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_a , Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Puspita, (2011) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kompetensi dan Lingkungan Kerja pada Kinerja Aparatur Penyuluh Keluarga Berencana.” Mempunyai Hasil penelitian yang membuktikan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai” Mempunyai Hasil penelitian yang membuktikan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dari hasil angket yang telah disebarkan menunjukkan bahwa jawaban responden dengan rata-rata Pegawai Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang sebanyak 46,3% untuk jawaban sangat setuju, rata-rata Pegawai Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang sebanyak 46,7% untuk jawaban setuju dan rata-rata pegawai Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang sebanyak 6,1% untuk jawaban kurang setuju serta rata-rata Pegawai Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang sebanyak 0,6% untuk jawaban tidak setuju serta rata-rata Pegawai Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang sebanyak 0,3%. Untuk jawaban sangat tidak setuju.

hal ini memberi gambaran bahwa mayoritas pegawai Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang setuju jika lingkungan kerja yang ada sudah cenderung baik, meski belum mampu memuaskan semua pegawai yang ada. Namun tidak ada salahnya jika dalam penciptaan suasana yang menarik terhadap pandangan pegawai atas pekerjaannya, instansi perlu memperhatikan faktor kondisi kerja. Beberapa faktor perlu diperhatikan dalam kaitannya dengan kondisi kerja antara lain, tersedianya fasilitas yang memadai, ruang kerja yang bersih dan kantor yang bergengsi. Kebijakan organisasional bukan hanya bermanfaat pada satu pihak, instansi akan mendapatkan suatu sistem dalam mengelola pegawai secara berkesinambungan, walaupun awalnya mengeluarkan dana relatif besar. Pada pihak lain, para pegawai akan memperoleh hasil dalam pengembangan dirinya, sehingga dapat meningkatkan prestasi kerjanya yang pada akhirnya berpengaruh pada peningkatan kinerja instansi juga.

Pengaruh Pelatihan, Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja.

Dari hasil penelitian telah dijelaskan bahwa terdapat pengaruh pelatihan, kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang.

Pelatihan adalah aktivitas – aktivitas yang dirancang untuk memberi para pembelajar pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan mereka saat ini. Dengan

demikian diharapkan kepada pegawai Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang untuk lebih berkonsentrasi menyelesaikan berbagai tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepada para pegawai sehingga untuk mengatasi adanya kesenjangan kompetensi individu tersebut, maka Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang harus melaksanakan program pelatihan, sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

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 pegawai. Adapun indikator pengukuran kompetensi terdiri dari, Pengetahuan adalah hal-hal yang diketahui oleh pegawai dalam melaksanakan tugas yang tercermin melalui ciri-ciri pegawai yang baik dan gagasan-gagasan kreatif yang dihasilkan. Keterampilan adalah keahlian yang dimiliki sehingga dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, dapat memberikan penguatan serta variasi dalam melaksanakan tugas.

Lingkungan kerja adalah berkaitan dengan segala sesuatu yang berada disekitar pekerjaan dan yang dapat mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan tugasnya, seperti pelayanan pegawai, kondisi kerja, hubungan pegawai di dalam instansi yang bersangkutan. Semakin baik kondisi lingkungan kerja pegawai semakin tinggi tingkat kinerja mereka. Lingkungan merupakan kondisi dalam instansi dimana para pegawai tersebut bekerja, yang dapat dipersiapkan oleh manajemen instansi yang bersangkutan. Lingkungan kerja dengan baik, maka akan berpengaruh baik terhadap perilaku pegawai. Semakin nyaman lingkungan kerja, maka pegawai semakin termotivasi dan bersemangat untuk melakukan suatu pekerjaan. Pegawai yang memiliki semangat tinggi akan tercipta kerjasama tim untuk pencapaian tujuan instansi. Kebijakan instansi bukan hanya bermanfaat pada satu pihak, instansi akan mendapatkan suatu sistem dalam mengelola pegawai secara berkesinambungan, walaupun awalnya mengeluarkan dana relatif besar. Pada pihak lain, para pegawai akan memperoleh hasil dalam pengembangan dirinya, sehingga dapat meningkatkan prestasi kerjanya yang pada akhirnya berpengaruh pada peningkatan kinerja pegawai.

Faktor yang diduga dapat mempengaruhi kinerja pegawai Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang adalah pelatihan, kompetensi dan lingkungan kerja. Pelatihan, Kompetensi dan Lingkungan kerja dapat memacu produktivitas kerja maka diharapkan kinerja pegawai Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang dapat meningkat dengan baik, sehingga permasalahan tunggakan penyelesaian pekerjaan dapat teratasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dibahas maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut, Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel Pelatihan mempengaruhi kinerja pegawai Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel Kompetensi mempengaruhi kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel Lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Pelatihan, Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang..

Berdasarkan hasil penelitian penulis memberikan beberapa saran yaitu Disarankan kepada setiap Kepada Pimpinan Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang agar pelatihan yang dilaksanakan dapat mencapai taraf sangat ideal. Perlu adanya usaha untuk memperbaiki dan meningkatkannya, terutama dalam mengenai hasil dari pelatihan dapat memotivasi peningkatan kinerja pegawai. Disarankan agar pimpinan Bagian Badan

Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang agar mendorong pegawainya dapat menghasilkan kompetensi sesuai yang diharapkan salah satunya yaitu meningkatkan keahlian dan kemampuan pegawainya, yang salah satunya adalah Pelatihan. Disarankan kepada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang selalu menjaga lingkungan kerja yang baik yaitu lingkungan kerja yang nyaman, tenang serta memberikan rasa aman sehingga akan menimbulkan rasa senang terhadap pekerjaannya. Disarankan kepada Semua Pegawai Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang memperhatikan semua aspek yang mempengaruhi peningkatan kinerja dikarenakan kinerja akan berpengaruh secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

REFERENSI

- Hadari, Alwi. (2013), *Manajemen prilaku organisasi*. Edisi II. Jakarta : Gramedia.
- Hutapea, Parulian, Thoha, Nurianna. (2008). *Kompetensi Plus*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Mangkunegara, Anwar P. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*, Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi-UI.
- Marwansyah & Mukaram. (2003). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung : Pusat Penerbit Administrasi Niaga Politeknik Negeri.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Edisi ke-1. Jakarta: Salemba.
- Moeheriono. (2012). *Pengukuran kinerja berbasis kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Munandar. (2011). *Psikologi industri dan organisasi*. Jakarta : UI-Press.
- Nawawi, Ismail. (2013). *Budaya organisasi kepemimpinan dan kinerja*. Jakarta: PT. Fajar Iiterpratama Mandiri.
- Nitisemito, Alex (2016). *Manajemen sumber daya manusia*, Edisi 2 Jilid 3. Jakarta : Penerbit Erlangga
- Pallan, R. (2007). *Competency management-teknik mengimplemetasikan manajemen SDM kompetensi untuk meningkatkan daya saing organisasi*. Diterjemahkan oleh Okta Meia jalal. Jakarta : PPM
- Payne, H.J, (2005). *Reconceptualizing social skills in organization: exploring the relationship between communication competence. job performance and supervisory roles*. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 11(2) 63-77.
- Puspita, Dyah Retna (2011), *Pengaruh Motivasi Kompetensi dan Lingkungan Kerja pada Kinerja Aparatur Penyuluh Keluarga Berencana*. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*. 11 (1) 86-96
- Rivai, Veithzal. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Human Resources Management*, Jilid 2. Jakarta: Gunung Agung.
- Ruky, Achmad. (2003). *SDM berkualitas mengubah visi menjadi realitas*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Sedarmayanti. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta : Prenada Media Group.
- Sofyandi , Herman. (2008). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta : Penerbit Graha Ilmu.
- Suprayitno dan Sukir. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi-UI.
- Wibowo (2011). *Manajemen sumber daya manusia*, Cetakan Kesebelas. Bandung: Alpha Beta