

PENGARUH KOMPENSASI, KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PARA PEGAWAI BADAN PENANGGULANGAN BENCANA PROVINSI SUMATERA SELATAN

Oleh:
Oktriana Vertasari¹
Zunaidah²

ABSTRACT

The study conducted to look at the effect of compensation, competences and working environment toward the job performance of the employees of Disaster Management Agency of South Sumatra Province (BPBD Sumatera Selatan), aims to identify (a) to investigate partially influences of compensation, competency and working environment affecting the job performance of the employees of Disaster Management Agency of South Sumatra Province (BPBD Sumatera Selatan), (b) to investigate simultantly influences of compensation, competency and working environment affecting the job perofmance of the employees of Disaster Management Agency of South Sumatra Province (BPBD Sumatera Selatan), (c) to investigate which variable have dominant affecting the job performance. The method used in this study was causal method. The random sampel by using non probability with numbers of the population are 76, The technique of data collection was using questionnaires. The research finding shows partially compensation, competency a influence on job performance but working environment doesn't influence it, simultantly compensation, competency and working environment influence on job performance of Disaster Management Agency of South Sumatra Province (BPBD Sumatera Selatan), Competency has dominant influence on employees job performance of Disaster Management of Disaster Management Agency of South Sumatra Province (BPBD Sumatera Selatan).

Key words: *Competences, Communication, Job performance*

1. Pendahuluan

1.1. Latar Belakang

Suatu instansi yang berada dalam birokrasi pemerintahan tidak terlepas keberhasilannya dari sumber daya manusia yang ada di dalamnya, yang mana untuk mencapai keberhasilan maka unsur staff dan pimpinan harus memiliki keselarasan dalam kegiatannya sehingga didapatkan kinerja yang baik, dan untuk mendapatkan kinerja organisasi antara lain diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas, (Sumarsono, Sonny 2004: 163). Terutama untuk instansi yang terbilang baru berdiri yang memilki banyak visi dan misi di dalamnya.

Birokrat sebagai salah satu unsur kekuatan daya saing bangsa harus memiliki kompetensi dan kinerja tinggi demi pencapaian tujuan, Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sumatera Selatan yang mana terdiri dari bidang kesiapsiagaan dan pencegahan, tanggap darurat dan pengungsian, rehabilitasi dan rekonstruksi, sekretariat

¹ Alumni Mahasiswa Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Sriwijaya

² Dosen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi, Universitas Sriwijaya

dan program, dan unit pelaksana trauma *centre*, yang memiliki moto tanggap tangkas dan tangguh untuk kemanusiaan dalam pelaksanaan kegiatannya.

Muncul fenomena masalah dimana pada tahun 2013 ini ditemukan bahwa ada pengurangan *take over* SDM yang mana terdiri dari 5 orang yang mengajukan untuk pindah ke instansi yang lain padahal mereka adalah orang-orang yang cukup kompeten, terdiri dari 5 orang yang mana satu orang berprofesi sebagai dokter dan 4 lainnya berpendidikan dengan gelar S2, disini juga kami dapatkan data bahwa ada banyak pegawai yang mengalami keraguan dalam menunjukkan kinerja melalui sebaran kuesioner yang kami berikan, baik dari segi kinerja, kedatangan tepat waktu dan dedikasi penuh dalam bekerja, mengingat masih banyak para pegawai yang belum optimal diberdayakan, maupun belum mengoptimalkan diri untuk terlibat dalam kegiatan di instansi ini dalam melaksanakan kegiatannya, yang mana seharusnya dengan jumlah sumber daya manusia yang ada ini seharusnya sudah dapat menunjukkan kinerja terbaiknya sehingga terbentuk suatu keselarasan dalam kegiatan guna mendukung kegiatan Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sumatera Selatan ini.

Oleh sebab itu, penulis berkeinginan meneliti fenomena yang terjadi ini secara teoritis untuk menganalisa pengaruh dari kompensasi, kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sumatera Selatan.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan di atas, maka penelitian merumuskan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Seberapa besar pengaruh kompensasi, kompetensi dan lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja para pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sumatera Selatan.
2. Seberapa besar pengaruh kompensasi, kompetensi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja para pegawai badan penanggulangan bencana daerah provinsi Sumatera Selatan.
3. Variabel manakah antara kompensasi, kompetensi dan lingkungan kerja yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja para pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sumatera Selatan.

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi, kompetensi dan lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja para pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sumatera Selatan.
2. Mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi, kompetensi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja para pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sumatera Selatan.
3. Mengetahui variabel manakah antara kompensasi, kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja para pegawai di Badan Penanggulangan Bencana daerah Provinsi Sumatera Selatan.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1.4.1. Manfaat secara praktis

1. Dapat memberikan masukan dan informasi yang berarti bagi Badan Penanggulangan Bencana daerah Provinsi Sumatera Selatan dalam meningkatkan kinerja pegawainya khususnya melalui perspektif kompensasi, kompetensi dan lingkungan kerja.
2. Memberikan manfaat bagi pimpinan Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sumatera Selatan dalam rangka pengambilan kebijakan dalam usaha meningkatkan kinerja pegawai.

1.4.2. Manfaat secara teoritis

1. Dapat memperkaya konsep atau teori yang menyokong perkembangan ilmu pengetahuan Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya yang terkait dengan pengaruh, kompensasi, kompetensi, lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sumatera Selatan.
2. Hasil penelitian ini sebagai referensi atau rujukan bagi penelitian lain, sehinggadapat dihasilkan penelitian penelitian sejenis dengan variabel - variabel yang berbeda.

2. Studi Pustaka

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa, baik secara langsung berupa uang (*financial*), maupun tidak langsung (*nonfinancial*). Kompensasi merupakan kontra prestasi yang diberikan kepada seseorang atau sekelompok orang atas kinerjanya atau jasa yang telah dikorbankan . Dengan kata lain kompensasi adalah penghargaan kepada karyawan secara adail dan layak untuk prestasi kerja atau jasa yang telah dikeluarkan terhadap tujuan organisasi demi tercapainya tujuan organisasi. Dengan adanya dampak positif tersebut tentu akan memberikan keuntungan bagi organisasi/ perusahaan, antara lain akan menarik karyawan yang tingkat kompetensinya tinggi untuk bekerja pada organisasi/ perusahaan. (Kadarisman 2006 :49).

2.1.2. Kompetensi

Kompetensi merupakan seperangkat pengetahuan, ketrampilan, perilaku yang harus dimiliki seseorang dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya (Pramudyo, 2010). Sedangkan menurut Rivai dan Sagala (2009:308), kompetensi merupakan keinginan untuk memberikan dampak pada orang lain dan kemampuan untuk mempengaruhi orang lain melalui strategi membujuk dan mempengaruhi. Menurut Clark (1997:297), *Competency is a knowledge or know how for doing a effective job.*

2.1.3. Lingkungan Kerja

Sihombing (2004) menyatakan bahwa: Lingkungan Kerja adalah faktor- faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi. Faktor fisik ini mencakup peralatan kerja, suhu suatu tempat kerja, kesesakan dan kepadatan, kebisingan, luas ruang kerja sedangkan non fisik mencakup hubungan kerja yang terbentuk di instansi antara atasan dan bawahan serta antara sesama karyawan.

Lingkungan kerja yang mendukung produktivitas kerja akan menimbulkan kepuasan kerja bagi pekerja dalam suatu organisasi.

2.1.4. Kinerja

Menurut Mangkunegara (2008 : 67) bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.2. Penelitian Terdahulu

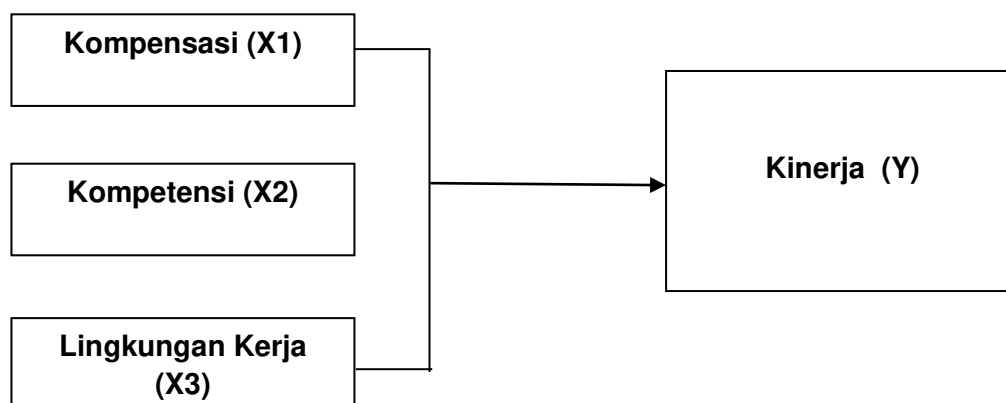
Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Judul / Penulis	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kepuasan kerja dan Kinerja Pegawai di lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali / Anak Agung Ngurah bagus Dermawan, I Gede Adanyana Sudibya, I Wayan Mudiarta Utama/ 2011	Hasil analisis membuktikan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, sementara lingkungan kerja, kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan.	Kompensasi, kompetensi Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai	Kepuasan kerja tidak dijadikan variabel
2.	Pengaruh Motivasi , Kompetensi, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Herlucon Carpet Semarang) /Linawati dan Suhaji/ 2012	Kompetensi dalam Penelitian ini tidak berpengaruh pada kinerja, Lingkungan kerja dalam penelitian ini juga tidak berpengaruh secara signifikan pada kinerja.	Kompetensi. Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan	Kepemimpinan tidak dianalisis dalam penelitian ini
3.	Pengaruh Kompensasi , Lingkungan Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan CV. SARIRANG Maintenance Semarang/ Yuni Giarti /2013	Kompensasi dalam penelitian ini berpengaruh terhadap kinerja, lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, gaya kepemimpinan berpengaruh pada kinerja.	Kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai	Kepemimpinan tidak dianalisis dalam penelitian ini
4.	Analisis Pengaruh Kepemimpinan , Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap	Kepemimpinan dalam penelitian berpengaruh terhadap kinerja,	Lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja	Pengaruh kepemimpinan tidak dianalisis dalam penelitian

	kinerja Pegawai /Ginangjar Sigit Nursasongko, Dra.Rini Nugraheni,MM/2007	Lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai		ini.
--	--	--	--	------

Sumber: data sekunder diolah

2.3. Kerangka Konseptual



Gambar 2.2
Kerangka Konseptual

2.4. Hipotesis

Hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel kompensasi, kompetensi dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sumatera Selatan.
2. Variabel kompensasi, kompetensi dan lingkungan kerja secara dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sumatera Selatan.
3. Variabel kompetensi mempunyai pengaruh dominan terhadap Kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sumatera Selatan.

3. Metode Penelitian

3.1. Rancangan Penelitian

Rancangan Penelitian adalah penelitian sebab akibat atau kausalitas yaitu untuk mengetahui pengaruh kompensasi (X1), kompetensi (X2) dan lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja (Y) di lingkungan Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sumatera Selatan.

3.2. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sumatera Selatan berjumlah 76 orang. Metode penelitiannya dengan metode sampling.

3.3. Variabel Penelitian

Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini ada dua jenis variabel yaitu variabel bebas (kompensasi, kompetensi, lingkungan kerja) dan variabel terikat (kinerja pegawai).

3.4. Teknik Analisis Data

3.4.1. Uji Instrumen

Pengumpulan data berupa penggunaan kuesioner sebagai instrument penelitian harus memenuhi dua kriteria , yaitu *valid* dan *reliable*, untuk itu melakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap kuesioner tersebut. Hasil penelitian yang berupa jawaban atas pemecahan masalah tergantung pada kualitas data yang dianalisis dan instrument yang digunakan untuk mengumpulkan data tersebut . Seluruh variable independent dan dependent akan menggunakan skala *Likert*.

3.4.1.1. Uji Validitas

Validitas yang dimaksud adalah keadaan yang menggambarkan tingkat Instrument yang bersangkutan mampu mengukur apa yang akan diukur (Arikunto, 2007: 167). Alat ukur yang tidak valid adalah yang memberikan hasil ukuran yang menyimpang dari tujuannya, penyimpangan pengukuran ini disebut dengan kesalahan (*error*) atau *varian*.

3.4.1.2. Uji Reliabilitas

Jika alat ukur yang digunakan telah dinyatakan valid, maka langkah berikutnya alat ukur tersebut. Uji Reliabilitas dilakukan dengan uji *Alpha Cronbach*. Rumus *AlphaCronbach* sebagai berikut:

Keterangan:

- α = Koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach*
- K = Jumlah item pertanyaan Alpha Cronbach
- = Jumlah varians skor item
- = Varians skor-skor tes (seluruh item K)

Jika nilai $\alpha > 0,7$ artinya reliabilitas mencukupi (*sufficient reliability*)

3.4.2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang digunakan yaitu :

- 1.1.1) Uji Multikolinearitas
- 1.1.2) Uji Heterokedasitas
- 1.1.3) Uji Normalitas

3.4.3 Analisa Regresi Berganda

Analisa Data yang dilakukan dengan bantuan software program computer SPSS . Tahap analisa dilakukan sebagai berikut :

- 1) Analisa Univariat, dilakukan untuk memperoleh gambaran distribusi frekuensi masing masing variabel yang akan diteliti. Data data disuguhkan dalam tabel

frekuensi maupun diagram diagram frekuensi. Variabel lainnya atau mengetahui seberapa besar sebenarnya pengaruh murni sebuah determinan tertentu, atau bagaimana pengaruh dari beberapa faktor secara bersama sama.

- 2) Analisa Multivarian, dilakukan untuk mengetahui adanya hubungan antar variabel, sambil mengontrol

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

3.4.3.1. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji koefisien regresi secara parsial dari variabel bebas terhadap variabel terikat

3.4.3.2. Uji F

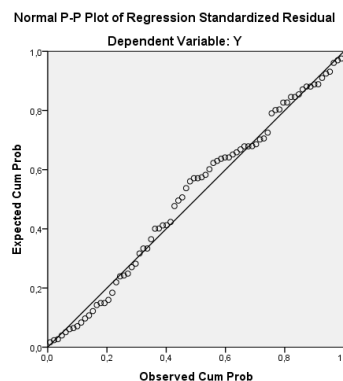
Uji F ini akan dilakukan untuk melihat pengaruh variable-variabel bebas secara serempak.

4. Pembahasan

4.1. Uji Asumsi Klasik

4.1.1 Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan suatu bentuk distribusi frekuensi yang memenuhi ciri-ciri kurva normal yang berbentuk seperti lonceng (*bell shaped*) selisih terhadap rerata (*mean*), bentuknya tergantung pada dua parameter yaitu rerata dan standar deviasi, dengan luas wilayah kurva normal 100%. Hasil uji normalitas dapat dilihat dari gambar 4.1. di bawah ini:



Gambar 4.1.

Normal PP Plot

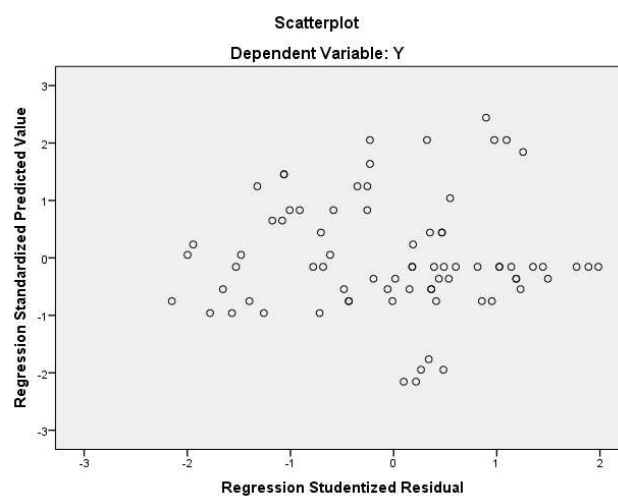
Berdasarkan Gambar 4.1. dapat dijelaskan bahwa terlihat titik-titik menyebar berhimpit disekitar garis diagonal dan cenderung mengikuti arah garis diagonal sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini menunjukkan indikasi atau tergolong normal.

4.1.2. Uji Heterokedastisitas

Pengujian heterokedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual pengamatan kepengamatan yang lain dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut :

1. Jika ada data yang membentuk pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu dan teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka telah terjadi heterokedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Pada Gambar 4.2 dibawah ini menunjukkan bahwa pada grafik scatterplot terlihat titik-titik yang menyebar secara acak dan data menyebar dengan baik diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. hal ini menunjukkan tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi.



Gambar 4.2.
Scatter Plot

4.1.3. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi antar variabel bebas (x). Hal tersebut penting karena salah satu syarat sebuah model regresi yang baik adalah tidak terjadi multikolinieritas. Adapun pedoman untuk menentukan bahwa model regresi bebas multikolinieritas adalah :

1. Mempunyai nilai VIF disekitar angka 1 dan atau nilai $VIF < 5$
2. Mempunyai angka *Tolerance* mendekati 1

Hasil olah data pada bagian *Coefficient^a* menunjukkan bahwa nilai VIF untuk variabel X1 (kompensasi) sebesar 1,837 lalu X2 (kompetensi) sebesar 1,000 dan X3 (lingkungan kerja) adalah 1,451. Nilai *tolerance* untuk masing-masing variabel X1 X2 dan X3 adalah 0,544; 1,000 dan 0,689 mendekati 1. Setelah menganalisis nilai VIF dan *tolerance* yang dihasilkan, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi bebas multikolinieritas.

4.2. Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh data primer yang diuji, yang berasal dari 3 variabel bebas yaitu kompensasi, kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan Badan Penanggulangan Bencana Provinsi Sumatera Selatan. Dalam uji ini akan digunakan alat bantu komputer untuk software statistik dengan program SPSS versi 21.0. Hasil uji secara rinci akan disajikan pada tabel 4.1:

Tabel 4.1.
Hasil regresi linier berganda

	$\square$	t_{hitung}	sig
$\square_0$	1.987	3.179	0.002
X_1	-0,520	-3.301	0.001
X_2	0,930	4.034	0,000
X_3	-0,410	-1.352	0.181
$R = 0.428$	$R^2 = 0.183$	$F_{hitung} = 6.136$	Sig F = 0.001

Sumber: Hasil olahan data primer

Dari hasil rekapitulasi hasil regresi linier berganda di atas adapun persamaan regresi untuk mengestimasi variabel terikat dengan menggunakan seluruh variabel bebas adalah sebagai berikut :

$$Y = 1,987 - 0,520X_1 + 0.930X_2 - 0.410X_3$$

Keterangan :

Y	= Kinerja
X_1	= Kompensasi
X_2	= Kompetensi
X_3	= Lingkungan Kerja
$\square_0$	= Konstanta
$\square$	= Koefisien Regresi
R	= Koefisien korelasi
R^2	= Koefisien determinasi
t_{hitung}	= Hasil uji parsial
F_{hitung}	= Hasil uji Serentak
sig	= Signifikansi

Dari persamaan nilai estimasi fungsi regresi di atas terlihat bahwa nilai konstanta yang diperoleh adalah sebesar 1.987. Hal ini menggambarkan bahwa tanpa dipengaruhi oleh variabel bebas (X) maka kinerja pekerja (Y) adalah sebesar 1.987.

Nilai koefisien regresi mewakili variabel kompensasi yang diperoleh sebesar -0.520 menunjukkan bahwa setiap perubahan pada kompensasi maka kinerja pekerja akan berubah berbanding terbalik, yakni sebesar -0.520 dengan asumsi variabel bebas lainnya yaitu kompetensi dan lingkungan kerja.

Nilai koefisien regresi mewakili variabel kompetensi yang diperoleh sebesar 0.930 menunjukkan bahwa setiap perubahan pada kompetensi maka kinerja pegawai akan

berubah berbanding lurus, yakni sebesar 0.930 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.

Nilai koefisien regresi mewakili variabel lingkungan kerja yang diperoleh sebesar -0.410 menunjukkan bahwa setiap perubahan pada lingkungan kerja maka kinerja pegawai akan berubah berbanding terbalik, yakni sebesar -0.410 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.

Nilai koefisien korelasi (r) yang diperoleh, adalah positif sebesar 0.428 Hal ini dapat diartikan bahwa hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama dapat dikatakan kuat yaitu sebesar 42.8%. Sedangkan suatu korelasi dapat dikatakan sempurna jika nilai yang diperoleh mencapai 1 dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya konstan.

Nilai koefisien determinan (R^2) yang diperoleh, adalah sebesar 0.183, dapat diartikan bahwa variasi perubahan nilai variabel terikat (kinerja) dapat dijelaskan oleh seluruh variabel bebas (kompensasi, kompetensi dan lingkungan kerja) secara bersama-sama (simultan) sebesar 18.3% dan sisanya sebesar 81.7% dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel penelitian seperti sistem mutasi, Analisa jabatan, pembagian tugas, pemberdayaan, Gaya kepemimpinan, supervisi dan dukungan organisasi.

4.2.1. Uji Parsial (Uji t)

Untuk melihat pengaruh parsial dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dijelaskan dengan menggunakan uji t. Kriteria pengujian:

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima
- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak

Besarnya t_{tabel} dengan taraf signifikansi 0.05 dan derajat kebebasan (df)= $n-2$ yaitu $df=76-2=74$, diperoleh t_{tabel} sebesar 1,666. Hasil uji t secara rinci disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.2. Hasil uji parsial (uji t)

	X_1 Kompensasi	X_2 Kompetensi	X_3 Lingkungan Kerja
t_{hitung}	-3.301	4.034	-1.352
P	0,001	0,000	0.181

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan rekapitulasi hasil uji t di atas dapat dijelaskan, bahwa :

Variabel kompensasi (X_1) terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Provinsi Sumatera Selatan menunjukkan nilai $t_{hitung} = -3.301$ lebih besar dari nilai t_{tabel} (1.666) dengan tingkat signifikansi $sig.=0.001$, hal ini berarti bahwa secara parsial variabel kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Provinsi Sumatera Selatan. Ini membuktikan bahwa hipotesis pertama yang berbunyi “Variabel kompensasi secara parsial memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Provinsi Sumatera Selatan.” **terbukti** dan hipotesis **diterima**.

Variabel kompetensi (X_2) terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Provinsi Sumatera Selatan menunjukkan nilai $t_{hitung} = 4.034$ lebih besar dari nilai t_{tabel} (1.666) dengan tingkat signifikansi $sig.=0.000$, hal ini berarti bahwa secara parsial variabel kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja

pegawai Badan Penanggulangan Bencana Provinsi Sumatera Selatan. Ini membuktikan bahwa hipotesis kedua yang berbunyi “Variabel kompetensi secara parsial memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Provinsi Sumatera Selatan” **terbukti** dan hipotesis **diterima**.

Variabel lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Provinsi Sumatera Selatan menunjukkan nilai t hitung = -1.352 lebih kecil dari nilai t tabel (1.665) dengan tingkat signifikansi $\text{sig.}=0.181$, hal ini berarti bahwa secara parsial variabel kompetensi memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Provinsi Sumatera Selatan. Ini membuktikan bahwa hipotesis ketiga yang berbunyi “Variabel lingkungan kerja secara parsial memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Provinsi Sumatera Selatan” **tidak terbukti** dan hipotesis **ditolak**.

Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t hitung variabel kompetensi (4,034) lebih besar dari nilai t hitung variabel kompensasi (-3,301) dan variabel lingkungan kerja (-1,352). Hal ini dapat dijelaskan bahwa variabel kompetensi memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai. Hasil Ini membuktikan hipotesis keempat dari penelitian ini yang berbunyi “Variabel kompetensi (X_2) mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Provinsi Sumatera Selatan” **terbukti** dan hipotesis **diterima**.

4.2.2. Uji Serentak (Uji F)

Uji serentak (uji F) dilakukan untuk melihat pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama. Berdasarkan rekapitulasi hasil uji regresi linier berganda, didapat bahwa nilai F hitung yang diperoleh adalah $8,196 > F$ tabel $=2.731$ dan tingkat kemaknaan secara serentak $\text{sig } F$ adalah 0,001. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama (simultan) variabel bebas penelitian (kompensasi, kompetensi dan lingkungan kerja) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja).

Hasil uji serentak (Uji F) ini juga membuktikan bahwa hipotesis kedua penelitian ini yang berbunyi “Diduga variabel kompensasi, kompetensi dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Provinsi Sumatera Selatan” terbukti **kebenarannya** dan hipotesis **diterima**.

4.3. Pembahasan

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda terlihat bahwa secara bersama-sama variabel bebas kompensasi, kompetensi dan lingkungan kerja berkorelasi positif cukup kuat terhadap variabel terikat kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah, yaitu sebesar 42,8% ($R=0,428$).

Variasi perubahan variabel terikat (kinerja) dapat dijelaskan oleh variabel bebas (kompensasi, kompetensi dan lingkungan kerja) secara bersama-sama (simultan) sebesar 18,3% ($R^2=0,183$) sedangkan sisanya sebesar 81,7% dijelaskan oleh variabel lain seperti budaya organisasi, kepuasan kerja, disiplin kerja. Hal ini dapat diartikan apabila dilakukan perubahan secara bersama-sama maka akan dapat mempengaruhi kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Sumatera Selatan sebesar 18,3%.

Secara serentak dengan menggunakan uji F menunjukkan bahwa nilai F hitung = $6,136 > F$ tabel = 2,731, dan tingkat kemaknaan secara serentak p ($\text{sig } F$) = 0,001 ($p < 0,05$). Hasil ini membuktikan bahwa hipotesis kedua penelitian yakni: “Diduga secara

bersama-sama (simultan) variabel bebas penelitian (kompensasi, kompetensi dan lingkungan kerja) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Sumatera Selatan”, terbukti kebenarannya dan hipotesis diterima. Kenyataan ini dapat dikaitkan dengan pendapat Spencer (1993; 66) yang memberikan pengertian manajemen SDM didasarkan pada kompetensi dapat menciptakan : Pertama, SDM yang terampil dan memiliki sifat-sifat unggul. Kedua, SDM yang potensial dan berkinerja baik. Ketiga, pemberdayaan SDM yang terarah. Keempat, dukungan dalam penilaian kinerja yang objektif. Kelima, lingkungan kerja yang mendukung bagi tercapainya produktivitas kerja. Keenam, motivasi untuk meningkatkan kinerja.

Dari hasil pengolahan data menunjukkan juga bahwa variabel kompetensi memiliki pengaruh yang dominan terhadap kinerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Sumatera Selatan. Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh (Spencer: 1993) kompetensi mempunyai hubungan sebab – akibat (*causally related*) jika dikaitkan dengan kinerja seorang karyawan serta kompetensi, yang terdiri atas: motif (*motive*), sifat (*trait*), konsep diri (*self concept*) dan keterampilan (*skill*), serta pengetahuan (*knowledge*), yang diharapkan dapat memprediksikan perilaku seseorang sehingga pada akhirnya dapat memprediksi kinerja orang tersebut. Kompetensi selalu mengandung maksud dan tujuan tertentu yang merupakan dorongan motif atau sifat (*trait*) yang menyebabkan suatu tindakan seseorang untuk memperoleh suatu hasil.

5. Kesimpulan dan Saran

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara Parsial

- a. Kompensasi secara parsial memiliki pengaruh negatif sebesar -52% ($\beta_1 = -0,520$) dan signifikan sebesar $0,01 < 0,05$ yang artinya signifikan. Maka variabel kompensasi secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja instansi yang bersangkutan.
- b. Kompetensi secara parsial memiliki pengaruh positif sebesar 93,0% ($\beta_2 = 0,930$) dan signifikan sebesar $0,00 < 0,05$, yang artinya signifikan. Maka variabel kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja instansi yang bersangkutan.
- c. Lingkungan Kerja secara parsial memiliki pengaruh negatif sebesar -41,0% ($\beta_3 = -0,410$) dan nilainya sebesar $0,181 > 0,05$, yang artinya tidak signifikan. Maka variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja.

2. Secara Simultan

- a. Kompensasi, kompetensi dan lingkungan kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.
- b. Kompensasi, kompetensi dan lingkungan kerja secara simultan mempunyai pengaruh signifikan (0,001) sebesar 18,3% ($R = 0,183$) terhadap kinerja.

3. Secara Dominan

Kompetensi memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja.

5.2. Saran

- a. Kompetensi dan kompensasi perlu dipertahankan dan ditingkatkan agar di dapat kebijakan yang benar benar memperhatikan kebijakan kebijakan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sumatera Selatan, yang mana sebaiknya dimulai dari tahap pemerataan dan pemberdayaan semua pegawai yang sesuai dengan uraian tugas, porsi, dan kapabilitas yang mereka miliki, pola pemerataan dan pemberdayaan tersebut akan sangat berpengaruh besar terhadap kinerja, motivasi dan semangat mereka kembali untuk bekerja secara aktif kembali di kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Sumatera Selatan.
- b. Ada beberapa indikator yang harus diperhatikan dengan persoalan kompetensi ini sendiri meliputi peningkatan keterampilan dan pengetahuan teknis maupun nonteknis tentang kebencanaan, melalui diikutsertakannya mereka dalam beberapa pelatihan baik sesuai bidang kerjanya masing masing yaitu bidang kesiapsiagaan dan pencegahan, bidang tanggap darurat dan pengungsian, bidang rehabilitasi dan rekonstruksi, bidang kesekretariatan, maupun UPTB klinik trauma *centre* dalam artian keseluruhan bukan hanya orang tertentu saja.
- c. Lingkungan kerja yang ada sudah cukup kondusif dan baik dan tidak menimbulkan persoalan bagi para pegawai yang ada sehingga pada dasarnya agar dapat lebih dipertahankan lagi.
- d. Kompetensi adalah hal yang paling berpengaruh dalam penelitian ini, akan tetapi masih banyak faktor yang berpengaruh antara lain perbandingan jumlah pegawai tidak tetap di Badan Penanggulangan Bencana Daerah terhadap pegawai tetap, analisis jabatan, mutasi, proporsi golongan staff yang ada, kedisiplinan, tingkat absensi, dan lain lain terhadap kinerja pegawai sehingga diharapkan dapat dilanjutkan pada penelitian - penelitian lain.
- e. Diharapkan akan dilakukan penelitian lebih lanjut mnegenai kinerja pegawai, faktor mutasi, umur, uraian tugas, tingkat pendidikan dan sebagainya pada penelitian – penelitian lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S, 2007. **Manajemen Penelitian**. Jakarta: Rineka Cipta.
- Kadarisman, M. 2012. **Manajemen Kompensasi**. Jakarta : PT Raja grafindo Persada.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2008. **Manajemen Sumber Daya Perusahaan**. PT.Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Pramudyo, Anung. 2010. Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Dosen Negeri Dipekerjakan Pada Kopertis Wilayah V Yogyakarta. **Jurnal**. Volume 1, Nomor 1, JBTI: Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan**. PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Spencer, M. Lyle and Spencer, M. Signe, 1993, **Competence at Work : Models for superior Performance**, John Wiley & Sons, Inc, New York.
- Sumarsono, Sonny. 2004. **Metode Riset Sumber Daya Manusia**. Graha ilmu: Yogyakarta.