

Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Labuhanbatu Utara

Efinuriah Hutagaol¹, Sjahril Effendy Pasaribu², Muis Fauzi Rambe³

^{1,2,3} Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Medan

Corresponding Author: ✉ evinuriah@gmail.com

ABSTRACT

Adapun latar belakang penelitian ini adalah penurunan kinerja di lingkungan pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Labuhanbatu Utara, yang manahal tersebut diduga disebabkan faktor kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja. Tujuan penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Labuhanbatu Utara. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian pengaruh. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Labuhanbatu Utara, sebanyak 42 pegawai sedangkan sampel dalam penelitian ini menggunakan *probability sampling* atau sampel jenuh sebanyak 42 Pegawai. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik daftar pertanyaan melalui menyebarkan angket/*quesioner*. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji regresi linier berganda, uji hipotesis (uji t dan uji F), dan koefisien determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan ada pengaruh signifikan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Labuhanbatu Utara. Ada pengaruh signifikan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Labuhanbatu Utara. Ada pengaruh signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Labuhanbatu Utara. Ada pengaruh signifikan Kompetensi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Labuhanbatu Utara.

Kata Kunci

Kompetensi, Motivasi, Lingkungan Kerja, Kinerja

PENDAHULUAN

Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman merupakan satuan kerja di lingkungan kedinasan baik dari tingkat Kabupaten / Kota maupun Provinsi yang mencakup di seluruh wilayah Indonesia yang mencakup tugas melaksanakan urusan pemerintahan di bidang Perumahan. Adapun tugas dan pokok Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman adalah penyediaan rumah umum dan komersil, rumah khusus, rumah susun, rumah swadaya, kawasan permukiman, prasarana, sarana dan utilitas umum. Dalam menjalankan tugas

tentu dibutuhkan SDM yang berkompeten dibidangnya sehingga dapat menciptakan kinerja yang optimal dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab.

Dalam ruang lingkup capaian yang diinginkan di lembaga kedinasan, perlu adanya evaluasi kinerja pegawai sehingga dapat memberikan peyegaran dalam aktifitaskegiatan yang dilakukan dinasa terkait.

Dinas perumahan dan kawasan permukiman Kabupaten Labuhan Batu Utara memegang peranan penting dalam meningkatkan kualitas pegawai melalui kinerja pegawai. Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Moehariono, 2012 hal 95). Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja dari seorang pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yang menentukan baik buruknya kinerja seorang pegawai dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaannya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dalam praktiknya di pegawai dinas perumahan dan kawasan permukiman Kabupaten Labuhanbatu Utara tidak selamanya bahwa kinerja Pegawai dalam kondisi yang diinginkan, baik oleh pegawai itu sendiri ataupun organisasi. Banyak kendala yang mempengaruhi kinerja baik kinerja organisasimaupun kinerja individu (Kasmir, 2016 hal. 189). Kinerja seorang pegawai dapat dipengaruhi oleh banyak faktor baik internal maupun eksternal. Salah satu faktor yang berpengaruh dalam kinerja seorang pegawai adalah kemampuan atau keahliannya dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Berdasarkan hasil riset yang dilakukan peneliti pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Labuhanbatu Utara terdapat kinerja pegawai yang tidak optimal dimana terdapat pegawai terlambat dalam mengumpulkan data penyusunan pedoman dan petunjuk teknis mengenai pembinaan dibidang perencanaan, terlambat dalam melaksanakan survey, mendata dan menginventarisasi dan menginformasikan wilayah pengembangan sehingga dapat menghambat target yang telah ditetapkan.

Adapun faktor penghambat kinerja pegawai diataranya adalah kompetensi, kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan sertadidukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Wibowo, 2007 hal. 86). Namun kenyataannya, masih banyak juga pegawai yang masih belum mampu atau kurang pemahaman tentang tugas/pekerjaannya sehingga penyelesaian pekerjaan masih belum maksimal.

Hal ini diakibatkan oleh kurangnya kemampuan dan keterampilan seorang individu atas pekerjaan atau bidang yang sedang dijalaninya dan tentunya akan berdampak pada efektivitas sebuah instansi.

Permasalahan Kompetensi yang terjadi pada pegawai dinas perumahan dan kawasan permukiman Kabupaten Labuhanbatu Utara, terdapat pegawai yang bekerja tidak sesuai dengan kemampuan/kompetensi dibidang yang mereka miliki, hal ini disebabkan karena minimnya pegawai dalam pelaksanaan tugas pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Labuhanbatu Utara.

Motivasi dapat menjadi pemicu maupun penyemangat bagi pegawai dalam melaksanakan tugas sehingga kinerja yang dihasilkan memuaskan. Motivasi menjadi sumber kualitas dari kinerja Pegawai hal ini disebabkan dengan adanya motivasi setiap Pegawai akan bersemangat dalam melakukan pekerjaannya. Motivasi suatu kekuatan potensial dalam diri manusia yang dapat dikembangkan menjadi sebuah energi agar meningkatkan kinerja dalam mencapai tujuan organisasi. Sejalan dengan (Noor, 2013, hal. 225) motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, sehingga mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Pada Dinas Perumahan dan Permukiman Kabupaten Labuhanbatu Utara terdapat permasalahan pada motivasi pegawai dimana kurangnya motivasi dalam pemberian insentif maupun bonus yang diberikan, dengan sistem bekerja yang mengecek langsung kelokasi perumahan dan permukiman masyarakat sangatlah menjadi tantangan bagi pegawai, maka dengan adanya motivasi baik penghargaan, insentif maupun bonus dapat menjadi pemicu semangat bekerja bagi pegawai. Hal lain yang seharusnya diperhatikan setiap instansi selalu berusaha untuk menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dalam bekerja, meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja, dan pengaturan keamanan tempat kerja. Lingkungan kerja juga merupakan pelayanan para tenaga kerja, sebagai salah satu faktor yang penting untuk membentuk lingkungan kerja didalam perangkat daerah. Dengan pelayanan yang baik oleh instansi maka para Pegawai akan memperoleh kinerja yang baik pula. Bentuk pelayanan para tenaga meliputi pelayanan makanan, pelayanan kesehatan bagi Pegawai dan keluarga, penyediaan ruangan yang nyaman, penyediaan kamar mandi dan kamar kecil, penyediaan kantin, dan kondisi kerja. Lingkungan kerja juga mencakup kondisi kerja, yang merupakan kondisi dalam instansi di mana para Pegawai yang dapat dipersiapkan oleh

manajemen instansi. Kondisi kerja yang tidak memadai akan menyebabkan kinerja pegawai menurun (Nanulaitta, 2018).

Berdasarkan penelitian awal yang dilakukan penulis pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Labuhanbatu Utara terdapat kinerja pegawai yang tidak optimal dimana terdapat pegawai telat dalam mengumpulkan data penyusunan pedoman dan petunjuk teknis mengenai pembinaan dibidang perencanaan, telat dalam melaksanakan survey, mendata dan menginventarisasi dan menginformasikan wilayah pengembangan sehingga dapat menghambat target yang telah ditetapkan. Permasalahan pada Kompetensi dimana Terdapat pegawai yang bekerja tidak sesuai dengan kemampuan/kompetensi yang dibidang yang mereka miliki, hal ini disebabkan karena minimnya pegawai dalam pelaksanaan tugas serta kurangnya pengalaman kerja pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Labuhanbatu Utara.

Permasalahan pada motivasi Pegawai dimana kurangnya motivasi atau kurangnya dukungan semangat moril bagi pegawai dalam menajalankan tugas. Dengan sistem bekerja yang mengecek langsung kelokasi perumahan dan permukiman masyarakat sangatlah menjadi tantangan bagi pegawai, maka dengan adanya motivasi baik penghargaan, dorongan semangat, insentif maupun bonus dapat menjadi pemicu semangat bekerja bagi pegawai.

Kurangnya sarana dan prasana pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Labuhanbatu Utara menjadi penghambat dalam melaksanakan maupun memonitoring lokasi (KASIBA) Kawasan Siap Bangun dan (LISIBA) Lingkungan Siap Bangun.

Capaian yang diharapkan yaitu Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Labuhanbatu Utara, lebih memperhatikan para pegawainya demi bekerja dengan optimal, serta memberikan pelatihan dan pengembangan bagi pegawai demi meningkatkan mutu kompetensi dalam bekerja. Serta sebaiknya pihak yang berwajib memberikan dukungan moril maupun dorongan semangat bagi para pegawai dan meningkatkan sarana dan prasarana yang dibutuhkan pegawai demi menghasilkan kinerja yang optimal. Target yang ingin dicapai yaitu dapat menghasilkan SDM yang berkualitas dalam melayani masyarakat serta menciptakan SDM yang berkompeten dibidangnya. Adapun capaian yang belum dicapai dimana kurangnya sarana dan prasarana yang dibutuhkan serta kurangnya pegawai sehingga kinerja yang dihasilkan kurang optimal.

Uraian yang peneliti paparkan di latar belakang ini, peneliti ingin meneliti lebih lanjut mengenai permasalahan yang terjadi mengenai Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas

Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kabupaten Labuhanbatu Utara, dengan tujuan:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Labuhanbatu Utara.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Labuhanbatu Utara
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Labuhanbatu Utara.
4. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Labuhanbatu Utara.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah pendekatan Asosiatif. Pendekatan asosiatif adalah dugaan terhadap ada tidaknya hubungan secara signifikan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2016). Alasan peneliti memilih penelitian asosiatif sebagai metode penelitian disebabkan dalam penelitian ini mempunyai hubungan antar variabel yang satu dengan variabel yang lain.

Dilakukan pada Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kabupaten Labuhanbatu Utara di jalan Lintas Sumatera, Desa Damuli Kebun, Kecamatan Kualuh Selatan, Kabupaten Labuhanbatu Utara mulai dari bulan Juni 2021 sampai dengan Oktober 2021. Menggunakan teknik sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, berjumlah 42 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala Likert, yang kemudian dilakukan uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, uji t dan uji F menggunakan alat uji statistik SPSS 23.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas

Hasil uji validitas dalam penelitian ini yang menggunakan SPSS 23 dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.
Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

No	Koefisien Korelasi	r tabel	Sig	Status
1	0,498	0,284	0,001	Valid
2	0,473	0,284	0,002	Valid

3	0,646	0,284	0,000	Valid
4	0,463	0,284	0,002	Valid
5	0,401	0,284	0,008	Valid
6	0,294	0,284	0,059	Valid
7	0,498	0,284	0,001	Valid
8	0,473	0,284	0,002	Valid

Sumber : Data Diolah oleh IBM SPSS 23

Dari tabel diatas hasil output SPSS diketahui nilai validitas terdapat kolom nilai korelasi yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil Uji validitas dari 8 (delapan) butir pertanyaan pada variabel Kinerja dinyatakan valid (sah) karena nilai Sig (2-tailed) < 0,05.

Tabel 2.
Uji Validitas Variabel Kompetensi (X1)

No	Koefisien Korelasi	r tabel	Sig	Status
1	0,433	0,284	0,004	Valid
2	0,433	0,284	0,004	Valid
3	0,299	0,284	0,054	Valid
4	0,581	0,284	0,000	Valid
5	0,345	0,284	0,025	Valid
6	0,398	0,284	0,009	Valid

Sumber : Data Diolah oleh IBM SPSS 23

Hasil output SPSS diketahui nilai validitas terdapat kolom nilai korelasi yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil Uji validitas dari 6 (enam) butir pertanyaan pada variabel Kompetensi dinyatakan valid (sah) karena nilai Sig (2-tailed) < 0,05.

Tabel 3.
Uji Validitas Variabel Motivasi (X2)

No	Koefisien Korelasi	r tabel	Sig	Status
1	0,371	0,284	0,015	Valid
2	0,593	0,284	0,000	Valid
3	0,789	0,284	0,000	Valid
4	0,789	0,284	0,000	Valid
5	0,447	0,284	0,003	Valid
6	0,525	0,284	0,009	Valid
7	0,371	0,284	0,015	Valid
8	0,593	0,284	0,000	Valid

9	0,789	0,284	0,000	Valid
10	0,789	0,284	0,000	Valid

Sumber : Data Diolah oleh IBM SPSS 23

Dari tabel diatas hasil output SPSS diketahui nilai validitas terdapat kolom nilai korelasi yang artinya nilai korelari antara skor setiap butir dengan skortotal pada tabulasi jawaban responden. Hasil Uji validitas dari 10 (sepuluh) butir pertanyaan pada variabel Motivasi dinyatakan valid (sah) karena nilai Sig (2-tailed) < 0,05.

Tabel 4.
Uji Validitas Lingkungan Kerja (X3)

No	Koefisien Korelasi	r tabel	Sig	Status
1	0,307	0,284	0,048	Valid
2	0,313	0,284	0,044	Valid
3	0,846	0,284	0,000	Valid
4	0,822	0,284	0,000	Valid
5	0,555	0,284	0,000	Valid
6	0,567	0,284	0,000	Valid
7	0,846	0,284	0,000	Valid
8	0,822	0,284	0,000	Valid
9	0,555	0,284	0,000	Valid
10	0,347	0,284	0,000	Valid

Sumber : Data Diolah oleh IBM SPSS 23

Hasil output SPSS diketahui nilai validitas terdapat kolom nilai korelasi yang artinya nilai korelari antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil Uji validitas dari 10 (sepuluh) butir pertanyaan pada variabel Lingkungan Kerja dinyatakan valid (sah) karena nilai Sig(2-tailed) < 0,05.

Uji Reliabilitas

Selanjutnya butir instrumen yang valid diatas diuji reliabilitasnya untuk melihat apakah instumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya.

Tabel 5.
Hasil Uji Reliabilitas Variabel X1, X2, X3 dan Y

Variabel	Nilai Reliabilitas	Status
Kinerja (Y)	0,718	Reliabel
Kompetensi (X1)	0,620	Reliabel
Motivasi (X2)	0,734	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0,737	Reliabel

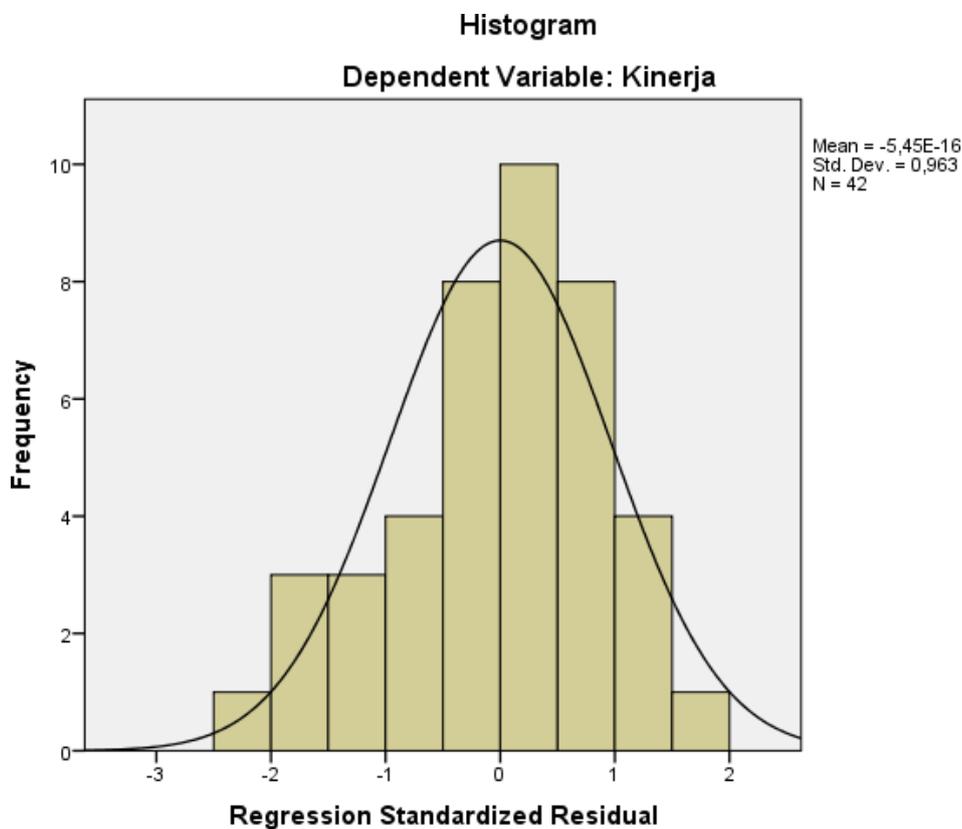
Sumber : Data Diolah oleh IBM SPSS 23

Instrumen dapat dikatakan reliabel jika nilai koefisien *Cronbach Alpha* adalah lebih dari 0,6 atau 60%. Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dari masing-masing variabel yang diteliti dinyatakan reliabel karena memiliki nilai *Cronbach Alpha* dari setiap variabel lebih dari 0,6 atau 60%.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi normalitas.



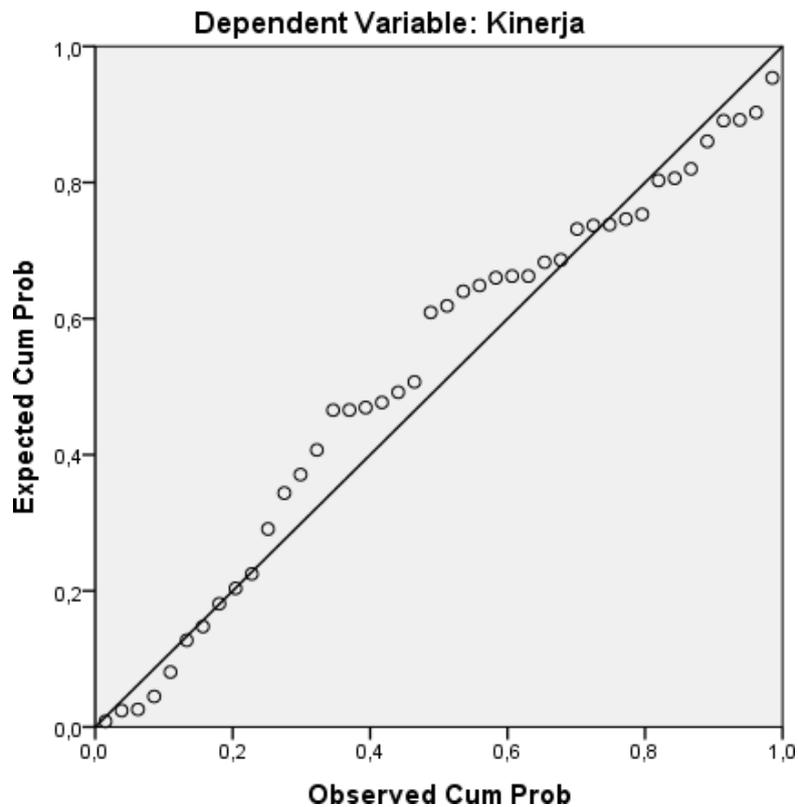
Gambar 1.

Hasil Uji Normalitas Histogram

Sumber : Data Diolah oleh IBM Statistic SPSS 23

Berdasarkan gambar di atas terlihat bahwa grafik histogram menunjukkan adanya gambar pola data yang baik *Regression Standarized Residual* membentuk gambar seperti lonceng dan mengikuti arah garis diagonal sehingga memenuhi asumsi klasik.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 2.

Hasil Uji Normalitas P-P Plot

Sumber : Data Diolah oleh IBM Statistic SPSS 23

Gambar diatas mengidentifikasi bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian cenderung normal.

Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (Variance Inflasi Factor/VIF), yang tidak melebihi 4 atau 5.

Tabel 6.
Hasil Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients				
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	27,910	7,201		3,876	,000		
	Kompetensi	,181	,219	,132	2,827	,003	,966	1,036
	Motivasi	,342	,151	,044	2,278	,000	,975	1,026
	Lingkungan Kerja	,190	,126	,240	1,807	,000	,970	1,031

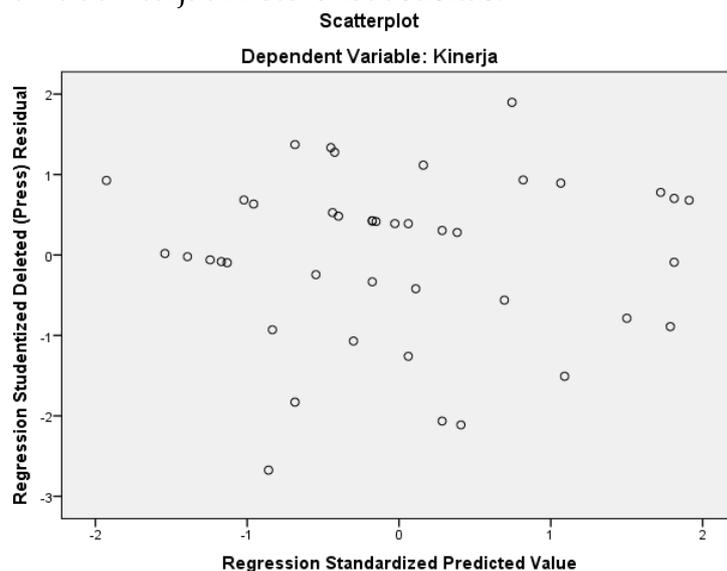
a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Diolah oleh IBM Statistic SPSS 23

Ketiga variabel independen yakni X1, X2 dan X3 memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 4 atau 5), sehingga tidak menjadi multikolinearitas dalam variabel independen penelitian ini.

Uji Heteroskedasitas

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari suatu pengamatan yang lain. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.



Gambar 3.
Hasil Uji Heteroskedasitas

Sumber : Data Diolah oleh IBM Statistic SPSS 23

Gambar diatas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas / teratur, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y dengan demikian “tidak terjadi heterokedastisitas” pada model regresi.

Regresi Linear Berganda

Persamaan regresi berganda dapat dilihat dari nilai koefisien B pada tabel berikut ini :

Tabel 7. Koefisien Regresi

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	27,910	7,201		3,876	,000		
	Kompetensi	,181	,219	,132	2,827	,003	,966	1,036
	Motivasi	,342	,151	,044	2,278	,000	,975	1,026
	Lingkungan Kerja	,190	,126	,240	1,807	,000	,970	1,031

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Diolah oleh IBM Statistic SPSS 23

Dari perhitungan dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Program For Social Schedule*) versi 23.0 didapati persamaan regresi ganda linier untuk dua prediktor (Kepemimpinan Situasional, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja) adalah:

$$Y = 27,910 + 0,181 X_1 + 0,342 X_2 + 0,190 X_3$$

Persamaan diatas memperlihatkan bahwa semua variabel bebas (Kompetensi, Motivasi dan Lingkungan Kerja) memiliki koefisien bi yang positif,berarti seluruh variabel bebas mempunyai hubungan yang searah terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai). Variabel Motivasi (X2) memiliki kontribusi relatif yang paling besar di antara kedua variabel bebas.

Uji Signifikan Secara Parsial (Uji t)

Penguji hubungan variabel-variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y)dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 8.
 Uji Signifikan Secara Parsial (Uji t)

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	27,910	7,201		3,876	,000		
	Kompetensi	,181	,219	,132	2,827	,003	,966	1,036
	Motivasi	,342	,151	,044	2,278	,000	,975	1,026
	Lingkungan Kerja	,190	,126	,240	1,807	,000	,970	1,031

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Diolah oleh IBM Statistic SPSS 23

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian di atas variabel Kompetensi (X1) diperoleh t_{hitung} sebesar 2,827 dengan nilai signifikan 0,003 sedangkan nilai ketentuan untuk 42 sample t_{tabel} sebesar 1,682 dengan nilai signifikan 0,05. Kesimpulannya $t_{hitung} 2,278 > t_{tabel} 1,682$ dengan nilai signifikan $0,003 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa secara parsial Kompetensi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Labuhanbatu Utara.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Motivasi (X2) diperoleh t_{hitung} sebesar 2,278 dengan nilai signifikan 0,000 sedangkan nilai ketentuan untuk 42 sample t_{tabel} sebesar 1,682 dengan nilai signifikan 0,05. Kesimpulannya $t_{hitung} 2,827 > t_{tabel} 1,682$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa secara parsial Motivasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Labuhanbatu Utara.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Lingkungan Kerja (X3) diperoleh t_{hitung} sebesar 1,807 dengan nilai signifikan 0,005 sedangkan nilai ketentuan untuk 42 sample t_{tabel} sebesar 1,682 dengan nilai signifikan 0,05. Kesimpulannya $t_{hitung} 1,807 > t_{tabel} 1,682$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa secara parsial Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Labuhanbatu Utara.

Uji Signifikan Secara Simultan (Uji F)

Ketentuannya, jika nilai Sig pada tabel Anova $< \alpha 0,05$, maka H_0 ditolak, namun bila nilai Sig $> \alpha 0,05$, maka H_0 diterima. Data yang diperlukan untuk menguji hipotesis di atas adalah sebagai berikut :

Tabel 9.
Uji Signifikan Secara Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4,722	3	1,574	11,882	,000 ^b
	Residual	67,778	38	1,784		
	Total	72,500	41			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi, Kompetensi

Sumber : Data Diolah oleh IBM Statistic SPSS 23

Berdasarkan data uji F diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 11,882 dengan nilai signifikan 0,000 pada F_{tabel} untuk 42 sample dengan signifikan 0,05 dengan nilai F_{tabel} sebesar 4,09 , maka diperoleh $F_{hitung} 11,882 > F_{tabel} 4,09$ dengan nilai

signifikan 0,000 dibawah nilai 0,05 yang menunjukkan bahwa variabel Kompetensi (X1), Motivasi (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja (Y) pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Labuhanbatu Utara.

Koefisien Determinasi (*R-Square*)

Selanjutnya dengan melihat *R-Square* akan dapat dilihat bagaimana sebenarnya nilai kontribusi kedua variabel bebas terhadap variabel terikat :

Tabel 10. Koefisien Determinasi (*R-Square*)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted RSquare	Std. Error of theEstimate
1	,655 ^a	,665	,609	1,33553

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Diolah oleh IBM Statistic SPSS 23

Melalui tabel di atas terlihat bahwa nilai R adalah 0,655 dan R-Square adalah 0,665 atau 66,5%. Dari nilai R-Square dapat diketahui bahwa secara bersama Kompetensi, Motivasi dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh sebesar 66,5%, sedangkan sisanya sebesar 33,5% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil uji statistik Kompetensi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Labuhanbatu Utara Dikarenakan hasil thitung (2,827) > ttabel (1,682) dengan nilai signifikan 0,003 < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Dari hasil kuesioner/angket yang disebar kepada pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Labuhanbatu Utara, masih terdapat beberapa pegawai menjawab setuju dan kurang setuju, kuesioner variabel Kompetensi (X1) dikarenakan masih kurangnya kompetensi SDM yang ada sehingga dapat menghambat kinerja dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya, solusinya yaitu Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Labuhanbatu Utara seharusnya memilih SDM yang berkompeten, berkualitas dibidangnya dan memiliki keahlian serta kompetensi yang mumpuni.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Elizar & Tanjung, 2018), (Ainanur & Tirtayasa, 2018) dan (Faustyna, 2014) yang hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh (Handoko, 2013) bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh Kompetensi yang

diberikan. Kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan.

Dengan demikian bahwasanya hasil penelitian ini menunjukkan Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Labuhanbatu Utara sebaiknya memperhatikan kompetensi para pegawai, jika pegawai yang ada tidak berkompentensi maka akan mempengaruhi kinerja pegawai. Disarankan agar dilakukan bimbingan teknis dan pelatihan kepada pegawai yang tidak memiliki kompetensi.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil uji statistik Motivasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Labuhanbatu Utara , Dikarenakan hasil thitung (2,278) > ttabel (1,682) dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Dari hasil kuesioner/angket yang disebar kepada pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Labuhanbatu Utara, masih terdapat beberapa pegawai menjawab setuju dan kurang setuju, kuesioner variabel Motivasi (X2) dikarenakan kurangnya pemberian penghargaan bagi pegawai yang telah loyal sehingga pegawai merasa kurangnya motivasi dari pimpinan, solusi sebaiknya pimpinan memberi motivasi baik moril maupun semangat, agar pegawai dapat mencapai kinerja yang diinginkan organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Prayogi & Nursidin, 2018); (Astuti, & Suhendri, 2019) yang hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

Penelitian (Rosmaini & Tanjung, 2019), (Jufrizen, 2017) mengemukakan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Terdapat hal sama dengan penelitian (Andayani & Tirtayasa, 2019) hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh (Hasibuan, 2017, hal. 92) bahwa kinerja Pegawai dipengaruhi oleh motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang, atau menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu tugas kerja yang diamanatkan padanya sehingga ia dapat mencapai tujuan organisasinya".

Dengan demikian bahwasanya hasil penelitian ini menunjukkan Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Labuhanbatu Utara sebaiknya melakukan motivasi terhadap pegawai, jika pegawai tidak

dimotivasi maka pegawai tidak semangat dalam melakukan tugasnya. Disarankan agar melakukan motivasi dengan cara memberi penghargaan kepada pegawai yang sudah melakukan tugasnya lebih cepat dari waktu yang sudah ditetapkan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil uji statistik Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Labuhanbatu Utara dikarenakan hasil thitung (1,807) > ttabel (1,682) dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Dari hasil kuesioner/angket yang disebar kepada pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Labuhanbatu Utara, masih terdapat beberapa pegawai menjawab setuju dan kurang setuju, kuesioner variabel Lingkungan Kerja (X3) dikarenakan masih kurangnya sarana dan prasarana yang memadai sehingga menghambat kinerja pegawai, solusi bagi Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Labuhanbatu Utara yaitu lebih memperhatikan sarana dan prasarana demi menunjang kinerja pegawai dalam bekerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Nanulaita, 2018); (Astuti & Iverizkinawati, 2018) yang hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh (Rahmawati et al., 2014) mendefinisikan Lingkungan Kerja sebagai “keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar Pegawai yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri”.

Dengan demikian bahwasanya hasil penelitian ini menunjukkan Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Labuhanbatu Utara sebaiknya memperhatikan lingkungan kerja pegawai, jika lingkungan kerja tidak mendukung maka akan berpengaruh pada kinerja pegawai. Disarankan agar Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Labuhanbatu Utara melakukan perawatan dan penyediaan sarana dan prasarana kantor untuk mendukung kinerja pegawai.

Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Pengujian yang dilakukan secara simultan menunjukkan bahwa variabel Kompetensi (X1), Motivasi (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Perumahan dan Kawasan

Permukiman Kabupaten Labuhanbatu Utara Dikarenakan hasil Fhitung (11,882) > Ftabel (4,09) dengan nilai signifikan 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Dengan nilai R Square sebesar 0,665 atau 66,5% yang berarti bahwa hubungan antara Kinerja Pegawai (Y) dengan Kompetensi (X1), Motivasi (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) adalah Sedang, sedangkan sisanya 33,5% variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini.

Dengan demikian bahwasanya hasil penelitian ini menunjukkan Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Labuhanbatu Utara sebaiknya memperhatikan kompetensi yang diberikan kepada pegawai dan memperhatikan motivasi demi memicu semangat kerja dan dorongan kepada pegawai serta menyediakan sarana dan prasarana yang dibutuhkan pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian mengenai Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Labuhanbatu Utara. Responden pada penelitian ini berjumlah 42 pegawai, kemudian telah dianalisa, maka kesimpulannya terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Labuhanbatu Utara. Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Labuhanbatu Utara. Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Labuhanbatu Utara. Terdapat pengaruh kompetensi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Labuhanbatu Utara.

DAFTAR PUSTAKA

- Arda, M. (2017). Pengaruh Budaya Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1).
- Adhan, M., Jufrizen, J., Prayogi, M. A., & Siswadi, Y. (2020). Peran Mediasi Komitmen Organisasi pada Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas Swasta di Kota Medan. *Jurnal Samudra Ekonomi dan Bisnis*, 11(1), 1-15.
- Arfan, I. L. (2010). *Akuntansi Keperilakuan* (dua). Jakarta: Salemba Empat.
- Arianty, N. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 14(2).
- Arif, M., Syaifani, P. E., Siswadi, Y., & Jufrizen, J. (2019). Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance. *Proceeding of The 3rd International Conference on Accounting, Business & Economics (UII- ICABE 2019)*.

- Azizolla, A., Ajdari, Z., & Khaled, O. (2013). The Relationship Between job stress and Performance Among The Hospitals Nurses. Health Promotion Research Center, Zahedan University of Medical Sciences, Zahedan, Iran. *World of Sciences Journal*, 2.
- Hasibuan, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M.S.(2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hon, A. H. Y. (2013). The Effects of Group Conflict and Work Stres on Employee Peformances. *Journal Tourism Management*.
- Hutami, H., & Gartiria, G. (2011). *Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi terhadap Komitmen Independensi Auditor Internal Pemerintah Daerah*. Semarang: Universitas Dipenogoro.
- Istiqomah, S. N., & Suhartini. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Iklim Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Siasat Bisnis*, 19(1).
- Jufrizen, J., Farisi, S., Azhar, M. E., & Daulay, R. (2020). Model Empiris Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Medan. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi dan Keuangan)*, 4(2), 145- 165.
- Jufrizen, J., Sari, M., Nasution, M. I., Akrim, A., & Fahmi, M. (2018). Spiritual Leadership And Workplace Spirituality: The Role Of Organizational Commitment. *Proceedings of the 1st International Conference on Economics, Management, Accounting and Business (ICEMAB) 2018*.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018*, 405-424.
- Juliandi, A. (2018). *Structural equatuion model based partial least square (SEM-PLS): Menggunakan SmartPLS*. Batam: Universitas Batam.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis: Konsep Dan Aplikasi*. Medan: UMSU Press.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metode Penelitian Bisinis*. Umsu Press.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori & Praktik)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.