
Pengaruh Kompetensi, Human Relation dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Rokan Hulu Pasir Pengaraian

Rahmad Gunawan¹, Emelia Rahmadany Putri Gami², Anggia Sari Lubis³, M. Dani Habra⁴,
Nur'ain Harahap⁵

Universitas Muslim Nusantara Al Washliyah

E-mail : rahmadgunawan694@gmail.com, emeliarahmadany@umnaw.ac.id, Anggiasarilubis@gmail.com,
mhddanihabra@umnaw.ac.id, nurainharahap@umnaw.ac.id

Article History:

Received: 27 Juni 2024

Revised: 22 Juli 2024

Accepted: 25 Juli 2024

Keywords: *Kompetensi, human relation, iklim kerja dan Kinerja Pegawai.*

Abstract: *Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi, human relation dan iklim kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Rokan Hulu Pasir Pengaraian. Jumlah sampel 51 responden yang dihitung dari jumlah banyaknya pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Rokan Hulu Pasir Pengaraian dengan menggunakan sampel jenuh. Teknik pengumpulan data melalui angket (kuesioner). Analisa data asumsi klasik, regresi linear berganda, Uji F dan koefisien determinasi. Penelitian ini menghasilkan perhitungan bahwa kompetensi, human relation dan iklim kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Rokan Hulu Pasir Pengaraian. Hasil ini dapat dilihat dari uji F_{hitung} sebesar $(13.075 > 2,71)$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Kompetensi, human relation dan iklim kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan oleh R-square yang diperoleh sebesar 0,716 (71,6%). Kesimpulan penelitian ini menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, human relation berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan secara simultan Kompetensi, human relation dan iklim kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Rokan Hulu Pasir Pengaraian.*

PENDAHULUAN

Manajemen merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, mempersiapkan personel, mengarahkan dan memimpin anggota organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Manajemen harus efektif, bertindak benar dan efektif, bertindak benar atau berorientasi pada pencapaian tujuan

(Indartono, 2016). Organisasi/perusahaan/instansi hendaknya lebih menyiapkan diri dalam menghadapi tantangan-tantangan di masa depan salah satunya adalah kinerja pegawai. Manajemen adalah suatu proses bekerja sama dengan dan melalui lainnya untuk mencapai tujuan organisasi dengan efektif dan secara efisien menggunakan sumber daya yang terbatas di lingkungan yang berubah-ubah (Kreitner). Dengan kata lain, prestasi manajer diukur dari efektivitas dan efisiensi pencapaian tujuan organisasi, tidak sekadar mencapai tujuan organisasi. Dinas Lingkungan Hidup adalah lembaga pemerintah daerah yang bertanggung jawab dalam pengelolaan lingkungan hidup di wilayahnya. Dinas ini berada di bawah naungan Pemerintah Daerah dan memiliki tugas dan fungsi dalam mengatur, mengawasi, dan mengendalikan pengelolaan lingkungan hidup. Dinas Lingkungan Hidup bekerja sama dengan berbagai pihak seperti instansi pemerintah terkait, masyarakat, dan sektor swasta untuk mencapai tujuan perlindungan dan pelestarian lingkungan hidup yang berkualitas dan berkelanjutan. Manajemen sumber daya manusia berbasis kompetensi, semua praktik (dan proses) HRM didasarkan pada model kompetensi umum (satu set kompetensi yang dibutuhkan dari karyawan suatu organisasi. Secara khusus, kompetensi dapat berfungsi sebagai dasar untuk hal-hal berikut: perencanaan pekerjaan strategis, rekrutmen dan seleksi, mengembangkan deskripsi pekerjaan dan mengevaluasi pekerjaan, pelatihan dan pengembangan, kinerja penilaian, perencanaan karir dan sistem remunerasi karyawan. Manajemen sumber daya manusia berbasis kompetensi mengasumsikan melihat kinerja yang diharapkan dan persyaratan organisasi dari perspektif seorang karyawan daripada dari perspektif pekerjaan yang dipegang oleh seorang karyawan, dan organisasi yang menerapkan solusi ini mengintegrasikan semua aspek manajemen sumber daya manusia di sekitar kompetensi dan bukan seputar masalah yang berkaitan dengan tugas atau pekerjaan. Semangat kerja karyawan dalam perusahaan dapat diraih jika iklim kerja dari karyawan yang bekerja dalam organisasi mengalami kemajuan atau peningkatan. Untuk mencapai semangat kerja yang diharapkan, maka organisasi sangat perlu untuk mengkaji faktor faktor apa saja yang mempengaruhinya. Perusahaan-perusahaan terus membenahi diri mempersiapkan segala konsekuensi yang mungkin terjadi. Salah satunya dengan menciptakan iklim kerja dan fasilitas kerja yang baik dan yang akhirnya akan mempengaruhi semangat kerja karyawan itu sendiri. Iklim kerja yang kondusif menjadi salah satu pengaruh semangat kerja karyawan secara maksimal. Hal ini disebabkan karena pada dasarnya manusia memiliki karakteristik tingkah laku yang berbeda sesuai dengan kebutuhannya (Reichers dan Schneider, 2010). Lebih lanjut dijelaskan bahwa apabila terdapat perbedaan atau kesenjangan persepsi anggota dengan anggota lainnya mengenai iklim yang dirasakan dan diharapkan, maka akan tercipta kinerja yang menurun dan semangat kerja yang menurun, dan dapat menimbulkan penyalahgunaan hak dan kewajiban yang pada akhirnya mengakibatkan tujuan organisasi tidak dapat dipenuhi secara optimal. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan pada pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Rokan Hulu Pasir Pengaraian masalah yang terjadi tidak terlalu banyak, seperti beberapa pegawai masih kurang dalam kemampuan saat mengerjakan tugas nya dalam ingnasi, beberapa pegawai masih kurang memperlakukan hubungan yang baik dengan pegawai honorer, fasilitas untuk suasana kerja yang nyaman belum baik, dan kinerja nya masih kurang baik dalam mengerjakan tugas tepat waktu.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif dengan Analisis deskriptif dimaksudkan untuk memberikan gambaran profil responden yang terpilih serta gambaran atau deskripsi suatu data. Populasi penelitian ini adalah seluruh Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Rokan Hulu Pasir Pengaraian sebanyak 51 responden yang dilakukan dengan memberikan angket dan wawancara. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan sampel jenuh. Data yang di

gunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui pengisian kuesioner, wawancara, studi dokumentasi. Teknik analisis data yang dipakai yaitu Uji Validitas dan Reliabilitas, Analisis Regresi Sederhana, pengujian hipotesis dan Koefisien Korelasi dan Determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Koefisien Regresi Sederhana

Regresi Linier Sederhana Analisis Regresi Linier Sederhana adalah hubungan secara linier antara satu variabel independen (X) dan variabel dependen (Y). Adapun hasil output dari regresi sebagai berikut:

**Tabel 1. Koefisien Regresi Sederhana
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	25.491	2.916		4.149	.000
Kompetensi	.657	.184	.354	2.753	.000
1 <i>Human Relation</i>	.432	.116	.330	2.891	.001
Iklm Kerja	.382	.121	.342	4.165	.000

1. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Olahan data SPSS 23, 2024

Hasil penghitungan koefisien regresi sederhana diatas memperlihatkan nilai koefisien konstanta adalah sebesar 25.491 koefisien variabel bebas X_1 adalah sebesar 0,657, X_2 sebesar 0.432 dan X_3 sebesar 0.382. Sehingga diperoleh persamaan regresi $Y = 25.491 + 0,657X_1 + 0.432X_2 + 0.382X_3$. Berdasarkan persamaan diatas diketahui nilai konstantanya sebesar 25.491. Secara matematis, nilai konstanta ini menyatakan bahwa pada saat kompetensi, *human relation* dan iklim kerja 0, maka kinerja memiliki nilai 25.491. Selanjutnya nilai positif pada setiap variabel yang terdapat pada koefisien regresi variabel bebas menggambarkan bahwa arah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah searah, dimana setiap kenaikan satu satuan variabel kompetensi akan menyebabkan kenaikan kinerja 0,657, *human relation* akan menyebabkan kenaikan kinerja 0,432 dan iklim kerja akan menyebabkan kenaikan kinerja 0,382.

Hasil Uji Parsial (Uji t)

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	25.491	2.916		4.149	.000
1 Kompetensi	.657	.184	.354	2.753	.000

<i>Human Relation</i>	.432	.116	.330	2.891	.001
Iklim Kerja	.382	.121	.342	4.165	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Olahan data SPSS 23, 2024

Dari hasil pengujian hipotesis tersebut terbukti bahwa “Ada Pengaruh Yang Signifikan Antara kompetensi, *human relation* dan iklim kerja terhadap kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Rokan Hulu Pasir Pengaraian.

Hasil Uji Simultan (Uji F)

Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel kompetensi, *human relation* dan iklim kerja terhadap kinerja. Adapun hasil outputnya sebagai berikut:

Tabel 3. Uji Simultan (Uji F)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	231.898	1	216.949	8.239	.000 ^a
	Residual	517.912	29	20.883		
	Total	351.875	18			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), kompetensi, *human relation* dan iklim kerja

Sumber: Olahan data SPSS 23, 2024

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai Sig. = 0, 00, berarti Sig. < dari kriteria signifikan (0, 05). Dengan demikian model persamaan regresi berdasarkan data penelitian adalah signifikan, atau model persamaan regresi memenuhi kriteria.

Koefisien Determinan (R²)

Tabel 4. Koefisien Determinan
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.716 ^a	.128	.256	15.302

a. Predictors: (Constant), kompetensi, *human relation* dan iklim kerja

Dari hasil perhitungan di atas maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh variabel X terhadap Y sebesar 71,6% dan selebihnya yang 28,4% dipengaruhi oleh faktor lain.

Pembahasan

Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi, *human relation* dan iklim kerja Terhadap kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Rokan Hulu Pasir Pengaraian. Hal ini dibuktikan dengan hasil analisis kolerasi kompetensi, *human relation* dan iklim kerja

Kompetensi, *Human Relation*, dan Iklim Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Rokan Hulu Pasir Pengaraian, dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($13.075 > 2, 71$) dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Dengan koefisien determinan sebesar 71, 6% maka berpengaruh positif, yang berarti jika semakin tinggi kompetensi, *human relation* dan iklim kerja maka semakin tinggi pula Kinerja Pegawai. Sedangkan 28, 4% merupakan faktor yang mempengaruhi variabel Y (Kinerja) dari faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

Dari hasil analisis uji t diketahui bahwa ada pengaruh yang signifikan setiap variabel bebas dan variabel terikat. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan uji t dimana variabel kompetensi diperoleh hasil sebesar 2.753, sedangkan pada tabel ttabel adalah 2,010 pada taraf signifikansi 5% yang berarti bahwa H_0 diterima yaitu ada pengaruh kompetensi terhadap Kinerja Pegawai, variabel *human relation* diperoleh hasil sebesar 2.891, sedangkan pada tabel ttabel adalah 2,010 pada taraf signifikansi 5% yang berarti bahwa H_0 diterima yaitu ada pengaruh *human relation* terhadap Kinerja Pegawai, dan variabel iklim kerja diperoleh hasil sebesar 4.165, sedangkan pada tabel ttabel adalah 2,010 pada taraf signifikansi 5% yang berarti bahwa H_0 diterima yaitu ada pengaruh iklim kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Rokan Hulu Pasir Pengaraian.

Selain itu juga diperoleh persamaan regresi $Y = 25.491 + 0,657X_1 + 0.432X_2 + 0.382X_3$ terbukti bahwa terdapat pengaruh antara kompetensi, *human relation* dan iklim kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Rokan Hulu Pasir Pengaraian.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai kompetensi, *human relation* dan iklim kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Rokan Hulu Pasir Pengaraian maka dapat di ambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Rokan Hulu Pasir Pengaraian, dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,654 > 1,665$) dengan tingkat signifikansi $0.001 < 0, 05$.
2. *Human Relation* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Rokan Hulu Pasir Pengaraian, dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,452 > 1,665$) dengan tingkat signifikansi $0.000 < 0, 05$.
3. Iklim Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Rokan Hulu Pasir Pengaraian, dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,212 > 1,665$) dengan tingkat signifikansi $0.001 < 0, 05$.
4. Kompetensi, *Human Relation*, dan Iklim Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Rokan Hulu Pasir Pengaraian, dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($13.075 > 2, 71$) dengan nilai signifikan $0,000 < 0, 05$.
5. Kompetensi, *Human Relation*, dan Iklim Kerja Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Rokan Hulu Pasir Pengaraian mampu menjelaskan variabel kinerja pegawai sebesar 71,6% dan sisanya 28,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dikaji pada penelitian ini.

DAFTAR REFERENSI

- Adawiyah Sa'diyah El, (2019). Buku ajar human relation. Yogyakarta: Penerbit Deepublish (grup penerbit CV budi utama).
- Astuti, K. D., & Setiorini, A. (2018). Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Hexindo Adiperkasa. Sumber, 1(9.55), 48-97.

- Baskara, M. G. A. (2018). Pengaruh iklim kerja terhadap kinerja karyawan PG Kebon Agung bagian TUK Devisi Pimp & Administrasi (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).
- Budiyanto, E., & Mochklas, M. (2020). Kinerja Karyawan Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan. *Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja (Pendekatan Riset)*.
- Damanik, M. (2020). Artikel Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Remunerasi Terhadap Budaya Kerja Dan Peningkatan Kinerja Pegawai Di Lingkungandirektorat Jenderal Pajak Kpp Pratama Pematang Siantar. *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 2(1), 194-212.
- Fajrur, R. (2022). Pengaruh Motivasi, Budaya Kerja Dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Unit Pembinaan Karakter Taruna Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar (Doctoral dissertation, STIE Nobel Indonesia).
- Fauzi, A., Rustomo, R., & Lelisa, W. (2024). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT Transportasi Indonesia. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(2), 2707-2715.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Guna, I.P.A.A. (2022). Pengaruh iklim organisasi, kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Adika Jaya Dewata Denpasar (Doctoral dissertation, Universitas Mahasaraswati Denpasar).
- Hikmah, H., & Hikmah, A. N. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi kasus Pada Pusat Penelitian Kebijakan Pendidikan dan Kebudayaan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan). *Jebel Jurnal Ekonomi Bisnis Indonesia*, 13(2), 1-9.
- Ira, I. N. A., Hendrian, H., & Husnatarina, F. (2023). Komunikasi, Kompetensi dan Iklim Kerja Terhadap Capaian Kinerja SAKIP Melalui Komitmen Kerja. *Jurnal E-Bis*, 7(2), 814-825.
- Khoirunnisa, F. N., & Thomas, P. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Guru Ekonomi/Akuntansi di SMA Negeri se-Kabupaten Wonosobo. *Economic Education Analysis Journal*, 4(1).
- Nadapdap, K. M. (2017). Analisis Pengaruh Human Relation Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 3(2), 47-60.
- Pramantari, D., Suartina, I. W., & Purwaningrat, P. A. (2023). Pengaruh Human Relation, Komitmen Organisasional dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di UPTD Puskesmas Manggis I Kabupaten Karangasem. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 3(6), 1101-1108.
- Prayoga, H., & Wahyuningsih, R. S. H. (2023). Pengaruh Iklim Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Coffee Shop di Kota Yogyakarta). *Journal of Advances in Accounting, Economics, and Management*, 1(2), 1-11.
- Rahadi, D. R., Nandaika, A., Noviyanti, A., Kusumardani, M. R., & Saputra, Z. (2024). Membangun Budaya Kerja Yang Mendukung Kinerja Tinggi. *OPTIMAL Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 4(2), 01-08.
- Rahman, T. (2021). Pengaruh Iklim Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan pada Pt. zahra Karya Lestari di Kabupaten Balangan. *PubBis: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Administrasi Publik dan Administrasi Bisnis*, 5(2), 147-160.

Tsauri Sofyan. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jember: STAIN Jember Press.

Yuniarti, R., Irwansyah, R., Hasyim, M. A. N., Riswandi, P., Septania, S., Rochmi, A., ... & Negara, I. S. K. (2021). Kinerja Karyawan (Tinjauan Teori dan Praktis).