

**Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kualitas Kinerja Pegawai Kantor  
Kecamatan Batanghari Kabupaten Lampung Timur**

**Muhammad Fadilah Chandra Utama<sup>1</sup>, Deny Edy Widodo<sup>2</sup>**

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Metro Lampung

*e-mail: chandrautama86@gmail.com*

**Abstrak**

Sumber daya manusia merupakan motor penggerak dari berjalannya suatu organisasi tersebut. Baik-buruknya sumber daya manusia akan mempengaruhi kinerja dari suatu organisasi, maka pembinaan sumber daya manusia diarahkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar memiliki sikap dan perilaku yang dapat memberikan pelayanan sesuai tuntutan perkembangan masyarakat. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis faktor-faktor yang Mempengaruhi Kualitas Kinerja pegawai Kecamatan Batanghari Kabupaten Lampung Timur. Desain penelitian adalah penelitian kuantitatif atau penelitian verifikatif. Objek dalam penelitian ini adalah kompetensi, lingkungan kerja, *job description*, dan gaji/insentif dan kualitas kinerja pegawai. Kegiatan penelitian ini dilakukan di Kantor Kecamatan Batanghari. Populasi penelitian adalah pegawai di Kantor Kecamatan Batanghari dengan jumlah sampel yang diambil sebanyak 30 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner. Hasil penelitian menunjukkan secara partial kompetensi, lingkungan kerja, *job description*, dan gaji/insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kinerja pegawai. Secara simultan kompetensi, lingkungan kerja, *job description*, dan gaji/insentif juga berengaruh signifikan terhadap kualitas kinerja pegawai.

**Kata kunci:** Kompetensi, Lingkungan kerja, Job Description, Gaji/Insentif, Kualitas Kinerja Pegawai

**Abstract**

*Human resources are the driving force behind the running of an organization. The merits of human resources will affect the performance of an organization, so the development of human resources is directed at improving the quality of human resources so that they have attitudes and behaviors that can provide services according to the demands of community development. The purpose of this study was to analyze the factors that influence the quality of employee performance in Batanghari District, East Lampung Regency. The research design is quantitative research or verification research. The method used in this research is the explanatory survey method. The objects in this study are competence, work environment, job description, and salary/incentives and the quality of employee performance. This research activity was carried out at the Batanghari District Office. The research population is the employees at the Batanghari District Office with the number of samples taken as many as 30 respondents. Data collection techniques using questionnaires. The results of the study partially show that competence, work environment, job description, and salary/incentives have a positive and significant effect on the quality of employee performance. Simultaneously, competence, work environment, job description, and salary/incentives also have a significant impact on the quality of employee performance.*

**Keywords:** *Competence, Work Environment, Job Description, Salary/Incentives, Employee Performance Quality Kinerja*

## **I. PENDAHULUAN**

Kualitas sumber daya manusia menjadi hal yang paling sering menjadi permasalahan dalam sebuah organisasi baik itu organisasi laba maupun nirlaba. Hal tersebut mengingat bahwa sumber daya manusia merupakan motor penggerak dari berjalannya suatu organisasi tersebut. Baik-buruknya sumber daya manusia akan mempengaruhi kinerja dari suatu organisasi, tujuan organisasi akan dapat mudah dicapai jika memiliki sumber daya manusia yang berkualitas.

Dalam penelitian ini organisasi publik dalam hal ini kantor kecamatan, sumber daya manusianya terdiri atas pegawai kantor beserta dengan keseluruhan aparat mulai dari camat sampai dengan pejabat kelurahan dan desanya. Kedudukan dan peranan pegawai di kantor kecamatan sebagai unsur aparatur negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat serta keseluruhan perangkatnya harus dapat menyelenggarakan pelayanan secara baik kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik, maka pembinaan sumber daya manusia diarahkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar memiliki sikap dan perilaku yang dapat memberikan pelayanan sesuai tuntutan perkembangan masyarakat. Untuk itu sangat dibutuhkan sumber daya manusia dengan kualitas kinerja yang baik dalam melaksanakan tugasnya.

Salah satu hal yang harus diperhatikan dalam pelaksanaan pekerjaan yaitu tercapainya kinerja yang baik, sesuai dengan standar kinerja yang ditetapkan dan yang diinginkan organisasi, dan sesuai dengan visi dan misi organisasi. Namun, agar semua pegawai dapat mewujudkan kinerja yang diinginkan diperlukan kualitas sumber daya manusia yang baik pula, banyak faktor yang mungkin mempengaruhi kualitas dari sumber daya manusia, seperti pengetahuan, pendidikan, kompetensi individu, yang ditunjang dengan lingkungan kerja, *job description* yang baik, gaji maupun insentif yang dapat meningkatkan motivasi dalam bekerja dan lain sebagainya. Upaya dalam meningkatkan kinerja personil salah satunya yaitu dengan memberikan tunjangan kinerja berdasarkan prestasi kerja, tempat bertugas, kondisi kerja dan kelangkaan profesi. (Suwanto: 2021)

Ada banyak indikator yang dapat digunakan untuk menilai kualitas dari kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas, salah satunya adalah dengan membandingkan realisasi ketercapaian pekerjaan dengan target yang sudah disusun serta tingkat kepuasan masyarakat selama memperoleh pelayanan dari pemberi layanan dalam hal ini adalah perangkat kecamatan. Salah satu dari sekian banyak bentuk perhatian terhadap pelayanan pegawai terhadap masyarakat adalah melalui pelayanan terhadap pengurusan administrasi kependudukan.

Berdasarkan hasil pengamatan terhadap masyarakat di Kecamatan Batanghari terindikasi masih kurang maksimal pelayanan pegawai terhadap masyarakat yang diindikasikan melalui masih banyaknya keluhan dari masyarakat yang menyatakan masih lamanya mengurus administrasi kependudukan seperti pembuatan KTP dan pengurusan surat-surat administrasi lainnya. Permasalahan lainnya terlihat yaitu sebagian pegawai yang ada tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya, sehingga terdapat antrian yang cukup panjang. Sebagian pegawai kurang mempunyai inisiatif dalam bekerja, diduga faktor yang berkemungkinan paling mempengaruhi adalah kompetensi individu, job description yang kurang jelas sehingga saling mengandalkan dalam bekerja serta lingkungan kerja berupa sarana dan prasarana kantor yang kurang sehingga harus bergantian dalam mengerjakan sesuatu.

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Apabila kompetensinya baik, maka kinerja pun akan

meningkat. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan.

Faktor berikutnya yang diidentifikasi berpengaruh adalah lingkungan kerja para aparat desa dimana baik itu lingkungan fisik maupun non fisik, seperti sarana dan prasarana yang kurang lengkap sehingga harus bergantian selama menggunakannya serta lingkungan kerja antar pegawai yang terlihat kurang bersynergis dan saling tergantung dengan bagian lainnya. Faktor lainnya yaitu job description yang kurang jelas, sehingga para pegawai tidak mengerti dengan jelas tugas dan tanggung jawabnya serta jika diserahkan suatu pekerjaan terlihat saling mengandalkan antar pegawai.

Job description menjadi hal penting dalam melakukan pekerjaan dimana job description memuat apa saja yang harus dilakukan oleh pekerja, bagaimana cara melakukannya, dan dalam kondisi apa pekerjaannya dilakukan. Selain dari keseluruhan faktor tersebut juga faktor lain yang dianggap memiliki pengaruh yaitu besarnya gaji atau insentif yang diterima oleh aparat desa yang dirasa masih kurang mencukupi kebutuhan dari para pegawai, dimana informasi ini didapatkan dari hasil wawancara awal dengan beberapa pegawai terutama pada pegawai honor yang mengeluhkan lambatnya pembayaran honor seratus masih kecilnya besaran honor dan insentif yang mereka terima untuk setiap bulannya.

Beberapa faktor yang dikemukakan mulai dari kompetensi, lingkungan kerja, Job description dan gaji atau insentif secara teoritik memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja dari pegawai, dimana keseluruhan faktor tersebut dapat meningkatkan motivasi pegawai dalam melakukan pekerjaannya.

## **II. METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian adalah deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi yang di ambil yaitu Pegawai Kantor Kecamatan Batanghari Kabupaten Lampung Timur dengan jumlah sampel 30 responden. instrumen penelitian menggunakan kuisioner. Hasil penelitian diuraikan sebagai berikut:

### **A. Pengujian Persyaratan Instrumen**

Uji validitas menggunakan *Pearson Product Moment*. Uji reliabilitas menggunakan uji *Cronbach Alpha*.

### **B. Pengujian Persyaratan Analisis**

1. Uji Normalitas
2. Uji Linieritas
3. Uji Homogenitas

### **C. Pengujian Model Analisis**

1. Uji Regresi Linear Berganda

Model regresi yang digunakan adalah (Multiple regression model)

2. Uji t

Uji signifikan dilakukan dengan uji-t pada tingkat keyakinan 95% dan tingkat kesalahan dalam analisis ( $\alpha$ ) 5% dengan ketentuan degree of freedom ( $d.f$ ) =  $n - 1 - k$ .

3. Uji F

Uji ini dilakukan dengan uji f pada tingkat keyakinan 95% dan tingkat kesalahan dalam analisis ( $\alpha$ ) 5% dengan ketentuan degree of freedom ( $df_1$ ) =  $k - 1$  : degree of freedom ( $df_2$ ) =  $n - k$ .

### III. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Uji Normalitas

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

|                  | Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup> |    |       | Shapiro-Wilk |    |      |
|------------------|---------------------------------|----|-------|--------------|----|------|
|                  | Statistic                       | df | Sig.  | Statistic    | df | Sig. |
| Kompetensi       | ,113                            | 30 | ,200* | ,960         | 30 | ,311 |
| Lingkungan kerja | ,111                            | 30 | ,200* | ,966         | 30 | ,442 |
| Job Description  | ,147                            | 30 | ,099  | ,962         | 30 | ,353 |
| Gaji/Insentif    | ,085                            | 30 | ,200* | ,967         | 30 | ,453 |
| Kualitas SDM     | ,148                            | 30 | ,092  | ,927         | 30 | ,042 |

\*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

1. Pengujian normalitas kompetensi  
Diperoleh nilai Sig sebesar 0,200 > 0,05. Hal ini berarti data kompetensi berasal dari populasi yang berdistribusi normal.
2. Pengujian normalitas lingkungan kerja  
Diperoleh nilai Sig sebesar 0,200 lebih besar dibandingkan dengan nilai  $\alpha$ : 0,05. Hal ini berarti data lingkungan kerja berasal dari populasi yang berdistribusi normal.
3. Pengujian normalitas *job description*  
Diperoleh nilai Sig sebesar 0,147 lebih besar dibandingkan dengan nilai  $\alpha$ : 0,05. Hal ini berarti data *job description* berasal dari populasi yang berdistribusi normal.
4. Pengujian normalitas gaji/insentif.  
Diperoleh nilai Sig sebesar 0,411 lebih besar dibandingkan dengan nilai  $\alpha$ : 0,05. Hal ini berarti data gaji/insentif berasal dari populasi yang berdistribusi normal.
5. Pengujian normalitas Kualitas Kinerja Pegawai  
Diperoleh nilai Sig sebesar 0,411 lebih besar dibandingkan dengan nilai  $\alpha$ : 0,05. Hal ini berarti data Kualitas Kinerja Pegawai berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

#### B. Uji Linieritas

##### 1. Uji Linieritas Y atas X<sub>1</sub>

Uji linieritas dan keberartian regresi Y atas X<sub>1</sub> hasil sebagai berikut:

Tabel 2. Tabel ANOVA Regresi Y atas X<sub>1</sub>

| ANOVA Table               |                |                          | Sum of Squares | df | Mean Square | F       | Sig. |
|---------------------------|----------------|--------------------------|----------------|----|-------------|---------|------|
| Kualitas SDM * Kompetensi | Between Groups | (Combined)               | 1545,167       | 21 | 73,579      | 6,469   | ,005 |
|                           |                | Linearity                | 1295,746       | 1  | 1295,746    | 113,912 | ,000 |
|                           |                | Deviation from Linearity | 249,421        | 20 | 12,471      | 1,096   | ,474 |
|                           | Within Groups  |                          | 91,000         | 8  | 11,375      |         |      |
|                           | Total          |                          | 1636,167       | 29 |             |         |      |

Sumber: Diolah peneliti, 2021

Dari tabel diketahui nilai  $F_{hitung}$ : 1,096 < dari  $F_{tabel}$ : 3,150. Pada taraf  $\alpha$ : 0,05 dengan Dk pembilang  $(k-2) = 20$  dan penyebut  $(n-k)$ : 8. dengan demikian regresi Y atas X<sub>1</sub> membentuk regresi linier. Sedangkan nilai signifikansi = 0,474 lebih besar dari 0,05, yang artinya terdapat hubungan linear secara signifikan antara variable kompetensi (X<sub>1</sub>) dengan variable Kualitas kinerja pegawai (Y).

## 2. Uji Linieritas Y atas X<sub>2</sub>

Tabel 3. Tabel ANOVA regeresi Y atas X<sub>2</sub>

|                                 |                |                          | Sum of Squares | df | Mean Square | F       | Sig. |
|---------------------------------|----------------|--------------------------|----------------|----|-------------|---------|------|
| Kualitas SDM * Lingkungan kerja | Between Groups | (Combined)               | 1577,167       | 23 | 68,572      | 6,973   | ,011 |
|                                 |                | Linearity                | 1291,864       | 1  | 1291,864    | 131,376 | ,000 |
|                                 |                | Deviation from Linearity | 285,302        | 22 | 12,968      | 1,319   | ,390 |
|                                 | Within Groups  |                          | 59,000         | 6  | 9,833       |         |      |
|                                 | Total          |                          | 1636,167       | 29 |             |         |      |

Sumber: Diolah peneliti, 2021

Dari tabel dapat diketahui nilai  $F_{hitung}$ : 1,319 lebih kecil dari  $F_{tabel}$ : 3,856. pada taraf  $\alpha$ : 0,05 dengan Dk pembilang  $(k-2) = 22$  dan penyebut  $(n-k)$ : 6. dengan demikian regresi Y atas X<sub>2</sub> membentuk regresi linier. Sedangkan nilai signifikansi = 0,390 lebih besar dari 0,05, yang artinya terdapat hubungan linear secara signifikan antara lingkungan kerja (X<sub>2</sub>) dengan Kualitas kinerja pegawai (Y).

## 3. Uji Linieritas Y atas X<sub>3</sub>

Tabel 4. Tabel ANOVA regeresi Y atas X<sub>3</sub>

|                                |                |                          | Sum of Squares | df | Mean Square | F       | Sig. |
|--------------------------------|----------------|--------------------------|----------------|----|-------------|---------|------|
| Kualitas SDM * Job Description | Between Groups | (Combined)               | 1587,000       | 21 | 75,571      | 12,296  | ,001 |
|                                |                | Linearity                | 1292,856       | 1  | 1292,856    | 210,363 | ,000 |
|                                |                | Deviation from Linearity | 294,144        | 20 | 14,707      | 2,393   | ,103 |
|                                | Within Groups  |                          | 49,167         | 8  | 6,146       |         |      |
|                                | Total          |                          | 1636,167       | 29 |             |         |      |

Sumber: Diolah peneliti, 2021

Dari tabel dapat diketahui nilai  $F_{hitung}$ : 2,393 lebih kecil dari  $F_{tabel}$ : 3,150. Pada taraf  $\alpha$ : 0,05 dengan Dk pembilang  $(k-2) = 20$  dan penyebut  $(n-k)$  : 8. dengan demikian regresi Y atas X<sub>3</sub> membentuk regresi linier. Sedangkan nilai signifikansi = 0,103 lebih besar dari 0,05, yang artinya terdapat hubungan signifikan secara linier antara *job description* (X<sub>3</sub>) dengan kualitas kinerja pegawai (Y).

## 4. Uji Linieritas Y atas X<sub>4</sub>

Tabel 5. Tabel ANOVA regeresi Y atas X<sub>4</sub>

|                              |                |                          | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig. |
|------------------------------|----------------|--------------------------|----------------|----|-------------|--------|------|
| Kualitas SDM * Gaji/Insentif | Between Groups | (Combined)               | 1557,167       | 24 | 64,882      | 4,106  | ,061 |
|                              |                | Linearity                | 1261,090       | 1  | 1261,090    | 79,816 | ,000 |
|                              |                | Deviation from Linearity | 296,077        | 23 | 12,873      | ,815   | ,672 |
|                              | Within Groups  |                          | 79,000         | 5  | 15,800      |        |      |
|                              | Total          |                          | 1636,167       | 29 |             |        |      |

Sumber: Diolah peneliti, 2021

Dari tabel dapat diketahui nilai  $F_{hitung}$ : 0,815 lebih kecil dari  $F_{tabel}$ : 4,534. Pada taraf  $\alpha$ : 0,05 dengan Dk pembilang  $(k-2) = 23$  dan penyebut  $(n-k) : 5$ . dengan demikian regresi Y atas  $X_3$  membentuk regresi linier. Sedangkan nilai signifikansi = 0,672 lebih besar dari 0,05, yang artinya terdapat hubungan signifikan secara linier antara gaji/insentif ( $X_4$ ) dengan kualitas kinerja pegawai (Y).

**C. Uji Homogenitas**

Tabel 6. Hasil uji Homogenitas

| No | Varian       | Sig   | $\alpha$ | Kesimpulan |
|----|--------------|-------|----------|------------|
| 1  | Y atas $X_1$ | 0,058 | 0,05     | Homogen    |
| 2  | Y atas $X_2$ | 0,105 | 0,05     | Homogen    |
| 3  | Y atas $X_3$ | 0,403 | 0,05     | Homogen    |
| 4  | Y atas $X_4$ | 0,305 | 0,05     | Homogen    |

Sumber: Diolah peneliti, 2021

- 1) Uji homogenitas varian Y atas  $X_1$   
Berdasarkan hasil perhitungan untuk pengujian homogenitas varian Y atas  $X_1$  diperoleh nilai sig. = 0,058 > 0,05, artinya data variabel kualitas kinerja pegawai (Y) berdasarkan variabel kompetensi ( $X_1$ ) mempunyai varian yang homogen.
- 2) Uji homogenitas varian Y atas  $X_2$   
Berdasarkan hasil perhitungan untuk pengujian homogenitas varian Y atas  $X_2$  diperoleh nilai sig. = 0,105 > 0,05, artinya data variabel kualitas kinerja pegawai (Y) berdasarkan variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) mempunyai varian yang homogen.
- 3) Uji homogenitas varian Y atas  $X_3$   
Berdasarkan hasil perhitungan untuk pengujian homogenitas varian Y atas  $X_3$  diperoleh nilai sig. = 0,403 > 0,05, artinya data variabel kualitas kinerja pegawai (Y) berdasarkan variabel *job description* ( $X_3$ ) mempunyai varian yang homogen.
- 4) Uji homogenitas varian Y atas  $X_4$   
Berdasarkan hasil perhitungan untuk pengujian homogenitas varian Y atas  $X_4$  diperoleh nilai sig. = 0,305 > 0,05, artinya data variabel kualitas kinerja pegawai (Y) berdasarkan variabel *job description* ( $X_4$ ) mempunyai varian yang homogen.

**D. Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Tabel 7. Uji Regresi Linier Berganda

|       |                  | Coefficients <sup>a</sup>   |            |                           |       |      |
|-------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |                  | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |       |      |
| Model |                  | B                           | Std. Error | Beta                      | t     | Sig. |
| 1     | (Constant)       | -1,485                      | 6,186      |                           | ,078  | ,938 |
|       | Kompetensi       | ,570                        | ,207       | ,477                      | 2,750 | ,011 |
|       | Lingkungan kerja | ,240                        | ,251       | ,029                      | 2,127 | ,017 |
|       | Job Description  | ,275                        | ,230       | ,155                      | 2,464 | ,015 |
|       | Gaji/Insentif    | ,355                        | ,133       | ,397                      | 2,676 | ,013 |

a. Dependent Variable: Kualitas SDM

Sumber: Diolah peneliti, 2021

Dengan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -1,485 + 0.570 X_1 + 0.240 X_2 + 0.275 X_3 + 0.355 X_4$$

Dari persamaan tersebut dapat dijabarkan:

- 1) Nilai konstanta (a) yang bernilai -1,485 yang menunjukkan bahwa jika tidak dipengaruhi oleh variabel bebas  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$ , maka besar nilai Y sebesar -1,485.
- 2) Koefisien regresi kompetensi ( $X_1$ ) adalah 0,570 yang menunjukkan jika kompetensi ( $X_1$ ) terdapat kenaikan 1%, maka kualitas kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 57% dengan asumsi variabel lain tetap, koefisien yang bernilai positif menunjukkan kompetensi berpengaruh positif terhadap kualitas kinerja pegawai.
- 3) Koefisien regresi lingkungan kerja ( $X_2$ ) adalah 0,240 yang menunjukkan jika lingkungan kerja terdapat kenaikan 1%, maka kualitas kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 24%, koefisien bernilai positif menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kualitas kinerja pegawai.
- 4) Koefisien regresi *job description* ( $X_3$ ) adalah 0,275 yang menunjukkan jika *job description* terdapat kenaikan 1%, maka kualitas kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 27,5%, koefisien bernilai positif menunjukkan *job description* berpengaruh positif terhadap kualitas kinerja pegawai.
- 5) Koefisien regresi gaji/insentif ( $X_4$ ) adalah 0,355 yang menunjukkan jika lingkungan kerja terdapat kenaikan 1%, maka kualitas kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 35,5%, koefisien bernilai positif menunjukkan gaji/insentif berpengaruh positif terhadap kualitas kinerja pegawai.

## 1. Uji t

- a. Kompetensi ( $X_1$ ) terhadap kualitas kinerja pegawai (Y)  
Berdasarkan hasil nilai  $t_{hitung} (2,750) > t_{tabel} (1,708)$ , dan nilai Sig.  $0,011 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kualitas kinerja pegawai.
- b. Lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap Kualitas kinerja pegawai (Y)  
Berdasarkan hasil nilai  $t_{hitung} 2,127 > t_{tabel} (1,708)$ , dan nilai Sig.  $0,017 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kualitas kinerja pegawai.
- c. *Job description* ( $X_3$ ) terhadap Kualitas kinerja pegawai (Y)  
Berdasarkan hasil nilai  $t_{hitung} 2,464 > t_{tabel} (1,708)$ , dan nilai Sig.  $0,015 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa *job description* berpengaruh signifikan terhadap kualitas kinerja pegawai.
- d. Gaji/Insentif ( $X_4$ ) terhadap Kualitas kinerja pegawai (Y)  
Berdasarkan hasil nilai  $t_{hitung} 2,676 > t_{tabel} (1,708)$ , dan nilai Sig.  $0,013 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa gaji/insentif berpengaruh signifikan terhadap kualitas kinerja pegawai.

## 2. Uji F

Pengujian hipotesis berdasarkan hasil perhitungan  $F_{hitung}$  dengan menggunakan SPSS dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 8. Tabel Anova Uji F  
ANOVA<sup>a</sup>

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1     | Regression | 1447,856       | 4  | 361,964     | 48,054 | ,000 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 188,311        | 25 | 7,532       |        |                   |
|       | Total      | 1636,167       | 29 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: Kualitas SDM

b. Predictors: (Constant), Gaji/Insentif, Kompetensi, Job Description, Lingkungan kerja

Sumber: Diolah peneliti, 2021

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan: Nilai  $F_{hitung} 48,054 > F_{tabel} (2,759)$  dan nilai  $Sig 0,000 \leq 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa Kompetensi ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ) dan *job description* ( $X_3$ ) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kualitas kinerja pegawai ( $Y$ ), atau  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti kompetensi ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ), *job description* ( $X_3$ ) dan gaji/insentif ( $X_4$ ) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kualitas kinerja pegawai ( $Y$ ).

### 3. R<sup>2</sup> Determinasi

Tabel 9. Tabel Hasil R<sup>2</sup> Determinasi

| Model Summary |                   |          |                   |                            |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model         | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1             | ,941 <sup>a</sup> | ,885     | ,866              | 2,745                      |

a. Predictors: (Constant), Gaji/Insentif, Kompetensi, Job Description, Lingkungan kerja

Koefisien determinasi (*R square*) 0,885. Hal ini berarti 88,5% variasi dari variabel  $Y$  dijelaskan oleh variasi dari  $k(X_1, X_2, X_3, X_4)$ . Sedangkan sisanya ( $100\% - 88,5\% = 11,5\%$ ) dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel kompetensi, lingkungan kerja, *job description* dan gaji/insentif, yang artinya variabel  $X$  (Kompetensi, lingkungan kerja, *job description* dan gaji/insentif) mempunyai kontribusi sebesar 88% terhadap kualitas kinerja pegawai ( $Y$ ).

## E. Pembahasan

### 1. Pengaruh Kompetensi terhadap Kualitas kinerja pegawai

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan diperoleh hasil bahwa kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kualitas kinerja pegawai. Koefisien yang dihasilkan bertanda positif yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kualitas kinerja pegawai. Hal ini berarti jika kompetensi baik maka kualitas kinerja pegawai juga akan meningkat. Hal ini sesuai dengan hipotesis yang menyatakan kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kinerja pegawai.

Kompetensi berpengaruh terhadap kualitas kinerja pegawai dimana kompetensi merupakan potensi pegawai dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan, efektivitas kerja individu, kepribadian dan pengetahuan, yang meliputi: motif pegawai dalam melaksanakan tugas, karakter pegawai, konsep diri pegawai, pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki pegawai akan menunjang kualitas kinerja pegawai. Dengan kompetensi yang baik maka pegawai dapat mengerjakan pekerjaannya dengan baik atau dengan kata lain mereka memiliki kualitas kinerja yang baik pula. Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Maka dapat dikatakan bahwa kompetensi merupakan faktor yang dapat meningkatkan kualitas kinerja pegawai dalam suatu organisasi dalam mencapai kinerja yang optimal dan tujuan-tujuan yang telah ditetapkan organisasi. Kompetensi terkait dengan kualitas kinerja pegawai dimana baik buruknya kompetensi akan mempengaruhi kualitas seorang pegawai dalam melakukan pekerjaannya.

Temuan ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu oleh Sofyan (2014) dengan judul Pengaruh Insentif, lingkungan kerja dan Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di



Bagian Keuangan SKPD Pemerintahan Provinsi Riau dengan hasil menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

## **2. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kualitas kinerja pegawai**

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan diperoleh hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kualitas kinerja pegawai. Koefisien yang dihasilkan bertanda positif yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kualitas kinerja pegawai. Hal ini berarti jika lingkungan kerja mendukung maka kualitas kinerja pegawai juga akan meningkat. Hal ini sesuai dengan hipotesis yang menyatakan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kinerja pegawai.

Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kualitas kinerja pegawai dimana lingkungan kerja merupakan sarana dan prasarana, metode kerja, serta pengaturan kerjanya yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi pekerjaan meliputi perlengkapan kerja yang menunjang aktivitas pegawai, ruang kerja yang nyaman dan memadai, kondisi kerja yang mendukung suasana kerja, keamanan di kantor dan hubungan antar pegawai yang harmonis. Dengan lingkungan kerja yang kondusif pegawai dapat menunjukkan kemampuannya yang maksimal. Maka dari itu lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja seorang pegawai dalam menyelesaikan semua pekerjaannya atau suatu masalah dalam organisasinya. Berdasarkan hal tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja juga memiliki keterkaitan dengan kualitas kinerja pegawai. Berdasarkan hal tersebut maka dengan lingkungan kerja yang kondusif, akan meningkatkan kualitas kinerja pegawai.

Temuan ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu oleh Melati (2011) dengan judul Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai (Studi Empiris Pada Kementerian Keuangan Kantor Wilayah Jawa Tengah) dengan hasil bahwa lingkungan kerja merupakan variabel yang memiliki pengaruh terhadap kinerja dan kualitas kinerja pegawai.

## **3. Pengaruh *Job description* terhadap Kualitas kinerja pegawai**

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan diperoleh hasil bahwa *job description* berpengaruh signifikan terhadap kualitas kinerja pegawai. Koefisien yang dihasilkan bertanda positif yang menunjukkan bahwa *job description* berpengaruh positif terhadap kualitas kinerja pegawai. Hal ini berarti semakin *job description* konsumen maka hal tersebut akan semakin mempengaruhi kualitas kinerja pegawai mereka. Hal ini sesuai dengan hipotesis yang menyatakan *job description* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kinerja pegawai.

*Job description* berpengaruh terhadap kualitas kinerja pegawai dimana *job description* merupakan pernyataan tertulis yang memuat apa saja yang harus dilakukan oleh pekerja, bagaimana cara melakukannya, dan dalam kondisi apa pekerjaannya dilakukan dengan kriteria sistematis, jelas, ringkas, tepat, taat azas dan akurat, dimana dengan *job description* yang jelas pegawai dapat dengan pasti melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan standar kerja yang baik yang lama kelamaan akan menjadi kebiasaan atau standar pegawai dalam bekerja sehingga kualitas dari pekerjaannya akan semakin meningkat. Maka dapat dikatakan *job description* yang diterapkan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kualitas kinerja pegawai dalam suatu organisasi dalam mencapai kinerja yang optimal dan tujuan-tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Temuan ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu oleh Geraldino (2016) dengan judul Faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas kinerja pegawai Kantor pertanahan di Kabupaten Rote Ndao dengan hasil bahwa *job description* memiliki pengaruh dan berdampak positif dan signifikan terhadap kualitas kinerja pegawai.

#### **4. Pengaruh Gaji/insentif terhadap Kualitas kinerja pegawai**

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan diperoleh hasil bahwa gaji/insentif berpengaruh signifikan terhadap kualitas kinerja pegawai. Koefisien yang dihasilkan bertanda positif menunjukkan bahwa gaji/insentif berpengaruh positif terhadap kualitas kinerja pegawai. Hal ini berarti jika gaji/insentif mengalami peningkatan maka kualitas kinerja pegawai juga akan meningkat. Hal ini sesuai dengan hipotesis yang menyatakan gaji/insentif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kinerja pegawai.

Gaji/insentif berpengaruh terhadap kualitas kinerja pegawai dimana gaji dan insentif merupakan pendapatan (dapat berupa uang, barang, dan sebagainya) dengan tujuan menambah semangat kerja karyawan dengan indikator besaran gaji dan insentif yang diterima akan meningkatkan motivasi pegawai dalam bekerja, kesesuaian besaran gaji dan insentif akan memenuhi kebutuhan hidup dari pegawai dan metode pembayaran yang tepat waktu dan memudahkan pegawai dalam mengelola keuangannya akan sangat membantu pegawai dalam mengatur keuangannya. Dengan gaji dan insentif yang sepadan dengan kebutuhan pegawai dapat membuat pegawai lebih fokus dalam mengerjakan pekerjaannya tanpa harus memikirkan hal lain untuk menambah penghasilannya. Maka dari itu gaji dan insentif juga mempengaruhi kinerja seorang pegawai dalam hal lebih fokus terhadap pekerjaannya. Berdasarkan hal tersebut menunjukkan gaji dan insentif memiliki keterkaitan dengan kualitas kinerja pegawai. Berdasarkan hal tersebut maka dengan gaji dan insentif yang cukup akan meningkatkan kualitas kinerja pegawai.

Temuan ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu oleh Geraldino (2016) dengan judul Faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas kinerja pegawai Kantor pertanahan di Kabupaten Rote Ndao dengan hasil bahwa gaji dan insentif merupakan variabel yang memiliki pengaruh terhadap kualitas kinerja pegawai.

#### **5. Pengaruh Kompetensi, Lingkungan kerja, *Job description* dan Gaji/insentif terhadap Kualitas kinerja pegawai**

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan diperoleh hasil bahwa kompetensi, lingkungan kerja, *job description* dan gaji/insentif berpengaruh signifikan terhadap kualitas kinerja pegawai. Hasil ini menunjukkan bahwa jika kompetensi pegawai baik, lingkungan kerja mendukung, *job description* yang jelas serta gaji/insentif yang mencukupi maka secara bersamaan akan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kualitas kinerja pegawai.

Kompetensi terkait dengan potensi pegawai dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan, efektivitas kerja individu, kepribadian dan pengetahuan, serta yang meliputi: motif, karakter, konsep diri, pengetahuan dan ketrampilan. Lingkungan kerja merupakan sarana dan prasarana, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi pekerjaan meliputi perlengkapan kerja, ruang kerja, kondisi kerja, keamanan dan hubungan antar pegawai. Gaji dan insentif yang sesuai dengan kebutuhan pegawai dapat membuat pegawai lebih fokus dalam mengerjakan pekerjaannya tanpa harus memikirkan hal lain untuk menambah penghasilannya. Dari ketiga hal tersebut menunjukkan kondisi dimana setiap variabel dapat menunjang peningkatan kualitas dari kinerja pegawai, jika ketiga variabel tersebut secara bersama-sama ditingkatkan, maka akan semakin memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kualitas kinerja pegawai.

Temuan ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu oleh Sofyan (2014) dengan judul Pengaruh Insentif, lingkungan kerja dan Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Bagian Keuangan SKPD Pemerintahan Provinsi Riau dengan hasil bahwa kompetensi, lingkungan kerja, *job description* dan gaji/insentif secara simultan berpengaruh terhadap Kualitas kinerja pegawai.

#### **IV. KESIMPULAN DAN SARAN**

##### **A. Kesimpulan**

1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kinerja pegawai Pegawai kantor Kecamatan Batanghari Kabupaten Lampung Timur, semakin baik kompetensi maka akan meningkatkan kualitas kinerja pegawai.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kinerja pegawai Pegawai kantor Kecamatan Batanghari Kabupaten Lampung Timur, semakin baik lingkungan kerja maka akan meningkatkan kualitas kinerja pegawai.
3. *Job description* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kinerja pegawai Pegawai kantor Kecamatan Batanghari Kabupaten Lampung Timur, semakin baik *job description* maka akan meningkatkan kualitas kinerja pegawai.
4. Gaji/insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kinerja pegawai Pegawai kantor Kecamatan Batanghari Kabupaten Lampung Timur, semakin baik gaji/insentif maka akan meningkatkan kualitas kinerja pegawai.
5. Kompetensi, lingkungan kerja, *job description* dan gaji/insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kinerja pegawai Pegawai kantor Kecamatan Batanghari Kabupaten Lampung Timur, semakin baik kompetensi, lingkungan kerja, *job description* dan gaji/insentif secara bersamaan akan semakin meningkatkan kualitas kinerja pegawai.

##### **B. Saran**

Bagi Pegawai Kantor Kecamatan Batanghari Kabupaten Lampung Timur, guna meningkatkan kualitas kinerja pegawainya dengan meningkatkan kompetensi, Lingkungan kerja, menggunakan *job description* yang sesuai dengan karakteristik pegawai serta dengan memberikan insentif yang sesuai dengan tanggungjawab pekerjaannya.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Geraldino, (2016), *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kualitas Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan di Kabupaten Rote Ndao*, Jurnal Masyarakat, Kebudayaan dan Politik Vol. 29, No. 2, tahun 2016, Universitas Nusa Cendana, Kupang.
- Gibson, 2013, *Managemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Hasibuan, Malayu, (2015). *Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Hasibuan, Malayu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Melati, (2011), *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Studi Empiris Pada Kementerian Keuangan Kantor Wilayah Jawa Tengah)*, Skripsi, Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang.
- Mangkunegara, (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Moehariono, 2014, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Edisi Revisi, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

## **Jurnal Manajemen Diversifikasi**

Vol. 2. No. 2 (2022)

Nitisemito, Alex, (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Pustaka setia.

Permadi, E., & Suwanto, S. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Etos Kerja, Iklim Organisasi Dan Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja POLRES Kota Metro. *Jurnal Manajemen DIVERSIFIKASI*, 1(3), 521-536.

Sedarmayati, (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Refika. Aditama.

Sofyan, (2014), *Pengaruh Job description, lingkungan kerja dan Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Bagian Keuangan SKPD Pemerintahan Provinsi Riau,*

Suradi, (2015), *Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai (Studi Empiris Pada Satuan Kerja Berbentuk Badan di Pemkab Sragen)*, *Jurnal Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Surakarta*

Yuliarti dan Anggraini, (2018), *Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset (DPPKA) Kota Bengkulu,* *Jurnal Ekombis Review Fakultas Ekonomi Universitas Dehasen Bengkulu.*