

PENGARUH KOMPETISI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA SEKERTARIAT DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH (DPRD) KABUPATEN PARIGI MOUTONG

FIRZA UMAR *)

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kompetisi dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Sekertariat DPRD Kabupaten Parigi Moutong, pengaruh kompetisi kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Sekertariat DPRD Kabupaten Parigi Moutong, pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Sekertariat DPRD Kabupaten Parigi Moutong, faktor yang berpengaruh dominan terhadap prestasi kerja pegawai pada Sekertariat DPRD Kabupaten Parigi Moutong. Berdasarkan hasil penelitian dan analisis menunjukkan kompetisi dan lingkungan kerja secara serempak berpengaruh nyata terhadap prestasi pegawai pada Sekertariat DPRD Kabupaten Parigi Moutong. Dengan demikian hipotesis pertama dalam penelitian ini terbukti. Kompetisi kerja berpengaruh secara nyata dan dominan terhadap prestasi pegawai pada Sekertariat DPRD Kabupaten Parigi Moutong (hipotesis kedua terbukti). Lingkungan kerja berpengaruh secara tidak nyata terhadap prestasi pegawai pada Sekertariat DPRD Kabupaten Parigi Moutong (Hipotesis ketiga tidak terbukti).

PENDAHULUAN

Dalam upaya mencapai prestasi kerja pegawai pada Dewan Perwakilan Rakyat (DPRD) Kabupaten Parigi Moutong, maka fungsi sekretariat harus dimaksimalkan. Hal ini untuk melayani tata kelola organisasi sehingga memberikan ruang yang baik bagi para anggota dewan untuk menjalankan fungsinya sebagai wakil rakyat.

Tuntutan masyarakat Parigi Moutong makin tinggi baik terkait dalam bidang sosial ekonomi maupun budaya. Kondisi yang makin kompleks terutama menyangkut bidang pelayanan publik. Untuk menciptakan suasana kerja para anggota dewan, maka para pegawai disekretariat perlu memiliki prestasi yang tinggi dalam menjalankan tugas dan fungsinya.

Kuattidaknya kondisi di dalam sebuah organisasi termasuk dalam instansi pemerintah seperti Sekertariat DPRD Kabupaten Parigi Moutong akan sangat berdampak bagi daya saingnya di luar. Apalagi dalam pelayanan publik dalam situasi pemekaran di kabupaten Parigi Moutong sekarang ini sangat diuntut kerja profesional dalam upaya mencapai sistem pelayanan yang prima.

Pemerintah melalui Sekertariat DPRD Kabupaten Parigi Moutong, terus melakukan pembenahan dan mengejar ketertinggalan

dalam pelayanan publik. Tentu saja yang paling bertanggung jawab dalam keputusan pelayanan itu adalah para pegawai yang secara langsung berhadapan dengan masyarakat.

Pemberdayaan pegawai sangat penting untuk terus di dorong untuk mendapatkan kemampuan terbaik mereka dalam memberi layanan sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing. Olehnya itu wajar saja jika di kalangan pegawai akan timbul suatu kompetisi kerja yang mengarah pada pencapaian prestasi kerja yang baik.

Hasil penelitian Ginting (2003) dalam sebuah kajian ilmiah mengenai "hubungan persepsi terhadap program pengembangan karir dengan kompetisi kerja" menunjukkan ada hubungan yang erat antara persepsi pegawai atas program pengembangan karir dengan kompetisi kerja. Penelitian itu menghubungkan antara kebijakan manajemen dalam pemberdayaan pegawai terhadap kompetisi para pegawai.

Hasil penelitian itu khususnya pada variabel kompetisi dapat menjadi masukan akan pentingnya kompetisi kerja di kalangan pegawai termasuk dalam hal ini para pegawai di Sekertariat DPRD Kabupaten Parigi Moutong.

Fenomena menunjukkan bahwa kompetisi kerja para pegawai di lingkungan Sekertariat DPRD Kabupaten Parigi Moutong perlu ditingkatkan mengingat makin tingginya tantangan kedepan. Selain itu perbaikan sistim dan lingkungan kerja juga sangat penting diperhatikan. Sejauh ini lingkungan kerja telah memberi situasi yang kondusif bagi para anggota dewan untuk menjalankan tugasnya sebagai wakil rakyat.

Mencermati betapa pentingnya kompetisi dan lingkungan kerja maka penulis tertarik melakukan penelitian ilmiah dengan judul "Pengaruh Kompetisi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Sekertariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah(DPRD) Kabupaten Parigi Moutong".

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka permasalahan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah kompetisi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Sekertariat DPRD Kabupaten Parigi Moutong?
2. Apakah kompetisi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Sekertariat DPRD Kabupaten Parigi Moutong?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Sekertariat DPRD Kabupaten Parigi Moutong?
4. Faktor apa yang berpengaruh dominan terhadap prestasi kerja pegawai pada Sekertariat DPRD Kabupaten Parigi Moutong?

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui:

1. Pengaruh kompetisi dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Sekertariat DPRD Kabupaten Parigi Moutong
2. Pengaruh kompetisi kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Sekertariat DPRD Kabupaten Parigi Moutong

3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Sekertariat DPRD Kabupaten Parigi Moutong

4. Faktor yang berpengaruh dominan terhadap prestasi kerja pegawai pada Sekertariat DPRD Kabupaten Parigi Moutong

Kegunaan Penelitian

- a. Sebagai upaya menambah wawasan dan kemampuan mengaplikasikan ilmu yang pernah diperoleh.
- b. Sebagai masukan dan pertimbangan bagi manajemen Sekertariat DPRD Kabupaten Parigi Moutong dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai di lingkungannya.

Kerangka Pemikiran

Untuk mencapai kesuksesan dalam penerapan visi dan misi Sekertariat DPRD Kabupaten Parigi Moutong maka perlu adanya keinginan yang kuat dari masing-masing pegawai untuk melaksanakan tugas dan fungsi yang ditetapkan. Keinginan yang kuat itu seingkali lahir dari suatu kompetisi kerja. Kondisi ini karena kompetisi kerja akan menggerakkan pegawai dalam memenuhi tuntutan sehingga terjadang dengan tuntutan yang sama para pegawai berkmpetisi untuik mencapainya. Kompetisi tersebut sangat baik dalam batas-batas yang wajar.

Begitupun lingkungan kerja dapat memberikan kontribusi bagi peningkatan prestasi kerja kerja pegawai. Hal ini karena lingkungan kerja akan membentuk karakter dan perilaku kerja pegawai sehingga benar-benar menyatu dengan lingkungannya sehingga menciptakan rasa memiliki yang tinggi.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah verifikatif yaitu melakukan serangkaian pengujian pengaruh faktor independen (kompetisi kerja) terhadap faktor dependent (prestasi kerja) kemudian melakukan pembuktian hipotesis.

Lokasi Dan Objek Penelitian

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di kabupaten Parigi Moutong tepatnya pada Sekertariat DPRD Kabupaten Parigi Moutong. Pertimbangan penulis memilih objek penelitian yaitu:

- a. Mengingat para pegawai di Sekertariat DPRD memiliki peran yang sangat penting dalam kesuksesan penyelenggaraan program kesehatan di kabupaten Tojo Una-Una.
- b. Para pegawai merupakan asset pemerintah sehingga perlu diketahui perkembangan prestasinya.

Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah menyangkut kompetensi, lingkungan kerja dan prestasi kerja pegawai

Jenis Dan Sumber Data

Jenis Data

- a. Data Kualitatif: Merupakan data-data yang tidak berbentuk angka sehingga hanya dapat dijelaskan secara narasi
- b. Data Kuantitatif: Merupakan data-data berbentuk angka sehingga dapat diukur melalui formulasi matematik.

Sumber Data

- a. Data Primer; Jenis data ini dalam bentuk fisiknya sebagian belum terolah, sehingga untuk dapat digunakan, maka penulis perlu melakukan pengolahan kembali. Data primer ini penulis kumpulkan secara langsung dari objek penelitian.
- b. Data Sekunder; Jenis data ini secara fisik sudah diolah atau tersedia sehingga penulis siap menggunakannya. Data Sekunder penulis kumpulkan secara tidak langsung yaitu dari objek penelitian berupa:
 1. Sejarah singkat
 2. Struktur organisasi
 3. Tugas dan fungsi
 4. Visi dan misi

Metode Pengumpulan Data

- a. Pengamatan Langsung (Observasi); Sesuai metode ini, penulis melakukan pengamatan langsung pada objek penelitian sambil mencatat data-data yang diperlukan.
- b. Interview (Wawancara); Sesuai metode ini penulis melakukan tanya jawab secara langsung kepada pihak responden sehingga diharapkan diperoleh data-data yang relevan.
- c. Kuisioner (Angket); Sesuai metode ini penulis menyebarkan kuisioner kepada responden, untuk memperoleh data-data tanggapan berdasarkan pernyataan yang telah dibuat.

- d. Dokumentasi; Sesuai metode ini, penulis meminta data-data melalui dokumentasi serta arsip penting lainnya untuk melengkapi data-data yang digunakan.

Populasi Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Sekertariat DPRD Kabupaten Parigi Moutong yaitu sebanyak 35 orang. Mengingat jumlah populasi yang terbatas maka penulis menggunakan pendekatan sensus atau penelitian populasi yaitu menetapkan seluruh populasi sebagai sumber data analisis.

Instrumen Penelitian

- a. Skala Pengukuran

Untuk mengukur sikap responden melalui instrumen penelitian, digunakan skala likert. Dimana skala likert ini mempunyai tingkat jawaban dengan skor yang bergerak dari skor 5 sampai dengan skor 1 dengan kategori jawaban sebagai berikut:

1. Sanga
t setuju di beri
skor=5
2. Setuju
diberi skor=4
3. Cuku
p setuju skor=3
4. Kuran
g setuju diberi
skor=2
5. Tidak
Setuju diberi
skor=1

Metode Analisis

- a. Metode Kualitatif

Adalah metode dimana dilakukan interpretasi (menafsirkan) data-data secara deskriptif. Dalam metode ini data-data yang digunakan bukan dalam bentuk angka.

- b. Metode kuantitatif

Adalah metode yang digunakan penulis didalam menginterpretasikan data melalui formulasi, sehingga dihasilkan angka-angka yang mengandung arti. Metode kuantitatif yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah dengan tehnik Regresi linier berganda. Di bawah ini di sajikan persamaan Regresi Linier sederhana menurut Rangkuti (1994; 64):

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 \dots b_k X_k + e$$

Dimana:

Y= Variabel dependen

a= Konstanta

b_1-b_k = Koefesien arah regresi

X_1-X_k = Variabel Independen

e= Variabel gangguan

Hasil transformasi persamaan umum ke dalam konteks penelitian ini menghasilkan bentuk persamaan yaitu:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Dimana:

Y = Prestasi Kerja

a= Konstanta

b_1-b_2 =Koefisien Arah Regresi

X_1 = Kompetisi

X_2 =Lingkungan Kerja

e=Variabel Pengganggu

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Sebagai salah satu analisis parametric tentunya regresi linier berganda memiliki sejumlah asumsi salah satunya yaitu memiliki data berskala interval. Untuk itu dalam penelitian ini data ordinal ditingkatkan menjadi data interval. Regresi berganda bertujuan untuk mengetahui pola hubungan lebih dari satu variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan pengolahan data melalui bantuan program SPSS 19 diperoleh ringkasan hasil perhitungan dalam kasus penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = 1,136 + 0,309X_1 + 0,282X_2 + e$$

Dari persamaan itu dapat ditarik pemahaman, dimana nilai konstanta sebesar 1,136 merupakan variasi dari variabel prestasi kerja jika $x_1, x_2 = 0$. Berikut dijelaskan masing-masing koefisien regresi:

- Kompetisi Kerja 0,309 memberi arti jika kompetisi atau persaingan kerja meningkat maka secara positif meningkatkan prestasi kerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Parigi Moutong sebesar 0,309.
- Lingkungan kerja 0,282 memberi arti jika nilai lingkungan kerja meningkat maka secara positif meningkatkan prestasi kerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Parigi Moutong sebesar 0,282.
- Standar error estimasi (e) sebesar 0,649 merupakan tingkat kesalahan estimasi akibat adanya variasi gangguan faktor lain di luar persamaan regresi. Atau penyimpangan dari garis regresi.

Pembahasan

Kompetisi kerja perlu ada dalam sebuah organisasi termasuk pada Sekretariat DPRD Kabupaten Parigi Moutong. Hal ini akan mendorong setiap pegawai untuk bekerja secara sungguh-sungguh. Kompetisi kerja sama dengan persaingan kerja. Olehnya itu pimpinan perlu mengarahkan kompetisi kerja secara positif agar tidak terjadi benturan kepentingan dalam instansi ini.

Semakin tinggi kompetisi kerja maka makin tinggi pula prestasi kerja yang dicapai pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Parigi Moutong. Hal ini terbukti dengan hasil uji regresi di atas menunjukkan kompetisi kerja secara positif berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Parigi Moutong.

Selain kompetisi, faktor lingkungan kerja juga berpengaruh walaupun tidak signifikan. Lingkungan kerja yang baik akan memberi kenyamanan kepada pegawai. Kondisi tersebut dapat mendorong tercapainya prestasi kerja pegawai. Semakin tinggi nilai dari suatu lingkungan kerja maka makin tinggi pula prestasi kerja pegawai. Hal ini terbukti melalui uji regresi di atas.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari analisis yang dituangkan dalam pembahasan di atas diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- Kompetisi dan lingkungan kerja secara serempak berpengaruh nyata terhadap prestasi pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Parigi Moutong. Dengan demikian hipotesis pertama dalam penelitian ini terbukti.
- Kompetisi kerja berpengaruh secara nyata dan dominan terhadap prestasi pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Parigi Moutong (hipotesis kedua terbukti)
- Lingkungan kerja berpengaruh secara tidak nyata terhadap prestasi pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Parigi Moutong (Hipotesis ketiga tidak terbukti)

Saran-Saran

Hal-hal yang dapat penulis sarankan berdasarkan hasil analisis diuraikan sebagai berikut:

- Kastan, 2009, Analisis Pengaruh Persaingan Dan Konflik Internal Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Pengajaran Kabupaten Parigi Moutong, Skripsi FE-Unisa (tidak diterbitkan)
- M. Nasir, 1994. Metode Penelitian. Liberty, Jakarta
- Malayu S.P. Hsibuan, 1991, manajemen Sumber Daya Manusia, Lembaga penerbit Gunung Agung, Jakarta.
- Malayu S.P. Hsibuan, 2002, manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Lembaga Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Malayu SP. Hasibuan, 1990. Manajemen Sumber Daya Manusia. Rhineka Cipta, Jakarta
- Malayu SP. Hasibuan, 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Rhineka Cipta, Jakarta
- Moh. Agus Tulus, 1993, Manajemen Sumber Daya Manusia, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Rangkuti, Freddy, 2002, Riset pemasaran, Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Rifai, Veithzal, 2004, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Organisasi (Dari Teori Ke Praktik), PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Soegiapranata As'ad, M. 1981, Fakultas psikologi Universitas Katholik. Psikologi Industri. Yogyakarta: Liberty
- Soeprihanto, 1998, Penilaian Kerja dan Pengembangan karyawan, BPFE-Yogyakarta.
- Soeprihanto, 2000, Penilaian Kerja dan Pengembangan karyawan, BPFE-Yogyakarta.
- Sukanto Reksohadiprodjo, 1991. Manajemen Personalialia. LPFE-UI, Jakarta
- Supranto, Johannes, 1993, Teknik Riset Pemasaran Dan Ramalan Penjualan, Penerbit PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Supriyadi, Dedi, 1996, Kreativitas Kebudayaan Dan Perkembangan Iptek, Alfabeta, Bandung.
- Tommy Joesoef dalam Riduwan, 2008, Pengaruh kinerja pegawai terhadap kualitas pelayanan kesehatan di Rumah Sakit Dustira Cimahi, Tesis (tidak dipublikasikan)
- Veithzal Rivai dan Ahmad Fawzi. 2002. Performance Appraisal, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.