

PENGARUH KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI

Nurgunawan abdi¹, Muhsin Wahid²

Email :

¹Nurgunawanaabdi04@gmail.com

²muhsin.wahid@yahoo.com

¹ Program pasca sarjana, Universitas Muslim Indonesia

² Dosen, Universitas Muslim Indonesia

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah 1) untuk menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Kepulauan Selayar, dan 2) untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Kepulauan Selayar. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis Regresi Berganda. Data penelitian diperoleh dari pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Kepulauan Selayar. Pendekatan penelitian adalah pendekatan kausal yang bersifat explanatory. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Kepulauan Selayar, hal ini berarti bahwa dengan adanya kompetensi yang tinggi, maka kinerja pegawai akan semakin baik sehingga akan menghasilkan kualitas kerja seperti yang diharapkan oleh Dinas Kesehatan Kabupaten Kepulauan Selayar, dan 2) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Kepulauan Selayar, hal ini berarti bahwa dengan adanya lingkungan kerja yang ada, telah sangat sesuai dengan apa yang diharapkan oleh pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Kepulauan Selayar, sehingga tugas dan tanggungjawab yang telah diberikan dapat terlaksana dengan baik dan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh pimpinan

Kata kunci: Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Suatu organisasi baik itu organisasi pemerintah maupun swasta dalam menjalankan aktivitasnya akan selalu berhadapan dengan manusia sebagai sumber daya yang dinamis, dan memiliki kemampuan untuk terus berkembang. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu penentu keberhasilan organisasi karena peran sumber daya manusia sebagai aset berharga adalah merencanakan, melaksanakan serta mengendalikan berbagai kegiatan operasional organisasi (Ardana, dkk., 2012). Berkembangnya kemampuan manusia sebagai tenaga kerja akan mempengaruhi stabilitas

dan kontinuitas organisasi, oleh karena itu peranan manusia didalam suatu organisasi sangatlah berarti dan tidak dapat dipisahkan. Berhasil tidaknya suatu tujuan organisasi sangatlah ditentukan oleh peran manusia, dikatakan sangat penting dan menentukan didalam suatu tujuan organisasi karena SDM yang membawa suatu tujuan untuk mencapai suatu tujuan organisasi itu sendiri.

Dengan sumber daya manusia yang handal maka kegiatan pemerintahan dan pembangunan akan berjalan dengan lancar. Untuk membentuk sumber daya manusia yang handal dibutuhkan pendidikan yang berkualitas, bimbingan mental, pelatihan-pelatihan, dan lapangan pekerjaan yang memadai (Putra, 2013). Hal yang terpenting adalah bagaimana menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan kinerja optimal untuk mencapai tujuan bersama dalam suatu organisasi (Astutik, 2016). Demikian halnya dengan Dinas Kesehatan Kabupaten Kepulauan Selayar dalam melaksanakan tugasnya, memiliki tugas yakni melaksanakan urusan pemerintah daerah bidang kesehatan berdasarkan asas ekonomi dan tugas pembantuan; serta melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan bidang tugasnya, yang tidak luput pula dari permasalahan sumberdaya manusianya. Permasalahan yang muncul ketika salah dalam mengelola SDM adalah penurunan kinerja pegawai. Kinerja pegawai memiliki peranan penting bagi organisasi, apabila kinerja yang ditampilkan pegawai rendah maka mengakibatkan organisasi dalam mencapai tujuan menjadi terhambat.

Kinerja adalah pencapaian hasil kerja pegawai berdasarkan kualitas maupun kuantitas sebagai prestasi kerja dalam periode waktu tertentu yang disesuaikan dengan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja masing-masing pegawai tidak akan lepas dari kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai tersebut dan keadaan lingkungan kerja dalam suatu organisasi tempat mereka bekerja. Kompetensi merupakan modal awal dari dalam diri pegawai yang harus dimiliki untuk dapat menduduki suatu jabatan tertentu dan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya, sedangkan keadaan lingkungan kerja hanya mencakup respon pegawai terhadap lingkungan kerja sehingga akan menghasilkan kepuasan tersendiri bagi para pegawai atas hasil kerja mereka.

Kompetensi adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan mereka mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya. Menurut Troter dalam Saifudin (2008) mendefinisikan bahwa seorang yang berkompeten adalah orang yang dengan keterampilannya mengerjakan pekerjaan dengan mudah, cepat, intuitif dan sangat jarang atau tidak pernah membuat kesalahan. Menurut Walsh et al dalam Hutapea dan Thoha (2008) bahwa kompetensi dasar merupakan keterampilan yang luas tentang produksi dan teknologi korporasi yang mendukung organisasi untuk beradaptasi dengan cepat terhadap peluang-peluang yang timbul. Faktor kompetensi menurut Sedarmayanti (2011:89) adalah kompetensi mencakup berbagai faktor teknis dan non teknis, kepribadian dan tingkah laku, soft skills dan hard skills, kemudian dipergunakan sebagai aspek yang dinilai banyak perusahaan untuk merekrut pegawai ke dalam organisasi. Dan untuk melihat faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi teknis yaitu a) tingkat pendidikan, b) pengalaman kerja, dan c) kemampuan menganalisis. Sedangkan kompetensi non teknis mengacu pada kemampuan untuk mengendalikan diri dan memacu diri dalam

bekerja (Hutapea dan Thoha, 2008). Kompetensi non teknis meliputi karakteristik individual seperti motivasi, tingkah laku dan kepribadian seseorang.

Tuntutan terhadap pegawai untuk memiliki kompetensi yang baik sudah lama didengungkan di Dinas Kesehatan Kabupaten Kepulauan Selayar, oleh karena itu pemerintah daerah terus berupaya untuk dapat meningkatkan kompetensi pegawainya. Upaya yang dilakukan adalah dengan memberikan program pelatihan kepada pegawai secara berkala sesuai dengan perubahan-perubahan regulasi yang terus berkembang. Pengetahuan yang luas, keterampilan dalam menyelesaikan tugas dan sikap yang baik dalam memberikan pelayanan harus dimiliki oleh seluruh pegawai karena tujuan utama pemerintah daerah adalah memberikan pelayanan yang terbaik.

Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang pendidikan dan pelatihan jabatan Pegawai Negeri Sipil mendefinisikan kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang PNS, berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya (Sartika, 2015). Pegawai yang memiliki kompetensi yang tinggi akan mampu meningkatkan kinerja. Pegawai bekerja dengan kompetensi yang dimiliki sesuai dengan bidang pekerjaannya akan mampu lebih fokus tentang apa yang harus pegawai kerjakan. Dinas Kesehatan Kabupaten Kepulauan Selayar juga membutuhkan pegawai yang memiliki kompetensi yang unggul yang mampu bersaing dengan organisasi-organisasi lain agar Dinas Kesehatan Kabupaten Kepulauan Selayar memiliki keunggulan yang baik dibandingkan organisasi lainnya.

Lingkungan kerja menunjuk pada hal-hal yang berada di sekeliling dan melingkupi kerja pegawai pada suatu organisasi. Lingkungan kerja tidak hanya terbatas dari bentuk fisik tempat bekerja. Lingkungan kerja bisa dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti sarana dan prasarana yang disediakan oleh perusahaan, rekan kerja, tingkat persaingan, kepemimpinan, komunikasi, sehingga lingkungan kerja yang mendukung akan membuat karyawan tetap bertahan dan dapat menurunkan tingkat stres kerja pada karyawan, sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada organisasi tersebut. Beberapa penelitian yang dilakukan oleh Dhermawan, dkk (2012), Yunanda (2012), dan Linawati dan Suhaji (2012) juga mengemukakan bahwasanya lingkungan kerja yang baik akan mampu memberikan hasil kerja pula bagi organisasi.

Lingkungan kerja yang terdiri atas lingkungan fisik dan non fisik juga merupakan bagian yang tidak kalah penting bagi kelangsungan kerja karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang kemudian akan memunculkan interaksi antara individu dengan lingkungan kerja. Sesuai dengan pernyataan Suprayitno dan Sukir (2007:25) yang menyatakan bahwa penciptaan lingkungan kerja yang menyenangkan dan dapat memenuhi kebutuhan pegawai akan memberikan rasa puas dan mendorong semangat kerja mereka. Sebaliknya lingkungan kerja yang kurang mendapat perhatian akan membawa dampak negatif dan menurunkan semangat kerja, hal ini disebabkan pegawai dalam melaksanakan tugas mengalami gangguan, sehingga kurang semangat dan kurang mencurahkan tenaga dan pikirannya terhadap tugasnya.

Kenyamanan lingkungan kerja dapat memicu motivasi kerja pegawai untuk bekerja lebih baik sehingga pekerjaan akan dicapai secara maksimal. Pegawai akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila di antaranya ditunjang oleh kondisi lingkungan yang sesuai (Sedarmayanti, 2011:86).

Namun dalam pelaksanaannya, kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Kepulauan Selayar masih terdapat permasalahan yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Hal tersebut memberikan gambaran bahwa kinerja pegawai belum optimal. Indikasi tersebut terletak pada kurangnya kompetensi kerja yang dimiliki pegawai. Selain itu kondisi lingkungan kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Kepulauan Selayar masih kurang kondusif, hal ini diketahui dari jumlah pegawai yang tidak sebanding dengan jumlah ruang kerja, serta penataan ruang kerja yang tidak mendukung dan jumlah ruangan kerja yang tidak sebanding dengan kebutuhan kerja.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian ini adalah kuantitatif yang berguna untuk menganalisis bagaimana suatu variable independen mempengaruhi variable dependen dan berguna pada penelitian yang bersifat *explanatory research* dimana variable independennya diperlakukan secara terkendali oleh peneliti untuk melihat dampaknya pada variable dependennya (Sugiyono, 2013:84).

Lokasi penelitian yang dipilih dalam penelitian ini adalah Dinas Kesehatan Kabupaten Kepulauan Selayar, alasannya karena data dan sampel penelitian yang dibutuhkan dapat diperoleh peneliti yang akan menganalisis kompetensi, lingkungan kerja dan kinerja pegawai. Waktu penelitian dilaksanakan selama 3 (tiga) bulan yaitu mulai bulan Agustus sampai bulan Oktober 2018.

Jenis data penelitian ini adalah data primer yaitu data penelitian yang diperoleh atau dikumpulkan langsung dari sumber asli (responden). Sedangkan sumber data primer dalam penelitian ini diperoleh dari jawaban atas kuesioner yang dibagikan kepada pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Kepulauan Selayar selaku responden dalam penelitian ini. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Pengumpulan data dengan melakukan pengamatan langsung atas obyek penelitian yang dimaksud untuk mendapatkan gambaran yang jelas tentang keberadaan obyek penelitian dan kegiatan yang dilakukan. Wawancara Proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab secara lisan sambil bertatap muka dengan responden sehingga dapat diperoleh data dan informasi yang diperlukan mengenai obyek penelitian. Dokumentasi Pengumpulan data yang diperoleh baik melalui pencatatan-pencatatan dari dokumen-dokumen yang terdapat pada lokasi penelitian maupun data-data yang didapat dari buku-buku yang terkait dengan obyek penelitian. Kuesioner merupakan sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden. Kuesioner dalam penelitian ini terdiri dari daftar pertanyaan maupun pernyataan yang dibagikan kepada responden dan dipergunakan untuk mengumpulkan data yang berkaitan dengan variabel kompetensi, lingkungan kerja dan kinerja pegawai. Kuesioner yang digunakan

dalam penelitian ini adalah angket tertutup yaitu kuesioner yang disusun dengan menyediakan pilihan jawaban yang lengkap, sehingga responden hanya memberikan jawaban yang telah disediakan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Kepulauan Selayar yang berjumlah 56 orang Pegawai Negeri Sipil. Sampel Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah metode sensus yaitu mengambil seluruh populasi sasaran untuk dijadikan sampel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Statistik Deskriptif

Hasil analisis statistic deskriptif dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 1. Deskripsi Variabel Kompetensi

Indikator	Frekuensi Distribusi Jawaban Responden					Rata-rata Skor
	1	2	3	4	5	
Pengetahuan	0 (0%)	0 (0%)	5 (8,9%)	7 (12,5%)	44 (78,6%)	4,69
Keterampilan	0 (0%)	0 (0%)	9 (16,1%)	6 (10,7%)	41 (73,2%)	4,57
Sikap	0 (0%)	0 (0%)	14 (25,0%)	7 (12,5%)	35 (62,5%)	4,37
Pengalaman	0 (0%)	0 (0%)	13 (23,2%)	6 (10,7%)	37 (66,1%)	4,42
Total dan Rata-rata dari semua indikator	0 (0%)	0 (0%)	41 (18,30%)	26 (11,61%)	157 (70,09%)	4,51

Sumber : Diolah dari data primer, Tahun 2018

Uji kualitas data

Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Instrumen	Korelasi	r = 0,30	Ket
Kompetensi (X₁)			
1. Pengetahuan			
- Memahami konsep kerja	0,720	0,30	Valid
- Menguasai aplikasi	0,692	0,30	Valid
- Memahami SOP	0,639	0,30	Valid
2. Keterampilan			
- Menyampaikan aspirasi	0,738	0,30	Valid
- Menyelesaikan pekerjaan	0,680	0,30	Valid
- Meminimalkan kesalahan	0,688	0,30	Valid
3. Sikap			
- Bekerja sesuai jobdes	0,549	0,30	Valid
- Hadir & pulang pada waktunya	0,590	0,30	Valid
- Mematuhi nilai dan norma	0,581	0,30	Valid
4. Pengalaman			
- Efektivitas kerja	0,618	0,30	Valid
- Semangat kerja dan kinerja	0,635	0,30	Valid
- Kemampuan dan karakteristik	0,705	0,30	Valid
Lingkungan Kerja (X₂)			
1. Kondisi Ruangan Kerja			
- Penerangan di tempat kerja	0,637	0,30	Valid
- Sirkulasi di tempat kerja	0,579	0,30	Valid
- Tidak ada kebisingan	0,473	0,30	Valid
2. Fasilitas Kerja			
- Fasilitas keamanan pegawai	0,568	0,30	Valid
- Ruang kerja pegawai	0,613	0,30	Valid
3. Hubungan Kerja			
- Keakraban dengan rekan kerja	0,527	0,30	Valid
- Komunikasi antara pegawai	0,593	0,30	Valid
- Atasan memberikan penjelasan	0,685	0,30	Valid
4. Suasana Kerja			
- Rasa percaya sesama rekan	0,446	0,30	Valid
- Buat presentasi pekerjaan	0,614	0,30	Valid
Kinerja Pegawai (Y)			
1. Kualitas			
- Mengatasi masalah	0,538	0,30	Valid
- Dapat mengambil keputusan	0,461	0,30	Valid

2.	Kuantitas			
-	Sesuai kemampuan pegawai	0,436	0,30	Valid
-	Menyelesaikan pekerjaan	0,360	0,30	Valid
3.	Efisiensi			
-	Tidak merasa terbebani	0,613	0,30	Valid
-	Terjadwal dengan baik	0,348	0,30	Valid
4.	Efektivitas			
-	Standar organisasi	0,451	0,30	Valid
-	Hasil kerja pegawai	0,437	0,30	Valid
5.	Ketepatan Waktu			
-	Waktu pekerjaan sudah sesuai	0,419	0,30	Valid
-	Pencapaian target kerja	0,484	0,30	Valid

Sumber: data diolah, Tahun 2018

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

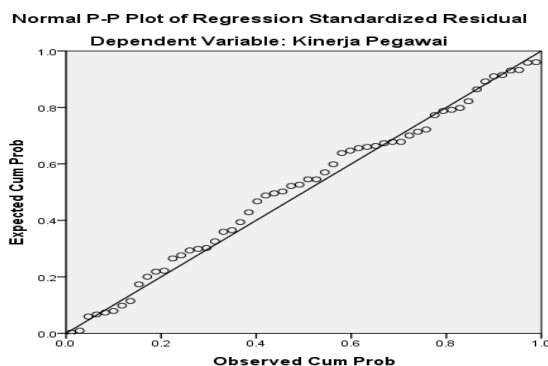
Variabel	Koefisien Alpha Cronbach	Nilai Kritis	Ket
1. Kompetensi	0,759	0,60	Reliability
2. Lingkungan Kerja	0,740	0,60	Reliability
3. Kinerja Pegawai	0,651	0,60	Reliability

Sumber: data diolah, Tahun 2018

Uji asumsi klasik

Uji normalitas data

Untuk menjamin data dari sampel penelitian telah berdistribusi normal secara normal, maka dilakukan pengujian normalitas data dengan menggunakan analisa grafik normal P-P *Plot of Regression Standardized Residual* terhadap masing- masing variabel.



Hasil pengujian Multikolinoritas adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Uji Multikolinoritas Data

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.599	.383		4.176	.000		
X1	.329	.064	.509	5.159	.000	.946	1.057
X2	.293	.073	.398	4.033	.000	.946	1.057

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: data diolah, Tahun 2018

Uji autokolerasi

Suatu persamaan regresi dikatakan telah memenuhi asumsi bahwa tidak terdapat adanya autokorelasi dalam persamaan regresi jika nilai dari Uji Durbin-Watson adalah sebagai berikut: $DU < DW < 4 - DU$. Hasil uji autokorelasi disajikan pada tabel 11.

Tabel 11. Uji Autokorelasi Data

DL	DU	4-DU	4-DL	DW	Hasil
1,49	1,64	2,36	2,51	2,358	Tidak ada Autokorelasi
Keterangan: Jumlah sampel sebanyak 56 responden yang memenuhi kriteria yang ditetapkan dalam penelitian ini					

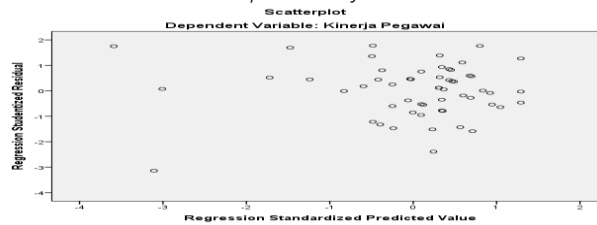
Sumber: data diolah, Tahun 2018

Dari hasil perhitungan nilai $d = 2,358$, dimana lebih besar dari d_U dan lebih kecil dari $4 - d_U$ ($d_U < d < 4 - d_U$) atau $1,64 < 2,358 < 2,36$ maka terima H_0 , dan karena H_0 diterima sehingga tidak ada autokorelasi.

Uji Heterokedastisitas

Satu dari asumsi penting model regresi linear klasik adalah bahwa varians tiap unsur disturbance u_i tergantung (*conditional*) pada nilai yang dipilih dari variabel yang menjelaskan, adalah suatu angka konstan yang sama dengan α^2 . Ini merupakan asumsi *homoskedastisitas* atau penyebaran (*scedasticity*) sama (*homo*), yaitu varians yang sama. Kebalikan dari *homoskedastisitas* adalah *heteroskedastisitas* yang tidak lain merupakan pelanggaran asumsi klasik. Berikut pada gambar 4, merupakan hasil olah data uji heterokedastisitas.

Gambar 4. *Scatterplot* Penyebaran *Residual*



Sumber: data diolah, Tahun 2018

Dari hasil di atas jelas sehingga dapat dikatakan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas dalam varians kesalahan

Koefensi determinasi

Tabel 5. Analisis Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.715 ^a	.512	.493	.23666

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

Sumber: data diolah, Tahun 2018

Dari Tabel 13 di atas menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (R) menunjukkan adanya hubungan antara variabel X_i (kompetensi dan lingkungan kerja) dengan variabel Y (kinerja pegawai). Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,715 dapat diartikan bahwa terdapat hubungan yang positif dan searah antara variabel X_i dengan variabel Y. Nilai $R^2 = 0,512$. Ini berarti, pengaruh variabel X_i (kompetensi dan lingkungan kerja) secara simultan terhadap variabel Y (kinerja pegawai) adalah 51,2% dan pengaruh variabel lainnya sebesar 48,8%. Pengaruh ini tergolong baik karena lebih besar dari 50% dan signifikan ($P_{value} = 0,000$).

Uji t

Sebelum mengemukakan bahasan tentang pengujian secara parsial, terlebih dahulu akan dikemukakan hasil analisis regresi dari data penelitian. Penyajian atas hasil analisis tersebut dimaksudkan untuk mengemukakan persamaan regresi yang diperoleh dalam penelitian.

PEMBAHASAN

Hasil analisis regresi berganda dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dari kedua variabel independen yaitu kompetensi dan lingkungan kerja, variabel kompetensi merupakan variabel yang dominan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Kepulauan Selayar. Hal ini diindikasikan dengan perolehan tingkat *standardized coefficients beta* untuk kompetensi sebesar 0,509 lebih besar daripada tingkat *standardized coefficients beta* variabel lingkungan kerja sebesar 0,398. Kondisi ini mengindikasikan bahwa kompetensi yang dimiliki pegawai sangat

menentukan atas capaian atau hasil kerja yang telah ditetapkan. Semakin pegawai memiliki kompetensi, semakin mudah mereka dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan oleh organisasi. Pengaruh tiap variabel independen terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Kepulauan Selayar, diuraikan sebagai berikut:

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis deskriptif dari hasil kuesioner dengan jumlah sampel sebanyak 56 responden dengan menggunakan indikator yang terdiri dari pengetahuan, keterampilan, sikap dan pengalaman menunjukkan bahwa kompetensi yang dimiliki pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Kepulauan Selayar sudah tinggi, hal ini dilihat melalui distribusi frekuensi yang dilakukan, menunjukkan variabel kompetensi berada pada kategori tinggi. Kompetensi memiliki hubungan linier dengan kinerja pegawai, sehingga semakin tinggi kompetensi akan diikuti dengan peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Kepulauan Selayar, hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi variabel kompetensi yang bertanda positif dan signifikan. Jadi semakin baik penilaian responden atas kompetensi akan meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Kepulauan Selayar. Oleh karena itu dibutuhkan pegawai yang memiliki kompetensi dalam memberikan solusi pemecahan masalah yang dihadapi.

Hasil pengujian kompetensi terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Kepulauan Selayar adalah berpengaruh positif dan signifikan, hal ini menunjukkan bahwa apabila semakin tinggi kompetensi yang dimiliki pegawai, maka akan mempengaruhi kinerja pegawai. Maka dari itu di perlukan pengetahuan, keterampilan, sikap yang positif dan pengalaman kerja dari karyawan, sehingga kinerja pegawai yang dihasilkan akan semakin baik dan tujuan organisasi akan tercapai. Upaya untuk meningkatkan kompetensi pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Kepulauan Selayar adalah dengan cara: pegawai mampu menyusun rencana kerja yang akan dilakukan, pegawai mampu merencanakan untuk selalu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, dan pegawai dapat mengevaluasi hasil kerja yang dihasilkan untuk selalu diperbaiki. Dengan adanya kompetensi yang baik, maka kinerja akan semakin baik sehingga akan menghasilkan kualitas kerja seperti yang diharapkan.

Untuk dapat meningkatkan kinerja, pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Kepulauan Selayar sangat membutuhkan adanya pendidikan formal ke jenjang yang lebih tinggi. Namun dengan pendidikan formal tentunya akan sangat membutuhkan biaya yang besar dan waktu yang lama sehingga akan mengganggu pelaksanaan tugas-tugas di kantor. Diklat dan kursus pada dasarnya bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan pegawai dalam waktu yang relatif lebih cepat. Mengikutsertakan pegawai dalam diklat dan kursus dapat meningkatkan kompetensi pegawai terutama kaitannya untuk pengembangan karir pegawai dimasa depan. Dengan adanya keterampilan yang memadai, pegawai tidak akan mengalami kesulitan dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan sehingga dapat disimpulkan bahwa dengan kompetensi yang memadai seorang pegawai dapat

memahami dan mampu mengatasi persoalan-persoalan yang terjadi dalam melaksanakan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Kepulauan Selayar.

Selain ketrampilan, indikator pengetahuan juga harus dimiliki oleh setiap pegawai terutama yang menyangkut regulasi-regulasi yang ditetapkan oleh organisasi karena regulasi tersebut setiap saat mengalami perubahan dan setiap pegawai harus dapat memahaminya. Pemahaman terhadap regulasi yang menyangkut organisasi ini penting dimiliki karena sebagai landasan hukum yang harus dijalankan agar dalam menjalankan operasional organisasi tidak keluar dari koridor-koridor yang telah ditetapkan. Disamping pemahaman terhadap operasional organisasi, pemahaman terhadap tugas pokok dan fungsi (tupoksi) juga memegang peranan penting karena menyangkut tugas dan tanggungjawab yang harus dijalankan oleh setiap pegawai. Tanpa adanya pemahaman terhadap tupoksi dengan baik maka pegawai tidak akan dapat menjalankan fungsinya sebagai pegawai. Pegawai yang memahami dengan benar apa yang menjadi tugas pokoknya tentunya akan memahami pula apa yang menjadi tugas dan tanggungjawabnya dibidangnya masing-masing. Oleh karena itu diharapkan seluruh pegawai dalam menjalankan tugasnya tidak menunda-nunda pekerjaan yang akan dapat berakibat pada terbengkalainya pekerjaan dan keluarnya dalam koridor rencana kerja yang telah ditetapkan. Dengan sikap tidak menunda-nunda pekerjaan tersebut menunjukkan adanya komitmen pegawai untuk dapat menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Mitrani *et. al*, (1992) dan Spencer and Spencer (1993) dalam Sedarmayanti (2011:109) yang menyatakan bahwa kompetensi seorang individu merupakan sesuatu yang melekat dalam dirinya yang dapat digunakan untuk memprediksi tingkat kinerjanya. Kompetensi erat kaitannya dengan kinerja, baik kinerja individu maupun kinerja organisasi. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Layaman dan Nidak (2016) yang menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bank BJB Syari'ah Cabang Cirebon. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai menggambarkan tingkat dimana kompetensi pengetahuan sebagai salah satu katakteristik kompetensi memprediksi atau menyebabkan suatu kinerja efektif. sehingga pegawai harus meningkatkan penguasaan pengetahuan terkait dengan pekerjaannya. Untuk membentuk kinerja yang efektif, pegawai harus berusaha menggali lebih dalam lagi untuk mengumpulkan informasi yang lebih banyak terkait dengan segala tugas pekerjaannya, pegawai juga dituntut memiliki keahlian teknis secara professional sebagai rasa tanggung jawab atas pekerjaan yang dijalankannya. Mempunya empati, kemampuan memimpin kelompok dan kemampuan kerjasama dengan kelompok merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang dalam memimpin suatu pekerjaan. Sikap dan pengalamn pemimpin harus dimiliki pada setiap pegawai agar ia memiliki tanggung jawab atas tugasnya sehingga sikap loyalitas terhadap pekerjaannya akan meningkat. Begitupun dengan kemampuan bekerjasama, pekerjaan akan mudah teratasai jika ada peran dari sesama tim. sedangkan karakteristik pribadi yang merujuk pada bakat yaitu percaya diri dan komitmen terhadap organisasi merupakan satu kesatuan dalam meningkatkan kinerja yang efektif bagi pegawai.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis deskriptif dari hasil kuesioner dengan jumlah sampel sebanyak 56 responden dengan menggunakan indikator yang terdiri dari kondisi ruangan kerja, fasilitas kerja, hubungan kerja dan suasana kerja menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang dimiliki pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Kepulauan Selayar sudah tinggi, hal ini dilihat melalui distribusi frekuensi yang dilakukan, menunjukan variabel lingkungan kerja berada pada kategori tinggi. Lingkungan kerja memiliki hubungan linier dengan kinerja pegawai, sehingga semakin tinggi lingkungan kerja akan diikuti dengan peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Kepulauan Selayar, hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja yang bertanda positif dan signifikan. Jadi semakin baik penilaian responden atas lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Kepulauan Selayar.

Hasil pengujian lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Kepulauan Selayar adalah berpengaruh positif dan signifikan, hal ini menunjukkan bahwa apabila semakin baik lingkungan kerja yang dimiliki pegawai, maka akan mempengaruhi kinerja pegawai. Dinas Kesehatan Kabupaten Kepulauan Selayar menyediakan lingkungan kerja yang memadai bagi pegawainya seperti tata ruang kantor yang nyaman, dekorasi di tempat kerja, tata warna yang indah, lingkungan yang bersih, sirkulasi udara di ruangan, kelembaban udara, temperature atau suhu udara di ruangan, penerangan atau cahaya yang cukup, suara musik yang merdu, keamanan di tempat kerja, serta hubungan antar sesama pegawai maupun hubungan pegawai dengan pimpinan yang harmonis. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya lingkungan kerja yang kondusif telah dapat memberikan peningkatan terhadap aktivitas kerja pegawai dengan baik. Banyak dari pegawai yang aktif untuk tetap berkerja didalam ruangnya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang telah diberikan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Bangun (2012:304-305) yang menyatakan bahwa dalam penciptaan suasana yang menarik terhadap pandangan karyawan atas pekerjaannya, perusahaan perlu memperhatikan faktor kondisi kerja. Beberapa faktor perlu diperhatikan dalam kaitannya dengan kondisi kerja antara lain, tersedianya fasilitas yang memadai, ruang kerja yang bersih dan kantor yang bergengsi. Kebijakan organisasional bukan hanya bermanfaat pada satu pihak, perusahaan akan mendapatkan suatu sistem dalam mengelola karyawan secara berkesinambungan, walaupun awalnya mengeluarkan dana relatif besar. Pada pihak lain, para karyawan akan memperoleh hasil dalam pengembangan dirinya, sehingga dapat meningkatkan prestasi kerjanya yang pada akhirnya berpengaruh pada peningkatan kinerja perusahaan juga.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Kepulauan Selayar menggambarkan tingkat dimana lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik sebagai salah satu katakteristik lingkungan kerja yang memprediksi atau menyebabkan suatu kinerja efektif. Sehingga pegawai juga harus memperhatikan situasi yang ada disekitar tempat pekerjaan. Lingkungan kerja fisik seperti kelengkapan fasilitas operasional, keamanan dan kenyamanan merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja dari pegawai. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila dapat

melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, nyaman dan aman. lingkungan kerja fisik adalah tempat kerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Kepulauan Selayar melakukan aktivitasnya, sehingga lingkungan kerja mempengaruhi semangat dan emosi kerja para pegawainya.

Selain lingkungan fisik, lingkungan kerja non fisik juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Kepulauan Selayar. Dimana lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri. Membina hubungan yang baik antara sesama reka kerja, bawahan maupun atasan harus dilakukan karena antara pegawai saling membutuhkan. Hubungan kerja yang berbentuk sangat mempengaruhi psikolog pegawai. Lingkungan kerja yang ada saat ini, telah sangat sesuai dengan apa yang diharapkan oleh pegawai.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Junaidi (2016) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pertahanan Kota Padang. Semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan oleh pegawai Kantor Pertanahan Kota Padang maka akan semakin baik pula kinerja yang dihasilkan oleh pegawai Kantor Pertanahan Kota Padang. Selain itu, lingkungan kerja yang nyaman akan mempengaruhi pegawai dalam mengerjakan tugasnya secara cepat dan tepat serta dengan standar kerja yang baik. Lingkungan kerja yang ada telah memberikan perlindungan dan jaminan kerja bagi pegawai dan hal ini benar disadari oleh mereka sebagai pegawai dari Kantor Pertahanan Kota Padang. Maka dari itu, mereka berkerja keras dalam berkerja, disiplin waktu dan mengerjakan pekerjaan serta kewajiban yang telah diberikan oleh pimpinan.

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan, maka simpulan dalam penelitian ini adalah :

1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Kepulauan Selayar, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai dalam menjalankan tanggung jawabnya. Hal ini berarti bahwa dengan adanya kompetensi yang tinggi, maka kinerja pegawai akan semakin baik sehingga akan menghasilkan kualitas kerja seperti yang diharapkan oleh Dinas Kesehatan Kabupaten Kepulauan Selayar.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Kepulauan Selayar, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja, maka semakin baik pula kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa dengan adanya lingkungan kerja yang ada, telah sangat sesuai dengan apa yang diharapkan oleh pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Kepulauan Selayar, sehingga tugas dan tanggungjawab yang telah

diberikan dapat terlaksana dengan baik dan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh pimpinan.

B. Saran

Berdasarkan simpulan hasil penelitian di atas, dapat disampaikan saran sebagai berikut:

1. Pimpinan Dinas Kesehatan Kabupaten Kepulauan Selayar agar lebih meningkatkan kompetensi pegawai, supaya pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki pegawai dapat meningkat dan munculnya sikap tanggung jawab dan pengalaman kerja dari pegawai dengan melakukan pelatihan atau training guna dapat lebih meningkatkan kompetensi yang dimiliki pegawai dimasa yang akan datang.
2. Pimpinan Dinas Kesehatan Kabupaten Kepulauan Selayar agar selalu tetap menjaga sirkulasi udara, penataan dekorasi agar didesain dengan rapi dan meningkatkan keamanan lingkungan kerja, sehingga akan menimbulkan rasa nyaman, tenang dan senang dalam menjalankan pekerjaannya. Hasil ini dilakukan karena jika kondisi lingkungan kerja tidak baik maka akan mempengaruhi produktivitas kerja pegawai, karena pegawai tersebut merasa terganggu pekerjaannya.
3. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan agar dapat terus mengembangkan penelitian ini dengan menambah variabel lain seperti kompensasi, motivasi, budaya organisasi dan sebagainya yang dapat dijadikan sebagai penelitian lanjutan dari penelitian ini.

REFERENSI

- Albatros, E. 2012. Hubungan Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Universitas Singaperbangsa Kerawang. *Jurnal Manajemen*. Vol. 10 No. 1.
- Alwi. 2016. Analisis Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Mamuju Utara. *e-Jurnal Katalogis*, Vol 4 No 4. PPs Universitas Tadulako.
- Amirullah, 2012, *Perilaku Konsumen*, Edisi pertama, cetakan pertama, Penerbit : Graha Ilmu, Yogyakarta
- Ardana, I Komang Dkk. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha ilmu.
- Astutik, Mardi. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jombang. *Jurnal Bisnis Manajemen & Perbankan*. Vol 2 No 2. STIE PGRI Dewantara Jombang.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Erlangga. Jakarta.
- Byars, Lloyd I. dan Leslie W. Rue. 2008. *Human Resource Management*. 8th edition. McGraw-Hill.
- Darsono dan Siswandoko. 2011. *Sumber Daya Manusia Abad 21*. Penerbit: Nusantara Consulting. Jakarta.
- Dessler, Gary., 2010. *Manajemen SDM, Terjemahan Eli Tanya, Edisi IX*. PT. Indeks Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Dhermawan, Anak Agung; Sudibya, I Gde Adnyana dan Utama. 2012. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Kantor Dinas

-
- PU Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*. Vol. 6, No.2. Universitas Udayana.
- Efendi Mohamad, Agus Widarko dan Achmad Agus Priyono. 2017. Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Study Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi Perusahaan Rokok Adi Bungsu Malang). *e-Jurnal Manajemen*. Prodi Manajemen. Fakultas Ekonomi Unisma. Hal: 203-216.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS19*. Penerbit: Badan Penerbit UnDip. Semarang.
- Gibson, et al, 2010. *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses, jilid 1-2*. Penerbit: Erlangga. Jakarta.
- Gitosudarmo, Indrio dan I Nyoman Sudita, 2008. *Perilaku Organisasi*. BPFE, Yogyakarta.
- Handoko, Hani T. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Penerbit: BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Hutapea, P., & Thoha, N. 2008. *Kompetensi Plus. Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis*. Penerbit: Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Junaidi. 2016. Analisis Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Sistem Reward Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pertanahan Kota Padang. *Artikel Pascasarjana*. Universitas Bung Hatta.
- Knoers, A.M dan Hadinoto, S.R, 2011, *Psikologi Perkembangan: Pengantar dalam Berbagai Bagiannya*. Penerbit: Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Layaman dan Nidak Sofwatun. 2016. Analisis Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BJB Syari'ah Cabang Cirebon. *Jurnal Al-Amwal*. Vol 8 No 2. Fakultas Syari'ah dan Ekonomi Islam IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
- Linawati dan Suhaji. 2012. Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Herculon Carpet Semarang).
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2010. *Evaluasi Kinerja*. Penerbit: PT. Refika Aditama. Bandung.
- Manullang, 2012, *Manajemen Personalia*, Penerbit : Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Mathis, R.L & Jackson, J.H. 2010. *Human Resources Management, Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan. Edisi Ke 10. PT. Salemba Emban Patria. Jakarta.
- Murbijanto, Reinhard Efraim. 2013. Analisis Pengaruh Kompetensi Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi). *Jurnal Ilmiah Manajemen*. Universitas Diponegoro.
- Nitisemito, Alex S. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Ghalia Indonesia. Jakarta
- Putra, Amni Agus. 2013. Kebijakan Disiplin Kerja Pegawai Dalam Rangka Mewujudkan *Good Governance* Pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Kutai Kartanegara) *Jurnal Administrasi Reform*. Vol 1 No 1. MIAN Fisip Universitas Mulawarman.
-

- Rahim Abdul, Saiyid Syech dan Muhammad Zahari, MS. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Tanjung Jabung Timur. *J-MAS*. Vol 2 No 2. FE UNBARI
- Revita, Meri. 2015. Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Sigi. *e-Jurnal Katalogis*, Volume 3 Nomor 9. PPs Universitas Tadulako
- Rivai, Veithzal. 2014. *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Penerbit: PT Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2010. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, edisi kedelapan versi Bahasa Indonesia, Jilid 1 & 2, PT. Prenhallindo, Jakarta
- Robbins dan Judge. 2011. *Perilaku Organisasi Buku 1* (Edisi Ke-12). Salemba Empat. Jakarta.
- Ruky, Achmad, 2013. *Sumber Daya Manusia Berkualitas Mengubah Visi Menjadi Realitas*. PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Saifuddin, Azwar. 2008, *Sikap Manusia, Teori dan Pengukurannya*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Samsudin, Sadili, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit: Pustaka Setia. Bandung.
- Sartika, Amwiarni. 2015. Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Koa Palu. *e-Jurnal Katalogis*, Volume 3 Nomor 1. PPs Universitas Tadulako.
- Sastrohadiwiryono, B. Siswanto. 2013. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Penerbit: Bumi Aksara. Jakarta.
- Sedarmayanti. 2011. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Penerbit: CV. Mandar Maju. Bandung.
- Simamora, Henry. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (YKPN). Yogyakarta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Penerbit: Alfabeta. Bandung.
- Suprayitno dan Sukir. 2007. Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia* 2 (1) : 23-34.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Kencana. Jakarta.
- Untari Siti dan Wahyuati Aniek. 2014. Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen*. Vol 3 No. 10. STIESIA Surabaya.
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja* Edisi Ketiga. Penerbit: PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Wirawan, 2011. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Teori, Aplikasi, Dan Penelitian*, Penerbit: Salemba Empat. Jakarta.
- Yunarsih, Tjutju dan Suwatno, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian. Penerbit : Alfabeta. Bandung.
- Yunanda, M.A. 2012. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan. (Studi Pada Perum Jasa Tirta I Malang Bagian Laboratorium Kualitas Air).