

# PENGARUH KOMPETENSI, LINGKUNGAN KERJA, KINERJA NELAYAN DI PANGKALAN PENDARATAN IKAN DESA SANGSIT

S. Sanchia Tanaya<sup>1</sup>, N. M. Suci<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Jurusan Manajemen, Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja  
e-mail : sherrenst@gmail.com, made.suci@undiksha.ac.id

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh simultan dan parsial kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja. Rancangan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif kausal. Subjek penelitian adalah nelayan di pangkalan pendaratan ikan desa sangsit dan objek penelitian adalah kompetensi, lingkungan kerja dan kinerja. Teknik pengambilan data yang digunakan yaitu populasi, dimana populasi yang digunakan yaitu sebanyak 35 nelayan. Data dikumpulkan dengan wawancara dan kuesioner, kemudian dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, (2) kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, (3) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

**Kata Kunci:** kompetensi, lingkungan kerja, kinerja

## Abstract

*This study aims to examine the simultaneous and partial effect of competence and work environment on performance. The research design is used a quantitative causal. The subjects of this study is a fisherman on the Pangkalan Pendaratan Ikan Desa Sangsit and the objects of this study are competence, work environment, and performance. The data collection technique used is population, where the population used was 35 fisherman. The data were collected by interviews and questionnaires, then analyzed using multiple linear regression analysis. The result showed that (1) competence and work environment had a positive and significant effect on performance, (2) competence had a positive and significant effect on performance, (3) work environment had a positive and significant effect on performance.*

**Keywords:** competence, work environment, performance

## 1. Pendahuluan

Peranan manusia dalam suatu organisasi tidak dapat dipisahkan dan sangat berarti. Keberhasilan atau tidaknya tujuan organisasi ditentukan dari peran manusianya. Dalam membentuk sumber daya manusia yang baik perlu adanya pengalaman, pelatihan-pelatihan, pendidikan yang berkualitas, dan lapangan pekerjaan yang memadai. Pada dasarnya, dalam suatu organisasi tidak berfokus pada sumber daya manusia yang terampilnya saja, melainkan bagaimana karyawan bekerja dengan baik maupun adanya untuk mencapai hasil kerja yang maksimal (Widodo, 2011).

Desa Sangsit merupakan salah satu desa yang berada di Kecamatan Sawan. Desa ini memiliki pelabuhan yang dari dulu hingga saat ini masih dioperasikan oleh nelayan yang tinggal disana. Pangkalan Pendaratan Ikan adalah salah satu pelabuhan tradisional yang berada di Bali Utara. Pelabuhan ini terbilang cukup aktif yang menjadikannya tempat pemasukan dan pengeluaran yang menghubungkan kabupaten Buleleng dengan Pulau Madura. Pangkalan Pendaratan Ikan Desa Sangsit masih memiliki nelayan yang masih aktif hingga saat ini. Jenis nelayan tersebut merupakan nelayan kelompok yang bernama Satria Samudra yang memiliki 20 anggota dan Bhineka Samudra dengan memiliki 15 anggota. Adapun fenomena dari kedua kelompok ini yaitu tidak adanya perselisihan antar kelompok meskipun nelayan memiliki kelompok yang berbeda dan memiliki profesi yang sama. Hal ini justru yang membedakan dari nelayan-nelayan yang lainnya seperti nelayan di pantai kerobokan, dan di pantai bungkulan.

Suatu keberhasilan yang ingin dicapai dari suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja anggotanya. Kinerja merupakan pencapaian hasil pekerjaan yang dilihat secara

kuantitas dan kualitas yang dipenuhi oleh seorang karyawan untuk melaksanakan tugasnya yang sesuai tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2004). Kinerja adalah suatu tingkatan yang dicapai dari hasil atas pelaksanaan pekerjaan tersebut (Simanjuntak, 2014). Kinerja adalah faktor penting yang dapat mempengaruhi kemajuan organisasinya. Rendahnya kinerja nelayan di Pangkalan Pendaratan Ikan Desa Sangsit dapat dilihat dari menurunnya hasil tangkapan ikan yang didapat, hal ini diduga karena kompetensi dan lingkungan kerja yang kurang mendukung. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kompetensi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja menurut (Kasmir, 2016). Namun, dalam penelitian ini hanya menggunakan kompetensi dan lingkungan kerja untuk menguji kinerja. Kompetensi adalah kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan yang berhubungan langsung dengan pekerjaan. Kemampuan yang dibutuhkan adalah kunci penentu bagi keberhasilan kinerja (Rivai, 2015). Kompetensi merupakan keterampilan dari seseorang, dimana keahlian dapat dikatakan sebagai seseorang yang mempunyai keterampilan tertentu atau pengetahuan tinggi untuk objek tertentu yang diperoleh dari pengalaman dan pelatihan. Kompetensi dapat dilihat dari kompetensi intelektual merupakan seseorang yang memiliki kompetensi intelektual yang baik dan prestasi yang tinggi mampu untuk meningkatkan kinerjanya (Willy, 2001), kompetensi intelektual nelayan pada Pangkalan Pendaratan Ikan Desa Sangsit masih rendah dilihat dari kemampuan atau semangat untuk berusaha mencapai kinerja yang terbaik, rendahnya penguasaan informasi, kurangnya memiliki inisiatif, rendahnya kemampuan menguasai dalam menyelesaikan pekerjaan atau memperbaiki dan mengembangkan diri sendiri.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi yaitu keyakinan dan nilai-nilai, keterampilan, pengalaman, karakteristik pribadi, kemampuan intelektual dan budaya organisasi. Dilihat dari kompetensi nelayan di Pangkalan Pendaratan Ikan Desa Sangsit ditemukan bahwa rendahnya kemampuan intelektual yaitu pengetahuan yang dimiliki para nelayan di Pangkalan Pendaratan Ikan Desa Sangsit. Kompetensi yang dimaksud yaitu masih tergolong rendahnya tingkat pendidikan dan pengalaman yang ada pada nelayan, kurangnya pengetahuan dalam menguasai peralatan dan cara tangkap. Rendahnya pengetahuan yang dimiliki nelayan, dalam hal pengetahuan tentang sarana dan prasarana berupa peralatan tangkap seperti perahu, dan alat perkakas yang digunakan dalam pekerjaan sebagai nelayan. Tidak hanya sarana dan prasarana yang masih rendah melainkan dalam menguasai cara tangkap nelayan juga masih belum menguasainya dengan baik. Selain pengetahuan adapun keterampilan yang perlu diperhatikan nelayan.

Keterampilan merupakan faktor yang perlu dimiliki oleh nelayan. Nelayan di Pangkalan Pendaratan Ikan Desa Sangsit juga mengeluhkan dengan berkurangnya jumlah ikan yang ada di pesisir pantai, dikarenakan pantai desa Kubutambahan yang sudah memiliki rumpon terlebih dahulu. Rumpon salah satu teknologi yang berfungsi mengumpulkan ikan pada suatu perairan untuk memudahkan nelayan dalam penangkapan ikan dengan alat tangkap yang sesuai. Dengan adanya rumpon ini, dapat membuat penangkapan secara lebih efisien. Penggunaan rumpon ini, sangat membantu penangkapan yang mempunyai tujuan utama untuk meningkatkan laju tangkap, menghemat waktu pencarian ikan sehingga dapat mengurangi biaya operasi kapal dan memudahkan operasi penangkapan ikan (Atapattu, 1991). Dengan adanya keluhan tersebut membuat hasil tangkapan ikan tidak seberapa, jauh berbeda dengan hasil tangkapan dulu. Hal ini disebabkan karena masih rendahnya kompetensi yang dimiliki dari nelayan. Dengan demikian adanya keterampilan dan pengetahuan yang lebih ini akan meningkatkan kompetensi nelayan tersebut. Penelitian yang dilakukan oleh Qamariah dan Fadli (2011) menemukan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja, hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suprpto (2009). Namun, berbeda dengan hasil penelitian Bagus dan Mudiarta (2012), Supiyanto (2015) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.

Selain kompetensi, lingkungan kerja juga memiliki pengaruh pada kinerja. Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya (Bukhari, 2019). Lingkungan ini, sendiri mengalami perubahan-perubahan sehingga organisasi bisa beradaptasi. Organisasi biasanya beradaptasi dengan perubahan lingkungan. Sebaliknya,

organisasi akan mengalami kemunduran apabila organisasi tersebut tidak melakukan perkembangan dan menyesuaikan dengan lingkungan kerjanya. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang (Kussrianto, 2011). Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan kinerja dapat berjalan dengan efektif. Lingkungan kerja nelayan di Pangkalan Pendaratan Ikan Desa Sangsit, dapat dilihat dari kebersihan, keamanan dan hubungan antar kerja. Kebersihan sangat mempengaruhi kesehatan serta kondisi para nelayan. Kebersihan yang dimaksud meliputi kebersihan peralatan tangkap nelayan (seperti mesin sudah mulai berkarat, dan jaring yang sudah rapuh), kebersihan toilet, dan fasilitas lainnya. Hal ini, sangat menyebabkan kinerja nelayan menurun. Adapun juga keamanan yang perlu ditingkatkan oleh nelayan seperti keamanan pada saat berlayar di laut. Keamanan disini meliputi jaket pelampung yang perlu disediakan oleh nelayan di Pangkalan Pendaratan Ikan Desa Sangsit. Pekerjaan nelayan yang mengharuskan nelayan lebih mementingkan keselamatan kerja, dengan selalu membawa pelindung saat bekerja. Selain keamanan, hubungan antar kerja merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan dengan lingkungan kerja. Hubungan antar kerja perlu dijaga sebaik mungkin, apabila hubungan antar nelayan baik kondisi lingkungan dalam menyelesaikan pekerjaan akan lebih mudah terselesaikan. Hal ini akan berdampak bagi kelancaran dalam melaksanakan pekerjaan.

Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja menurut Utami dan Hartanto (2010). Chandrasekar (2011) dalam penelitiannya menyatakan bahwa adapun pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja dengan adanya ketidaknyamanan yang terjadi di tempat bekerja dapat mengakibatkan kesalahan yang meningkat dalam bekerja yang akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yang nantinya akan meningkatkan kualitas kerjanya. Kasmir (2016) mengatakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kompetensi dan lingkungan kerja. Keberadaan manusia dalam organisasi sangat mempunyai peran yang penting bagi suatu organisasi. Hal ini merupakan suatu keberhasilan bagi organisasi yang ditentukan dari kualitas karyawannya. Untuk mencapai keberhasilan organisasi, membutuhkan landasan yang kuat dari kompetensi, lingkungan kerja dan kinerja karyawannya.

Kompetensi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Sriwidodo dan Haryanto (2010) mengemukakan bahwa keefektifan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas sangat ditentukan oleh kompetensi yang disyaratkan oleh bidang pekerjaan. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Winanti (2011) menyimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Hadiyatno (2011) dan Untung Sriwidodo (2010) dalam Murbijanto (2013) menyatakan bahwa hasil penelitiannya menunjukkan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Ismail dan Abidin (2010) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja secara signifikan

Adapun juga pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja menurut Utami dan Hartanto (2011) menyatakan adanya pengaruh signifikan dan positif dari lingkungan kerja terhadap kinerja. Hal ini sejalan dengan penelitian Irawan (2016) menyatakan bahwa kompetensi, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi kompetensi dan lingkungan kerja maka semakin tinggi pula kerjanya. Berdasarkan hasil rumusan kajian teori di atas, maka dapat dirumuskan  $H_1$  : ada pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja.

Setiap organisasi dibentuk agar mencapai tertentu, apabila tujuan belum tercapai belum bisa dikatakan berhasil. Agar mencapai keberhasilan, membutuhkan landasan yang kuat berupa kompetensi. Kompetensi sangat berguna untuk membantu organisasi dalam peningkatan kinerja. Kompetensi sangat diperlukan dalam proses pemberdayaan sumber manusia. Semakin banyak kompetensi yang dipertimbangkan, maka semakin meningkat pula kerjanya. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dinyatakan oleh Sulistyanyingsih (2009), Yudistira dan Siwantara (2012). Ismail dan Abidin (2010) hasil penelitiannya menyatakan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil rumusan kajian teori di atas, maka dapat dirumuskan H<sub>2</sub> : ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja.

Kondisi lingkungan kerja yang baik merupakan salah satu faktor penunjang produktivitas yang pada akhirnya akan berdampak pada meningkatnya tingkat kinerja yang maksimal. Kondisi ini membuat para karyawan berharap besar pada suatu kondisi lingkungan kerja yang baik dari segi kenyamanan, kebersihan, keamanan maupun adanya kemudahan dalam melakukan suatu pekerjaan Robbins (2002). Wibowo (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi dalam kenyamanan sehingga dapat mendorong kinerja karyawan.

Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan dari faktor-faktor *ekstern* yang dapat mempengaruhi baik organisasi maupun kegiatannya Swastha dan Sukotjo (2004). Sedangkan Heijrachman dan Husnan (1997) menyatakan bahwa dimaksud dengan pengaturan lingkungan kerja yaitu pengaturan tentang keamanan kerja, perlengkapan kerja, dan kebersihan tempat kerja. Dalam penelitian yang dilakukan Rahmawati, Swasto, Prasetya (2014) yang menyatakan bahwa Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil rumusan kajian teori di atas, maka dapat dirumuskan H<sub>3</sub> : ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja.

Adapun tujuan dalam penelitian ini yaitu (1) pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja nelayan di Pangkalan Pendaratan Ikan Desa Sangsit, (2) pengaruh kompetensi terhadap kinerja nelayan di Pangkalan Pendaratan Ikan Desa Sangsit, (3) pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja nelayan di Pangkalan Pendaratan Ikan Desa Sangsit.

## 2. Metode

Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh nelayan kelompok di Pangkalan Pendaratan Ikan Desa Sangsit. Dalam penelitian ini populasi yang akan digunakan adalah nelayan di Pangkalan Pendaratan Ikan Desa Sangsit yang berjumlah 35 nelayan. Penelitian ini termasuk penelitian populasi karena semua populasi dapat digunakan sebagai responden.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis data menurut sumbernya. Jenis data dapat dibedakan menjadi dua yaitu data primer dan data sekunder. Data primer adalah data langsung yang di kumpulkan dari objek yang diteliti. Dalam penelitian ini, data primer merupakan data yang didapatkan langsung dari nelayan melalui kuesioner berupa kompetensi, lingkungan kerja dan kinerja. Sedangkan data sekunder merupakan data yang dapat diperoleh dari sumber data kedua yaitu ketua nelayan di Pangkalan Pendaratan Ikan Desa Sangsit. Dalam penelitian ini, data yang diperoleh dari sumber data kedua yaitu jumlah nelayan dan kegiatan para nelayan.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini melalui wawancara dan kuesioner. Wawancara yaitu suatu teknik untuk pengumpulan data yang memiliki tujuan melengkapi data yang diperoleh. Dalam wawancara, diharapkan dapat memperoleh data dari variabel kompetensi, lingkungan kerja, dan kinerja. Wawancara ini langsung dilakukan dengan ketua nelayan di Pangkalan Pendaratan Ikan Desa Sangsit. Kuesioner yaitu teknik saat pengumpulan data yang penggunaannya yaitu dengan cara memberikan pertanyaan-pertanyaan tertulis yang bisa diperoleh untuk mendapatkan suatu informasi yang berhubungan dengan indikator yang digunakan yaitu kompetensi, lingkungan kerja, dan kinerja. Data ini yang tela diberikan akan dikumpulkan lalu diolah menggunakan sistem skor. Setiap jawaban akan diberikan ketentuan skor dengan menggunakan skala likert.

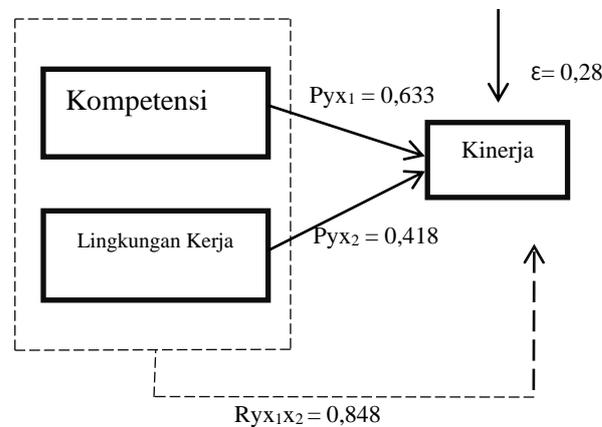
Instrumen pengumpulan data dalam penelitian ini berupa kuesioner yang berisi pertanyaan-pertanyaan tertulis mengenai indikator- indikator variabel penelitian yang disebarkan kepada responden. Dalam penelitian ini, kuesioner akan diuji tingkat validitas dan reliabilitasnya untuk mendapatkan penelitian yang valid dan akurat.

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linear berganda dengan menggunakan bantuan program *SPSS Statistics 23.0 for Windows* untuk menjawab rumusan masalah dan menguji hipotesis yang diajukan. Sebelum dilakukan

analisis regresi linear berganda, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolonieritas, uji heteroskedastisitas.

### 3. Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian *Statistical Package for Social Science 23.0 for Windows* diperoleh hasil pengujian berupa ringkasan hasil output SPSS seperti pada Gambar 1.



Gambar 1

Struktur hubungan pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda diperoleh nilai konstanta ( $\alpha$ ) sebesar 0,168. Nilai koefisien regresi dari kompetensi ( $\beta_1$ ) sebesar 0,903 dan nilai koefisien dari lingkungan kerja ( $\beta_2$ ) yaitu sebesar 0,375. Sehingga diperoleh persamaan regresi diformulasikan sebagai berikut.

$$Y = 0,168 + 0,903X_1 + 0,375X_2$$

Adapun penjelasan hasil yang telah diformulasikan dari output SPSS yaitu sebagai berikut: (1) konstanta sebesar 0,168 artinya apabila variabel kompetensi dan lingkungan kerja nilainya sama dengan nol maka kinerja sebesar 0,168. (2) Nilai koefisien kompetensi 0,903 berpengaruh signifikan terhadap kinerja, mengartikan bahwa jika kompetensi meningkat maka kinerja akan meningkat sebesar 0,903. (3) Nilai koefisien lingkungan kerja sebesar 0,375 berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, mengartikan apabila lingkungan kerja meningkat maka variabel kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,375.

Nilai  $R_{yx_1x_2}$  sebesar 0,848 menunjukkan bahwa koefisien tersebut tidak sama dengan nol, sehingga menolak  $H_0$ , hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel kompetensi dan lingkungan kerja ada pengaruh simultan terhadap kinerja nelayan di pangkalan pendaratan ikan desa sangsit. Nilai  $p\text{-value}$  sebesar  $0,000 < 0,05$  hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan antara kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja dengan sebesar sumbangan 0,720 atau 72,0%. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 72,0% kinerja dipengaruhi oleh kompetensi dan lingkungan kerja, 0,28% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Nilai  $P_{yx_1}$  sebesar 0,633 menunjukkan bahwa koefisien tersebut tidak sama dengan nol, sehingga menolak  $H_0$ , hal tersebut menunjukkan bahwa variabel kompetensi ada pengaruh parsial terhadap kinerja nelayan di pantai desa sangsit. Nilai  $p\text{-value}$  sebesar  $0,000 < 0,05$  menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan terhadap kinerja dengan sebesar sumbangan 0,400 atau 40,0%.

Nilai  $P_{yx_2}$  0,418 menunjukkan bahwa koefisien tersebut tidak sama dengan nol, sehingga menolak  $H_0$ , hal tersebut menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja ada pengaruh parsial terhadap kinerja nelayan di pangkalan pendaratan ikan desa sangsit. Nilai  $p\text{-value}$  sebesar  $0,014 < 0,05$  menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan terhadap kinerja dengan sebesar sumbangan 0,174 atau 17,4%.

Kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja, kompetensi yang dapat mendukung kinerja bisa dilihat dari segi usia, jenis kelamin dan pendidikannya. Pada nelayan Pangkalan Pendaratan Ikan Desa sangsit ini lebih banyak nelayan yang memiliki usia 30 sampai 50 tahun. Dalam usia 30 sampai 50 tahun dapat membuktikan bahwa semua nelayan masih bisa mengoperasikan teknologi yang berkembang pada zaman modern ini, misalnya saja menggunakan *handphone* guna mencari pengetahuan yang lebih banyak dalam seputaran nelayan, sehingga para nelayan lebih banyak mendapatkan pengetahuan yang baru dalam bidang nelayan. Kompetensi tidak hanya dilihat dari segi usia, bisa juga dilihat dari segi jenis kelamin dan pendidikannya dimana seorang nelayan merupakan rata-rata pekerjaan laki-laki. Kebanyakan nelayan memiliki tingkat pendidikan sekolah dasar yaitu 29 orang, dengan adanya tingkat pendidikan sekolah dasar yang lebih banyak di tempuh nelayan hal ini tentunya membuat rendahnya kompetensi yang dimiliki dari kelompok nelayan itu sendiri. Jika kompetensi yang dimiliki nelayan masih rendah yang dilihat dari tingkat pendidikannya, maka hal ini akan berdampak pada kinerja kurang maksimal. Demikian kompetensi perlu ditingkatkan lagi melalui adanya pelatihan dan pengembangan dari pemerintah. Sehingga dapat dibuktikan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja. Selain itu, lingkungan kerja yang dapat mendukung kinerja bisa dilihat dari segi kebersihan.

Lingkungan kerja pada Pangkalan Pendaratan Ikan Desa Sangsit dapat dilihat dari kebersihan seperti kebersihan tempat kerja, kebersihan sarana dan prasarana alat perkakas. Nelayan selalu mengadakan gotong royong bersih-bersih di sekitaran pantai baik kaum laki-laki maupun kaum perempuan. Pangkalan Pendaratan Ikan Desa sangsit memiliki suasana yang aman, nyaman dan tentram. Suasana aman dan nyaman yang dimaksud yaitu jarang terjadinya pencurian, dan berdebatan antara masyarakat. Masyarakat Pangkalan Pendaratan Ikan Desa Sangsit ini sebagian besar berprofesi sebagai nelayan dalam hal ini nelayan Desa Sangsit memiliki dua kelompok nelayan yaitu Satria Samudra dan Bhineka Samudra meskipun para nelayan memiliki kelompok yang berbeda-beda namun hal ini tidak membuat adanya perselisihan dari setiap kelompok. Hal ini justru membuat para nelayan semakin erat memiliki hubungan kerjasama walaupun nelayan berbeda kelompok. Dengan begitu, kinerja yang dimiliki oleh kedua kelompok nelayan akan meningkat. Sehingga, hal ini dapat membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja.

Hal ini dapat dibuktikan bahwa adanya pengaruh secara bersama-sama kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja nelayan pada Pangkalan Pendaratan Ikan Desa Sangsit. Hal ini didukung oleh teori (Kasmir, 2016), menyatakan bahwa kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu faktor kompetensi dan faktor lingkungan kerja. Kompetensi dan lingkungan kerja merupakan faktor penting yang perlu di perhatikan, apabila kompetensi nelayan tinggi dan lingkungan kerja pun mendukung hal ini akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Hasil penelitian ini mendukung oleh temuan (Beny Irawan, 2016) yang menemukan bahwa kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian yang sama juga diungkapkkan oleh Sanjaya, dkk (2014) bahwa kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja.

Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja nelayan pada Pangkalan Pendaratan Ikan Desa Sangsit. Artinya semakin tinggi kompetensi seseorang, maka semakin tinggi kinerjanya. Kompetensi yang dimaksud yaitu kemampuan di bidang pengetahuan, keterampilan dan pengalaman kerjanya. Kompetensi sangat perlu dimiliki oleh para nelayan, menjadi seorang nelayan perlu memiliki pengetahuan yang banyak dalam melakukan pekerjaannya. Pengetahuan di dapat bisa melalui dari internet, ataupun berbagi ilmu sesama teman rekan kerjanya. Dengan usia nelayan yang rata-rata yaitu 30-50 tahun, lebih memudahkan para nelayan dengan adanya pemberian pelatihan – pelatihan dalam penggunaan sarana dan prasarana peralatan tangkap berupa alat perkakas, jaring, dan alat pancing di Pangkalan Pendaratan Ikan Desa Sangsit. Hal ini akan lebih mudah dimengerti oleh para nelayan karena pelatihan-pelatihan tersebut secara langsung di praktikkan kepada para nelayan. Selain pengetahuan, adapun keterampilan juga yang mendukung kinerja. Nelayan merupakan salah satu profesi yang sangat dibutuhkan dalam pemanfaatan potensi sumber daya ikan maka dari itu diperlukan adanya keterampilan yang memadai dalam

profesi tersebut. Selain itu, peralatan tangkap yang paling penting untuk melancarkan pekerjaan nelayan dalam menangkap ikan yaitu sarana dan prasarana berupa rumpon.

Penyediaan peralatan tangkap yang bagus dan modern ini merupakan salah satu upaya yang dapat membantu nelayan untuk mencari ikan. Salah satu upaya yang dapat memudahkan nelayan menangkap ikan yaitu adanya sarana dan prasarana rumpon. Rumpon merupakan teknologi yang berfungsi mengumpulkan ikan di dalam suatu perairan. Penggunaan rumpon ini, sangat membantu penangkapan yang mempunyai tujuan utama dalam meningkatkan laju tangkap, menghemat waktu pencarian ikan sehingga dan memudahkan operasi penangkapan ikan (Atapattu, 1991). Keterampilan nelayan yang lainnya yaitu seperti perbaikan jaring, perbaikan perahu yang rusak, dan perbaikan peralatan tangkap ikan. Selain itu, pengalaman juga merupakan hal yang terpenting dimiliki seorang nelayan. Sebagai seorang nelayan lamanya pengalaman sangat menentukan seberapa ahlinya dalam menggunakan peralatan, melihat situasi dan kondisi dalam bekerja di laut. Dengan dilihat usia nelayan yang paling banyak yaitu usia 41 sampai 50 tahun, hal ini membuktikan bahwa nelayan memiliki pengalaman yang cukup lama dalam menjadi seorang nelayan, adapun yang sejak kecil sudah mengikuti jejak ayahnya yang sebagai nelayan. Adapun juga yang masih remaja sering mengikuti kegiatan nelayan bersama tetangganya. Dengan banyaknya pengetahuan, keterampilan dan juga pengalaman yang dimiliki oleh nelayan akan lebih meningkatkan kinerja nelayan.

Kinerja dipengaruhi oleh banyak faktor salah satunya yaitu kompetensi (Kasmir, 2016). Kompetensi merupakan faktor penting dalam bekerja, setiap orang perlu memiliki salah satu kompetensi seperti pengetahuan di bidang pekerjaan yang ditekuni, memiliki keterampilan yang tinggi, dan memiliki pengalaman yang banyak. Jika beberapa kompetensi telah dimiliki maka akan menghasilkan kinerja yang tinggi. (Winanti, 2011) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung oleh temuan (Baba, 2012) bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian yang sama juga diungkapkan oleh (Murbijanto, 2013) bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Lingkungan kerja adalah salah satu faktor yang paling mempengaruhi kinerja, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Artinya lingkungan kerja yang meningkat maka meningkat juga kinerjanya. Adapun lingkungan kerja yang mendukung kinerja yaitu dapat dilihat dari segi kebersihan, segi keamanan dan hubungan antar kerja. Dengan adanya kebersihan peralatan, kebersihan lingkungan kerja nelayan dan kebersihan toilet ini akan mendukung lingkungan kerja nelayan serta pekerjaan juga akan semakin tertunjang. Sehingga pencapaian kinerja jadi lebih maksimal. Pangkalan Pendaratan Ikan Desa Sangsit memiliki pantai yang bersih dan nyaman.

Selain itu, perlengkapan keamanan sangat dibutuhkan dalam berprofesi sebagai nelayan, seperti jaket pelampung yang harus selalu ada pada saat nelayan mencari ikan di pantai. Keamanan lain yang dimaksud yaitu tidak pernah terjadi pencurian ataupun kehilangan peralatan yang dimiliki nelayan, pada Pangkalan Pendaratan Ikan Desa Sangsit sangat melindungi alat tangkap satu sama lain walaupun berbeda kelompok, tidak pernah juga mengalami kerusakan perahu yang diakibatkan sengaja oleh seseorang. Dengan meningkatkan kinerja tentunya juga dipengaruhi oleh hubungan antar nelayan pada Pangkalan Pendaratan Ikan Desa Sangsit. Adanya hubungan antar nelayan yang baik akan menciptakan kerjasama yang erat pada kelompok nelayan di Pangkalan Pendaratan Ikan Desa Sangsit. Maka dari itu, hubungan kerja nelayan perlu dijaga untuk meningkatkan kinerja nelayan. Jadi, dapat dikatakan bahwa masyarakat nelayan pada Pangkalan Pendaratan Ikan Desa Sangsit memiliki lingkungan kerja yang sangat aman dan tenang. Hal ini dapat membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja.

Lingkungan kerja adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang (Kussrianto, 2011). Lingkungan kerja yang mendukung baik fisik maupun non fisik akan membuat kinerja semakin tinggi dimana pada akhirnya akan meningkatkan efektivitas organisasi. Hasil penelitian ini mendukung oleh temuan (Rahmawati, dkk, 2014) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian yang juga diungkapkan oleh (Widiasworo, 2014), (Jayaweera, 2015), (Samson, Waiganjo dan

Koima, 2015), (Malik, Ahmad, Gomez dan Ali, 2011) bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja.

#### 4. Simpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta pembahasan di atas maka dapat ditarik kesimpulan yaitu kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja nelayan di pangkalan pendaratan ikan desa sangsit, kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja nelayan di pangkalan pendaratan ikan desa sangsit, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja nelayan di pangkalan pendaratan desa sangsit.

Berdasarkan hasil pembahasan dan simpulan yang telah di kemukakan, maka saran yang dianjurkan yaitu bagi pihak ketua nelayan pada Pangkalan Pendaratan Ikan Desa Sangsit agar tetap lebih memperhatikan kompetensi dan lingkungan kerja dalam upaya meningkatkan kinerja nelayan, agar kompetensi dan lingkungan kerja bisa berkembang lebih tinggi untuk memberikan kinerja yang yang maksimal. Kompetensi bertujuan untuk meningkatkan kualitas nelayan dari segi keterampilan, pengetahuan dan pengalaman. Lingkungan kerja yang mendukung juga akan menciptakan kinerja nelayan yang tinggi. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan populasi yang lebih luas lagi agar hasil penelitian lebih teruji keandalannya. Disamping itu juga diharapkan dapat menambahkan variabel bebas lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja dan memperbanyak teori tentang variabel yang digunakan sehingga bisa menjadi acuan bagi penelitian selanjutnya.

#### Daftar Pustaka

- Atapattu, A. R. (1991). *The experience of fish aggregating devices (FADs) for fisheries resources enhancement and management in Sri Lanka. Ministry of Fisheries and Aquatic Resources, Colombo (Sri Lanka), 48-49.*
- Baba, Ali. (2012). Pengaruh kompetensi, komunikasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. semen bosowa maros. *Jurnal Ekonomi dan Keuangan*. ISSN 1411-0393, 1.
- Bagus, D, I dan Mudiarta, I. W. (2012). Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, kompetensi, kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai di lingkungan kantor dinas pekerjaan umum propinsi bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*. Vol. 6. No. 2, 5.
- Chandrasekar, K. (2011). Workplace environment and Its Impact on organisational performance in public sector organisation. *International Journal of Enterprise Computing and Business System*, Vol.1. No. 1, 1-19.
- Irawan, Benny. (2016). Pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Presol Indo Prima Palembang. *Motivasi: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 1.
- Ismail, Rahman and Abidin, S. Zainal. (2010). Impact of workers' competence on their performance in the malaysian private service sector. *Business and Economic Horizonz*, Vol. 2. No. 2, 25-36.
- Jayaweera, T. (2015). Impact of work environmental factors on job performance: mediating role of work motivation: a study of hotel sector in england. *International Journal of Business and Management*, Vol. 10, No. 3, 271-278.

- Kasmir. (2016). *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik)*: Cetakan kesatu. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kussrianto, Bambang. (2011). *Meningkatkan produktivitas karyawan*. Jakarta: Pustaka Binaman.
- Malik, M. I., Ahmad, A., Gomez, S. F., & Ali, M. (2011). A study of work environment and employees' performance in Pakistan. *African Journal of Business Management*, Vol. 5. No. 34, 10-11.
- Mangkunegara, AA Anwar Prabu. (2004). *Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Murbijanto, Reinhard Efraim. (2013). Analisis pengaruh kompetensi kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai (studi kasus pada pegawai dinas tenaga kerja kabupaten Bekasi). Skripsi FEB.Undip. 6.
- Pasaribu Sjahril Effendi, Bukhari. (2019). Pengaruh motivasi, kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. Vol 2. ISSN 2623-2634, 4.
- Qamariah, Inneke dan Fadli. (2011). Pengaruh perencanaan dan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indonesia Asahan Aluminium Kuala Tanjung. *Jurnal Ekonomi*, Vol. 14. No. 2, 63-73.
- Rahmawati, Nela Pima., Swasto, Bambang., & Prasetya, Arik. (2014). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan studi pada karyawan kantor pelayanan pajak pratama Malang Utara. Vol. 8, 1.
- Ranupandojo, Heidjrachman. & Hunan, Suad. (1997). *Manajemen personalia*. Yogyakarta: BPFE, 56-57.
- Rivai, Veithzal. (2015). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan (Teori dan Praktek)*. Jakarta: Murai Kencana.
- Robbins, Stephen P. (2002). *Perilaku organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Samson, G. N., Waiganjo, M., & Koima, J. (2015). Effect of workplace environment on the performance of commercial banks employees in Nakuru town. *International Journal of Managerial Studies and Research*, 76-89.
- Simanjuntak. (2014). *Manajemen dan evaluasi kinerja*. Jakarta : Lembaga.
- Sriwidodo, Untung. & Haryanto, Agus Budhi. (2010). Pengaruh kompetensi, motivasi, komunikasi dan kesejahteraan terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, Vol. 4. No. 1, 47-57.
- Sulistyaningsih, A. (2009). Analisis pengaruh kepemimpinan, kompetensi karakteristik individu, *locus of control* dan penerapan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai pada dinas pendidikan kabupaten Klaten. *Jurnal Excellent*, Vol. 1. No. 1, 7-8.
- Supiyanto, Y. (2015). Pengaruh kompensasi, kompetensi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan koperasi. *Prosiding Seminar Nasional*, 731-737.

- Suprpto. (2009). Pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan sebagai moderating variabel. *Jurnal Excellent*, Vol. 1, No. 1, 1-19.
- Swasta, DH. & Skutjo, W, Ibnu. (1988). *Pengantar bisnis modern*. edisi ketiga. Yogyakarta: Liberty.
- Utami, Setyaningsih Sri. & Hartanto, Agus. (2010). Pengaruh kepemimpinan, motivasi, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kecamatan jumentono kabupaten Karanganyar. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, Vol. 4, No. 1, 58-67.
- Widiasworo, L. (2014). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Universitas Indonesia*, 1.
- Widodo. (2011), Pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru lingkungan TKK BPK Penabur Tasikmalaya, *Jurnal Pendidikan Penabur*, No.16, Tahun 2011, 6.
- Willy, Susilo. (2001). *Audit SDM: Perpaduan komprehensif auditor dan praktisi manajemen sumber daya manusia serta pimpinan organisasi perusahaan*. Penerbit Percetakan Gema Amini.
- Winanti, Marlina Budhiningtias. (2011). Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan (Survei pada PT. Frisian Flag Indonesia Wilayah Jawa Barat). *Majalah Ilmiah UNIKOM*, Vol. 7, No. 2, 249-267.
- Yudistira, C. G. & Siwantara, I. W. (2012). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional ketua koperasi dan kompetensi kecerdasan emosional manajer koperasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja manajer koperasi di Kabupaten Buleleng. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*. Vol. 6, No. 1, 99-108.