

Protected by PDF Anti-Copy Free
**PENGARUH KOMPETENSI, KARAKTERISTIK INDIVIDU,
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI
VARIABEL MODERASI (STUDI PADA BKPSDM
KABUPATEN MUSI RAWAS)**



TESIS

**Karya ilmiah sebagai salah satu syarat
untuk memperoleh gelar
Magister Manajemen (M.M.)**

Oleh

**NANDYO DWI KENDY
NPM. 2201030034**

[Peminatan : Sumber Daya Manusia (SDM)]



**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL HUMANIORA
UNIVERSITAS BINA INSAN LUBUKLINGGAU
2025**

Protected by PDF Anti-Copy Free
LEMBAR PERSetujuan KOMISI PEMBIMBING
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

**PENGARUH KOMPETENSI, KARAKTERISTIK INDIVIDU,
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI
VARIABEL MODERATOR (STUDI PADA BKPSDM
KABUPATEN MUSI RAWAS)**

Oleh

**NANDYO DWI KENDY
NPM. 2201030034**

[Peminatan : Sumber Daya Manusia (SDM)]

**Program Magister Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Humaniora
Universitas Bina Insan Lubuklinggau**

Menyetujui
Komisi Pembimbing

Tanggal, 21 Januari 2025

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Suwarno, S.E., M.Si

Dr. RD Kusumanto, M.M.

Kaprodi Magister Manajemen
UNIVERSITAS BINA INSAN LUBUKLINGGAU

Dr. Herman Paleni, S.HI., S.E., M.M

Protected by PDF Anti Copy Free
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

TESIS

**PENGARUH KOMPETENSI DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU,
 DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
 PEGAWAI DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI
 VARIABEL MODERASI (STUDI PADA BKPSDM
 KABUPATEN MUSI RAWAS)**

Oleh

**NANDYO DWI KENDY
 NPM. 2201030034**

[Peminatan : Sumber Daya Manusia (SDM)]

Telah diuji dinyatakan lulus oleh Dewan Penguji

Tanggal: 21 Januari 2025

Susunan Dewan Penguji

1. Ketua : Dr. Suwarno, S.E., M.Si (.....)
2. Sekretaris : Dr. RD Kusumanto, M.M. (.....)
3. Anggota : M. Yusuf, S.E., M.Si., Ph.D (.....)

**Proposal Tesis ini Telah Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
 Untuk Memperoleh Gelar Magister**

Lubuklinggau, 21 Januari 2025

Mengetahui
DEKAN FAKULTAS ILMU EKONOMI DAN SOSIAL HUMANIORA

Dr. Dheo Rimbano, SE, M.Si

Protected by PDF Anti-Copy Free
PERNYATAAN KEASLIAN TESIS
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : Nandyo Dwi Kendy

NPM : 20.23.01.0000000000

Mahasiswa : Program Studi Manajemen Fakultas Ilmu Ekonomi dan
Sosial Universitas Bina Insan Lubuklinggau



Menyatakan bahwa tesis ini adalah asli tulisan saya sendiri terkecuali sitasi yang ditulis dari penulis yang ada dalam daftar referensi. Bila keaslian tulisan ini tidak benar dan tidak dapat dipertanggung jawabkan secara ilmiah maka peneliti bersedia dituntut dengan ketentuan hukum yang berlaku.

Tesis ini diterbitkan untuk kalangan terbatas dan diserahkan sebagai milik Perpustakaan Pascasarjana Universitas Bina Insan dan merupakan hak Perpustakaan Universitas Bina Insan.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari ternyata tidak benar maka akan diperbaiki sebagaimana mestinya.

Lubuklinggau,
Penulis

2025

Nandyo Dwi Kendy

Motto: Protected by PDF Anti-Copy Free
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



فَاذْكُرُونِي أَذْكَرُكُمْ وَاشْكُرُوا لِي وَلَا تَكْفُرُونِ

Karena itu, ingatlah kamu kepada-Ku niscaya Aku ingat (pula) kepadamu, dan bersyukurlah kepada-Ku, dan janganlah kamu mengingkari (nikmat)-Ku.(Q.S Al-Baqarah: 152)

Nandyo D. Kendy

Persembahan:

Dengan segala Puji dan syukur Menyebut nama Allah Subnahataala yang maha pengasih lagi maha penyayang dan kepada Nabi Besar Muhammad SAW, kupersembahkan karya sederhana ini untuk orang yang paling istimewa, manusia posisi tertinggi untuk aku patuhi di hidupku :

Yang tercinta Istriku Herlis Melfilina, Ibunda Disnalela dan Ayahanda Muhammad Nurwanadinata Atas Do'a tulus dan dukungan yang dilakukan untuk kesuksesan ananda;

Saudaraku tercinta Kakanda Nindya Putri Anleki, S.Pd.
 Keluarga besar baik di Hilir dan Mudik yang selalu mengirim do'a, motivasi dan semangat yang diberikan;

Bhineka Nara Eka Bhakti

Pengaruh Kompetensi, Karakteristik Individu, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada BKPSDM Kabupaten Musi Rawas)

Program Magister Manajemen
Universitas Bina Insan

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi, karakteristik individu, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel moderasi pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Musi Rawas. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, di mana data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada 48 pegawai BKPSDM sebagai responden. Data dianalisis menggunakan uji statistik regresi linear berganda untuk mengukur pengaruh langsung dan moderasi variabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, karakteristik individu, dan lingkungan kerja secara signifikan memengaruhi kinerja pegawai. Selain itu, motivasi kerja terbukti memperkuat hubungan antara variabel-variabel tersebut terhadap kinerja. Temuan ini memberikan implikasi penting bagi pengelolaan sumber daya manusia, khususnya dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui pengembangan kompetensi, penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, dan peningkatan motivasi kerja.

Kata Kunci: Kompetensi, Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai

Protected by PDF Anti-Copy Free
*The Influence of Competence, Individual Characteristics, and Work Environment on
 Employee Performance with Work Motivation as a Moderating Variable*
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
 (A Study at the BKPSDM of Musi Rawas Regency)

Dwi Kendy
 Program Magister Manajemen dan Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora
 Universitas Bina Insan

Abstract

This study aims to analyze the influence of competence, individual characteristics, and work environment on employee performance, with work motivation as a moderating variable at the Human Resources Development Agency (BKPSDM) of Musi Rawas Regency. This research employs a quantitative approach using a survey method, collecting data through questionnaires distributed to 48 BKPSDM employees as respondents. The data were analyzed using multiple linear regression to measure direct effects and moderation relationships. The results indicate that competence, individual characteristics, and work environment significantly influence employee performance. Furthermore, work motivation strengthens the relationship between these variables and performance. These findings provide significant implications for human resource management, particularly in enhancing employee performance through competence development, creating conducive work environments, and improving work motivation.

Keywords: *Competence, Individual Characteristics, Work Environment, Work Motivation, Employee Performance*

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Segala puji dan syukur hanya Allah SWT yang senantiasa melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis dengan judul **“Pengaruh Kompetensi, Karakteristik Individu, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada BKPSDM Kabupaten Musi Rawas)”**. Shalawat serta salam semoga selalu tercurah kepada pembawa cahaya-Nya, Nabi Muhammad SAW dan para sahabat, pengikutnya hingga akhir zaman. Penyusunan tesis ini dilakukan untuk memenuhi syarat guna mencapai gelar Magister Manajemen di Universitas Bina Insan.

Penulis dalam menyelesaikan tesis ini telah berusaha semaksimal mungkin untuk dapat memberikan yang terbaik, akan tetapi penulis menyadari bahwa masih terdapat banyak kekurangan dalam penulisan tesis ini. Namun berkat bimbingan, petunjuk, dan nasihat dari berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung, tesis ini dapat terselesaikan. Maka dari itu penulis ingin mengucapkan terimakasih sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. Sardiyo, M.M selaku Rektor Universitas Bina Insan.
2. Bapak Dr. Dheo Rimbano, S.E.,M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Bina Insan.
3. Bapak Dr. Herman Paleni, S.HI., S.E., M.M selaku Kepala Program Studi Magister Manajemen.
4. Bapak Dr. Suwarno, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing Tesis I yang telah meluangkan waktu untuk membimbing memberikan ilmu dan nasihat kepada penulis selama proses penulisan tesis.

- Protected by PDF Anti-Copy Free**
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
5. Bapak Dr. R.D Kusumanto, M.M selaku Dosen Pembimbing Tesis II yang telah meluangkan waktu untuk membimbing memberikan ilmu dan nasihat kepada penulis selama penulisan tesis.
 6. Seluruh Bapak dan Ibu Pengajar, Staf dan segenap pegawai Program Magister Manajemen Universitas Bina Insan yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang sangat bermanfaat selama perkuliahan.
 7. Kedua Orang Tua dan Istriku yang selalu memberikan do'a dan dukungannya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini.
 8. Keluarga yang telah mendukung penulis selama proses perkuliahan.
 9. Semua teman-teman seperjuangan Jurusan Magister Manajemen.
 10. Semua pihak yang berperan dalam penulisan tesis ini yang tidak dapat dipersebutkan satu persatu.

Penulis menyadari sepenuhnya kesempurnaan hanya milik Allah SWT. Tesis ini mungkin masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun untuk melengkapi ketidaksempurnaan penyusunan tesis ini. Akhir kata penulis berharap tesis ini dapat bermanfaat bagi semua pihak, serta dapat dijadikan referensi untuk penulisan selanjutnya.

Palembang, Januari 2025
Peneliti

Nandyo Dwi Kendy

Protected by PDF Anti-Copy Free
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PENGESAHAN	ii
PUTUSAN DEWAN PENGUJI	iii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	16
1.3 Batasan Masalah	18
1.4 Rumusan Masalah	18
1.5 Tujuan Penelitian	19
1.6 Manfaat Penelitian	20
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	22
2.1 Teori-teori yang mendukung	22
2.2 Hasil Penelitian yang Relevan	79
2.3 Kerangka Pemikiran	81
2.4 Hipotesis	83
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	85
3.1. Desain Penelitian	85
3.2. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel	87
3.3. Populasi dan Sampel	89
3.4. Sumber Data	90
3.5. Teknik Pengumpulan Data	90
3.6. Instrumen Penelitian	92
3.7. Uji Coba Instrumen	93

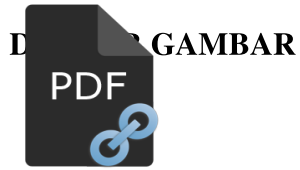
3.8. Uji Asumsi Klasik	95
3.9. Teknik Analisis Data	97
3.1. Tempat dan Waktu Penelitian	98
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	100
4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian	100
4.2. Analisis Deskriptif	105
4.3. Pengujian Hipotesis	120
1. Uji Validitas dan Reliabilitas	120
2. Uji Asumsi Klasik	128
3. Hasil Analisis Data	132
4.4. Pembahasan	140
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	150
5.1. Simpulan	150
5.2. Saran	151
DAFTAR PUSTAKA	154
LAMPIRAN	158

Protected by PDF Anti-Copy Free
 DAP T A R T A B E L
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 1. 1 Perbandingan Target Realisasi Kinerja Tahun 2022 & 2023 ...	3
Tabel 1. 2 Pendidikan Pegawai BKPSDM Kabupaten Musi Rawas	6
Tabel 1. 3 Profil Kualifikasi Pendidikan.....	7
Tabel 1. 4 Lingkungan Kerja BKPSDM Kabupaten Musi Rawas.....	11
Tabel 2. 1 Penelitian terdahulu.....	79
Tabel 3. 1 Variabel, Definisi, Indikator, dan Skala Penelitian.....	88
Tabel 3. 2 Instrumen Penelitian	93
Tabel 3. 3 Alternatif dan Skor Jawaban	93
Tabel 3. 4 Rencana Jadwal Kegiatan Penelitian	99
Tabel 4. 1 Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	106
Tabel 4. 2 Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	106
Tabel 4. 3 Skala Penafsiran Skor Rata-Rata Tanggapan Responden.....	108
Tabel 4. 4 Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kompetensi	108
Tabel 4. 5 Deskripsi Data Responden Variabel Kompetensi (X1)	109
Tabel 4. 6 Frekuensi Jawaban Responden Variabel Karakteristik Individu	110
Tabel 4. 7 Deskripsi Data Responden Variabel Karakteristik Individu.....	111
Tabel 4. 8 Frekuensi Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja	112
Tabel 4. 9 Deskripsi Data Responden Variabel Lingkungan Kerja	113
Tabel 4. 10 Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai	115
Tabel 4. 11 Deskripsi Data Responden Variabel Kinerja Pegawai.....	115
Tabel 4. 12 Frekuensi Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja	117
Tabel 4. 13 Deskripsi Data Responden Variabel Motivasi Kerja	118

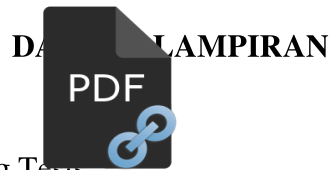
Tabel 4. 14 Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi (X)	121
Tabel 4. 15 Hasil Uji Validitas Variabel Karakteristik Individu	121
Tabel 4. 16 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja	122
Tabel 4. 17 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja	123
Tabel 4. 18 Hasil Uji Validitas Variabel Prestasi Kerja	124
Tabel 4. 19 Uji Reliabilitas Variabel Keterlibatan Kerja (X1)	125
Tabel 4. 20 Uji Reliabilitas Variabel Karakteristik Individu (X2)	126
Tabel 4. 21 Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X3)	126
Tabel 4. 22 Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (M)	127
Tabel 4. 23 Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)	127
Tabel 4. 24 Hasil Uji Normalitas	128
Tabel 4. 25 Hasil Pengujian Asumsi Klasik Multikolonieritas	130
Tabel 4. 26 Hasil Pengujian Asumsi Klasik Heteroskedastisitas	131
Tabel 4. 27 Coefficients Hasil Pengujian Analisis Jalur Pertama	134
Tabel 4. 28 Model Summary Hasil Pengujian Analisis Regresi Pertama	Error!
Bookmark not defined.	
Tabel 4. 29 Coefficients Hasil Pengujian Analisis Regresi Kedua	Error!
Bookmark not defined.	
Tabel 4. 30 Model Summary Hasil Pengujian Analisis Regresi Kedua	137

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



	D	GAMBAR	
GAMBAR 2.1		79
GAMBAR 3.1		84

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



Lampiran 1 SK Pembimbing Tesis
Lampiran 2 Surat Pengantar Izin Penelitian
Lampiran 3 Surat Balasan/Persetujuan Pelaksanaan Riset/Penelitian
Lampiran 4 Lembar Bimbingan Penulisan Proposal Tesis
Lampiran 5 SK Penguji Proposal Tesis
Lampiran 6 Lembar Perbaikan Ujian Proposal Tesis
Lampiran 7 Lembar Bimbingan Penulisan Tesis
Lampiran 8 SK Penguji Tesis
Lampiran 9 Lembar Perbaikan Ujian Tesis
Lampiran 10 Lembar Perbaikan Sidang Tesis
Lampiran 11 Quesioner Penelitian.....
Lampiran 12 Rekapitulasi Hasil Jawaban Kuisisioner
Lampiran 13 Output Hasil Pengolahan Data Quesioner
Lampiran 14 Foto Dokumentasi Penyebaran Quesioner
Lampiran 15 Surat Keterangan Bebas Plagiat

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



Biodata

Nama : NANDYO DWI KENDY
Tempat/Tanggal Lahir : TANJUNG BERINGIN, 21 AGUSTUS 1998
Jenis Kelamin : LAKI-LAKI
Agama : ISLAM
Alamat : JALAN ASOKA III NO 70 RT 10 KEL.
MARGA RAHAYU KEC. LUBUKLINGGAU
SELATAN II KOTA LUBUKLINGGAU
SUMSEL

Pendidikan

- SD : SD Negeri 08 Tebing Tinggi Kab. Empat Lawang

- Protected by PDF Anti-Copy Free**
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
- SMP/MTs sederajat : SMP Negeri 1 Tebing Tinggi Kab. Empat Lawang
 - SMA/SMK Sederajat : SMA Negeri 1 Tebing Tinggi Kab. Empat Lawang
 - S1/D4 : Universitas Pendidikan Indonesia (UPI) Pemerintah Dalam Negeri



1.1 Latar Belakang



Kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu organisasi akan menentukan keberhasilan dalam mencapai tujuannya. Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam mencapai dan mewujudkan visi, misi, tujuan, serta sasaran yang ditetapkan. Keberadaan sumber daya manusia sangat penting dimana salah satu faktor penentu dalam produktivitas suatu organisasi. Salah satu faktor yang menentukan upaya peningkatan kinerja organisasi pemerintahan adalah kinerja para pegawainya. Kinerja organisasi dan kinerja pegawai harus mempunyai korelasi positif. Semakin tinggi kinerja pegawai akan semakin tinggi pula kinerja organisasi, demikian juga sebaliknya semakin rendah kinerja pegawai maka semakin rendah pula kinerja organisasi.

Menurut Hasibuan. (2013) sumberdaya manusia (SDM) adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki oleh suatu individu, sumberdaya manusia (SDM) terdiri dari daya pikir dan daya fisik yang artinya kemampuan setiap manusia sangat ditentukan oleh daya fisik dan daya pikirnya. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan, walaupun didukung dengan sarana dan prasana, serta sumber dana yang menjajikan, tetapi tanpa dukungan SDM yang handal kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Musi Rawas adalah Lembaga pemerintah yang bertanggung jawab dalam pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan pemerintahan daerah. Lembaga ini memiliki tugas

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
pokok dan fungsi yang mencakup pengembangan, pengelolaan, dan pembinaan pegawai negeri sipil (PNS), serta penyelenggaraan berbagai program pelatihan dan pendidikan untuk meningkatkan kompetensi pegawai.

Untuk mewujudkan visi Kabupaten Musi Rawas “Terwujudnya Aparatur Sipil Negara yang profesional, berintegritas, dan berdaya saing untuk mendukung Musi Rawas MANTAB (Maju, Mandiri, dan Bermartabat).” tentunya faktor penting yang harus diperhatikan saat ini tentunya hal tersebut tak terlepas dari peran Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Musi Rawas yang berwenang di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia, sehingga sangat diharapkan kinerja pegawai dalam lingkup Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM mampu bekerja secara maksimal.

Kinerja pegawai merupakan faktor yang sangat penting dalam mempertahankan dan mengembangkan keberhasilan suatu perusahaan. Menurut Robbins. (2012) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan standar, target, sasaran dan kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati Bersama.

Berdasarkan pengamatan awal di BKPSDM Kabupaten Musi Rawas, terdapat sejumlah tantangan yang dihadapi dalam menciptakan kinerja pegawai yang optimal. Beberapa pegawai menunjukkan tingkat motivasi yang rendah, yang dapat mempengaruhi oleh kurangnya kompetensi yang memadai, karakteristik individu yang bervariasi, serta kondisi lingkungan kerja yang tidak mendukung.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan dari apa yang di lakukan oleh pegawai

untuk dapat mencapai tujuan, visi, dan misi organisasi. Berdasarkan observasi awal yang dilakukan oleh peneliti di BKPSDM Kabupaten Musi Rawas terdapat beberapa permasalahan diantaranya kinerja yang belum konsisten, evaluasi kinerja yang tidak objektif, inisiatif kerja pegawai masih di bawah standar, dan belum optimalnya hasil pekerjaan pegawai. Hal tersebut tentunya akan mempengaruhi hasil kinerja pegawai. Hasil kinerja pegawai tersebut dapat di lihat pada tabel 1.1 perbandingan target dengan realisasi tahun 2021, 2022, dan 2023 berikut ini:

Tabel 1. 1
Perbandingan Target dengan Realisasi Kinerja Tahun 2022 & 2023

No	Tujuan	Sasaran	Indikator Kinerja	2021		2022		2023		Realisasi Tahun 2023 terhadap target Akhir Renstra
				Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi	
1.	Meningkatnya Kualitas Manajemen SDM Aparatur	Meningkatnya Kualitas Penataan SDM Aparatur	Persentase Pengisian Jabatan sesuai dengan Standar Kompetensi Jabatan	40	41.56	45	45.00	50	50	76.9%
2.	Terwujudnya SDM Aparatur yang Profesional	Meningkatnya Profesionalitas ASN	Indeks Profesionalitas ASN	60	61.68	62.9	59.62	65.84	72.20	96,8%
3.	Terwujudnya Kualitas Layanan Administrasi Kepegawaian	Meningkatnya Kualitas Layanan Administrasi Kepegawaian	Indeks Kepuasan Layanan Administrasi Pegawai	88.03	88.08	88.04	88.05	88.05	90.76	103%
4.	Terwujudnya BKPSDM yang Akuntabel dan Profesional	Meningkatnya Kualitas Tata Kelola BKPSDM	Nilai Evaluasi SAKIP BKPSDM	73	82.16	74	80.05	75	81.55	104%
			Indeks Profesionalitas ASN BKPSDM	85	83.33	86	69.46	87	81.22	93,3%

Sumber : LKJIP Tahun 2023 BKPSDM Kabupaten Musi Rawas.

Berdasarkan data LKJIP tahun 2023 BKPSDM Kabupaten Musi Rawas diatas menyajikan informasi dari tabel 1.2 dapat dijelaskan Capaian Indikator Sasaran Persentase Pengisian Jabatan sesuai dengan Standar Kompetensi Jabatan

sebesar 76,9%. Berdasarkan target akhir renstra, realisasi s.d tahun 2023 belum mencapai target akhir renstra karena belum optimalnya penerapan sistem merit di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Musi Rawas, Capaian Indikator Sasaran Indeks Profesionalitas Aparatur 96,8% , berdasarkan target akhir renstra, realisasi s.d tahun 2023 belum mencapai target akhir renstra karena masih rendahnya nilai dimensi kompetensi dan Capaian Indikator Kinerja Sasaran Indeks Kepuasan Layanan Administrasi Kepegawaian sebesar 103 % merupakan hasil pengolahan data survei Indeks Kepuasan Layanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Musi Rawas Tahun 2023 yang telah dilakukan oleh ASB dengan mengisi *google form* melalui laman survei di website www.bkpsdm.musirawaskab.go.id.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset terpenting dalam organisasi pemerintah, karena kualitas dan karakteristik individu berpengaruh langsung terhadap kinerja serta efektivitas pelayanan publik. Dalam konteks Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Musi Rawas, pengelolaan pegawai yang optimal sangat diperlukan untuk meningkatkan kompetensi sehingga berdampak pada kinerja Pegawai Negeri Sipil.

Penelitian yang dilakukan oleh Sapitri dan Mahayasa (2022) dengan judul penelitian Pengaruh Kompetensi Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai menunjukkan hasil kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Kusumaningrum. (2024) Kompetensi adalah kapabilitas yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan karakteristik personal yang

berkontribusi pada kinerja individu dalam lingkungan kerja. Pengembangan kompetensi adalah proses berkelanjutan yang penting bagi pertumbuhan profesional dan organisasi. Perencanaan yang baik untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pengembangan kompetensi. Organisasi yang menghargai dan memberikan kesempatan bagi pegawai untuk berkembang akan mampu mempertahankan talenta dan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Mulyanti, et al, 2022) dengan judul penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Semangat Kerja sebagai Variabel Moderasi di Unit Pelaksanaan Teknis Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Wilayah Lubuklinggau menunjukkan bahwa Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Unit Pelaksanaan Teknis Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Wilayah Lubuklinggau. Variabel moderasi memperkuat pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai yaitu $44,5\% - 34,5\% = 10\%$. dan penelitian yang dilakukan oleh (Suwarn, et al, 2022) dengan judul penelitian Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi menunjukkan hasil bahwa variabel Kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Lubuklinggau. Variabel Kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan Lingkungan Kerja sebagai variabel moderasi di Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Lubuklinggau

Berdasarkan pengamatan awal yang dilakukan oleh peneliti, masalah yang muncul di BKPSDM Kabupaten Musi Rawas terkait dengan kompetensi adalah kurangnya pengembangan kompetensi pegawai yang dapat menghambat

kemampuan mereka dalam menjaarkan tugas dengan baik, perbedaan tingkat kompetensi antar pegawai menjadi tantangan, karena ketidaksesuaian antara kompetensi yang dimiliki dengan tugas yang diberikan dapat mempengaruhi kualitas kinerja, ketidaksesuaian kompetensi dengan tugas pekerjaan, pegawai kurang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang baik. selain itu, penilaian kompetensi yang subjektif dapat menambah ketidakadilan dalam pengembangan karier dan merugikan organisasi dalam meningkatkan produktivitas. kondisi ini tentunya akan mempengaruhi kinerja. Hal tersebut dapat di lihat pada tabel 1.2 Pendidikan pegawai BKPSDM Kabupaten Musi Rawas adalah sebagai berikut :

Tabel 1. 2
Pendidikan Pegawai BKPSDM Kabupaten Musi Rawas

Pendidikan	Jumlah
Magister	5
Strata 1	36
Diploma 3	3
SLTA/ sederajat	4
Jumlah	48

Sumber : BKPSDM Kabupaten Musi Rawas, 2024

Berdasarkan Hasil tabel 1.2 di atas diketahui bahwa pegawai Hasil persentase distribusi pegawai di berbagai level pendidikan menunjukkan bahwa 36 orang (75%) telah menyelesaikan pendidikan Strata 1 (S1), menandakan dominasi yang signifikan pada tingkat pendidikan sarjana. Sementara itu, hanya 4 orang (8,3%) yang berada di jenjang Sekolah Menengah Atas (SMA), sebanyak 3 orang (6,25%) menyelesaikan pendidikan Diploma 3 (D3), yang berfokus pada keterampilan praktis untuk siap kerja. Selain itu, ada 5 orang (10,4%) pegawai yang memiliki gelar S2.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Pendidikan pegawai BKPSDM Kabupaten Musi Rawas adalah sebagai berikut:



1.3

Profil Kualifikasi Pendidikan

Pendidikan	Jumlah
D3 - Administrasi Perkantoran	1
D3 – Akuntansi	1
D3 - Manajemen Informatika	1
D4 - Keuangan Daerah	1
D4 - Manajemen Pemerintahan	1
S1 - Administrasi Negara	3
S1 - Administrasi Publik	1
S1 – Agroteknologi	1
S1 – Ekonomi	1
S1 - Ekonomi Akuntansi	2
S1 - Ekonomi Manajemen	2
S1 - Ilmu Administrasi Negara	1
S1 – Manajemen	5
S1 – Psikologi	3
S1 - Sistem Informasi	1
S1 – Syariah	1
S1 - Teknik Informatika	3
S2 - Administrasi Publik	1
S2 - Magister Ilmu Administrasi	1
S2 - Magister Sains	1
S2 - Magister Sosiologi	1
S2 - Perencanaan Pembangunan	1
SLTA – SMA – SMEA - STM	4

Berdasarkan data kebutuhan pendidikan untuk jabatan di BKPSDM, terdapat ketidaksesuaian yang mencolok antara latar belakang pendidikan yang dibutuhkan dan kompetensi yang relevan dengan tugas-tugas di BKPSDM. Sebagian besar kebutuhan terfokus pada jurusan yang lebih teknis dan administratif seperti Administrasi Negara, Manajemen, dan Psikologi, namun beberapa jurusan seperti Agroteknologi, Ekonomi Agroteknologi, atau Syariah tampaknya kurang relevan dengan kebutuhan utama dalam pengelolaan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia. Selain itu, meskipun

terdapat kebutuhan untuk lulusan S1 dan S2 di bidang Administrasi Publik dan Manajemen, kebutuhan untuk lulusan bidang Teknik Informatika atau Sistem Informasi lebih menonjol, p... teknologi informasi lebih cocok untuk mendukung infrastruktur dari... pengelolaan SDM secara langsung. Beberapa jurusan lainnya seperti Akuntansi dan Keuangan Daerah juga terlihat kurang sesuai dengan tugas-tugas inti di BKPSDM yang lebih fokus pada pengelolaan pegawai dan perencanaan pengembangan SDM. Secara keseluruhan, terdapat ketidaksesuaian antara latar belakang pendidikan dan tuntutan kompetensi yang diperlukan di BKPSDM.

Kemudian apabila ditinjau berdasarkan tingkat pendidikan, pegawai yang memiliki tingkat pendidikan Strata 1 dan Magister lebih mendominasi dalam mencapai capaian penilaian kinerja dibanding dengan yang hanya berpendidikan Diploma atau SMA. Karena pada dasarnya, peningkatan kinerja pegawai tidak terlepas dari faktor tingkat pendidikan. Lebih lanjut kemudian peneliti tertarik untuk melakukan pengkajian lebih dalam agar mengetahui pengaruh Kompetensi terhadap peningkatan kinerja pegawai ditambah dengan kondisi keberagaman tingkat pendidikan pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM sehingga peneliti tertarik untuk melakukan peninjauan lebih dalam.

Selain kompetensi, faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah karakteristik individu, yang mencakup berbagai aspek seperti motivasi, kepribadian, sikap kerja, dan nilai-nilai pribadi. Motivasi adalah salah satu faktor terpenting yang mendorong pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pegawai yang memiliki motivasi intrinsik yang tinggi cenderung lebih berkomitmen dan berusaha keras dalam melaksanakan tugas mereka. Mereka tidak hanya bekerja

demikian imbalan material, tetapi juga untuk mencapai kepuasan pribadi dan pengakuan dari lingkungan sekitar.

Menurut Robbins. (2008) karakteristik Individu adalah keseluruhan kelakuan dan kemampuan yang dimiliki individu sebagai hasil dari pembawaan lingkungannya. Karakteristik individu dapat diukur dengan sikap, minat dan kebutuhan. Individu membawa nilai yang melekat dalam diri yang terbentuk oleh lingkungan di mana ia tinggal, nilai-nilai tersebutlah yang nantinya dibawa dalam situasi kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Deskiawati, et al. (2023) dengan judul penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bandar Udara Lagaligo Bua menunjukkan hasil bahwa Terdapat pengaruh positif Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Pegawai pada Bandar Udara Lagaligo Bua dan Terdapat pengaruh negatif Motivasi Kerja dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Pegawai pada Bandar Udara Lagaligo Bua dan Penelitian yang dilakukan oleh Hastati, et al (2020) dengan judul penelitian Pengaruh Kompetensi, Karakteristik Individu dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan menunjukkan hasil variabel kompetensi, atribut manusia, dan motivasi kerja berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

Kepribadian juga berperan signifikan dalam menentukan kinerja pegawai. Individu dengan kepribadian yang proaktif, terbuka, dan mampu beradaptasi biasanya lebih mampu menghadapi tantangan dan berkontribusi secara positif dalam tim. Misalnya, pegawai yang memiliki sikap optimis dan kemampuan

untuk bekerja sama dalam kelompok cenderung lebih efektif dalam berkolaborasi dan menyelesaikan masalah yang dihadapi.

Dalam observasi awal dilakukan oleh Penulis ada beberapa permasalahan terkait karakteristik individu yang juga memainkan peran yang signifikan untuk meningkatkan kinerja pegawai, di mana perbedaan kepribadian, seperti kecenderungan terhadap stres atau motivasi yang dimiliki individu, dapat memengaruhi kemampuan mereka dalam beradaptasi dengan lingkungan kerja. Pengaruh kepribadian, sikap dan nilai pribadi terhadap kinerja menjadi faktor penting, karena ini bisa menurunkan semangat kerja dan kinerja pegawai secara keseluruhan apabila tidak terdapat pengaruh kepribadian serta kecocokan budaya pribadi dengan budaya organisasi yang berbeda.

Lingkungan kerja menurut (Siagian, 2015) adalah lingkungan dimana pegawai melaksanakan tugas dan pekerjaan sehari-hari. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia yang berada didalamnya dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Bentuk dari lingkungan kerja tersebut meliputi fasilitas fisik maupun non fisik. Dapat dipahami bahwa lingkungan kerja yang baik akan memberikan kontribusi pada kinerja pegawai dalam bekerja. Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan yang dilengkapi dengan sarana dan prasarana yang memadai untuk mendukung produktivitas dan kesejahteraan pegawai. Dengan adanya sarana dan prasarana yang optimal, pegawai merasa lebih nyaman dan termotivasi, sehingga dapat meningkatkan

kinerja dan hasil kerja secara keseluruhan. Lingkungan kerja yang demikian juga berkontribusi pada kinerja pegawai didukung dalam mencapai tujuan bersama.

Aspek lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Kondisi fisik tempat kerja, kenyamanan ruang kerja, dan hubungan interpersonal di dalam tim dapat meningkatkan atau menghambat motivasi kerja pegawai. Kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi, baik itu otoriter maupun partisipatif, memberikan dampak besar terhadap cara pegawai berinteraksi dan bekerja dalam tim. Kondisi Fisik Lingkungan kerja tersebut dapat dilihat pada tabel 1.3 dibawah ini :

Tabel 1. 4
Lingkungan Kerja BKPSDM Kabupaten Musi Rawas

No	Fasilitas	Keterangan		Kondisi
		Ada	Tidak ada	
1	Ruang pimpinan	Ada	-	Baik
2	Ruang rapat	Ada	-	Baik
3	Ruang kerja pegawai	Ada	-	Sempit
4	Ruang gudang arsip	Ada	-	Sempit
5	Kamar mandi /WC	Ada	-	Baik
6	Komputer PC	Ada	-	Kurang
7	Wifi/Jaringan Internet	Ada	-	Kurang
8	Meja dan Kursi	Ada	-	Cukup
9	Lemari arsip	Ada	-	Kurang

Sumber : BKPSDM Kabupaten Musi Rawas, 2024

Berdasarkan tabel 1.3 di atas, menjelaskan bahwa masih banyaknya sarana-prasarana kerja yang ada di Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Musi Rawas dalam kondisi kurang baik, sehingga dalam hal ini menyebabkan berpengaruhnya terhadap kinerja pegawai dalam menjalankan aktivitasnya dalam menyelesaikan pekerjaan. Ruangan yang sempit mengurangi kenyamanan pelayanan kepada pegawai, karena terbatasnya ruang gerak yang mempengaruhi efisiensi dan produktivitas. Meskipun pelayanan telah dilakukan

melalui aplikasi, proses pengunggahan berkas tetap dilakukan oleh BKPSDM, yang mengharuskan tatap muka. Selain itu, fasilitas yang terbatas, seperti komputer yang hanya ada satu per sub bagian, internet yang sering hilang, dan sinyal kartu yang lemah, serta kurangnya lemari arsip, menyebabkan berkas menumpuk dan menghambat kelancaran pekerjaan. Oleh karena itu, ruang kerja yang lebih luas dan fasilitas yang memadai sangat diperlukan untuk mendukung kinerja pegawai.

Selain itu, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) yang jarang melakukan rapat internal berpotensi menghadapi kendala dalam koordinasi dan pengambilan keputusan. Minimnya frekuensi rapat dapat menyebabkan kurangnya komunikasi antarpegawai, sehingga informasi penting tidak tersampaikan dengan efektif. Akibatnya, program kerja yang dijalankan bisa menjadi tidak sinkron dan target yang telah ditetapkan sulit tercapai. Selain itu, jarangnya rapat internal juga dapat mengurangi kesempatan untuk mengevaluasi kinerja, menyelesaikan masalah bersama, serta memberikan ruang bagi pegawai untuk menyampaikan ide atau masukan. Agar operasional berjalan lebih optimal, BKPSDM perlu menjadwalkan rapat internal secara rutin sebagai forum untuk membahas strategi, menyelesaikan permasalahan, dan memastikan semua anggota organisasi berada dalam satu visi yang sama.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) yang tidak menerapkan sistem reward dan punishment terhadap pegawai dapat memengaruhi motivasi dan kinerja aparatur. Tanpa penghargaan atas pencapaian atau konsekuensi atas pelanggaran, pegawai cenderung merasa kurang dihargai atau tidak terdorong untuk meningkatkan produktivitas. Sistem yang hanya

mengandalkan tambahan tunjangan sebagai bentuk apresiasi. Sering kali dianggap tidak cukup, karena tidak memberikan pengakuan yang bersifat spesifik terhadap prestasi individu atau tim. Hal ini dapat menciptakan rasa ketidakadilan di antara pegawai, terutama jika pemberian tunjangan tidak dikaitkan langsung dengan kontribusi atau hasil kerja. Oleh karena itu, penting bagi BKPSDM untuk mempertimbangkan penerapan kebijakan reward dan punishment yang adil dan transparan guna meningkatkan semangat kerja dan profesionalisme pegawai.

Penelitian yang dilakukan Ravitasari dan Larassaty (2024) dengan judul penelitian Pengaruh Karakteristik Individual Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Modal Sosial Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada UMK di Kabupaten Sidoarjo) menunjukkan hasil karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja pegawai UMK di Kabupaten Sidoarjo dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai UMK di Kabupaten Sidoarjo sedangkan Penelitian yang dilakukan yang oleh Prasetya (2018) dengan judul penelitian Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening menunjukkan hasil bahwa kompetensi dan lingkungan kerja terbukti secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja.

Faktor lain yang mendukung kinerja adalah motivasi. Motivasi kerja memainkan peran penting dalam menggerakkan individu untuk mencapai tujuan organisasi. Sebagai variabel moderasi, motivasi kerja memiliki kemampuan untuk memperkuat atau melemahkan pengaruh kompetensi, karakteristik individu, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa motivasi kerja dapat mengimbangi kondisi lingkungan kerja yang kurang

ideal dan menutupi kekurangan kompetensi pegawai, sehingga menghasilkan kinerja yang lebih optimal.

Dalam konteks BKPSDM Kabupaten Musi Rawas, motivasi kerja relevan sebagai variabel moderasi karena karakteristik individu dan lingkungan kerja di instansi tersebut menunjukkan keberagaman yang signifikan. Beberapa pegawai menunjukkan tingkat motivasi yang rendah, yang berdampak pada kinerja keseluruhan organisasi. Motivasi kerja yang tinggi dapat membantu pegawai mengatasi keterbatasan pada aspek kompetensi dan menciptakan keterlibatan yang lebih baik dengan lingkungan kerja. Selain itu, motivasi kerja berperan sebagai faktor penyeimbang dalam menghadapi berbagai tantangan organisasi, seperti perubahan kebijakan atau tuntutan tugas yang meningkat.

Berdasarkan pemahaman ini, penelitian tentang motivasi kerja sebagai variabel moderasi menjadi penting untuk memberikan solusi praktis dalam meningkatkan kinerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Musi Rawas. Dengan memahami pengaruh motivasi kerja dalam hubungan antara kompetensi, karakteristik individu, dan lingkungan kerja terhadap kinerja, organisasi dapat merancang strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif dan berkelanjutan. Oleh karena itu, memahami dan mengelola motivasi pegawai sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Motivasi adalah faktor yang mempengaruhi perilaku dan keputusan individu dalam mencapai tujuan. Ia menjelaskan bahwa motivasi terdiri dari kebutuhan, harapan, dan nilai-nilai yang dimiliki individu, yang semuanya berkontribusi terhadap semangat kerja (Setyawan 2022).

Di samping itu, motivasi kerja berfungsi sebagai variabel moderasi yang memengaruhi seberapa besar pengaruh kompetensi, karakteristik individu, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Motivasi yang tinggi dapat mengimbangi kondisi lingkungan kurang ideal atau ketidakcocokan antara kompetensi dan tugas, sementara motivasi yang rendah dapat memperburuk situasi tersebut. Berbagai faktor eksternal seperti masalah pribadi atau kondisi ekonomi juga bisa mengganggu konsentrasi dan kinerja pegawai, yang pada akhirnya memengaruhi hasil kerja yang dicapai. Dalam konteks ini, pengelolaan motivasi yang tepat akan sangat berpengaruh pada pencapaian kinerja pegawai secara keseluruhan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Apriyanti, 2019) dengan judul penelitian Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Moderasi menunjukkan hasil bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja, motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja dan motivasi menguatkan pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki kompetensi, motivasi yang tinggi maka akan memiliki kinerja yang baik dan Penelitian yang dilakukan oleh Alhamdi (2018) dengan judul penelitian Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Moderasi di Patra Semarang Convention Hotel menunjukkan hasil bahwa menunjukkan bahwa baik kompetensi dan motivasi mempengaruhi kinerja karyawan dan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi di Hotel Konvensi Patra Semarang.

Motivasi bukan hanya sekadar dorongan untuk bekerja, tetapi juga melibatkan pemahaman yang mendalam tentang apa yang mendorong individu

untuk berperilaku dan mengambil keputusan. Dalam konteks organisasi, memahami faktor-faktor ini dapat membantu manajemen menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi pegawai untuk mencapai kinerja yang lebih baik.




Dengan memahami masalah-masalah tersebut, organisasi dapat merancang strategi yang lebih efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui pengembangan kompetensi yang tepat, penciptaan lingkungan kerja yang mendukung, serta pendekatan yang memperhatikan karakteristik individu dan motivasi kerja.

Peneliti sebelumnya telah banyak melakukan pengujian terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dan tidak sedikit variabel yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Pada hasil penelusuran peneliti mendapatkan hasil bahwa masih ditemukan hasil penelitian yang berbeda (*research gap*) dan hanya sedikit penelitian-penelitian sebelumnya yang meneliti tentang topik “Pengaruh Kompetensi, Karakteristik Individu, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai” sehingga peneliti merasa topik ini penting untuk diteliti.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Kompetensi, Karakteristik Individu, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada BKPSDM Kabupaten Musi Rawas)**”.

1.2 Identifikasi Masalah

1. Kompetensi
 - a. Kurangnya pengembangan kompetensi pegawai
 - b. Perbedaan tingkat kompetensi antar pegawai

- Protected by PDF Anti-Copy Free**
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
- c. Ketidaksesuaian kompetensi dengan tugas pekerjaan
 - d. Pegawai kurang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang baik
 - e. Penilaian kompetensi tidak objektif
2. Karakteristik Individu 
- a. Pengaruh kepribadian terhadap kinerja
 - b. Kurang peduli terhadap pekerjaan
 - c. Tingkat stres individu
 - d. Pengaruh sikap dan nilai pribadi terhadap kinerja
 - e. Kecocokan budaya pribadi dengan budaya organisasi
3. Lingkungan Kerja
- a. Kondisi fisik tempat kerja
 - b. Kualitas hubungan interpersonal di tempat kerja
 - c. Kepemimpinan dan gaya manajerial
 - d. Fleksibilitas dalam pekerjaan
 - e. Dukungan organisasi terhadap kesejahteraan pegawai
4. Motivasi Kerja (Variabel Moderasi)
- a. Motivasi yang rendah dalam pekerjaan rutin.
 - b. Pengaruh insentif terhadap motivasi dan kinerja.
 - c. Motivasi kerja sebagai faktor penyeimbang.
 - d. Pengaruh harapan karir terhadap motivasi kerja.
 - e. Kurangnya Inisiatif Pegawai.
5. Kinerja Pegawai:
- a. Kinerja yang belum konsisten.
 - b. Evaluasi kinerja yang tidak objektif.

- c. **Protected by PDF Anti-Copy Free**
 d. **(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)**
 e. Belum optimalnya  pekerjaan pegawai.

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih terarah dan tidak menyimpang dari topik yang diteliti maka penulis memberi batasan permasalahan penelitian pada Pengaruh Kompetensi, Karakteristik Individu, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi pada BKPSDM Kabupaten Musi Rawas).

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas maka dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah Ada Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Musi Rawas?
2. Apakah Ada Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Musi Rawas?
3. Apakah Ada Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Musi Rawas?
4. Apakah Ada Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Musi Rawas?
5. Apakah Ada Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai

Protected by PDF Anti-Copy Free
 Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi pada Badan
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
 Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Musi
 Rawas?



6. Apakah Ada Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab Musi Rawas?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas maka tujuan penelitian harus selaras, yaitu:

1. Untuk Mengetahui Dan Menganalisis Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Musi Rawas
2. Untuk Mengetahui Dan Menganalisis Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Musi Rawas
3. Untuk Mengetahui Dan Menganalisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Musi Rawas
4. Untuk Mengetahui Dan Menganalisis Apakah Variabel Motivasi Kerja mampu Memoderasi Variabel Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Musi Rawas

- Protected by PDF Anti-Copy Free**
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
5. Untuk Mengetahui Dan Menganalisis Apakah Variabel Motivasi Kerja mampu Memoderasi Variabel Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Musi Rawas
6. Untuk Mengetahui Dan Menganalisis Apakah Variabel Motivasi Kerja mampu Memoderasi Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Musi Rawas

1.6 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Praktis

- a. Hasil penelitian ini dapat memberikan panduan praktis kepada pemerintah dan instansi penyelenggara layanan publik, termasuk BKPSDM Kabupaten Musi Rawas, untuk meningkatkan kualitas pelayanan kepada ASN.
- b. Penelitian ini dapat memberikan dasar bagi pembuat kebijakan dalam merancang kebijakan yang bertujuan untuk meningkatkan tata kelola pemerintahan yang baik, terutama dalam konteks administrasi kependudukan.

2. Manfaat Teoritis

Dalam melakukan penelitian ini, penulis memiliki harapan agar penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan bagi penulis dan pembaca serta menambah ilmu dan referensi yang didapatkan selama melakukan proses perkuliahan, dan penelitian ini juga dapat digunakan sebagai dasar studi untuk perbandingan dan memperluas wawasan

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
penelitian serta dapat dipakai untuk menerapkan teori-teori yang diperoleh dengan keadaan yang ada dilapangan khususnya masalah yang berhubungan dengan variabel penelitian bagi peneliti lain dan menjadi referensi untuk an dimasa yang akan datang yang lebih baik.



2.1 Teori-teori yang mendukung



1. Kompetensi

a. Pengertian Kompetensi

Kompetensi mengacu pada pengetahuan, keterampilan, kemampuan atau karakteristik kepribadian seseorang yang secara langsung memengaruhi kinerja pekerjaannya. Dalam perusahaan setiap pekerjaannya Pegawai mempunyai keterampilan yang berbeda. Kompetensi ialah pedoman yang dapat digunakan perusahaan untuk menunjukkan kepada Pegawainya mengenai pekerjaan yang tepat (Arief & Nisak 2022).

Menurut (Sutrisno & Zuhri 2019) Kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan, didukung oleh sikap kerja, dan penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan.

Menurut Rusvitawati, Sugiati, & Dewi (2019) Kompetensi terdiri dari sejumlah perilaku kunci yang dibutuhkan untuk melaksanakan peran tertentu untuk menghasilkan prestasi atau kinerja yang memuaskan.

Menurut (Arief & Nisak 2022) kompetensi adalah karakteristik yang didasarkan pada efisiensi kerja individu seseorang pada karakteristik dasar dalam hubungan sebab akibat dengan kriteria yang

Protected by PDF Anti Copy Free
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

dijadikan acuan. Ditinjau pada tingkat kompetensinya, pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja mempunyai implikasi praktis dalam perencanaan sumber daya manusia, hal ini ditunjukkan dari gambaran bahwa kompetensi pengetahuan dan keterampilan. Sebagian besar lebih nyata dan relatif di permukaan sifat Pegawai.

Menurut (Sutrisno & Zuhri 2019) mendefinisikan kompetensi sebagai suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan.

Menurut Spencer & Spencer dalam Triastuti (2019) kompetensi lebih didefinisikan sebagai karakteristik yang mendasari seseorang yang berkaitan dengan efektivitas kerja individu dalam pekerjaannya

b. Fungsi dan Tujuan Kompetensi

Fungsi Variabel Kompetensi sebagai berikut:

1. Evaluasi Kinerja Pegawai


Wibowo 2020 menjelaskan bahwa kompetensi digunakan sebagai dasar untuk mengevaluasi kinerja pegawai, memberikan dasar objektif bagi manajer dalam memberikan umpan balik dan penilaian.

2. Pengembangan Program Pelatihan

Menurut Fitria & Handayani 2021, pemahaman tentang kompetensi yang dibutuhkan memungkinkan organisasi untuk

Protected by PDF Anti-Copy Free, meningkatkan merancang program pelatihan yang tepat sasaran, meningkatkan (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark) keterampilan pegawai sesuai kebutuhan organisasi.

3. Rekrutmen dan Seleksi

Sukma &  2023 menyatakan bahwa kompetensi berfungsi sebagai kriteria dalam proses rekrutmen, membantu organisasi dalam memilih calon pegawai yang paling sesuai dengan kebutuhan posisi yang ditawarkan.

4. Fasilitasi Inovasi dan Adaptasi

Yulianto, 2022 menekankan bahwa kompetensi, terutama dalam hal kreativitas dan kemampuan analitis, berfungsi untuk mendorong inovasi di tempat kerja, memungkinkan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan pasar.

5. Pengelolaan Risiko Sumber Daya Manusia

Lestari & Prasetyo (2024) mengemukakan bahwa dengan memahami kompetensi pegawai, organisasi dapat mengidentifikasi potensi risiko terkait kurangnya keterampilan di area kritis dan mengambil langkah-langkah proaktif untuk mengatasinya.

Tujuan Kompetensi antara lain:

1. Meningkatkan Kinerja dan Produktivitas

Menurut Sari & Astuti (2021), tujuan utama dari pengembangan kompetensi adalah untuk meningkatkan kinerja pegawai. Kompetensi yang baik memungkinkan pegawai untuk menjalankan tugas mereka dengan lebih efisien, sehingga berkontribusi pada produktivitas organisasi secara keseluruhan.

2. Pengembangan Karir dan Mobilitas Pegawai

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Hidayati (2023) menyatakan bahwa kompetensi membantu individu dalam menentukan jalur karir mereka. Dengan memahami kompetensi yang dimiliki di berbagai posisi, pegawai dapat mempersiapkan diri untuk promosi atau pergeseran karir.

3. Kesesuaian antara Keterampilan dan Tugas

Prabowo & Setiawan (2022) menekankan bahwa salah satu tujuan dari penilaian kompetensi adalah untuk memastikan bahwa pegawai memiliki keterampilan yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka, sehingga mengurangi kesenjangan antara keterampilan yang dimiliki dan yang dibutuhkan.

4. Meningkatkan Kepuasan Kerja

Rizki & Rahman (2024) menemukan bahwa pegawai yang memiliki kompetensi yang sesuai cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka, yang berujung pada peningkatan retensi pegawai.

Oleh karena ini kompetensi memiliki tujuan dan fungsi yang sangat penting dalam konteks manajemen sumber daya manusia. Dengan memanfaatkan variabel ini secara efektif, organisasi dapat meningkatkan kinerja pegawai, merancang program pengembangan yang relevan, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung inovasi dan adaptasi.

c. **Indikator Indikator Kompetensi**

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Menurut (Arief & Nisak, 2022), kompetensi adalah karakteristik yang meliputi pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan perilaku individu secara langsung memengaruhi kinerja pekerjaannya. Berikut adalah beberapa indikator kompetensi yang diidentifikasi oleh mereka:

1. Pengetahuan (*Knowledge*) merupakan informasi dan pemahaman yang dimiliki individu dalam bidang tertentu yang relevan dengan pekerjaan mereka.
2. Keterampilan (*Skills*) merupakan kemampuan praktis yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dengan baik, termasuk keahlian teknis dan metodologi kerja.
3. Kemampuan (*Ability*) merupakan kapasitas individu untuk menerapkan pengetahuan dan keterampilan dalam situasi nyata, serta kemampuan untuk belajar dan beradaptasi.
4. Sikap (*Attitude*) merupakan pola perilaku dan nilai-nilai yang mempengaruhi cara individu bekerja dan berinteraksi dengan orang lain di tempat kerja.
5. Karakteristik Pribadi termasuk sifat-sifat seperti motivasi, kepercayaan diri, dan dedikasi terhadap pekerjaan, yang juga berpengaruh pada kinerja.
6. Efisiensi Kerja merupakan kemampuan untuk menyelesaikan tugas dengan cara yang efektif dan efisien, mencerminkan produktivitas individu.

Protected by PDF Anti-Copy Free
 Menurut Gordon dalam Sutrisno (2018:204) menjelaskan
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
 beberapa indikator- indikator yang terkandung dalam kompetensi

sebagai berikut :



1. Pengetahuan (*Knowledge*),
2. Pemahaman (*Understanding*),
3. Kemampuan/Keterampilan (*Skill*),
4. Sikap (*Attitude*).

Menurut Spencer & Spencer dalam Triastuti (2019) Indikator kompetensi yaitu adalah

1. Prestasi atau perilaku proaktif

Dorongan atau keinginan seseorang untuk bertindak melebihi yang dibutuhkan atau dituntut oleh pekerjaan dan berpengaruh terhadap peningkatan kinerjanya.

2. Pelayanan atau kesadaran sosial

Mengandung esensi sebagai kesungguhan dalam memahami keinginan, kepentingan dan kebutuhan orang lain serta termasuk kebutuhan orang yang akan dilayani. Sedangkan kesadaran sosial adalah kemampuan memahami emosional orang lain dan keterampilan lainnya dalam memperlakukan orang lain sesuai dengan reaksi mereka. Beberapa hal yang termasuk ke dalam kesadaran sosial adalah empati, orientasi pada pelayanan dan kesadaran berorganisasi.

Protected by PDF Anti-Copy Free

3. Kemampuan dalam mempengaruhi orang lain

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Mengandung esensi sebagai kemampuan seseorang dalam membujuk, meyakinkan, dan mempengaruhi atau menimbulkan kesan baik kepada orang lain sehingga orang lain mau mendukung gagasannya.



4. Kemampuan managerial

Mencakup kompetensi mengembangkan orang lain, kemampuan mengarahkan, kerja tim, serta kepemimpinan dalam kelompok.

5. Kemampuan kognitif /pola pikir

Kemampuan sistem berpikir dan mengenali suatu pola. Kemampuan kognitif telah menjadi prediktor umum terbaik kinerja di berbagai profesi pekerjaan.

6. Kesadaran diri

Kemampuan untuk mengenali dan memahami suasana hati dirisendiri, emosi dan efeknya kepada orang lain. Kemampuan ini mencakup pengendalian diri, kepercayaan diri, dan fleksibilitas yang berpengaruh terhadap kinerja.

Menurut (Aisyah, et al, 2021) Indikator kompetensi kerja, yaitu :

- 1) Pengetahuan adalah informasi yang terkait dengan pemahaman dan potensi yang tertanam dalam otaknya.
- 2) Pemahaman adalah menguasai sesuatu dengan menggunakan pikiran.
- 3) Keterampilan adalah kemampuan yang harus dimiliki oleh setiap Pegawai untuk dapat secara maksimal dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan.

Protected by PDF Anti-Copy Free

4) Sikap adalah kesiapan mental seseorang untuk menanggapi objek atau situasi yang mempengaruhi dan menentukan tindakannya.

5) Minat adalah p... tertarik seseorang terhadap sesuatu atau suatu kegiatan



d. Faktor-Faktor yang mempengaruhi kompetensi

Dalam (Aisyah, et al, 2021) terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi yaitu:

1) Keyakinan dan Nilai

Keyakinan dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang mengenai dirinya atau orang lain mempengaruhi perilakunya. Perilaku ini mempengaruhi keyakinan seseorang terhadap kompetensi yang dimilikinya. Ketika orang percaya bahwa mereka kreatif dan inovatif, mereka tidak akan mencoba menemukan cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu.

2) Keterampilan

Keterampilan mempengaruhi kompetensi individu karena keterampilan dan kompetensinya terkait satu sama lain dalam bidang tertentu.

3) Pengalaman

Untuk dapat menguasai berbagai kompetensi membutuhkan pengalaman dalam memimpin orang, komunikasi kelompok, pemecahan masalah, dan sebagainya.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

4) Kepribadian
Kepribadian seseorang bisa berubah seiring berjalannya waktu.

Oleh sebab itu, kepribadian bisa mempengaruhi kemampuan seseorang untuk menciptakan kolerasi dan memecahkan masalah.

5) Motivasi

Motivasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kompetensi. Dorongan yang diberikan oleh atasan kepada bawahannya melalui penghargaan, dukungan, pengakuan dan perhatian kepada bawahannya dapat memotivasi bawahan untuk meningkatkan keterampilannya.

6) Isu Emosional

Masalah emosional dapat membatasi kemampuan seseorang untuk mengelola kompetensi. Masalah emosional diungkapkan, seperti takut melakukan kesalahan, merasa tidak populer atau tidak termasuk dalam suatu kelompok. Ini dapat menghambat motivasi dan inisiatif, membuat pengembangan keterampilan menjadi sulit.

7) Kemampuan Intelektual

Kemampuan intelektual meliputi kemampuan berpikir secara berpikir konseptual dan berpikir analitis. Kemampuan tersebut dapat mempengaruhi kemampuan seseorang untuk memahami kompetensi.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Keterampilan seseorang dalam berbagai fungsi yang berhubungan dengan efisiensi, motivasi kerja, dan hubungan antar Pegawai, sistem rekrutmen dan seleksi Pegawai, sistem penghargaan, filosofi organisasi adalah hal yang dapat mempengaruhi budaya organisasi.


2. Karakteristik Individu

a. Pengertian Karakteristik individu

Karakteristik Individu ialah bahwa setiap orang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lainnya (Nur Hanifah, 2019). Karakteristik individu adalah setiap orang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lain, dan perbedaan ini akan terbawa dalam dunia kerja, yang akan menyebabkan kepuasan satu orang dengan yang lainnya berbeda pula, meskipun bekerja ditempat yang sama (Gusti A. K. M, 2021).

Karakteristik individu adalah masing-masing individu memiliki latar belakang yang berbeda-beda antara satu dengan lainnya yang akan dibawa ke dalam dunia kerja yang pada akhirnya memberikan karakteristik tersendiri bagi individu tersebut (Rendi Mahardhika, 2022). Menurut Robbins, (2021), yang dialih bahasakan oleh Diana Angelica bahwa karakteristik individu adalah kemampuan,

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
 karakteristik karakteristik biografis, penampilan, sikap, kepribadian, persepsi, dan nilai.

Sedangkan  Mad Damuri (2020) pengertian karakteristik individu adalah suatu sifat atau watak atau kepribadian yang khas dari seseorang. Menurut Huriyati (2021) karakteristik individu merupakan suatu proses psikologi yang mempengaruhi individu dalam memperoleh, mengkonsumsi dan menerima barang dan jasa serta pengalaman. Karakteristik individu merupakan faktor internal (interpersonal) yang menggerakkan dan mempengaruhi perilaku individu.

b. Faktor Yang Mempengaruhi Karakteristik Individu

Adapun faktor-faktor dari karakteristik individu menurut Robbins (2021), yaitu:

1. Usia. Usia atau umur adalah lama waktu hidup atau ada (sejak dilahirkan). Semakin tua usia pegawai, makin tinggi komitmennya terhadap organisasi, hal ini disebabkan karena kesempatan individu untuk mendapatkan pekerjaan lain menjadi lebih terbatas sejalan dengan meningkatnya usia. Keterbatasan tersebut dipihak lain dapat meningkatkan persepsi yang lebih positif mengenai atasan sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka terhadap organisasi.
2. Jenis Kelamin. Sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa, manusia dibedakan menurut jenis kelaminnya yaitu pria dan wanita. Tidak ada perbedaan yang konsisten antara pria dan wanita dalam

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

kemampuan memecahkan masalah, keterampilan analisis, dorongan kompetitif, motivasi, sosiabilitas atau kemampuan belajar.

3. Status Pernikahan. Pernikahan adalah ikatan lahir batin antara seorang pria dan seorang wanita sebagai suami istri dengan tujuan membentuk keluarga atau rumah tangga yang bahagia dan kekal berdasarkan Tuhan Yang Maha Esa. Perkawinan memaksakan peningkatan tanggung jawab yang membuat suatu pekerjaan yang tetap menjadi lebih berharga dan penting. Seseorang yang telah menikah merasa lebih mantap dengan pekerjaannya yang sekarang, hal ini dikarenakan bahwa mereka melihat sebagai jaminan untuk masa depannya. Pegawai yang telah menikah memiliki tanggung jawab yang lebih besar dibandingkan Pegawai yang belum menikah. Sehingga dapat dikatakan status pernikahan dapat memberikan kontribusi terhadap produktivitas kinerja Pegawai.
4. Pengalaman Kerja. Masa kerja yang lama akan cenderung membuat seorang pegawai lebih merasa betah dalam suatu organisasi, hal ini disebabkan diantaranya karena telah beradaptasi dengan lingkungannya yang cukup lama sehingga seorang pegawai akan merasa nyaman dengan pekerjaannya. Penyebab lain juga dikarenakan adanya kebijakan dan instansi atau perusahaan mengenai jaminan hidup di hari tua.

c. **Indikator Karakteristik Individu**

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Indikator karakteristik individu yang dikemukakan oleh (Indra Imban, 2022) adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan. Kemampuan adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.
2. Kebutuhan. Kebutuhan adalah keinginan manusia terhadap benda atau jasa yang dapat memberikan kepuasan kepada manusia itu sendiri, baik kepuasan jasmani maupun rohani.
3. Kepercayaan. Kepercayaan berasal dari kata percaya, artinya mengakui atau meyakini akan kebenaran.
4. Pengalaman. Pengalaman bekerja merupakan modal utama seseorang untuk terjun dalam bidang tertentu. Pengalaman kerja adalah sesuatu atau kemampuan yang dimiliki oleh para pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.
5. Pengharapan. Pengharapan adalah suatu keyakinan atau kemungkinan bahwa suatu usaha atau tindakan tertentu akan menghasilkan suatu tingkat prestasi tertentu.

Ada empat indikator karakteristik individu menurut Nur Hanifah (2019) di antaranya adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan. Kemampuan adalah orang yang mampu untuk menampilkan kemampuan kerja dan melaksanakan tugas dengan baik, misalnya seseorang yang dapat menyelesaikan tugas-tugas tanpa kesalahan dalam batas waktu yang telah ditentukan.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

2. Nilai. Nilai seseorang didasarkan pada pekerjaan yang memuaskan, dapat dinikmati, hubungan dengan orang-orang, pengembangan intelektual dan kesejahteraan keluarga.

3. Sikap. Sikap adalah keadaan evaluatif baik yang menguntungkan atau tidak menguntungkan mengenai objek, orang, atau peristiwa.

Dalam penelitian ini sikap akan difokuskan bagaimana seseorang merasakan atas pekerjaan, kelompok kerja, penyedia dan organisasi.

4. Minat. Minat adalah sikap yang membuat orang senang akan objek situasi atau ide-ide tertentu. Hal ini diikuti oleh perasaan senang dan kecenderungan untuk mencari objek yang disenangi itu. Pola-pola minat seseorang merupakan salah satu faktor yang menentukan kesesuaian orang dengan pekerjaannya. Minat orang terhadap jenis pekerjaan pun berbeda-beda.

3. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan kerja

Lingkungan berkerja dapat diartikan tempat seseorang bekerja. Seperti yang diungkapkan oleh Jordan E. Ayan dalam Kaswan (2020:568) bahwa lingkungan melingkupi “ jagat kecil”: ruang kantor, atau rumah tempat kitamelewati siang dan malam dan “jagat besar” : kota negara, dan wilayah tempat kita tinggal. Kedua dunia tersebut mampu mempengaruhi kita dengan berbagai cara. Dalam hal ini berbicara tentang lingkungan adalah lingkungan kerja, yang berarti kantor tempat kita bekerja.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Lingkungan kerja adalah tempat dimana seorang Pegawai ikut terlibat dalam kegiatan di suatu perusahaan. Lingkungan kerja haruslah mempunyai kondisi yang nyaman agar bisa memberikan rasa tenang dan aman. Kondisi yang demikian ini akan mendorong Pegawai dapat bekerja secara maksimal. Kondisi lingkungan kerja cukup dapat berpengaruh pada sikap dan emosional Pegawai. Jika kondisi lingkungan kerja perusahaan disukai Pegawainya, maka dapat membuat Pegawai memiliki rasa senang dan betah berlama-lama di kantor, sehingga Pegawai dapat menggunakan waktunya dengan lebih baik, lebih produktif, dan berkinerja lebih baik (Bukhari & Pasaribu, 2019).

Menurut Lawler dan Leadpord dalam Kaswan (2020:568) lingkungan “kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitaran pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, dan sebagainya”. Semangat atau kegairahan kerja para pegawai dalam melaksanakan tugas di pengaruhi oleh banyak faktor. Antara lain besarnya kompensasi yang diberikan, penempatan yang tepat, latihan, rasa aman, motivasi, promosi, dan salah satu faktor lain yang dapat memberikan motivasi dalam pelaksanaan tugas, yaitu lingkungan kerja.

Sedangkan menurut Sunyoto (2018:38) “lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika pegawai melakukan aktivitas bekerja”. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu

Protected by PDF Anti-Copy Free
 memberikan insulasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
 terhadap kegairahan atau semangat pegawai dalam bekerja.

Dalam (Ran & Lumintang, 2020) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai kondisi fisik maupun non fisik yang dapat memberikan rasa aman, menyampaikan kesan yang menyenangkan serta menentramkan agar seseorang betah melakukan pekerjaan di sekitar tempat kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang terdapat di sekitar Pegawai yang dapat memberikan kesan baik dalam mempengaruhi proses kerja seorang Pegawai baik secara fisik maupun non fisik.

Pertumbuhan dan perkembangan suatu perusahaan tidak dapat dilepaskan dari kondisi disekitarnya, dalam hal ini adalah lingkungan perusahaan. Lingkungan perusahaan sangat berpengaruh besar bagi kelangsungan hidup suatu perusahaan yang bisa memberikan dampak positif maupun negatif. Oleh sebab itu, perusahaan sebaiknya jangan mengabaikan aspek lingkungan. Lingkungan kerja adalah tempat dilakukannya pekerjaan sesuai dengan kesepakatan tertentu yang telah ditetapkan dan disepakati sebelumnya secara bersama-sama dalam suatu perundingan (Wahyuningsih, 2018).

Lingkungan kerja ialah bagian komponen penting dari tugas kerja Pegawai. Lingkungan kerja diartikan sebagai pemangku kepentingan internal yaitu sekelompok individu atau satu individu yang secara tidak tegas menjadi bagian dari lingkungan perusahaan karena pemangku internal sebenarnya adalah anggota dari suatu

Protected by PDF Anti-Copy Free
 perusahaan, dimana manajer bertanggung jawab atas kepentingannya
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
 (Parashakti & Noviyanti, 2021).

Lingkungan mencakup alat dan bahan yang dihadapi, lingkungan kerja individu bekerja, pengaturan kerja dan metode kerja baik secara mandiri maupun kelompok (Saleh & Utomo, 2018).

Menurut (Wahyuningsih, 2018) lingkungan kerja juga mempengaruhi kinerja Pegawai dan produktivitas kinerja mereka di dalam suatu perusahaan yang sedang berusaha menyelesaikan tugas yang telah mereka terima sebelumnya. Jika lingkungan kerja baik, maka akan memberikan dampak peningkatan pekerjaan, sedangkan jika lingkungan kerja tidak terlalu baik, maka akan meningkatkan jumlah kesalahan.

b. Fungsi dan Tujuan lingkungan kerja

Tujuan Lingkungan Kerja antara lain

1. Meningkatkan Kinerja Pegawai

Menurut (Eric Hermawan, 2022), lingkungan kerja yang baik, termasuk penerangan yang memadai dan suasana yang nyaman, berfungsi untuk meningkatkan kinerja Pegawai. Lingkungan kerja yang positif dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih produktif dan efisien.

2. Menciptakan Suasana Kerja yang Nyaman

Protected by PDF Anti-Copy Free
 Menurut (Okta via & Feros, 2023) menyatakan bahwa tujuan
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

dan menciptakan lingkungan kerja yang baik adalah untuk
 memberikan kesan aman, dan tentram bagi Pegawai. Suasana
 kerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan dan motivasi pegawai.



3. Menjaga Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Lingkungan kerja yang dirancang dengan baik berfungsi untuk
 menjaga kesehatan dan keselamatan pegawai. Hal ini penting untuk
 mengurangi risiko cedera dan meningkatkan kesejahteraan Pegawai di
 tempat kerja.

4. Meningkatkan Retensi Pegawai

Penelitian oleh Darmadi (2020) menunjukkan bahwa lingkungan
 kerja yang kondusif dapat berkontribusi pada retensi Pegawai, di mana
 pegawai lebih cenderung bertahan dalam perusahaan jika mereka
 merasa nyaman dan dihargai di tempat kerja.

Fungsi Lingkungan Kerja antara lain:

1. Pengaruh Terhadap Kinerja

Lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja
 Pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan fisik dan
 budaya kerja berkontribusi secara positif terhadap kinerja pegawai,
 seperti diungkapkan oleh I Made Sandi Rastana dkk (2021).

2. Mendukung Produktivitas Organisasi

Lingkungan kerja yang baik tidak hanya meningkatkan kinerja
 individu tetapi juga mendukung produktivitas organisasi secara
 keseluruhan. Eric Hermawan (2022) mencatat bahwa lingkungan kerja

yang baik dapat mengurangi biaya operasional perusahaan dengan meningkatkan efisiensi.

3. Membangun Hubungan Sosial di Tempat Kerja

Lingkungan kerja yang baik berfungsi untuk membangun hubungan sosial antara rekan-rekan kerja. Hubungan yang baik antarpegawai dapat meningkatkan kolaborasi dan komunikasi, yang penting untuk mencapai tujuan organisasi.

4. Fasilitasi Inovasi

Lingkungan kerja yang mendukung kreativitas dan inovasi memungkinkan Pegawai untuk berpikir out-of-the-box dan mengembangkan solusi baru. Hal ini penting dalam menghadapi tantangan bisnis yang terus berubah.

5. Peningkatan Disiplin Kerja

Penelitian oleh Sari et al. (2020) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik berfungsi untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai, sehingga mereka lebih patuh terhadap aturan dan prosedur perusahaan.

Manfaat lingkungan kerja adalah meningkatkan semangat dalam bekerja, sehingga kinerja pegawai akan meningkat. Manfaat yang diperoleh karenabekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah tujuan utama dari sebuahperusahaan. Meningkatnya kinerja pegawai akan menimbulkan tercapainyatujuan utama dari perusahaan. Menurut Ishak dalam Alam dan Mery (2021) menyatakan adapunmanfaat dari lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

1. Menciptakan semangat kerja yang meningkatkan kinerja dan produktivitas pegawai.
2. Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik dalam waktu yang ditentukan.
3. Tidak terlalu banyak pengawasan karena setiap tugas individu dapat saling mengawasi untuk menciptakan kinerja tugas.
4. Menciptakan semangat yang tinggi.
5. Menciptakan suasana yang bahagia saat melakukan pekerjaannya sehingga pegawai mencapai hasil yang baik.
6. Terjalin komunikasi yang lancar antara rekan kerja dan atasan dalam suasana kekeluargaan untuk menghindari konflik jangka panjang.
7. Membantu mewujudkan tujuan, visi, dan misi kegiatan untuk kemajuan dan perkembangan perusahaan.
8. Menghindari kecelakaan kerja dan peningkatan keuntungan.

Sedangkan menurut Siagian dalam Sihaloho dan Hotlin (2019) menyatakan bahwa manfaat lingkungan kerja itu adalah:

1. Menciptakan gairah kerja
2. Meningkatkan produktivitas dan prestasi kerja
3. Meningkatkan kepuasan kerja pegawai

c. Indikator-indikator lingkungan kerja

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Menurut (Nabawi, 2019) mengemukakan, lingkungan kerja dalam organisasi dapat berupa:

1) Penerangan Cahaya

Pencahayaan berakibat langsung bagi Pegawai dalam hal kelancaran serta keselamatan kerja. Kurangnya pencahayaan yang dapat menyebabkan lambatnya proses penyelesaian kerja, memungkinkan adanya kesalahan hingga akhirnya mengurangi efisiensi kerja.

2) Penggunaan Warna

Dalam tempat kerja yang harus dipahami serta dipersiapkan dengan baik ialah penggunaan warna. Karakteristik dan efek dari warna dapat merangsang perasaan. Misalnya, menumbuhkan perasaan senang maupun sedih.

3) Kebersihan

Kondisi lingkungan kerja yang bersih mencerminkan lingkungan kerja yang sehat. Dengan kondisi tersebut, Pegawai akan merasa nyaman sehingga meningkatkan produktivitas kerja Pegawai.

4) Suhu Udara

Sistem tubuh manusia berusaha mempertahankan sistem tubuh yang sempurna agar dapat beradaptasi dengan perubahan di luar tubuh, temperatur yang berbeda juga memiliki efek yang berbeda.

5) Keamanan

Agar tempat kerja dan lingkungan kerja tetap dalam kondisi aman, keselamatan kerja harus diperhatikan. Dalam perusahaan salah satu upaya agar terjaganya keselamatan kerja yaitu dengan menugaskan

Protected by PDF Anti-Copy Free
 tugas keamanan seperti satpam serta menggunakan cctv pada lingkungan perusahaan

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



6) Jam Kerja

Bagian motivasi yang paling efektif dalam perusahaan adalah jam kerja perusahaan. Pegawai dapat termotivasi untuk tetap produktif dalam bekerja ketika jam kerja sesuai dengan ketentuan perusahaan.

7) Hubungan Kerja

Hubungan interpersonal seperti individu, rekan kerja dan atasan. Mempengaruhi motivasi Pegawai, sumber motivasi Pegawai adalah ketika Pegawai dengan rekan sekerja dan atasannya berlangsung harmonis.

Lebih lanjut dikatakan menurut (Asfar & Anggraeni, 2020) bahwa Indikator lingkungan kerja yang adalah sebagai berikut:

- 1) Penerangan. Penerangan dalam ruang kerja pegawai memegang peranan penting dalam meningkatkan semangat pegawai sehingga mereka akan dapat menunjukkan hasil kerja yang baik, berarti penerangan tempat kerja yang cukup sangat membantu berhasilnya kegiatan operasional organisasi.
- 2) Suhu udara. Di dalam ruang kerja pegawai dibutuhkan udara yang cukup, dimana dengan adanya pertukaran udara yang cukup, akan menyebabkan kesegaran fisik dari pegawai tersebut. Suhu udara yang terlalu panas akan menurunkan semangat kerja pegawai di dalam melaksanakan pekerjaan.

- Protected by PDF Anti-Copy Free**
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
- 3) Suara bising. Suara yang bisingnya sangat mengganggu para pegawai dalam bekerja akan menimbulkan atau merusak konsentrasi kerja pegawai yang bisa menyebabkan terjadinya kesalahan, sehingga kinerja pegawai bisa menjadi tidak optimal. Oleh karena itu, setiap organisasi harus selalu berusaha untuk menghilangkan suara bising tersebut atau paling tidak menekannya untuk memperkecil suara bising tersebut.
- 4) Penggunaan warna. Warna dapat berpengaruh terhadap pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, akan tetapi banyak organisasi yang kurang memperhatikan masalah warna. Dengan demikian, pengaturan hendaknya membermanfaatkan, sehingga dapat meningkatkan semangat kerja pegawai. Pemilihan warna yang salah dapat mengganggu pemandangan, sehingga akan menimbulkan rasa tidak senang atau kurang mengena bagi yang memandang. Sebaiknya pewarnaan pada dinding ruang kerja menggunakan warna yang lembut.
- 5) Ruang gerak yang diperlukan. Suatu organisasi sebaiknya dalam melaksanakan pekerjaannya diberikan ruangan yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaan atau tugas. Pegawai tidak mungkin dapat bekerja dengan tenang dan maksimal jika tempat yang tersedia tidak dapat memberikan kenyamanan.
- 6) Keamanan. Rasa aman bagi pegawai sangat berpengaruh terhadap semangat kerja dan kinerja pegawai. Disini yang dimaksud dengan keamanan yaitu keamanan yang dimasukan kedalam lingkungan

Protected by PDF Anti-Copy Free

Jika ditempat kerja tidak aman, maka akan menjadikan para pegawai gelisah, tidak bisa konsentrasi serta semangat pegawai menurun.



- 7) Hubungan pegawai dengan rekan yang terjalin antara pegawai atau rekan kerja akan menimbulkan banyak hal. Ketika rekan kerja baik, para pegawai akan merasa aman dan bisa diajak kerja sama antara tim dan saling membantu. Jika hubungan pegawai tidak baik, maka akan menimbulkan masalah dalam menyelesaikan pekerjaannya, terutama jika kerja sama dalam tim.

Menurut Sedarmayanti dalam (Bukhari, 2019) adalah sebagai berikut :

1. Penerangan

Penerangan adalah cukup cahaya yang masuk kedalam ruang kerja masing-masing pegawai yang bekerja.

2. Suhu udara

Suhu udara adalah seberapa besar temperatur didalam ruang kerja pegawai.

3. Suara bising

Suara bising adalah tingkat kepekaan pegawai yang mempengaruhi aktivitas kerjanya.

4. Penggunaan warna

Penggunaan warna adalah pemilihan warna ruangan yang dipakai didalam ruangan bekerja.

5. Ruang gerak yang diperlukan

Protected by PDF Anti-Copy Free
 Ruang gerak yang diperlukan adalah posisi kerja antara satu
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
 pegawai dengan pegawai yang lainnya.



6. Keamanan kerja

Keamanan kerja adalah suatu kondisi yang dapat membuat rasa aman dan tenang dalam melakukan pekerjaan.

7. Hubungan pegawai

Hubungan pegawai adalah hubungan antara pegawai dengan karyawanyang lainnya harus harmonis karena untuk mencapai tujuan perusahaan

d. Faktor-Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja


Menurut (Suharianto, 2020) faktor-faktor fisik seperti tata letak ruangan, pencahayaan, dan kebersihan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kenyamanan dan produktivitas pegawai. Dalam penjelasannya, Suharianto menekankan bahwa lingkungan fisik yang baik dapat menciptakan suasana kerja yang mendukung, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja individu dan tim. Beberapa poin penting dari pandangan Suharianto:

1. Tata Letak Ruangan: Tata letak yang efektif dapat memfasilitasi kolaborasi dan komunikasi antara pegawai. Ruang kerja yang terbuka atau terorganisir dengan baik dapat mempermudah interaksi, sementara ruang yang terlalu sempit atau tidak teratur dapat menghambat produktivitas.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

2. **Pencahayaannya.** Pencahayaannya yang cukup dan baik sangat penting untuk kesehatan dan kenyamanan pegawai. Pencahayaannya yang

buruk dapat menyebabkan kelelahan mata dan mengurangi konsentrasi,  pencahayaannya yang baik dapat meningkatkan suasana hati dan produktivitas.

3. **Kebersihan Lingkungan Kerja:** Lingkungan yang bersih dan terawat tidak hanya memberikan kesan profesional, tetapi juga berdampak pada kesehatan pegawai. Kebersihan yang dijaga dapat mencegah penyakit dan meningkatkan kepuasan kerja.

Menurut Hidayat (2021), hubungan sosial antar pegawai, termasuk komunikasi yang efektif dan dukungan tim, memainkan peran kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif. Dalam penjelasannya, Hidayat menekankan bahwa interaksi sosial yang baik dapat meningkatkan motivasi, kolaborasi, dan kinerja di tempat kerja.

Beberapa poin penting dari pandangan Hidayat:

1. **Komunikasi yang Efektif:** Hidayat menyoroti pentingnya saluran komunikasi yang terbuka dan transparan. Pegawai yang merasa bebas untuk menyampaikan pendapat dan ide mereka cenderung lebih terlibat dan termotivasi. Komunikasi yang baik juga membantu mencegah konflik dan mempercepat penyelesaian masalah.

2. **Dukungan Tim:** Hubungan yang saling mendukung di antara rekan kerja dapat menciptakan rasa kebersamaan dan soliditas dalam tim. Dukungan moral dan bantuan praktis dari kolega dapat

meningkatkan semangat kerja dan menciptakan atmosfer yang positif.
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

3. Pembangunan Tim: Hidayat menggarisbawahi bahwa membangun hubungan baik antar pegawai tidak hanya bermanfaat untuk individu, tetapi juga meningkatkan dinamika tim secara keseluruhan. Ketika pegawai saling mengenal dan menghargai satu sama lain, mereka lebih cenderung bekerja sama dengan baik.
4. Pengaruh Terhadap Kinerja: Lingkungan sosial yang positif berkontribusi pada peningkatan kinerja. Pegawai yang merasa didukung dan terhubung dengan rekan-rekannya cenderung lebih produktif dan berkomitmen terhadap tujuan organisasi.

4. Motivasi Kerja

a. Pengertian motivasi

Menurut (Pranogyo & Sumampouw, 2022) menyatakan motivasi berpangkal dari bahasa latin “movere” yang berarti mendorong atau menggerakkan. Motivasi adalah proses psikologis yang muncul dari faktor internal maupun eksternal.

Sedangkan menurut (Bukhari & Pasaribu, 2019) Motivasi merupakan seperangkat dan nilai yang dapat berpengaruh seseorang untuk mencapai suatu hal-hal tertentu sesuai dengan tujuan individu. Menurut (Nguyen, et al, 2020) Motivasi merupakan proses kekurangan fisiologis atau psikologis yang mendorong perilaku dan dorongan menuju tujuan dan insentif. Oleh karena itu, kunci agar

Protected by PDF Anti-Copy Free
 dapat memahami proses motivasi tergantung pada pemahaman dan
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
 hubungan antara kebutuhan dorongan insentif .

Motivasi merupakan tentang bagaimana cara mendorong semangat seseorang bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keterampilannya untuk mencapai tujuan organisasi. (Parashakti & Noviyanti, 2021)

Dalam (Nurnaningsih, 2019) mengatakan: “Motivasi sering diartikan dengan istilah dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan jiwa dan jasmani untuk melakukan tindakan guna mencapai tujuan, jadi motivasi merupakan daya penggerak yang membuat manusia berperilaku, dan memiliki tujuan tertentu dalam tindakannya”.

Fahmi (2017:100) menyatakan bahwa “motivasi didefinisikan sebagai aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhanyang diinginkan. Motivasi memiliki makna yang beragam bagi setiap orang. Olehkarena itu, hal itu bisa menimbulkan kekaburan makna dan salah konsepsi”.

Sedangkan menurut Siagian (2018:102) “motivasi adalah daya dorongbagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya. Motivasi penting karena motivasi mendukung perilaku orang agar mau bekerja keras dan antusias dalam mencapai hal-hal yang optimal”. Motivasi sebagai dorongan merupakan faktor pentingdalam melaksanakan pekerjaan secara optimal. Jika setiap pekerjaan dapat dilaksanakan

secara optimal, maka kerja pegawai dapat terwujud sesuai dengan tujuan organisasi. Tanpa motivasi, seorang pegawai merasa enggan untuk melakukan suatu pekerjaan dengan baik. Tujuan perusahaan akan tercapai apabila ada kemauan dari dalam diri pegawai dan mendapat dorongan dari sisi lain.

Sedangkan menurut Sutrisno (2019:109) menyatakan bahwa motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut.

Pada dasarnya motivasi dari dalam atau luar diri atau dari lingkungan dan dapat mempengaruhi perilaku seseorang dalam melakukan pekerjaan, dan jika dikaitkan dengan pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang maka tujuan motivasi kerja adalah agar Pegawai lebih efektif dan efisien. Motivasi memiliki dua unsur yaitu arah perilaku kerja (bekerja untuk mencapai tujuan) dan kekuatan perilaku (sebagai kekuatan upaya individu dalam bekerja) (Bukhari & Pasaribu, 2019).

b. Fungsi dan Tujuan motivasi

Menurut Suharianto (2020), tujuan motivasi adalah untuk mendorong individu agar mencapai kinerja maksimal dalam pekerjaan mereka. Penjelasan ini menyoroti peran penting motivasi dalam

Protected by PDF Anti-Copy Free

meningkatkan produktivitas dan efisiensi pegawai di tempat kerja.

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Berikut adalah beberapa poin kunci dari pandangan Suharianto:

1. Peningkatan Kinerja: Motivasi yang tinggi membantu pegawai untuk berfokus pada tugas mereka dan berusaha keras untuk mencapai hasil yang baik. Dengan adanya dorongan yang kuat, individu lebih mungkin untuk mengatasi tantangan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
2. Efisiensi Kerja: Pegawai yang termotivasi cenderung bekerja dengan lebih cepat dan lebih efisien. Mereka akan lebih proaktif dalam mencari solusi dan melakukan pekerjaan dengan kualitas yang lebih baik, yang secara keseluruhan meningkatkan produktivitas organisasi.
3. Menghadapi Tantangan: Motivasi juga berperan penting dalam membantu pegawai menghadapi tantangan dan tekanan di tempat kerja. Individu yang termotivasi memiliki ketahanan yang lebih baik, sehingga mereka dapat tetap produktif meskipun dihadapkan pada situasi yang sulit.
4. Pencapaian Tujuan: Dengan memberikan motivasi yang tepat, organisasi dapat membantu pegawai merasa terlibat dalam pencapaian tujuan mereka. Ini menciptakan rasa pencapaian dan kepuasan yang penting bagi individu, yang selanjutnya mendorong mereka untuk terus berkontribusi.

Suharianto menekankan bahwa motivasi bukan hanya sekadar dorongan, tetapi juga merupakan faktor kunci dalam

Protected by PDF Anti-Copy Free
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk memahami dan menerapkan strategi motivasi yang efektif agar pegawai dapat mencapai potensi maksimal mereka.



Ada beberapa tujuan yang diperoleh dari pemberian motivasi menurut (Hasibuan, 2013), yaitu:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai
2. Meningkatkan produktivitas kerja pegawai
3. Mempertahankan kestabilan pegawai perusahaan
4. Meningkatkan disiplin pegawai
5. Mengefektifkan pengadaan pegawai
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi pegawai
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

Menurut (Mardiana, 2024), tujuan motivasi adalah untuk membangun komitmen pegawai terhadap organisasi. Penjelasan ini menyoroti pentingnya motivasi dalam menciptakan rasa loyalitas dan keterikatan pegawai terhadap visi dan misi organisasi. Berikut adalah beberapa poin kunci dari pandangan Mardiana:

1. Meningkatkan Loyalitas: Ketika pegawai merasa termotivasi, mereka cenderung mengembangkan rasa loyalitas yang lebih

Protected by PDF Anti-Copy Free
 tinggi terhadap organisasi. Pegawai yang merasa dihargai dan diakui akan lebih cenderung untuk tetap bertahan dan

berkontribusi pada keberhasilan organisasi.

2. Keterikatan Emosional: Motivasi yang efektif dapat menciptakan keterikatan emosional antara pegawai dan organisasi. Ketika pegawai merasa terlibat secara emosional, mereka lebih mungkin untuk berkomitmen terhadap tujuan bersama dan berusaha untuk mencapainya.
3. Peningkatan Kinerja Jangka Panjang: Pegawai yang berkomitmen akan lebih proaktif dalam mencari solusi, berinovasi, dan menunjukkan inisiatif. Hal ini berkontribusi pada peningkatan kinerja tidak hanya untuk individu, tetapi juga untuk tim dan organisasi secara keseluruhan.
4. Mendorong Kolaborasi: Komitmen yang tinggi mendorong pegawai untuk bekerja sama dan mendukung satu sama lain. Ketika individu merasa terikat dengan tujuan bersama, mereka lebih mungkin untuk berkolaborasi dan menciptakan lingkungan kerja yang positif.

c. Indikator-indikator Motivasi

Menurut (Eksan, 2020) menyatakan bahwa banyak kebutuhan mempengaruhi motivasi kerja pegawai, indikator-indikator diturunkan dari faktor-faktor kebutuhan tersebut untuk menentukan tingkat motivasi kerja Pegawai, yaitu:

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- 1) Kebutuhan fisik, menunjukkan: pemberian gaji, bonus, uang makan, tunjangan transportasi, akomodasi dan lain sebagainya.
- 2) Kebutuhan aman dan keselamatan, menunjukkan: Tunjangan kesehatan dan keselamatan kerja, yang meliputi asuransi Pegawai, dana pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan dan perlengkapan keselamatan kerja.
- 3) Kebutuhan Afiliasi, menunjukkan: hubungan dekat dengan rekan kerja, hubungan kerja yang baik, saling membantu untuk memecahkan masalah pekerjaan.
- 4) Kebutuhan akan penghargaan, yang menunjukkan: pengakuan dan penghargaan berbasis kemampuan, yaitu kebutuhan untuk mendapatkan penghormatan dan penghargaan dari Pegawai lain dan pimpinan atas prestasi kerja.
- 5) Kebutuhan perwujudan diri, ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang menunjukkan perlunya realisasi diri, dimana Pegawai mengerahkan kecakapan, kemampuan, keterampilan, dan potensinya. Perusahaan dapat memenuhi kebutuhan ini dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

Menurut Hasibuan (2017:145), bahwa motivasi kerja pegawai dipengaruhi oleh kebutuhan akan berprestasi, kebutuhan akan afiliasi, kebutuhan akan kompetensi, dan kebutuhan akan kekuasaan. Faktor kebutuhan menjadi penanda untuk menentukan indikator-indikator motivasi kerja pegawai, yaitu:

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

1. Kebutuhan akan berprestasi, yaitu suatu keinginan untuk mengatasi atau mengalahkannya suatu tantangan, untuk maju, dan berkembang.



2. Kebutuhan akan koneksi, yaitu keinginan untuk melakukan hubungan dengan orang lain.

3. Kebutuhan akan kompetensi, yaitu dorongan untuk untuk menyelesaikan pekerjaan yang berkualitas.

4. Kebutuhan akan kekuasaan, yaitu dorongan yang dapat mengendalikan suatu keadaan. Dalam hal ini ada kecenderungan untuk mengambil resiko dan menghancurkan rintangan yang terjadi

Menurut teori yang dikemukakan Frederick Herzberg dalam Sutrisno (2019:131) indikator motivasi kerja adalah:

1. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah suatu sikap pegawai terhadap pekerjaanyangberhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar pegawai, imbalanyang di terima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisikdan psikologis.

2. Prestasi yang diraih

Prestasi kerja yang diraih adalah catatan tentang hasil-hasil yangdiperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama waktu tertentu.

3. Peluang untuk maju

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Pengakuan orang lain adalah keinginan mendapatkan upah yang lebih tinggi dari biasanya.

4. Kemungkinan pengembangan karier

Kemungkinan pengembangan karier adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan.

5. Tanggung jawab

Peluang untuk maju adalah keinginan mendapatkan yang adil sesuai dengan pekerjaan.

6. Pengakuan orang lain

Tanggung jawab adalah sikap atau perilaku seseorang untuk melaksanakan tugas dan kewajiban yang harus dilakukan baik untuk diri sendiri, masyarakat, dan lingkungan.

d. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja

Dalam (Nurnaningsih, 2019) menyatakan motivasi merupakan proses batin atau proses psikologis yang ada pada diri setiap individu.

Motivasi tersebut sangat dipengaruhi oleh dua faktor yaitu :

1) Faktor Internal, yakni faktor yang berasal dari dalam diri individu

itu sendiri. Terdiri dari:

- a. Persepsi individu, merupakan persepsi seseorang yang mempengaruhi dirinya sendiri, yakni apakah seseorang termotivasi atau tidaknya sangat bergantung pada proses kognitif berupa persepsi. Persepsi seseorang mengenai

Protected by PDF Anti-Copy Free
 dirinya sendiri akan mengarahkan dan mendorong
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
 perilakunya dalam melakukan tindakan tertentu.

- b. Harga diri dan Prestasi. Faktor ini mengarahkan atau mendorong individu agar dapat menjadi individu yang kuat, mandiri, dan bisa mencapai kebebasan serta status tertentu di dalam lingkungan masyarakat dan dapat mendorong individu menjadi lebih unggul dari individu yang lain.
 - c. Harapan, dengan adanya harapan mampu membantu individu mencapai tujuan akan masa depan. Harapan ini adalah sebagai informasi objektif tentang lingkungan yang mempengaruhi perilaku dan emosi subjektif setiap individu. Dengan harapan juga membuat seseorang yakin bahwa ada banyak jalan menuju tujuan yang diinginkan.
 - d. Kebutuhan, seseorang bisa saja termotivasi oleh kebutuhan untuk membuat diri mereka yang berfungsi secara penuh, sehingga dapat mengembangkan potensinya secara maksimal. Kebutuhan juga mengarahkan dan memotivasi seseorang untuk mencari atau menghindari, menanggapi atau mengabaikan tekanan yang dialaminya.
 - e. Kepuasan kerja, suatu dorongan yang lebih efektif yang dinyatakan di dalam diri manusia untuk mencapai suatu tujuan yang diinginkan dari suatu perilaku.
- 2) Faktor Eksternal, Faktor ini berasal dari faktor lain yang terdapat diluar diri individu, terdiri atas:

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

a. Jenis dan karakteristik Pegawai, keinginan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan pada jenis dan karakteristik

Pegawai tersebut yang sesuai dengan objek Pegawai. Dua hal inilah yang akan mendorong individu untuk menentukan sikap atau pilihan Pegawai untuk ditempatkan di posisi tertentu. Kondisi ini juga dapat dipengaruhi oleh seberapa besar nilai keuntungan yang dimiliki oleh Pegawai yang bersangkutan.

- b. Kelompok kerja dimana individu bergabung, kelompok kerja atau organisasi merupakan tempat dimana banyak individu berpartisipasi. Disini setiap individu dapat saling memotivasi dan mengarahkan individu lainnya agar mempunyai perilaku yang bisa mencapai suatu tujuan perilaku tertentu.
- c. Situasi lingkungan, secara umum setiap individu akan termotivasi untuk berhubungan dan berinteraksi secara efektif dengan lingkungan tempatnya bekerja.
- d. Sistem imbalan yang diterima, imbalan ialah sifat atau kualitas dari objek pemuas yang dibutuhkan oleh seseorang, yang dapat mempengaruhi motivasi atau dapat mengubah arah perilaku dari satu objek ke objek lain yang mempunyai nilai imbalan yang lebih tinggi. Sistem penghargaan dapat mendorong individu untuk berperilaku dalam mencapai tujuan, perilaku dipandang sebagai tujuan, dan ketika tujuan tercapai maka akan timbul imbalan

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai menurut Herzberg terdiri atas dua faktor, yaitu *motivation factor* dan *hygiene factor*. *Motivation factor* adalah daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing pegawai. *Motivator factor* berhubungan dengan aspek-aspek yang terkandung dalam pekerjaan itu sendiri atau disebut juga sebagai aspek intrinsik dalam pekerjaan. Faktor-faktor yang termasuk *Motivator factor* sebagai berikut:

1. *Achievement* (keberhasilan menyelesaikan tugas)
2. *Recognition* (penghargaan)
3. *Work it self* (pekerjaan itu sendiri)
4. *Responsibility* (tanggung jawab)
5. *Possibility of growth* (kemungkinan untuk mengembangkan diri)
6. *Advancement* (kesempatan untuk maju)

Hygiene factor merupakan daya dorong yang datang dari luar diri pegawai terutama dari organisasi atau lembaga tempat bekerja. *Hygiene factor* adalah faktor yang berada di sekitar pelaksanaan pekerjaan dan berhubungan dengan *job context* atau aspek ekstrinsik pekerja. Faktor-faktor yang termasuk *Hygiene factor* sebagai berikut:

1. *Working condition* (kondisi kerja).
2. *Interpersonal relation* (hubungan antar pribadi).
3. *Company policy and administration* (kebijaksanaan perusahaan dan pelaksanaannya).
4. *Job security* (perasaan aman dalam bekerja), *pay* (gaji), *status* (jabatan).

Protected by PDF Anti-Copy Free

5. *supervision technical* (teknik pengawasan).

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Menurut siagian dalam (Imelda, 2019) faktor yang mempengaruhi

motivasi kerja seseorang dapat diketahui berdasarkan karakteristik dari individu yang bersangkutan yang terdiri dari Yaitu :

1. Karakteristik Biografi yang meliputi:

- a. Usia
- b. Jenis kelamin,
- c. Status perkawinan,
- d. Jumlah tanggungan,
- e. Masa kerja,

2. Kepribadian

3. Persepsi

4. Kemampuan Belajar

5. Nilai – nilai yang dianut

6. Kepuasan Kerja

7. Kemampuan

Sedangkan menurut Harbanid dalam (Imelda, 2019) Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu:

1) Faktor eksteren

- (a) Budaya organisasi
- (b) Lingkungan kerja yang menyenangkan
- (c) Komposisi yang memadai
- (d) Adanya penghargaan akan prestasi
- (e) Status dan tanggung jawab

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- (a) Kematangan pribadi
- (b) Tingkat pe...
- (c) Keinginan ... an pribadi
- (d) Kebutuhan terpenuhi
- (e) Kelemahan dan keborosan
- (f) Kepuasan kerja

5. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata atau merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari Perusahaan. Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Menurut (Widyawati, 2021) Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai. Menurut Rivai dalam (Imron, 2018), kinerja pegawai merupakan hal yang sangat penting dalam pencarian perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja dimanfaatkan oleh manajemen perusahaan dalam penilaian berkala terhadap efektivitas operasi dan pegawai organisasi berdasarkan kriteria, standar, dan target yang ditetapkan.

Menurut Mangkunegara dalam (Santika & Antari, 2019a) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas

Protected by PDF Anti-Copy Free

yang dapat dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Kurniawan Alimudin, dalam (Martha & Putra, 2020a) Kinerja adalah hasil kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut (Priansa, 2017) Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam pemgemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi”. Menurut (Hamali, 2018) “Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dicapai dari pekerjaan tersebut atau tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Menurut (Sedarmayanti, 2017) Kinerja Pegawai adalah hasil kerja yang dicapai pegawai dalam melakukan tugas maupun peranannya dalam suatu organisasi. Menurut (Widyawati, 2021) Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai.

Menurut (Edison Emron, 2016) kinerja pegawai adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya Manajemen kinerja dapat dapat didefinisikan sebagai suatu proses yang sistematis untuk meningkatkan kinerja organisasi dengan mengembangkan kinerja individu dan tim.

b. Fungsi dan Tujuan kinerja

Protected by PDF Anti-Copy Free

Menurut (Pamali, 2018) fungsi kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

- 1) Berupaya meningkatkan kinerja pegawai secara terus menerus atau minimal mempertahankan jika sudah mencapai standar kerjanya.
- 2) Berupaya menciptakan dan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi pegawai terus menerus.
- 3) Berupaya meningkatkan efisiensi dan efektivitas proses pencapaian tujuan.
- 4) Mengukur kinerja individu pegawai, tim kerja, dan kinerja perusahaan secara periodik.

Menurut Rivai dalam (Imelda, 2019) beberapa manfaat penilaian kinerja adalah:

- 1) Posisi tawar. Untuk memungkinkan manajemen melakukan negosiasi yang objektif dan rasional dengan serikat buruh atau langsung dengan Pegawai.
- 2) Perbaikan Kinerja. Umpan balik pelaksanaan kerja yang bermanfaat bagi pegawai manajer, dan spesialis personil dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan atau memperbaiki kinerja pegawai,
- 3) Penyesuaian kompensasi. Penilaian Kinerja membantu pengambil keputusan dalam penyesuaian ganti-rugi, menentukan siapa yang perlu dinaikkan upah Bonus, atau kompensasi lainnya.
- 4) Keputusan penempatan. Membantu dalam promosi, keputusan penempatan, perpindahan, dan penurunan pangkat pada umumnya didasarkan pada masa lampau atau mengantisipasi kinerja.

Protected by PDF Anti-Copy Free

5) Pelatihan dan pengembangan Kinerja buruk mengindikasikan adanya suatu kebutuhan untuk latihan.

- 6) Perencanaan dan pengembangan karir. Umpan balik prestasi mengarahkan keputusan karir, yaitu tentang jalur karir tertentu yang harus diteliti.
- 7) Ketidakakuratan informasi Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kesalahan-kesalahan dalam informasi analisis jabatan, rencana sumberdaya manusia, atau komponen-komponen lain sistim informasi manajemen personalia.
- 8) Evaluasi proses *staffing* Prestasi kerja yang baik atau buruk adalah mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staffing departemen personalia.
- 9) Menjamin kesempatan kerja yang adil. Penilaian prestasi kerja yang akurat akan menjamin keputusan-keputusan penempatan internal diambil tanpa diskriminasi.
- 10) Mengatasi tantangan-tantangan eksternal Kadang-kadang prestasi seseorang dipengaruhi oleh faktor-faktor diluar lingkungan kerja seperti keluarga, kesehatan, dan masalah masalah pribadi lainnya.”

Fungsi kinerja menurut (Sedarmayanti, 2017) adalah sebagai berikut :

- 1) Meningkatkan prestasi kerja dengan adanya penilaian, baik pimpinan maupun pegawai memperoleh umpan balik dan mereka dapat memperbaiki pekerjaan/prestasinya.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- 2) Memberikan kesempatan kerja yang adil dapat menjamin pegawai memperoleh kesempatan menempati sisi pekerjaan sesuai kemampuannya
- 3) Kebutuhan pelatihan pengembangan, terdeteksi pegawai yang kemampuannya rendah sehingga memungkinkan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka.
- 4) Penyesuaian kompensasi, pimpinan dapat mengambil keputusan dalam menentukan perbaikan pemberian kompensasi, dan sebagainya.
- 5) Keputusan promosi dan demosi, dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan untuk mempromosikan atau mendomisikan pegawai.
- 6) Mendiagnosis kesalahan desain pekerjaan, kinerja yang buruk mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan.
- 7) Menilai proses rekrutmen dan seleksi, kinerja pegawai baru yang rendah dapat mencerminkan adanya penyimpangan proses rekrutmen dan seleksi”.

Menurut Werther dan Davis dalam (Priansa, 2017) menyatakan bahwa fungsi atau manfaat kinerja terhadap pegawai yang dilakukan oleh organisasi adalah:

- a) Peningkatan Kinerja (*performance Improvement*), memungkinkan manajer dan pegawai untuk mengambil tindakan yang berhubungan dengan peningkatan kinerja,

Protected by PDF Anti-Copy Free

- b) Penyesuaian Kompensasi (*Compensation Adjustment*), membantu para pengambil keputusan untuk menentukan siapa saja yang berhak menerima gaji atau sebaliknya.
- c) Keputusan Penempatan (*Placement Decision*), memberikan masukan tentang promosi, transfer, dan emosi bagi pegawai.
- d) Kebutuhan Pengembangan dan Pelatihan (*Training and Development Needs*), membantu untuk mengevaluasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan bagi pegawai agar kinerja mereka lebih optimal.
- e) Perencanaan dan Pengembangan karir (*Career Planning and Development*), memandu untuk menentukan jenis karir dan potensi karir yang dapat dicapai.
- f) Prosedur Perekrutan (*Process Deficiencies*), mempengaruhi prosedur perekrutan pegawai yang berlaku didalam organisasi.
- g) Kesalahan Desain Pekerjaan dan Ketidakakuratan Informasi (*Information Inaccurancies and Job-Design Error*), membantu dalam menjelaskan apa saja kesalahan yang telah terjadi dalam manajemen SDM terutama dibidang informasi kepegawaian, desain jabatan, seta informasi SDM lainnya.
- h) Kesepakatan yang Sama (*Equal Employment Opportunity*), menunjukkan bahwa keputusan penempatan tidak diskriminatif karena setiap pegawai memiliki kesempatan yang sama.
- i) Tantangan Eksternal (*External Challenges*), dapat menggambarkan sejauhmana faktor eksternal seperti keluarga, keuangan pribadi,

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

keseluruhan, dan lain-lainnya mempengaruhi pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaannya.

- j) Umpan Balik (*Feedback*), memberikan umpan balik bagi kepentingan karyawan terutama Departemen SDM serta terkait dengan kepentingan pegawainya itu sendiri”.
- k) Dokumentasi. Penilaian kinerja akan memberi manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan pegawai di masa akan datang. Hal ini berkaitan dengan pengambilan keputusan.

Menurut Weather dan Davis dalam (Imelda, 2019) penilaian kinerja didinilainya, antara lain:

- 1) *Performance Improvement*. Memungkinkan pegawai dan manajer untuk mengambil tindakan yang berhubungan dengan peningkatan kinerja.
- 2) *Compensation Adjustment*. Membantu para pengambil keputusan untuk menentukan siapa saja yang berhak menerima kenaikan gaji atau sebaliknya.
- 3) *Placement Decision*. Menentukan Promosi, transfer dan demotion.
- 4) *Training and Development Needs*. Mengevaluasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan bagi pegawai agar kinerja mereka lebih optimal.
- 5) *Career Planning and Development*. Memandu untuk menentukan jenis karir dan potensi karir yang dapat dicapai.

Protected by PDF Anti-Copy Free

6) *Staffing Process Deficiencies*. Mempengaruhi prosedur perekrutan pegawai.

7) *Informational Deficiencies and job- Design Error*. Mengetahui ketidaktepatan dan kesalahan perancangan pekerjaan.

8) *Equal Employment Opportunity*. Kesempatan yang sama dalam pekerjaan.

9) *External challenges*. Tantangan-tantangan eksternal

10) *Feedback*. Umpan balik bagi pegawai dan Organisasi

Organisasi melakukan penilaian kinerja untuk berbagai tujuan

Menurut Kaswan dalam (Kurniasari, 2018) di antaranya:

- 1) Penilaian memberi justifikasi organisasi secara resmi untuk pengambilan keputusan pekerjaan, yaitu mempromosikan pegawai yang berkinerja menonjol; membina pegawai berkinerja kurang; melatih, memindahkan, atau mendisiplinkan yang lain; meningkatkan imbalan (atau tidak); dan sebagai landasan mengurangi jumlah tenaga kerja. Singkatnya, penilaian berfungsi sebagai input kunci untuk melaksanakan system imbalan dan hukuman organisasi yang sifatnya resmi.
- 2) Penilaian digunakan sebagai kriteria dalam validasi tes. Yaitu, hasil tes dikorelasikan dengan hasil penilaian untuk menilai hipotesis bahwa skor tes memprediksi kinerja pekerjaan. Akan tetapi, jika pekerjaan tidak dilakukan dengan cermat, atau jika pertimbangan diluar kinerja mempengaruhi hasil kinerja, penilai tidak dapat digunakan untuk tujuan itu.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

3) Penilaian memberikan umpan balik kepada pegawai dan dengan demikian berfungsi sebagai sarana untuk pengembangan pribadi dan karir.



4) Penilaian dapat membantu mengidentifikasi kebutuhan pengembangan pegawai dan juga untuk meneguhkan tujuan-tujuan untuk program pelatihan.

5) Penilaian dapat mendiagnosis masalah-masalah organisasi dengan mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan karakteristik-karakteristik pribadi untuk dipertimbangkan dalam memperkerjakan, dan penilaian juga menyediakan landasan untuk membedakan antara pegawai yang berkinerja efektif dengan yang berkinerja tidak efektif. Oleh karena itu penilaian menggambarkan awal suatu proses, daripada produk akhir.

6) Penilaian bersifat memotivasi, yaitu mendorong inisiatif, mengembangkan rasa tanggung jawab, dan merangsang usaha-usaha untuk berkinerja lebih baik.

7) Penilaian merupakan wahana Komunikasi Kerja, sebagai dasar diskusi tentang hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan antara atasan dan bawahan. Melalui diskusi, kedua pihak dapat mengenal lebih baik lagi.

8) Penilaian dapat berfungsi sebagai dasar untuk perencanaan SDM dan pekerjaan, yaitu memberikan input yang berharga untuk inventarisasi keterampilan dan perencanaan SDM.

Protected by PDF Anti-Copy Free

9) Penilaian dapat dijadikan dasar penilaian MSDM, yaitu untuk menentukan apakah program MSDM yang ada efektif.

Adapun tujuan penilaian kinerja menurut Rivai, dalam (Putri dkk., 2019) pada dasarnya meliputi : 1. Mengetahui Pengembangan 2. Pengambilan Keputusan Administrasi 3. Keperluan Perusahaan 4. Dokumentasi

c. Indikator-indikator Kinerja

Kinerja juga menjadi salah satu faktor yang menentukan tercapainya tujuan suatu perusahaan. Dengan adanya kinerja yang baik akan mampu memberikan dampak yang sangat besar bagi perusahaan. Pada dasarnya indikator sangat banyak diperlukan agar setiap pegawai mengetahui sejauh mana kegiatan yang dilakukannya berkembang atau berubah. Menurut (Sedarmayanti 2017) Indikator Kinerja adalah sebagai berikut:

- a) Kualitas Pekerjaan, Kualitas pekerjaan seorang pegawai akan menggambarkan kinerja yang dimilikinya. Jika kualitas kerja yang dihasilkannya baik, maka hal itu menunjukkan bahwa pegawai tersebut memiliki kinerja yang baik pula. Sedangkan apabila seorang pegawai menghasilkan kualitas kerja yang buruk, maka dapat dilihat bahwa kinerja yang dimilikinya juga buruk.
- b) Ketepatan Waktu, seorang pegawai yang mampu bekerja dengan tepat sesuai dengan *Standar Operating Procedures* (SOP) yang telah ada, didukung dengan kecapatannya dalam menyelesaikan

Protected by PDF Anti Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- pekerjaan yang diberikan kepadanya, menandakan bahwa pegawai tersebut memiliki kinerja yang baik.
- c) Inisiatif, pegawai yang memiliki inisiatif tinggi akan melaksanakan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Ia juga aktif menemukan pengetahuan, kreativitas, maupun informasi baru yang dapat menunjang pekerjaannya hal ini akan menghasilkan kinerja yang baik dari pegawai yang memiliki inisiatif tinggi tersebut.
- d) Kemampuan, kinerja yang baik dapat diamati dari kemampuan yang dimiliki pegawai. Pegawai dengan kemampuan baik akan mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan termasuk segala permasalahan yang ada dalam pekerjaan tersebut.
- e) Komunikasi Kerja, Komunikasi Kerja dapat mempengaruhi kinerja yang dihasilkan pegawai. Komunikasi Kerja yang baik seorang pegawai membuatnya mampu berinteraksi dan berkomunikasi baik secara horizontal yaitu dengan rekan sekerja maupun secara vertikal yaitu dengan atasannya. Ini dapat dijadikan sebagai alat bagi pegawai tersebut untuk meningkatkan kualitas pekerjaan yang dimiliki pegawai untuk meningkatkan kualitas pekerjaannya yang dimiliki pegawai tersebut. segala sesuatu yang dikomunikasi dengan baik akan menghasilkan kondisi yang baik.

Indikator kinerja pegawai dalam penelitian ini menurut Siagian dalam (Widyawati, 2021) yaitu: a. Tugas pokok, artinya pegawai

Protected by PDF Anti-Copy Free

mengetahui tugas pokok dari pekerjaannya, b. Pengetahuan, artinya pekerjaan pegawai sesuai dengan pengetahuan yang dimilikinya, c.

Tugas yang kaitannya pegawai mengerti bahwa tugasnya berkaitan dengan pegawai lainnya, d. Kesulitan kerja, artinya pegawai mengerti kesulitan kerja yang dihadapinya, e. Langkah-langkah perbaikan, artinya pegawai mengerti langkah-langkah perbaikan apa yang harus dilakukan untuk memperbaiki kinerjanya.

Pengukuran kinerja pegawai menurut Dharma dalam (Imron, 2018) menyatakan bahwa hampir semua metode pengukuran kinerja mempertimbangkan hal berikut:

- 1) Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai.
- 2) Kualitas, yang merupakan kualitas yang harus dihasilkan (baik atau tidak bagus). Pengukuran output kualitatif mencerminkan pengukuran atau tingkat kepuasan, yang seberapa baik diselesaikan.
- 3) Ketepatan waktu, yaitu sesuai dengan yang direncanakan atau tidak.

Menurut (Alhamdi, 2018) indikator kinerja adalah (1) kualitas pekerjaan, (2) kuantitas pekerjaan, (3) ketepatan waktu, dan (4) semangat kerja sama.

Menurut Moh As'ad dalam (Santika & Antari, 2019a) indikator yang digunakan dalam mengukur kinerja adalah kualitas, kuantitas,

Protected by PDF Anti-Copy Free
 ketepatan waktu, keterampilan dan tingkat pengetahuan pegawai, dan
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
 standar profesional kerja.

Menurut Kurniawan dan Alimudin, dalam (Martha & Putra, 2020b)
 indikator kinerja ada 4 yaitu berikut :

- 1) Kualitas yang merupakan kualitas yang harus dihasilkan (baik atau tidak bagus)
- 2) Kuantitas adalah jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai
- 4) Ketepatan waktu yaitu sesuai dengan yang direncanakan atau tidak.
- 3) Efektivitas adalah proses terjadinya suatu efek dalam suatu perbuatan sesuai yang dikehendaki.
- 4) Kemandirian adalah kemampuan pegawai untuk bekerja dan mengemban tugas secara mandiri dengan meminimalisir bantuan orang lain

Menurut Mangkunegara dalam (Samsuri dkk., 2022) menunjukkan bahwa empat metrik dapat digunakan untuk mengukur kinerja pegawai: Kualitas, Kuantitas, Pelaksanaan Tugas, dan Tanggung Jawab.

Menurut (Wibowo, 2017) indikator Kinerja pegawai ada 7 yaitu:

- 1) Tujuan. Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai. Pengertian tersebut mengandung makna bahwa tujuan bukanlah merupakan persyaratan, juga bukan merupakan sebuah keinginan.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

2) Standar. Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan.

Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai.



3) Umpan Balik. Antara standar, dan umpan balik bersifat saling terkait. Umpan balik melaporkan kemajuan, baik kualitas maupun kuantitas, dalam mencapai tujuan yang didefinisikan oleh standar.

4) Alat atau Sarana. Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan.

5) Kompetensi. Kompetensi merupakan pesrayatan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.

6) Motif. Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memfasilitasi motivasi kepada pegawai dengan insentif berupa uang, memberikan pengakuan, menetapkan tujuan menantang, menetapkan standar terjangkau, meminta umpan balik, memberikan kebebasan melakukan pekerjaan termasuk waktu melakukan pekerjaan, menyediakan sumber daya yang diperlukan.

7) Peluang. Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat dua faktor yang

menyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk

memenuhi syarat



Pengukuran Kinerja pegawai menurut Dharma dalam (Imron, 2018) menyatakan bahwa hampir semua metode pengukuran kinerja mempertimbangkan hal berikut:

- a. Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai.
- b. Kualitas, yang merupakan kualitas yang harus dihasilkan (baik atau tidak bagus). Pengukuran output kualitatif mencerminkan pengukuran atau tingkat kepuasan, yang seberapa baik diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu, yaitu sesuai dengan yang direncanakan atau tidak.

d. Faktor-Faktor yang mempengaruhi kinerja

Terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai baik secara individu maupun kinerja perusahaan. Dalam sebuah perusahaan tentu memiliki faktor-faktor baik itu faktor dari dalam maupun dari luar organisasi. Kinerja pegawai sangat berpengaruh terhadap kesuksesan suatu perusahaan, dengan adanya kinerja yang baik membuat sebuah perusahaan akan semakin berkembang. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menurut

Protected by PDF Anti-Copy Free (Mathis dan Jackson dalam Priansa, 2017:59) adalah sebagai berikut:

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

1. Kemampuan individu

Mencakup bakat, dan faktor kepribadian. Tingkat keterampilan merupakan bahan mentah yang dimiliki oleh seseorang berupa pengetahuan, pemahaman, kemampuan, kecakapan, interpersonal, dan kecakapan teknis.

2. Usaha yang dicurahkan

Usaha yang dicurahkan bagi pegawai adalah ketika kerja, kehadiran, dan motivasinya. Tingkat usahanya merupakan gambaran motivasi yang diperlihatkan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

3. Lingkungan organisasional

Di lingkungan organisasional, perusahaan menyediakan fasilitas bagi pegawai yang meliputi pelatihan dan pengembangan, peralatan, teknologi, dan manajemen.

Sedangkan menurut Edison et.al (2017:202) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yakni: (1) Kompensasi, (2) Motivasi dan pengakuan, (3) Kompetensi, (4) Komunikasi, (5) Budaya perusahaan dan lingkungan, (6) Pemimpin dan kepemimpinan, (7) Sistem atau Prosedur

Menurut (Sedarmayanti, 2017) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah antara lain sebagai berikut :

Protected by PDF Anti-Copy Free
 1. Faktor Kemampuan. Kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ), dan

Kekampuan rea  *wledge+skill*).

2. Faktor Motivasi. Motivasi terbentuk dari sikap seseorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja.

Menurut Siagian dalam (Asfar & Anggraeni, 2020) bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, dan motivasi kerja (motivation), disiplin kerja, kepuasan kerja, dan faktor-faktor lainnya.

Menurut (Hasibuan, 2016) faktor-faktor yang memengaruhi kinerja adalah: 1) Balas jasa yang adil dan layak. 2) Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian. 3) Berat-ringannya pekerjaan. 4) Suasana dan lingkungan pekerjaan. 5) Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan. 6) Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya. 7) Sifat pekerjaan monoton atau tidak.

Menurut (Bintoro dan Daryanti, 2017) faktor yang dapat memengaruhi kinerja pegawai adalah:

- 1) Fasilitas kantor. Merupakan sarana penunjang seorang pegawai untuk melakukan aktivitas kerjanya dengan baik.
- 2) Lingkungan kerja. Merupakan faktor yang sangat penting untuk diperhatikan. Lingkungan kerja yang baik memiliki ruang kerja yang cukup luas, penerangan yang sempurna dan temperatur udara yang sesuai dengan luas ruangan kerja pegawai.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

3) Prioritas kerja. Berikan prioritas kerja yang jelas. Pegawai akan merasa kebingungan jika tugas yang diberikan kepadanya

banyak tetapi tidak memberikan skala prioritasnya yang jelas.

4) *Supportive boss*. Manajer memberikan dukungan kepada pegawai untuk mengemukakan pendapat dan ide-ide baru pada saat meeting.

5) Bonus. Sebagian besar karyawan akan bekerja dengan senang hati bila pekerjaan yang mereka kerjakan dihargai oleh perusahaan.

Menurut Simanjuntak (Sutrisno, 2016) faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1) Pelatihan, latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi pegawai dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. 2) Mental dan kemampuan fisik pegawai, merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi. 3) hubungan antara atasan dan bawahan, mempengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari.

Menurut Tiffin dan Cormick dalam (Sutrisno, 2016) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

1) Faktor yang ada pada diri individu, yaitu umur, temperamen, keadaan fisik individu, kelelahan dan motivasi. 2) Faktor yang ada diluar individu, yaitu kondisi fisik seperti suara, penerangan, waktu istirahat, lama kerja, upah, bentuk organisasi, lingkungan sosial dan keluarga.

Menurut (Ahamdi, 2018) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai atau pegawai, yaitu kuantitas input, kualitas output, jangka waktu output, iklim tempat kerja, dan sikap kooperatif.

Terdapat beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Sutrisno, dalam (Safarini & Asih, 2020) yaitu efektifitas dan efisiensi, otoritas dan tanggung jawab, disiplin kerja dan inisiatif.

Faktor-faktor lain yang mempengaruhi pencapaian kerja menurut, Mangkunegara, dalam (Safarini & Asih, 2020) adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi. Untuk mengukur kinerja dapat digunakan beberapa indikator mengenai kriteria kinerja yakni: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas biaya, kebutuhan akan pengawasan, dan hubungan antar perseorangan.

Menurut Sedarmayanti, dalam (Junaidi, 2021), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :1) Sikap dan mental (motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja), 2) Pendidikan, 3) Keterampilan, 4) Manajemen kepemimpinan, 5) Tingkat penghasilan, 6) Gaji dan kesehatan, 7) Jaminan sosial, 8) Iklim kerja, 9) Sarana dan prasarana, 10) Teknologi, dan 11) Kesempatan berprestasi.

2.2 Hasil Penelitian yang Relevan

Beberapa penelitian terdahulu yang hampir serupa dengan penelitian ini dapat dilihat pada uraian pada tabel berikut:

Tabel 2. 1
Penelitian terdahulu

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

No	Nama/Tahun Sumber	Judul	Perbedaan	Pelaksanaan	Hasil
1.	Meiske Kristin/2022/Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan Volume 4 No. 1 Maret 2022	Pengaruh Kompetensi dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Pegawai CV. Bumi Kencana Jaya	Lokasi : Bumi Kencana	Variabel kompetensi dan karakteristik individu	Kompetensi dan Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di CV.
2	Jeschrist Laoh, Greis M. Shendow, Ynatje Uhing/2019/Jurnal EMBA Volume 7 No. 4 Juli 2019	Pengaruh Karakteristik Individu dan Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai pada Usaha Rumah Kopi di Manado	Lokasi : Usaha Rumah Kopi di Manado	Variabel kompetensi dan karakteristik individu	Karakteristik individu dan kompetensi sumber daya manusia secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada usaha rumah kopi di Manado.
3	Sudung Simatupang, Novita Butarbutar, Vivi Candra/2021 jurnal Manajemen Volume 12,1 Juni 2021	Disiplin Kerja, Karakteristik Individu dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai	Lokasi : Dinas Sosial dan Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Pematangsiantar	Variabel Karakteristik Individu yang berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai	Disiplin kerja dan karakteristik individu memiliki pengaruh positif baik secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Pematangsiantar
4	Jadi Nova Filla, Karuniawati Hasanah/2020/Jurnal Ekonomi dan	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap	Lokasi : PT. Indraco (Suncity Festival Madiun)	Variabel Lingkungan Kerja	kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap intention to leave melalui motivasi sebagai variabel

Bisnis Intention to Leave Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi

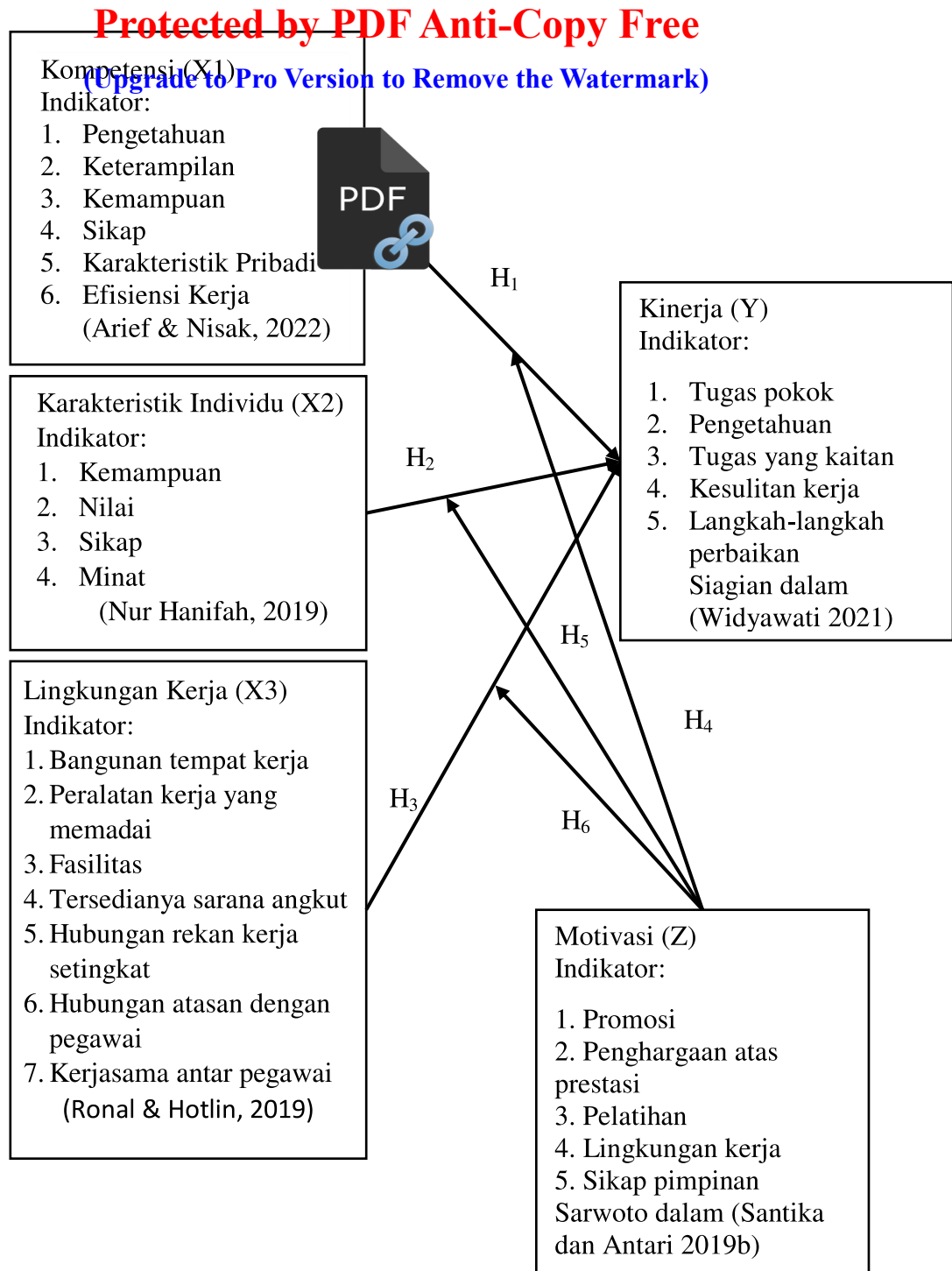
Protected by PDF Anti-Copy Free
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



5. Jonias Resi, Hanifa Djakaria/2020/ Jurnal Manajemen Vol 4 (1) April 2020
- Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi
- Ekonomi dan Kerjasama Sekretariat Daerah Provinsi NTT
- Variabel Motivasi sebagai Variabel Moderasi, Variabel Kompetensi dan Variabel Lingkungan Kerja
- pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Biro Ekonomi dan Kerjasama Sekretariat Daerah Provinsi NTT, tetapi kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan.

Sumber : diolah oleh Penulis, 2024

2.3 Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran.

Keterangan :

H1: Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten

Musi Rawas.



H2: Pengaruh Karakteristik Individu terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten

Musi Rawas.

H3: Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten

Musi Rawas.

H4: Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Moderasi pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Musi Rawas.

H5: Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Moderasi pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Musi Rawas.

H6: Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Moderasi pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Musi Rawas.

2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono 2016). Berdasarkan rumusan masalah dan

kerangka konseptual yang dikemukakan sebelumnya, maka dapat diambil rumusan hipotesis yakni:

1. Terdapat pengaruh Kompetensi terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kabupaten Musi Rawas
2. Terdapat pengaruh Karakteristik Individu terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kabupaten Musi Rawas.
3. Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kabupaten Musi Rawas.
4. Motivasi Kerja memoderasi Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai BKPSDM Kabupaten Musi Rawas
5. Motivasi Kerja memoderasi Karakteristik Individu terhadap Kinerja Pegawai BKPSDM Kabupaten Musi Rawas
6. Motivasi Kerja memoderasi Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai BKPSDM Kabupaten Musi Rawas

3.1. Desain Penelitian

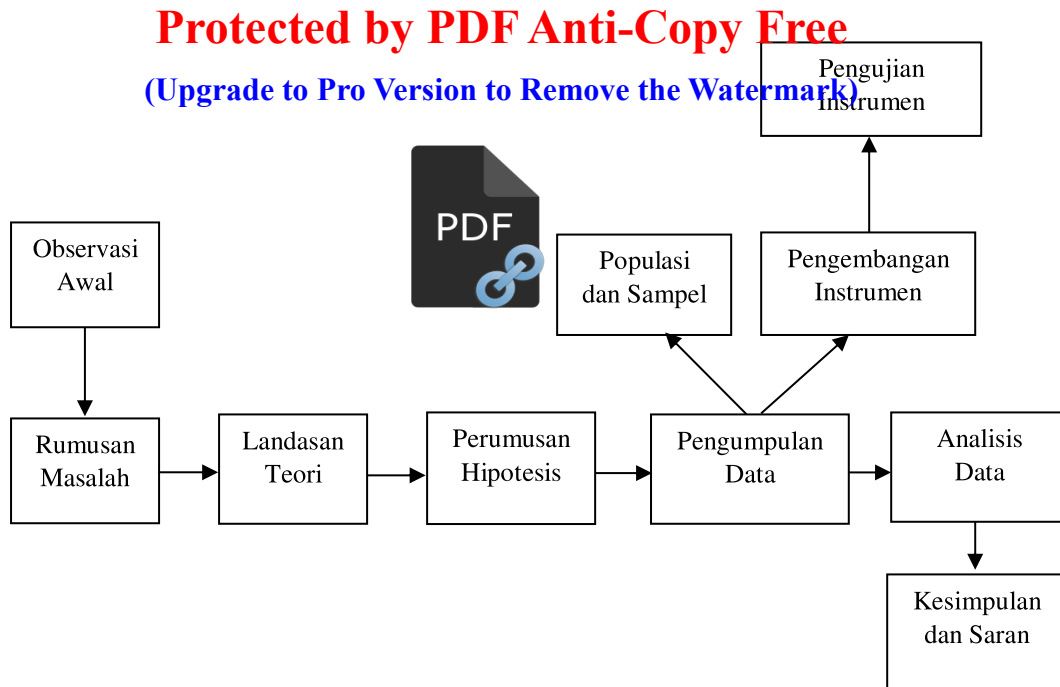


Penelitian ini dilakukan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Musi Rawas, Desain penelitian ini diawali dengan menguatkan teori dari buku dan dari penelitian-penelitian sebelumnya akan menentukan hipotesis yang berkaitan dengan tujuan dan rumusan masalah, menentukan Teknik pengumpulan data dengan menentukan populasi dan sampel menentukan instrumen penelitian untuk dilakukan uji coba instrumen penelitian berkaitan dengan indikator penelitian, kemudian menganalisis data sesuai dengan teknik yang telah ditentukan dan sesuai dengan ketentuan ataupun kriteria maka ditarik kesimpulan dan saran. Penelitian dapat dikatakan baik dan memenuhi unsur ilmiah, bila penelitian melalui tahapan sebagai berikut (Syofian, 2017):

1. Studi pendahuluan, dalam suatu penelitian perlu dilakukan agar peneliti dapat memahami topik atau permasalahan yang akan diteliti, sehingga dapat mempersiapkan rencana selanjutnya.
2. Cara merumuskan masalah, titik tolak bagi perumusan hipotesis nanti dan dari rumusan masalah dapat menghasilkan topik penelitian, atau judul penelitian.
3. Menentukan kerangka teori, dalam suatu penelitian teori merupakan hal yang sangat penting, bila teori yang digunakan tidak relevan dengan penelitian yang sedang diteliti dapat mengakibatkan hasil dari penelitian tersebut tidak optimal. Adapun pengertian dari teori adalah

Protected by PDF Anti-Copy Free
 serangkaian asumsi, konsep, konstruk, definisi dan posisi untuk
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
 menherangkan suatu fenomena sosial secara sistematis dengan cara
 merumuskan hubungan konsep.

4. Cara merumuskan hipotesis merupakan pernyataan sementara yang masih lemah kebenarannya. maka perlu diuji kebenarannya,
5. Pengumpulan Data, dapat dilakukan dengan berbagai cara, tergantung dari jenis penelitian, yang umum digunakan dalam suatu peneltiian adalah observasi, wawancara dan kueisoner.
6. Pengolahan data, paling tidak ada dua hal yang perlu dilakukan dalam pengolahan data, yaitu entry data dan melakukan editing ulang terhadap data yang telah ditabulasi untuk menghindari terjadinya kekeliruan memasukkan data.
7. Analisis dan interprestasi data, data mentah yang telah dikumpulkan diolah dan data berguna bila tidak dianalisis. Analisis data merupakan hal yang sangat penting dalam suatu penelitian, karena dengan analisis data tersebut dapat berguna dalam memecahkan masalah penelitian.
8. Membuat generalisasi dan kesimpulan, setelah analisis data dibuat, maka penelitian membuat generalisasi dari penemuan-penemuan dan selanjutnya memberikan kesimpulan.



Gambar 3.1 Desain Penelitian

3.2. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

1. Variabel Penelitian

Menurut (Sugiyono 2015) pengertian variabel penelitian adalah sebagai berikut: “Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya”.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 3 Variabel Bebas (*independent variable*), 1 Variabel terikat (*dependent variable*), dan 1 Variabel Moderasi, sebagai berikut :

- a. Variabel bebas (*independent variabel*) adalah Kompetensi (X₁), dan Karakteristik Individu (X₂), Lingkungan Kerja (X₃).
- b. Variabel terikat (*dependent variabel*) adalah Kinerja Pegawai (Y) .
- c. Variabel Moderasi adalah Motivasi Kerja (Z).

2. Definisi Operasional **Protected by PDF Anti-Copy Free**

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Berdasarkan pendapat Sugiono (2018) Definisi operasional adalah pendefinisian variabel yang spesifik agar dapat diukur. Definisi ini menjelaskan bagaimana variabel tersebut diukur, sehingga memudahkan peneliti untuk melakukan pengumpulan data dan analisis. Adapun rincian definisi operasional variabel dalam penelitian ini disajikan pada Tabel berikut:

Tabel 3. 1
Variabel, Definisi, Indikator, dan Skala Penelitian

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1	Kompetensi	Kompetensi adalah karakteristik yang didasarkan pada efisiensi kerja individu seseorang pada karakteristik dasar dalam hubungan sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan (Arief & Nisak, 2022)	1. Pengetahuan 2. Keterampilan 3. Kemampuan 4. Sikap 5. Karakteristik Pribadi 6. Efisiensi Kerja (Arief & Nisak, 2022)	3P 3P 3P 3P 2P 1P
2	Karakteristik Individu	Karakteristik Individu ialah bahwa setiap orang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lainnya (Nur Hanifah, 2019)	1. Kemampuan 2. Nilai 3. Sikap 4. Minat (Nur Hanifah, 2019)	4P 4P 4P 3P
3	Lingkungan kerja	Lingkungan kerja adalah segala sesuatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung atau tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja dan kepuasan	1. Bangunan tempat kerja 2. Peralatan kerja yang memadai 3. Fasilitas 4. Tersedianya sarana angkut 5. Hubungan rekan kerja setingkat 6. Hubungan atasan dengan pegawai	2P 2P 2P 2P 2P 2P

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

		kerja pegawai. Kerjasama antar pegawai (Ronal & Hotlin, 2019)		3P
4	Motivasi Kerja	Motivasi adalah proses memotivasi atau mendorong dari luar terhadap orang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Menurut Samsudin dalam (Santika & Antari, 2019a)	1. Promosi 2. Penghargaan atas prestasi 3. Pelatihan 4. Lingkungan kerja 5. Sikap pimpinan Sarwoto dalam (Santika & Antari, 2019b)	3P 3P 3P 3P 3P
5	Kinerja	Menurut Rivai dalam (Imron, 2018), kinerja pegawai merupakan hal yang sangat penting dalam pencarian perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja dimanfaatkan oleh manajemen perusahaan dalam penilaian berkala terhadap efektivitas operasi dan pegawai organisasi berdasarkan kriteria, standar, dan target yang ditetapkan. Menurut (Widyawati, 2021)	1. Tugas pokok 2. Pengetahuan 3. Tugas yang kaitan 4. Kesulitan kerja 5. Langkah-langkah perbaikan Siagian dalam (Widyawati, 2021)	3P 3P 3P 3P 3P

3.3. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut (Sugiyono, 2019) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 48 orang pegawai di BKPSDM Kabupaten Musi Rawas.

2. Sampel **Protected by PDF Anti-Copy Free**

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Menurut (Sugiyono, 2019) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut. *sampling Jenuh* adalah teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, (Sugiyono, 2019) Jadi sampel yang digunakan dalam penelitian berjumlah 48 orang pegawai, maka tehnik penentuan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh atau sampel sensus dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

3.4. Sumber Data

Menurut (Siregar, 2017) sumber data penelitian ini menggunakan antara lain:

1. Data primer adalah data yang dikumpul kan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan. Seperti pengumpulan data dan kuisisioner.
2. Data sekunder adalah data yang diterbitkan atau digunakan oleh organisasi yang bukan pengelolanya. Seperti refrensi buku/jurnal/artikel dan lain-lain. Data yang digunakan seperti pendapat-pendapat para ahli dalam buku seperti pengertian, indikator dan faktor-faktor yang mempengaruhi mengenai variabel penelitian yang diteliti oleh peneliti”.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Menurut (Siregar, 2017) teknik pengumpulan data di antaranya sebagai berikut:

- Protected by PDF Anti-Copy Free**
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
1. Observasi, adalah kegiatan pengumpulan data dengan melakukan penelitian langsung terhadap kondisi lingkungan objek penelitian yang mendukung kegiatan penelitian, sehingga dapat gambaran secara jelas tentang kondisi objek penelitian tersebut. Observasi yang dilakukan oleh peneliti dalam observasi langsung kepada seluruh pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Musi Rawas.
 2. Dokumentasi, yaitu pengumpulan data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, agenda dan sebagainya. Dokumentasi pada penelitian ini adalah foto berkaitan dengan penelitian di Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Musi Rawas.
 3. Kuisisioner, merupakan teknik pengumpulan data dengan cara membagikan kuisisioner kepada pihak-pihak yang bersangkutan dalam penelitian. Dalam penelitian ini, peneliti membuat daftar pernyataan berkaitan dengan variabel penelitian berdasarkan indikator variabel penelitian yaitu variabel bebas kompetensi, karakteristik individu, dan lingkungan kerja. Variabel terikat adalah kinerja pegawai, serta variabel moderasi adalah Motivasi Kerja. Dalam menyebarkan kuisisioner di Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Musi Rawas peneliti menyebarkan kepada pegawai sebagai responden setelah menyebarkan kuisisioner ke pegawai maka peneliti mengelolah hasil jawaban responde dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 26 *for windows*.

3.6. Instrumen Penelitian

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Sujarweni (2019) Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan

mengukur fenomena alam material yang diamati. . Instrumen- instrumen yang digunakan untuk mengukur dalam ilmu alam sudah banyak tersedia dan telah teruji validitas dan reliabilitasnya. Penelitian deskriptif ialah penelitian yang dimaksudkan untuk menyelidiki suatu kondisi, keadaan, atau peristiwa lain, kemudian hasilnya akan dipaparkan dalam bentuk laporan penelitian. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan desain penelitian deskriptif kuantitatif dimana instrument yang digunakan untuk mengukur nilai variabel yang akan diteliti. Pendekatan deskriptif kuantitatif digunakan dengan harapan dapat menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian yang telah dirumuskan dalam rumusan masalah.

Penelitian deskriptif kuantitatif (Sudjana 2004) 53) menyatakan bahwa metode penelitian deskriptif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif digunakan apabila bertujuan untuk mendeskripsikan atau menjelaskan suatu kejadian yang terjadi pada saat sekarang dalam bentuk angka-angka yang bermakna.

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Skala Likert adalah digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial, (Sugiyono, 2019). Untuk mengumpulkan data secara keseluruhan instrumen penelitian terdiri dari data tabel dibawah ini :

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 3.2

Instrumen Penelitian

No.	Item Pernyataan	Jumlah pertanyaan
1.	Kompetensi (X1)	15
2.	Karakteristik Individu (X2)	15
3.	Lingkungan Kerja (X3)	15
4.	Kinerja Pegawai (Y)	15
5.	Motivasi Kerja (Z)	15
Jumlah pertanyaan/pernyataan		75

Sumber : (Sugiyono, 2019)

Tabel untuk menjawab pernyataan yang perlu dijawab oleh responden adalah berikut :

Tabel 3.3

Alternatif dan Skor Jawaban

No	Alternatif Jawaban	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (ST)	4
3	Ragu-Ragu (RG)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : (Sugiyono, 2019)

3.7. Uji Coba Instrumen

1. Uji Validitas

Validitas artinya data yang diperoleh relevan dengan tujuan pengukuran dan memberikan gambaran yang cermat mengenai data tersebut (Ghozali 2006). Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan *corrected item-total correlation* (Ghozali 2006). Suatu item valid, apabila *corrected item-total correlation* positif dan lebih dari r tabel. r tabel diperoleh dengan cara *degree*

of freedom (df) dan tingkat signifikansi 5% pada 2-tailed. Nilai df diperoleh dengan rumus: $df = N$, dimana N adalah jumlah subjek penelitian.

Pada penelitian ini diambil sampel sebanyak 48 orang sehingga nilai r tabel pada tingkat signifikansi 5% pada 2-tailed adalah 0,2845. Jadi item valid dalam penelitian ini, jika r hitung $> 0,2845$.

Uji validitas instrumen (kuesioner) dilakukan dengan membandingkan nilai *Corrected Item-Total Correlation* dengan nilai tabel r , pada $df = 48 - 2 = 46$ $\alpha: 0,05$ sebesar 0,2845.

2. Uji Reliabilitas

(Uma Sekaran, 2019) menyatakan bahwa reliabilitas merupakan indikator mengenai stabilitas dan konsistensi di mana instrumen mengukur konsep dan membantu menilai ketepatan dan kesesuaian sebuah pengukuran.

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan *Cronbach Alpha* dengan bantuan program SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) versi 26. *Cronbach Alpha* adalah patokan yang digunakan untuk mendeskripsikan korelasi atau hubungan antara skala yang dibuat dengan semua skala variabel yang ada. Instrumen yang dipakai dalam variabel tersebut dikatakan reliabel apabila memiliki *Cronbach Alpha* lebih dari 0,60.

Rumus untuk menghitung *Cronbach Alpha* adalah sebagai berikut:

$$\alpha = \frac{k}{k - 1} \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right)$$

di mana:

α = Koefisien reliabilitas

k = Jumlah butir kuesioner

S^2_i = Variansi skor setiap butir

S^2_t = Variansi total skor

Dengan mengikuti langkah-langkah di atas dan menggunakan rumus tersebut, Anda dapat melakukan uji reliabilitas pada instrumen penelitian Anda secara efektif.



3.8. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Menurut (Ghozali, 2018) uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel *independent* dan variabel *dependent* atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Apabila variabel tidak berdistribusi secara normal maka hasil uji statistik akan mengalami penurunan. Terdapat beberapa teknik untuk menguji normalitas data salah satunya adalah Kolmogorov Smirnov Test. Dimana nilai residual variabel terdistribusi normal jika nilai signifikansinya $> 0,05$. Dan jika nilai signifikansinya $< 0,05$ maka tidak terdistribusi normal (tidak lolos uji normalitas)

2. Uji Multikolonieritas

(Ghozali, 2018) pengujian multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Pengujian multikolinearitas adalah pengujian yang mempunyai tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen. Efek dari multikolinearitas ini

adalah tidak menyebabkan tingginya variabel pada sampel. Hal tersebut berarti standar error besar, akibatnya ketika koefisien diuji, t-hitung akan bernilai kecil dari t-tabel.



Hal ini menunjukkan adanya hubungan linear antara variabel *independent* yang dipengaruhi dengan variabel *dependen*. Untuk menemukan ada atau tidaknya multikolinearitas dalam model regresi dapat diketahui dari nilai toleransi dan nilai *variance inflation factor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai *tolerance* rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$) dan menunjukkan adanya kolinearitas yang tinggi. Nilai cut off yang umum dipakai adalah nilai toleransi 0,10 atau sama dengan nilai VIF diatas 10. Jadi suatu data bebas multikolinieritas atau lolos uji multikolinieritas jika nilai toleransi >0.1 dan $VIF < 10$.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaknyamanan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian berbeda, disebut heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dalam suatu model regresi linier berganda adalah dengan melihat grafik *scatterplot* atau nilai prediksi variabel terikat yaitu SRESID dengan residual error yaitu ZPRED. Jika tidak ada pola tertentu dan tidak menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Model yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali 2018).
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



3.9. Teknik Analisis Data



2. Analisis *Moderated Regression Analysis* (MRA)

Menurut Ghozali. (2016) *Moderated Regression Analysis* (MRA) adalah analisis regresi linier berganda dimana dalam persamaan regresinya mengandung unsur interaksi (perkalian dua atau lebih independen) yang bertujuan untuk mengetahui apakah variabel moderating akan memperkuat atau memperlemah hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Menurut (Ghozali 2013) uji *Moderated Regression Analysis* (MRA) ini dilakukan dengan membuat regresi interaksi, tetapi variabel moderator tidak berfungsi sebagai variabel independen.

Penelitian ini menggunakan regresi berganda dengan *Moderated Regression Analysis* (MRA) untuk mengetahui hubungan ukuran Kompetensi, Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai variabel pemoderasi. Pengujian ini dilakukan untuk melihat signifikansi pengaruh individual dari variabel-variabel bebas dalam model terhadap variabel dependennya. Dengan melakukan pengujian ini nilai-nilai statistik setiap variabel bebas.

Salah satu cara untuk menguji regresi dengan variabel moderating yaitu dengan menggunakan uji interaksi. Uji Interaksi *Moderated Regression Analysis* (MRA) yaitu aplikasi dari regresi linear berganda

dimana dalam persamaannya mengandung unsur interaksi (perkalian dua/lebih variabel independen).

Dalam bukunya,  (2021) menjelaskan bahwa MRA menggunakan pendekatan  untuk mempertahankan integritas sampel dan memberikan dasar dalam mengatur pengaruh variabel moderasi. Ia juga menjelaskan struktur persamaan regresi yang melibatkan variabel interaksi untuk menganalisis hubungan antara variabel independen dan dependen dengan mempertimbangkan pengaruh variabel moderasi.

Moderated Regression Analysis menggunakan pendekatan analitik yang mempertahankan integritas sample dan memberikan dasar untuk mengontrol pengaruh variabel moderator. Metode ini dilakukan dengan menambahkan variabel perkalian antara variabel bebas dengan variabel moderatingnya.

$$Y = \alpha + \beta_1 X + \beta_2 M + \beta_3 (X \cdot M) + \epsilon$$

Di mana:

Y = variabel dependen (Kinerja Pegawai)

X₁ = Kompetensi

X₂ = Karakteristik Individu

X₃ = Lingkungan Kerja

α = konstanta

β₁ β₂ = koefisien regresi

ε = error term

X·M = interaksi antara variabel independen dan moderating

β₃ = koefisien regresi untuk interaksi

3.1. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tempat dilakukannya penelitian ini yaitu di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Musi Rawas dengan alamat Jalan Pangeran M... Amin – Komplek Perkantoran Pemkab Musi Rawas Muara Beliti.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilakukan dari bulan Oktober 2024 sampai dengan bulan Februari 2025 rinciannya kegiatan sebagai berikut:

Tabel 3. 4
Rencana Jadwal Kegiatan Penelitian

No	Kegiatan	Waktu Pelaksanaan / Bulan				
		Okt 2024	Nov 2024	Des 2024	Jan 2025	Feb 2025
1.	Pengajuan Judul	**				
2.	Pembuatan Proposal	**	**	**		
3.	Seminar Proposal			**		
4.	Pengumpulan Data			**	**	
5.	Pengolahan Data				**	
6.	Ujian Tesis					**



4.1. Gambaran Umum Objek

Pembentukan Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Musi Rawas ditetapkan melalui Peraturan Daerah Kabupaten Musi Rawas Nomor 41 Tahun 2016 tentang Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Musi Rawas yang pada saat proses pembentukannya dilakukan validasi berdasarkan peraturan perundang-undangan dimana Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Musi Rawas ditetapkan sebagai salah satu perangkat daerah dengan tipologi B (sedang). Kedudukan Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Musi Rawas sebagai unsur penunjang urusan pemerintah di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan. Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Musi Rawas mempunyai tugas membantu bupati dalam melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintah di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan.

Dalam melaksanakan tugas Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Musi Rawas menyelenggarakan fungsi yaitu:

1. Penyusunan peraturan perundang undangan daerah di bidang kepegawaian serta pendidikan dan pelatihan ASN sesuai dengan norma, standar, dan prosedur yang ditetapkan pemerintah;
2. Perencanaan dan pengembangan kepegawaian daerah;
3. Penyiapan kebijakan teknis pengembangan kepegawaian daerah;

- Protected by PDF Anti-Copy Free**
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
4. Penyusunan dan pelaksanaan pengangkatan, kenaikan pangkat, pemindahan, dan pemberhentian ASN sesuai dengan norma , standar dan prosedur yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan;
 5. Pelayanan administrasi kepegawaian dalam pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian dalam dan dari jabatan struktural atau fungsional sesuai dengan norma , standar dan prosedur yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan;
 6. Perencanaan dan pelaksanaan fasilitasi kelembagaan profesi ASN (KORPRI). (Tupoksi BKPSDM, 2016)

Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Musi Rawas terdiri dari beberapa bagian yaitu: **Sekretariat** mempunyai tugas melaksanakan urusan Administrasi perkantoran Umum dan Kepegawaian, Pengelolaan Keuangan, Urusan Perlengkapan serta pembinaan dan Koordinasi penyusunan Program dan Kegiatan Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan. Sekretariat dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, menyelenggarakan fungsi:

- a) Penyusunan perencanaan program dan kegiatan pada badan;
- b) Pengoordinasian penyusunan program dan kegiatan badan;
- c) Pengelolaan administrasi perkantoran, administrasi keuangan dan administrasi kepegawaian;
- d) Penyelenggaraan urusan umum dan perlengkapan, keprotokolan dan hubungan masyarakat;
- e) Pelaksanaan ketatalaksanaan, kearsipan dan perpustakaan badan;

f) Pelaksanaan koordinasi pembinaan dan pelaporan pelaksanaan kegiatan kerja badan;

g) Pelaksanaan urusan yang diberikan Kepala Badan sesuai dengan tugas dan fungsinya



Untuk melaksanakan tugas dan fungsinya Sekretaris dibantu oleh:

- 1) Sub Bagian Perencanaan, Keuangan dan Aset;
- 2) Sub Bagian Umum dan Kepegawaian

Bidang Pengangkatan dan Pemberhentian yang dipimpin kepala bidang mempunyai tugas merumuskan dan mempersiapkan proses pengadaan dan pengangkatan ASN (PNS dan PPPK) serta menyiapkan dan merumuskan upaya peningkatan disiplin, pembinaan pegawai, penyelesaian hukuman disiplin, izin perceraian serta pemberian penghargaan dan pensiun. Bidang pengangkatan dan pemberhentian dalam melaksanakan tugas menyelenggarakan fungsi:

- a. Penyusunan kebutuhan PNS dan penyelenggaraan pengadaan PNS;
- b. Penyusunan perencanaan dan pengangkatan CPNS dan PPPK;
- c. Penyusunan perencanaan dan pelaksanaan program di bidang pembinaan, kesejahteraan dan penghargaan pegawai;
- d. Pelayanan administrasi berkaitan dengan penetapan pensiun PNS dan pelayanan penyiapan usul pemberian penghargaan bagi PNS yang berprestasi;
- e. Pelayanan administrasi berkaitan dengan kesejahteraan pegawai;
- f. Penyiapan dan pelaksanaan kegiatan monitoring dan pelaporan berkaitan dengan hukuman disiplin dan penyelesaiannya;

- Protected by PDF Anti-Copy Free**
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
- g. Pengelolaan pemberian izin perceraiam;
 - h. Penyiapan dan pengelolaan pemberian uang duka pegawai;
 - i. Pelaksanaan bimbingan dan konseling permasalahan pegawai; dan
 - j. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan Kepala Badan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Bidang Mutasi dan Kepangkatan Pegawai yang dipimpin oleh kepala bidang mempunyai tugas mempersiapkan proses penempatan pegawai serta promosi jabatan bagi ASN, merumuskan dan mengoordinasikan pelaksanaan usul kenaikan pangkat dan melaksanakan pengelolaan informasi dan dokumentasi data pegawai dengan menyelenggarakan fungsi:

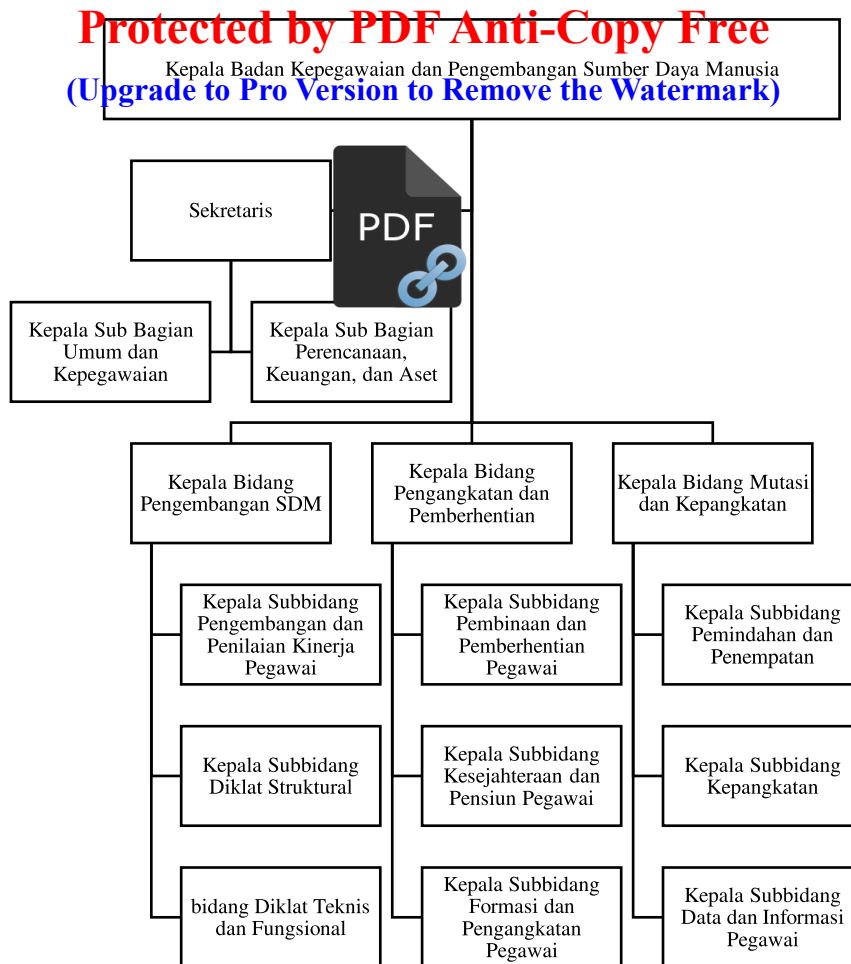
- a. Pelaksanaan administrasi kepegawaian dalam promosi, pemindahan dan penempatan pegawai sesuai dengan norma, standar, dan prosedur yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan;
- b. Penyiapan dan pengelolaan usul kenaikan pangkat;
- c. Pengolahan data sebagai penyatuan arsip pegawai;
- d. Penyiapan informasi dan dokumentasi data pegawai dan pengelolaan sistem informasi manajemen kepegawaian daerah (SIMPEG);
- e. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan Kepala Badan sesuai dengan tugas dan fungsinya Perbup No 41 Tahun 2016).

Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia yang dipimpin oleh kepala bidang mempunyai tugas merumuskan, menyiapkan, mengelola dan melaksanakan proses pendidikan dan pelatihan aparatur serta pengembangan pegawai dengan menyelenggarakan fungsi:

- a. Penyusunan perencanaan dan program pengembangan pegawai;

- Protected by PDF Anti-Copy Free**
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
- b. Penyiapan perumusan kebijakan dan koordinasi penyelenggaraan dibidang pengembangan pegawai;
 - c. Penyusunan program, pelaksanaan dan pelaksanaan diklat struktural dan diklat teknis fungsional
 - d. Penyusunan dan pelaporan pelaksanaan pengembangan pegawai dan diklat;
 - e. Penyusunan dan pelaporan pelaksanaan pengembangan pegawai dan diklat;
 - f. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan Kepala Badan sesuai dengan tugas dan fungsinya (Perbup No. 41 tahun 2016).

Berikut Struktur Organisasi Badan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas:



Gambar 4. 1 Struktur Organisasi BKPSDM Kab. Musi Rawas

4.2. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah metode untuk menggambarkan dan menganalisis data secara sederhana tanpa melakukan analisis lebih lanjut yang mendalam atau inferensial. Hal ini dilakukan untuk memberikan gambaran umum tentang karakteristik data serta untuk menampilkan distribusi data dalam bentuk tabel, grafik, atau diagram.

1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Responden dalam penelitian pengaruh kompetensi, karakteristik individu, lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel moderasi (Studi pada pegawai BKPSDM Kabupaten

Musi Rawas) adalah pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Musi Rawas yang berjumlah 48 orang.

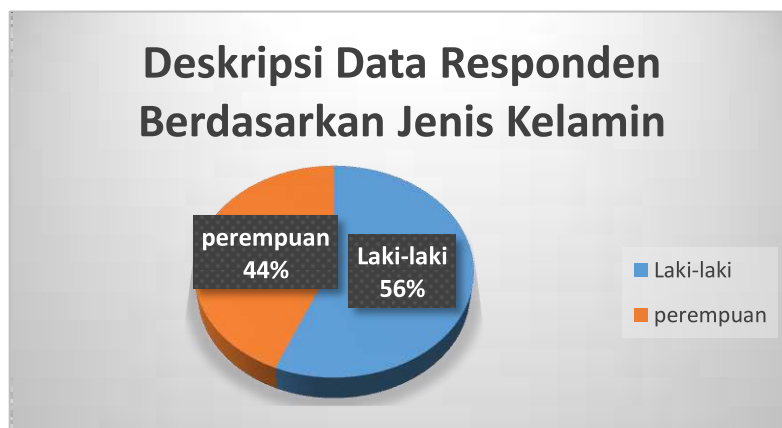
Adapun hasil deskripsi 2 responden penelitian berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai



Tabel 4. 1 Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

	Frekuensi	Jumlah Persentase (%)
Laki-laki	27	56
Perempuan	21	44
Total	48 responden	100

Sumber: Pengolahan data primer, 2024



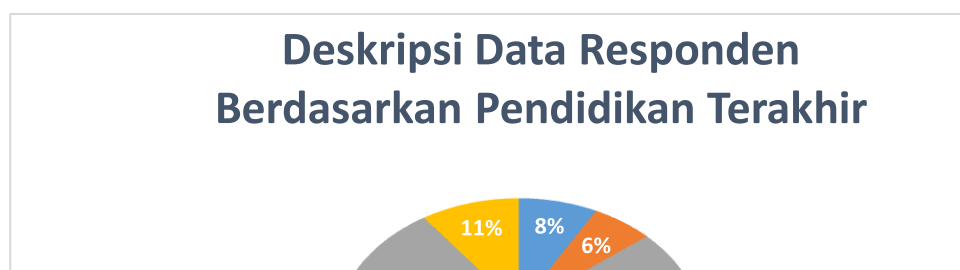
Berdasarkan tabel dan diagram diatas dapat dilihat bahwa Dominansi responden penelitian adalah laki laki dimana laki-laki sebesar 56% dan perempuan 44%.

Adapun deskripsi responden penelitian berdasarkan Pendidikan terakhir ditampilkan pada tabel dan diagram berikut:

Tabel 4. 2 Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Frekuensi	Jumlah Persentase (%)
SMA	4	8.33
DIPLOMA	3	6.25
S1	36	75
S2	5	10.42
Jumlah	43 responden	100

Sumber: Pengolahan data primer, 2024



Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



Gambar 4. 2 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa dominansi responden berdasarkan Pendidikan terakhir adalah S1 dengan persentase 75% yaitu 36 orang dari total 48 orang responden.

2. Deskripsi Jawaban Responden Penelitian

Analisis deskriptif jawaban responden penelitian merupakan metode untuk menggambarkan data jawaban responden penelitian secara sederhana tanpa melakukan analisis lebih lanjut yang mendalam atau inferensial. Hal ini dilakukan untuk memberikan gambaran umum tentang karakteristik data jawaban responden penelitian. Jawaban responden menggunakan skala likert diberi skor sebagai berikut:

Sangat Setuju (SS) = 5

S (Setuju) = 4

RG (Ragu-ragu) dengan nilai = 3

TS (Tidak Setuju) dengan nilai = 2
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
 STS (Sangat Tidak Setuju) dengan nilai = 1

Dalam penelitian dilakukan penafsiran skor rata-rata tanggapan responden berdasarkan penafsiran skor rata-rata yang dikemukakan oleh Sugiyono sebagai berikut ini:

Tabel 4. 3 Skala Penafsiran Skor Rata-Rata Tanggapan Responden

No	Rentang Skor	Penafsiran
1	1,00 – 1,80	Sangat Rendah
2	1,81 – 2,60	Rendah
3	2,61 – 3,40	Cukup Tinggi
4	3,41 – 4,20	Tinggi
5	4,21 – 5,00	Sangat Tinggi

(Sugiyono, 2018)

Adapun frekuensi jawaban kuisioner penelitian oleh responden untuk variabel kompetensi adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 4 Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kompetensi

No.	Item Pernyataan	Jawaban Responden				
		SS	S	RG	TS	STS
1	X1.1	27	17	4	-	-
2	X1.2	26	19	3	-	-
3	X1.3	22	20	6	-	-
4	X1.4	21	22	5	-	-
5	X1.5	25	19	4	-	-
6	X1.6	23	21	4	-	-
7	X1.7	21	21	6	-	-
8	X1.8	16	25	7	-	-
9	X1.9	24	16	8	-	-
10	X1.10	25	18	5	-	-
11	X1.11	17	27	4	-	-

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

12	X1.12	22	25	6	-	-
13	X1.13	23	19	6	-	-
14	X1.14	25	18	5	-	-
15	X1.15	25	16	7	-	-

Sumber: Pengolahan data primer, 2024

Selanjutnya data yang dihasilkan oleh responden penelitian dilakukan perhitungan statistik untuk mengetahui deskripsi nilai rata-rata tanggapan responden sebagaimana pada tabel dibawah ini:

Tabel 4. 5 Deskripsi Data Responden Variabel Kompetensi (X1)

Indikator	No Item	N	Min	Max	Mean	
Pengetahuan	X1.1	48	3	5	4.48	
	X1.2	48	3	5	4.48	4.43
	X1.3	48	3	5	4.33	
	X1.4	48	3	5	4.33	
Keterampilan	X1.5	48	3	5	4.44	4.39
	X1.6	48	3	5	4.40	
	X1.7	48	3	5	4.31	
Kemampuan	X1.8	48	3	5	4.19	4.28
	X1.9	48	3	5	4.33	
Sikap	X1.10	48	3	5	4.42	4.34
	X1.11	48	3	5	4.27	
Karakteristik Pribadi	X1.12	48	3	5	4.38	4.36
	X1.13	48	3	5	4.35	
Efisiensi Kerja	X1.14	48	3	5	4.42	4.40
	X1.15	48	3	5	4.38	
Valid N (ListWise)		48			4.37	

Sumber: Pengolahan data primer, 2024

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa, skor rata-rata indikator yang paling tinggi adalah indikator pengetahuan, artinya pengetahuan menjadi indikator yang paling tinggi pengaruhnya terhadap variabel kompetensi pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Musi Rawas. Dan skor rata-rata indikator yang paling rendah adalah kemampuan, artinya indikator kemampuan menjadi indikator yang paling lemah pengaruhnya terhadap kompetensi pegawai.

Protected by PDF Anti-Copy Free

Indikator pengetahuan mencerminkan pemahaman seseorang terhadap konsep, teori, dan informasi dalam suatu bidang, yang merupakan dasar untuk membangun kompetensi. Dengan kata lain, pengetahuan yang dimiliki menjadi fondasi untuk mengembangkan kompetensi yang mumpuni, sehingga individu dapat berfungsi dengan efektif dalam tugas dan tantangan yang dihadapi.

Kemampuan merujuk pada potensi individu untuk melakukan tugas tertentu. Sementara itu, kompetensi mencakup penerapan kemampuan tersebut dalam konteks nyata, serta mencakup aspek sikap dan nilai yang mendukung pelaksanaan tugas dengan baik. Dengan kata lain, kemampuan menjadi fondasi dasar yang diperlukan untuk membangun kompetensi. Oleh karena itu peningkatan kemampuan sangat diperlukan untuk peningkatan kompetensi seseorang.

Untuk frekuensi jawaban responden variabel karakteristik individu adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 6 Frekuensi Jawaban Responden Variabel Karakteristik Individu

No.	Item Pernyataan	Jawaban Responden				
		SS	S	RR	TS	STS
1	X2.1	24	21	3	-	-
2	X2.2	22	24	2	-	-
3	X2.3	22	22	4	-	-
4	X2.4	23	21	4	-	-
5	X2.5	21	25	2	-	-
6	X2.6	22	24	2	-	-
7	X2.7	24	20	4	-	-
8	X2.8	22	23	3	-	-
9	X2.9	18	21	7	2	-
10	X2.10	23	17	6	2	-
11	X2.11	24	20	4	-	-
12	X2.12	21	19	6	2	-

Protected by PDF Anti-Copy Free
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

14	X2.14	29	19	-	-
15	X2.15	22	23	3	-

Sumber: Pengolahan data primer, 2024

Data dari kuisioner yang telah dilakukan perhitungan statistik untuk mengetahui deskripsi nilai rata-rata tanggapan responden sebagaimana pada tabel dibawah ini:

Tabel 4. 7 Deskripsi Data Responden Variabel Karakteristik Individu

Indikator	No Item	N	Min	Max	Mean
Kemampuan	X2.1	48	3	5	4.44
	X2.2	48	3	5	4.42
	X2.3	48	3	5	4.38
	X2.4	48	3	5	4.40
	X2.5	48	3	5	4.40
Nilai	X2.6	48	3	5	4.42
	X2.7	48	3	5	4.42
	X2.8	48	3	5	4.40
	X2.9	48	2	5	4.15
Sikap	X2.10	48	2	5	4.27
	X2.11	48	3	5	4.42
	X2.12	48	2	5	4.23
Minat	X2.13	48	3	5	4.42
	X2.14	48	4	5	4.60
	X2.15	48	3	5	4.40
Valid N (ListWise)		48			4.38

Sumber: Pengolahan data primer, 2024

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa, skor rata-rata indikator yang paling tinggi adalah minat, artinya minat menjadi indikator yang paling tinggi pengaruhnya terhadap variabel karakteristik individu pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Musi Rawas. Dan skor rata-rata indikator yang paling rendah adalah sikap, artinya indikator sikap menjadi indikator yang paling lemah pengaruhnya terhadap karakteristik individu pegawai.

Protected by PDF Anti-Copy Free

Indikator minat dan karakteristik individu saling memengaruhi dalam menentukan perilaku seseorang. Indikator minat menggambarkan sejauh mana seseorang atau memiliki ketertarikan dalam bidang tertentu. Individu dengan karakteristik yang terbuka terhadap pengalaman baru menunjukkan minat yang lebih besar dalam menjelajahi berbagai bidang.

Indikator sikap dan karakteristik individu juga saling berkaitan erat dalam membentuk cara seseorang berperilaku dan berinteraksi dengan lingkungan. Sikap menunjukkan bagaimana seseorang bereaksi dalam konteks tertentu, yang dapat memengaruhi hubungan interpersonal, pengambilan keputusan, dan kinerja di berbagai bidang. Sikap positif dapat mendorong individu untuk lebih aktif dalam pengembangan diri dan kerja tim, sementara sikap negatif dapat menjadi penghalang bagi kemajuan. Oleh karena itu peningkatan sikap positif sangat diperlukan untuk peningkatan karakteristik individu pegawai yang mendukung organisasi.

Untuk frekuensi jawaban responden variabel lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 8 Frekuensi Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja

No.	Item Pernyataan	Jawaban Responden				
		SS	S	RR	TS	STS
1	X3.1	21	20	7	-	-
2	X3.2	22	23	3	-	-
3	X3.3	13	32	3	-	-
4	X3.4	23	23	2	-	-
5	X3.5	27	19	2	-	-

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

6	X3.6	15	19	4	-	-
7	X3.7	16	26	6	-	-
8	X3.8	16	26	6	-	-
9	X3.9	15	16	5	2	-
10	X3.10	18	18	2	2	-
11	X3.11	22	22	8	-	-
12	X3.12	27	16	5	-	-
13	X3.13	23	19	6	-	-
14	X3.14	22	20	6	-	-
15	X3.15	23	13	10	2	-

Sumber: Pengolahan data primer, 2024

Data dari kuisioner penelitian dilakukan perhitungan statistik untuk mengetahui deskripsi nilai rata-rata tanggapan responden sebagaimana pada tabel dibawah ini:

Tabel 4. 9 Deskripsi Data Responden Variabel Lingkungan Kerja

Indikator	No Item	N	Min	Max	Mean
Bangunan Tempat Kerja	X3.1	48	3	5	4.29
	X3.2	48	3	5	4.40
Peralatan Kerja yang Memadai	X3.3	48	3	5	4.21
	X3.4	48	3	5	4.44
Fasilitas	X3.5	48	3	5	4.52
	X3.6	48	3	5	4.44
Tersedianya Sarana Angkut	X3.7	48	3	5	4.19
	X3.8	48	3	5	4.21
Hubungan Rekan Kerja Setingkat	X3.9	48	2	5	4.33
	X3.10	48	2	5	4.42
Hubungan Atasan dengan Pegawai	X3.11	48	3	5	4.21
	X3.12	48	3	5	4.46
	X3.13	48	3	5	4.35
Kerjasama antar Pegawai	X3.14	48	3	5	4.33
	X3.15	48	2	5	4.19
Valid N (ListWise)		48			4.33

Sumber: Pengolahan data primer, 2024

Protected by PDF Anti-Copy Free

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa, skor rata-rata indikator yang paling tinggi adalah fasilitas, artinya indikator fasilitas menjadi indikator yang paling tinggi pengaruhnya terhadap variabel lingkungan kerja pada Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Musi Rawas. Dan skor rata-rata indikator yang paling rendah adalah tersedianya sarana angkut, artinya indikator tersedianya sarana angkut menjadi indikator yang paling lemah pengaruhnya terhadap lingkungan kerja.

Fasilitas menentukan tingkat kenyamanan dan produktivitas karyawan. Fasilitas yang memadai, seperti ruang kerja yang ergonomis, akses ke teknologi yang diperlukan, ruangan yang nyaman, dapat menciptakan suasana yang mendukung kreativitas. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menyebabkan stres dan mengurangi efisiensi kerja. Dengan menyediakan fasilitas yang baik, organisasi mendorong kinerja yang lebih tinggi dan menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif.

Lingkungan kerja yang mendukung sarana angkut akan membantu karyawan mencapai tempat kerja dengan lebih cepat dan nyaman, mengurangi stres yang disebabkan oleh kemacetan atau kesulitan akses. Selain itu, sarana angkut yang efisien juga berkontribusi pada pengurangan biaya transportasi dan waktu perjalanan. Dengan memperhatikan indikator sarana angkut, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik, yang pada akhirnya akan meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan.

Protected by PDF Anti-Copy Free
 Untuk frekuensi jawaban responden variabel kinerja pegawai adalah
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
 sebagai berikut:

Tabel 4. 10 Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai

No.	Item Pernyataan	Jumlah Jawaban	Jawaban Responden			
			S	RR	TS	STS
1	Y1	17	30	1	-	-
2	Y2	20	25	3	-	-
3	Y3	16	30	2	-	-
4	Y4	12	31	5	-	-
5	Y5	12	29	7	-	-
6	Y6	16	25	7	-	-
7	Y7	14	30	4	-	-
8	Y8	8	35	5	-	-
9	Y9	12	31	5	-	-
10	Y10	11	35	2	-	-
11	Y11	15	28	5	-	-
12	Y12	14	27	7	-	-
13	Y13	16	26	6	-	-
14	Y14	16	28	4	-	-
15	Y15	21	21	6	-	-

Sumber: Pengolahan data primer, 2024

Selanjutnya data dari kuisioner penelitian dilakukan perhitungan statistik untuk mengetahui deskripsi nilai rata-rata tanggapan responden sebagaimana pada tabel dibawah ini:

Tabel 4. 11 Deskripsi Data Responden Variabel Kinerja Pegawai

Indikator	No Item	N	Min	Max	Mean	
Tugas Pokok	Y.1	48	3	5	4.33	
	Y.2	48	3	5	4.35	4.33
	Y.3	48	3	5	4.29	
Pengetahuan	Y.4	48	3	5	4.15	
	Y.5	48	3	5	4.10	4.15
	Y.6	48	3	5	4.19	

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

							4.21
Tugas yang Kaitan	Y.8	48	3	5	4.06		4.14
	Y.9	48	3	5	4.15		
Kesulitan kerja	10	48	3	5	4.19		
		48	3	5	4.21		4.18
		48	3	5	4.15		
Langkah-langkah perbaikan		48	3	5	4.21		
	Y.14	48	3	5	4.25		4.26
	Y.15	48	3	5	4.31		
Valid N (ListWise)			48				4.21

Sumber: Pengolahan data primer, 2024

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa, skor rata-rata indikator yang paling tinggi adalah tugas pokok, artinya indikator tugas pokok menjadi indikator yang paling tinggi pengaruhnya terhadap variabel kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Musi Rawas. Dan skor rata-rata indikator yang paling rendah adalah tugas yang berkaitan, artinya indikator tugas yang berkaitan menjadi indikator yang paling lemah pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.

Indikator tugas pokok memiliki peran krusial dalam menentukan kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Kejelasan dan pemahaman terhadap tugas pokok sangat penting, karena dapat memengaruhi motivasi dan fokus pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Ketika pegawai memiliki indikator tugas pokok yang terukur, pegawai dapat lebih mudah mengevaluasi pencapaian dan mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan dan membantu manajemen dalam melakukan penilaian kinerja yang lebih objektif, serta memberikan umpan balik yang konstruktif.

Protected by PDF Anti-Copy Free

Indikator tugas yang berkaitan memiliki dampak langsung terhadap variabel kinerja individu dalam organisasi. Tugas yang saling berkaitan menciptakan sinergi dan kolaborasi di antara anggota tim, dimana tiap individu memiliki peran yang saling terkait yang memengaruhi hasil keseluruhan. Kejelasan dalam menetapkan indikator tugas yang berkaitan memungkinkan pegawai untuk memahami bagaimana kontribusi mereka berhubungan dengan pencapaian tujuan tim dan organisasi. Ketika pegawai dapat melihat relevansi antara tugas yang mereka laksanakan dengan hasil yang diharapkan, motivasi dan komitmen mereka terhadap pekerjaan cenderung meningkat. Oleh karena itu peningkatan tugas yang berkaitan sangat diperlukan untuk mendukung keberhasilan organisasi.

Selanjutnya untuk frekuensi jawaban responden variabel motivasi kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 12 Frekuensi Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja

No.	Item Pernyataan	Jawaban Responden				
		SS	S	RR	TS	STS
1	Z1	19	25	4	-	0
2	Z2	16	27	5	-	-
3	Z3	22	22	4	-	-
4	Z4	21	25	2	-	-
5	Z5	27	19	2	-	-
6	Z6	20	25	3	-	-
7	Z7	25	18	5	-	-
8	Z8	26	17	5	-	-
9	Z9	23	19	6	-	-
10	Z10	25	19	4	-	-
11	Z11	18	28	2	-	-
12	Z12	30	14	4	-	-
13	Z13	25	20	3	-	-
14	Z14	27	28	3	-	-
15	Z15	26	19	3	-	-

Sumber: Pengolahan data primer, 2024

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Selanjutnya data dari kuisioner penelitian dilakukan perhitungan statistik untuk mengetahui deskripsi nilai rata-rata tanggapan responden sebagaimana pada tabel berikut ini:

Tabel 4. 13 Deskripsi Data Responden Variabel Motivasi Kerja

Indikator	No Item	N	Min	Max	Mean	
Promosi	M.1	48	3	5	4.31	
	M.2	48	3	5	4.23	4.31
	M.3	48	3	5	4.38	
Penghargaan Atas Prestasi	M.4	48	3	5	4.42	
	M.5	48	3	5	4.44	4.40
	M.6	48	3	5	4.35	
Pelatihan	M.7	48	3	5	4.52	
	M.8	48	3	5	4.44	4.42
	M.9	48	3	5	4.35	
Lingkungan Kerja	1 M.0	48	3	5	4.44	
	11	48	3	5	4.33	4.44
	12	48	3	5	4.54	
Sikap Pimpinan	13	48	3	5	4.46	
	14	48	3	5	4.50	4.48
	15	48	3	5	4.48	
Valid N (ListWise)			48			4.41

Sumber: Pengolahan data primer, 2024

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa, skor rata-rata indikator yang paling tinggi adalah sikap pimpinan, artinya indikator sikap pimpinan menjadi indikator yang paling tinggi pengaruhnya terhadap variabel motivasi kerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Musi Rawas. Dan skor rata-rata indikator yang paling rendah adalah penghargaan atas prestasi, artinya indikator penghargaan atas prestasi menjadi indikator yang paling lemah pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Indikator sikap pimpinan memainkan peran penting dalam membentuk variabel motivasi kerja di suatu organisasi. Sikap pimpinan yang positif, seperti dukungan dan keterbukaan terhadap masukan dapat menciptakan lingkungan yang kondusif dan memotivasi karyawan untuk berkontribusi secara maksimal. Sebaliknya, sikap pimpinan yang negatif atau otoriter dapat menurunkan semangat kerja dan membuat karyawan merasa tidak terlibat, yang pada akhirnya berdampak negatif pada produktivitas. Oleh karena itu, sikap pimpinan yang baik dan inspiratif sangat penting untuk membangun motivasi kerja yang tinggi, sehingga mendorong terciptanya kinerja yang lebih

Indikator penghargaan atas prestasi memiliki dampak signifikan terhadap variabel motivasi kerja karyawan dalam sebuah organisasi. Penghargaan, baik dalam bentuk pengakuan publik, bonus, maupun promosi, memberikan dorongan positif yang meningkatkan semangat dan motivasi karyawan untuk berbuat lebih baik. Ketika karyawan merasa dihargai dan diakui atas kontribusinya, pegawai cenderung merasa lebih terlibat dan berkomitmen terhadap tugas yang diemban. Selain itu, sistem penghargaan yang efektif menciptakan budaya kerja yang mendukung kompetisi yang sehat dan kolaborasi, di mana individu termotivasi untuk berprestasi demi meraih pengakuan. Sebaliknya, kurangnya penghargaan dapat menyebabkan ketidakpuasan dan menurunkan motivasi, mengakibatkan penurunan produktivitas dan keterlibatan karyawan. Oleh karena itu peningkatan penghargaan atas prestasi sangat diperlukan untuk

peningkatan motivasi kerja pegawai yang berdampak pada peningkatan kinerja pegawai tersebut.

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

4.3. Pengujian Hipotesis



1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Terdapat dua hal yang mempengaruhi kualitas hasil penelitian yaitu kualitas instrument penelitian dan kualitas pengumpulan data (Sugiyono, 2021). Instrument yang berkualitas adalah instrument yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya. Dalam penelitian ini pengujian dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS Versi 25.00. Pengujian coba instrumen penelitian dilakukan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM, Kabupaten Musi Rawas dengan responden sebanyak 48 pegawai.

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Daftar pertanyaan ini pada umumnya mendukung suatu kelompok variabel tertentu. Uji validitas dilakukan pada setiap butir pertanyaan pada kuisisioner penelitian. Hasil r hitung kita bandingkan dengan r tabel di mana $df = n - 2$ dengan sig 5%. Jika r tabel $<$ r hitung maka valid. Pengujian coba instrument penelitian dilakukan dengan jumlah sampel 48 pegawai. Maka $df = N - 2$ hasilnya $df = 46$ selanjutnya dari tabel r -tabel diperoleh nilai r -tabel sebesar 0,2845 dengan tingkat signifikansi 5% dan 2-tailed. Jadi nantinya setiap butir pertanyaan akan valid jika corrected item-total correlation (CITC) $>$ 0,2845

Adapun hasil uji validitas variabel kompetensi sebagai berikut:

Protected by PDF Anti-Copy Free

Tabel 4. 14 Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi (X1)

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

No	Item Pernyataan	Nilai r_{hitung} CITC	Nilai r_{tabel} (N = 48)	Ket
1	X1.1	0.643	0,2845	Valid
2	X1.2	0.655	0,2845	Valid
3	X1.3	0.682	0,2845	Valid
4	X1.4	0.660	0,2845	Valid
5	X1.5	0.652	0,2845	Valid
6	X1.6	0.347	0,2845	Valid
7	X1.7	0.494	0,2845	Valid
8	X1.8	0.572	0,2845	Valid
9	X1.9	0.629	0,2845	Valid
10	X1.10	0.605	0,2845	Valid
11	X1.11	0.648	0,2845	Valid
12	X1.12	0.488	0,2845	Valid
13	X1.13	0.521	0,2845	Valid
14	X1.14	0.679	0,2845	Valid
15	X1.15	0.719	0,2845	Valid

Sumber: Pengolahan data primer, 2024

Berdasarkan pengujian yang dilakukan dengan cara mengajukan 15 pernyataan variabel kompetensi (X1) terhadap 48 responden di Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Musi Rawas maka dapat diketahui bahwa hasilnya corrected item-total correlation ($CITC$) > r_{tabel} atau r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dimana nilai r_{tabel} dengan standar signifikan 0.05 (5%) adalah 0.2845. Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa semua item pernyataan memiliki nilai r_{hitung} diatas 0.2845 sehingga semua item pernyataan dalam uji validitas dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Hasil pengujian validitas variabel kepemimpinan karakteristik individu adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 15 Hasil Uji Validitas Variabel Karakteristik Individu

No	Item Pernyataan	Nilai r_{hitung} (CITC)	Nilai r_{tabel} (N= 48)	Ket
1	X2.1	0.593	0,2845	Valid
2	X2.2	0.614	0,2845	Valid
3	X2.3	0.741	0,2845	Valid
4	X2.4	0.643	0,2845	Valid
5	X2.5	0.716	0,2845	Valid

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

6	X2.6	0.649	0,2845	Valid
7	X2.7	0.477	0,2845	Valid
8	X2.8	0.641	0,2845	Valid
9	X2.9	0.748	0,2845	Valid
10	X2.10	0.739	0,2845	Valid
11	X2.11	0.683	0,2845	Valid
12	X2.12	0.626	0,2845	Valid
13	X2.13	0.747	0,2845	Valid
14	X2.14	0.737	0,2845	Valid
15	X2.15	0.674	0,2845	Valid

Sumber: Pengolahan data primer, 2024

Berdasarkan pengujian yang dilakukan dengan cara mengajukan 15 pernyataan variabel karakteristik individu (X2) terhadap 48 responden di Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Musi Rawas maka dapat diketahui bahwa hasilnya corrected item-total correlation (CICT) > r-tabel atau r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dimana nilai r_{tabel} dengan standar signifikan 0.05 (5%) adalah 0.2845. Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa semua item pernyataan memiliki nilai r_{hitung} diatas 0.2845 sehingga semua item pernyataan dalam uji validitas dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Hasil pengujian validitas variabel lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 16 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

No	Item Pernyataan	Nilai r_{hitung} (CICT)	Nilai r_{tabel} (N= 48)	Ket
1	X3.1	0.696	0,2845	Valid
2	X3.2	0.637	0,2845	Valid
3	X3.3	0.621	0,2845	Valid
4	X3.4	0.624	0,2845	Valid
5	X3.5	0.656	0,2845	Valid
6	X3.6	0.738	0,2845	Valid
7	X3.7	0.633	0,2845	Valid
8	X3.8	0.501	0,2845	Valid
9	X3.9	0.715	0,2845	Valid
10	X3.10	0.613	0,2845	Valid
11	X3.11	0.741	0,2845	Valid
12	X3.12	0.775	0,2845	Valid
13	X3.13	0.857	0,2845	Valid
14	X3.14	0.854	0,2845	Valid

Protected by PDF Anti-Copy Free

Sumber: Pengolahan data primer, 2024
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Berdasarkan pengujian yang dilakukan dengan cara mengajukan 15 pernyataan variabel motivasi kerja (X3) terhadap 48 responden di Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Musi Rawas maka dapat diketahui bahwa hasilnya corrected item-total correlation (CICT) > r-tabel atau r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dimana nilai r_{tabel} dengan standar signifikan 0.05 (5%) adalah 0.2845. Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa semua item pernyataan memiliki nilai r_{hitung} diatas 0.2845 sehingga semua item pernyataan dalam uji validitas dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Hasil pengujian validitas variabel motivasi kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 17 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

No	Item Pernyataan	Nilai r_{hitung} (CICT)	Nilai r_{tabel} (N= 48)	Ket
1	M.1	0.729	0,2845	Valid
2	M.2	0.712	0,2845	Valid
3	M.3	0.653	0,2845	Valid
4	M.4	0.639	0,2845	Valid
5	M.5	0.651	0,2845	Valid
6	M.6	0.636	0,2845	Valid
7	M.7	0.658	0,2845	Valid
8	M.8	0.615	0,2845	Valid
9	M.9	0.775	0,2845	Valid
10	M.10	0.682	0,2845	Valid
11	M.11	0.495	0,2845	Valid
12	M.12	0.776	0,2845	Valid
13	M.13	0.744	0,2845	Valid
14	M.14	0.790	0,2845	Valid
15	M.15	0.741	0,2845	Valid

Sumber: Pengolahan data primer, 2024

Protected by PDF Anti-Copy Free

Berdasarkan pengujian yang dilakukan dengan cara mengajukan (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark) 15 pernyataan variabel motivasi kerja (M) terhadap 48 responden di Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Musi Rawas maka dapat diketahui hasilnya r_{hitung} corrected item-total correlation (CICT) > r_{tabel} atau r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dimana nilai r_{tabel} dengan standar signifikan 0.05 (5%) adalah 0.2845. Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa semua item pernyataan memiliki nilai r_{hitung} diatas 0.2845 sehingga semua item pernyataan dalam uji validitas dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Hasil pengujian validitas variabel kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 18 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

No	Item Pernyataan	Nilai r_{hitung} (CICT)	Nilai r_{tabel} (N=48)	Ket
1	Y.1	0.342	0,2845	Valid
2	Y.2	0.370	0,2845	Valid
3	Y.3	0.369	0,2845	Valid
4	Y.4	0.338	0,2845	Valid
5	Y.5	0.457	0,2845	Valid
6	Y.6	0.465	0,2845	Valid
7	Y.7	0.383	0,2845	Valid
8	Y.8	0.358	0,2845	Valid
9	Y.9	0.374	0,2845	Valid
10	Y.10	0.354	0,2845	Valid
11	Y.11	0.520	0,2845	Valid
12	Y.12	0.416	0,2845	Valid
13	Y.13	0.430	0,2845	Valid
14	Y.14	0.431	0,2845	Valid
15	Y.15	0.344	0,2845	Valid

Sumber: Pengolahan data primer, 2024

Protected by PDF Anti-Copy Free

Berdasarkan pengujian yang dilakukan dengan cara mengajukan
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
15 pernyataan variabel prestasi kerja (Y) terhadap 48 responden di

Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Musi Rawas
maka dapat diketahui hasilnya $\text{corrected item-total correlation}$
(CICT) $>$ r_{tabel} atau r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dimana nilai r_{tabel}
dengan standar signifikan 0.05 (5%) adalah 0.2845. Dari tabel diatas
dapat dilihat bahwa semua item pernyataan memiliki nilai r_{hitung} diatas
0.2845 sehingga semua item pernyataan dalam uji validitas dinyatakan
valid dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah prosedur statistik yang digunakan untuk
mengukur sejauh mana suatu instrumen pengukuran atau alat ukur
konsisten dan dapat diandalkan dalam menghasilkan hasil yang
konsisten dan stabil dari waktu ke waktu. Reliabilitas merupakan salah
satu aspek penting dalam penelitian karena menilai tingkat kestabilan
dan keandalan dari instrumen pengukuran yang digunakan.

Dalam penelitian ini pengujian reliabilitas dilakukan dengan
menghitung nilai *Cronchbach's Alpha*, jika nilai *Cronchbach's Alpha* $>$
0,6 maka instrumen penelitian dinyatakan reliabel.

Adapun hasil reliabilitas yang dilakukan terhadap instrumen
penelitian ini pada variabel kompetensi (X1) dapat dijelaskan pada hasil
analisis *reliability* menggunakan SPSS 25 berikut ini:

Tabel 4. 19 Uji Reliabilitas Variabel Kompetensi (X1)

Variabel	<i>Cronchbach's Alpha</i>	<i>N of Item</i>
----------	---------------------------	------------------

Dari tabel hasil reliabilitas variabel kompetensi (X_1) di atas, nilai korelasi *Cronbach's Alpha* = 0.893. Berdasarkan kriteria pengujian dapat diketahui bahwa, nilai *Cronbach Alpha* > 0,60. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kuisisioner yang diuji dapat dinyatakan reliabel.

Adapun hasil reliabilitas yang dilakukan terhadap instrumen penelitian pada variabel Karakteristik Individu (X_2) dapat dijelaskan pada hasil analisis *reliability* menggunakan SPSS 25 berikut ini:

Tabel 4. 20 Uji Reliabilitas Variabel Karakteristik Individu (X_2)

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Item</i>
Karakteristik Individu (X_2)	0.920	15

Sumber: Pengolahan data primer, 2024

Dari tabel hasil uji reliabilitas variabel Karakteristik Individu (X_2) di atas, nilai korelasi *Cronbach Alpha* = 0.920. Berdasarkan kriteria pengujian dapat diketahui bahwa, nilai *Cronbach Alpha* > 0,60. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kuisisioner yang diuji dapat dinyatakan reliabel.

Adapun hasil reliabilitas yang dilakukan terhadap instrumen penelitian pada variabel Lingkungan Kerja (X_3) dapat dijelaskan pada hasil analisis *reliability* menggunakan SPSS 25 berikut ini:

Tabel 4. 21 Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X_3)

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Item</i>
Lingkungan Kerja (X_3)	0.927	15

Protected by PDF Anti-Copy Free

Sumber: Pengolahan data primer, 2024

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Dari tabel hasil uji reliabilitas variabel Lingkungan Kerja (X_3) di atas, nilai korelasi $Cronbach\ Alpha = 0.927$. Berdasarkan kriteria pengujian dapat diketahui bahwa, nilai $Cronbach\ Alpha > 0,60$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kuisioner yang diuji dapat dinyatakan reliabel.

Adapun hasil reliabilitas yang dilakukan terhadap instrumen penelitian pada variabel Motivasi Kerja (M) dapat dijelaskan pada hasil analisis *reliability* menggunakan SPSS 25 berikut ini:

Tabel 4. 22 Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (M)

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Item</i>
Motivasi Kerja (M)	0.930	15

Sumber: Pengolahan data primer, 2024

Dari tabel hasil uji reliabilitas variabel Motivasi Kerja (M) di atas, nilai korelasi $Cronbach\ Alpha = 0.930$. Berdasarkan kriteria pengujian dapat diketahui bahwa, nilai $Cronbach\ Alpha > 0,60$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kuisioner yang diuji dapat dinyatakan reliabel.

Adapun hasil reliabilitas yang dilakukan terhadap instrumen penelitian pada variabel Kinerja Pegawai (Y) dapat dijelaskan pada hasil analisis *reliability* menggunakan SPSS 25 berikut ini:

Tabel 4. 23 Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Item</i>
Kinerja Pegawai (Y)	0.715	15

Sumber: Pengolahan data primer, 2024

Protected by PDF Anti-Copy Free

Dari tabel hasil uji reliabilitas variabel Kinerja Pegawai (Y) di atas, nilai korelasi *Cronbach Alpha* =0.715. Berdasarkan kriteria pengujian dapat dikatakan bahwa, nilai *Cronbach Alpha* > 0,60. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kuisisioner yang diuji dapat dinyatakan reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

(Sugiyono 2018), penggunaan statistik parametris mensyaratkan bahwa data setiap variabel yang akan di analisis harus berdistribusi normal. Oleh karena itu sebelum pengujian hipotesis dilakukan, maka terlebih dahulu dilakukan uji normalitas data. Terdapat beberapa teknik untuk menguji normalitas data salah satunya adalah *Kolmogorov Smirnov*. Berikut adalah hasil uji normalitas penelitian ini:

Tabel 4. 24 Hasil Uji Normalitas

		Kompetensi	Karakteristik Individu	Lingkungan Kerja	Motivasi Kerja	Kinerja Pegawai
N		48	48	48	48	48
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	65.5000	65.7292	64.7500	65.1875	63.1458
	Std. Deviation	6.38149	6.75637	6.22794	6.45988	3.95716
Most Extreme Differences	Absolute	.117	.103	.113	.108	.119
	Positive	.111	.103	.081	.081	.114
	Negative	-.117	-.095	-.113	-.108	-.119
Test Statistic		.117	.103	.113	.108	.119
Asymp. Sig. (2-tailed)		.101 ^c	.200 ^{c,d}	.165 ^c	.200 ^{c,d}	.085 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

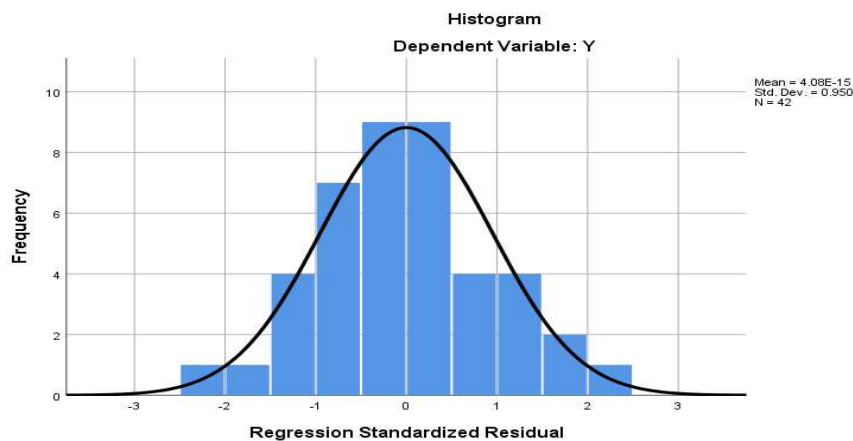
d. This is a lower bound of the true significance.

Protected by PDF Anti-Copy Free

Sumber: Pengolahan data primer, 2024

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Untuk menganalisa normalitasnya, dapat dilihat garis “Asymp, Sig. (2-tailed)” baris dibawah. Bila nilai signifikan tiap variabel lebih dari $>0,05$ maka normalitas bisa terpenuhi. Berdasarkan hasil uji normalitas menunjukkan bahwa nilai signifikan variabel penelitian $>0,05$ dapat diambil kesimpulan bahwa data dinyatakan normal, dan uji normalitas terpenuhi secara normal. Data layak digunakan untuk analisis selanjutnya.



Gambar 4. 3 Histogram Hasil Pengujian Normalitas

b. Uji Multikolonieritas

Ghozali (2018) pengujian multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Pengujian multikolonieritas adalah pengujian yang mempunyai tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen. Efek dari multikolonieritas ini adalah menyebabkan tingginya variabel pada sampel. Hal tersebut berarti standar *error* besar, akibatnya ketika koefisien diuji, t-hitung akan bernilai kecil dari t-tabel.

Protected by PDF Anti-Copy Free

Hal ini menunjukkan tidak adanya hubungan linear antara variabel independen yang dipengaruhi dengan variabel dependen.

Untuk menemukan tidaknya multikolinearitas dalam model regresi dapat diketahui nilai toleransi dan nilai *variance inflation factor* (VIF). Tolerance mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai tolerance rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$) dan menunjukkan adanya kolinearitas yang tinggi. Nilai *cut off* yang umum dipakai adalah nilai tolerance diatas 0,10 atau sama dengan nilai VIF dibawah 10 maka tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 4. 25 Hasil Pengujian Asumsi Klasik Multikolonieritas

Coefficients ^a	Collinearity Statistics		
	Model	Tolerance	VIF
(Constant)			
Kompetensi (X1)	0.273	3.662	
Karakteristik Individu (X2)	0.501	1.997	
Lingkungan Kerja (X3)	0.408	2.454	
Motivasi Kerja (M)	0.293	3.417	

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Pengolahan Data Primer, 2024

Protected by PDF Anti-Copy Free

Berdasarkan tabel di atas hasil pengujian multikolonieritas, nilai tolerance menunjukkan tidak ada variable bebas yang memiliki nilai tolerance kurang dari 1. Hasil perhitungan nilai VIF juga menunjukkan hal yang sama, tidak ada variable bebas yang memiliki nilai VIF lebih dari 10 jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas pada regresi berganda adalah prosedur statistik yang digunakan untuk mengidentifikasi apakah terjadi ketidakseragaman varian (variance) dari residual (sisa) dalam model regresi berganda. Heteroskedastisitas terjadi ketika varian dari residual berubah secara sistematis seiring dengan perubahan nilai prediktor (variabel independen) dalam model. Artinya, varian dari residual tidak konstan di seluruh rentang nilai prediktor. Adanya heteroskedastisitas dapat mengganggu validitas dan interpretasi hasil regresi, sehingga penting untuk menguji dan mengatasi masalah ini.

Dalam penelitian ini pengujian heteroskedastisitas menggunakan Uji *Glejser*, yang juga dikenal sebagai *Breusch-Pagan-Glejser test* atau *Breusch-Pagan-Godfrey test* adalah salah satu metode statistik yang digunakan untuk menguji keberadaan heteroskedastisitas dalam model regresi. Hasil uji *Glejser* ditunjukkan pada tabel di bawah ini.

Tabel 4. 26 Hasil Pengujian Asumsi Klasik Heteroskedastisitas

Model	T	Sig.
(Constant)	3.850	0.000
Kompetensi (X ₁)	-1.287	0.205
Karakteristik Individu (X ₂)	-1.055	0.297

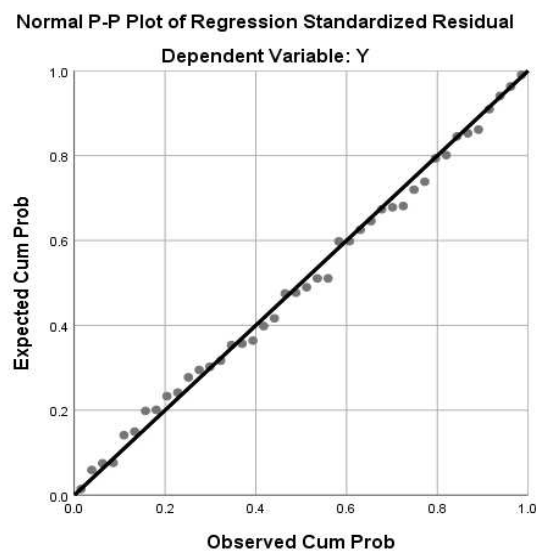
Protected by PDF Anti-Copy Free
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Lingkungan Kerja (X_3)	0,22	0,786
Motivasi Kerja (Z)	0,480	0,633

Sumber: Pengolahan Data Primer, 2024

Pada tabel di atas dapat dilihat pada model regresi residual untuk nilai *Sig.* seluruh nilai variabel bebas ini lebih dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam residual (sisa) model regresi.

Sedangkan grafik sebaran residual adalah sebagai berikut



Gambar 4. 4 Normal Plot Hasil Pengujian Normalitas

Berdasarkan hasil pengujian dan pengolahan data menggunakan program SPSS dapat dilihat dari gambar normal *plot* bahwa gambar normal plot memberikan pola yang tidak menceng (*skewness*) dimana residual tersebar di area plot.

3. Hasil Analisis Data

Analisis Moderated Regression Analysis (MRA)

Menurut Ghozali. (2016) *Moderated Regression Analysis (MRA)* adalah analisis regresi linier berganda dimana dalam persamaan

regresinya mengandung unsur interaksi (perbedaan dua atau lebih independen) yang bertujuan untuk mengetahui apakah variabel moderating akan menguatkan atau memperlemah hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Menurut (Ghozali 2013) uji *Moderated Regression Analysis* (MRA) ini dilakukan dengan membuat regresi interaksi, tetapi variabel moderator tidak berfungsi sebagai variabel independen.

Penelitian ini menggunakan regresi berganda dengan *Moderated Regression Analysis* (MRA) untuk mengetahui hubungan ukuran Kompetensi, Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai variabel pemoderasi. Pengujian ini dilakukan untuk melihat signifikansi pengaruh individual dari variabel-variabel bebas dalam model terhadap variabel dependennya. Dengan melakukan pengujian ini nilai-nilai statistik setiap variabel bebas. Adapun hasil perhitungan *Moderated Regression Analysis* (MRA) yaitu:

- **Model Regresi: Kompetensi (X1), Karakteristik Individu(X2) dan Lingkungan Kerja (X3), Motivasi Kerja (M), Interaksi Kompetensi dan Motivasi Kerja, Interaksi Karakteristik Individu dan Motivasi Kerja dan interaksi Lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Protected by PDF Anti-Copy Free

Analisis regresi moderasi adalah untuk melihat pengaruh variabel bebas dan interaksi variabel bebas dengan variabel terikat dalam hal ini pengaruh moderasi terhadap variabel terikat dalam hal ini pengaruh kompetensi (X1), karakteristik individu (X2) dan lingkungan kerja (X3), motivasi kerja (M), interaksi kompetensi dan motivasi kerja (X1M), interaksi karakteristik individu dan motivasi kerja (X2M) dan interaksi lingkungan kerja dan motivasi kerja (X3M) terhadap kinerja pegawai (y). Adapun hasil regresi pertama adalah:

Tabel 4. 27 Coefficients Hasil Pengujian Analisis Jalur Pertama

		Coefficients^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	58.835	9.003		12.029	.000
	Kompetensi (X1)	.150	.646	.140	3.041	.003
	Karakteristik Individu (X2)	.330	.522	.464	3.633	.001
	Lingkungan Kerja (X3)	.339	.587	.162	3.078	.003
	Motivasi Kerja (M)	.646	.434	1.097	7.849	.000
	Kompetensi*Motivasi Kerja (X1M)	.011	.010	.790	4.567	.000
	Karakteristik Individu*Motivasi Kerja (X2M)	.000	.008	.948	7.031	.000
	Lingkungan Kerja*Motivasi Kerja (X3M)	.003	.009	.752	4.288	.001

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai (Y)

Sumber: Pengolahan Data Primer, 2024

Berdasarkan output SPSS hasil pengujian analisis regresi moderasi pada tabel koefisien diatas bahwa untuk pengaruh

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

kompetensi terhadap kinerja pegawai memiliki nilai signifikansi $0,003 < 0,05$ artinya terdapat pengaruh signifikan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Musi Rawas. Besarnya nilai koefisien pengaruh kompetensi (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,140 artinya setiap kenaikan 1 satuan kompetensi akan memberikan peningkatan kinerja pegawai sebesar 0.140 satuan. Untuk pengaruh karakteristik individu (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) memiliki nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ artinya terdapat pengaruh signifikan karakteristik individu terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Musi Rawas. Nilai koefisien sebesar 0,464 artinya setiap kenaikan 1 satuan karakteristik individu akan memberikan peningkatan kinerja pegawai sebesar 0.464 satuan. Dan Untuk pengaruh lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) memiliki nilai signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$ artinya terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Musi Rawas. Nilai koefisien sebesar 0,162 artinya setiap peningkatan 1 satuan lingkungan kerja akan memberikan peningkatan kinerja pegawai sebesar 0.162 satuan.

Untuk pengaruh interaksi kompetensi dan motivasi kerja (X1M) terhadap kinerja pegawai memiliki nilai signifikansi 0,000

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

0,95 artinya terdapat pengaruh signifikan interaksi kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Musi Rawas dimana motivasi mampu memoderasi hubungan kompetensi terhadap kinerja pegawai. Besarnya nilai koefisien pengaruh interaksi kompetensi dan motivasi kerja (X1M) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,790 artinya setiap kenaikan 1 satuan interaksi kompetensi dan motivasi kerja akan memberikan peningkatan kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Musi Rawas sebesar 0.790 satuan. Untuk pengaruh interaksi karakteristik Individu dan motivasi kerja (X2M) terhadap kinerja pegawai memiliki nilai signifikansi 0,000 < 0,05 artinya terdapat pengaruh signifikan interaksi karakteristik individu dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Musi Rawas dimana motivasi mampu memoderasi hubungan karakteristik individu terhadap kinerja pegawai. Besarnya nilai koefisien pengaruh interaksi karakteristik individu dan motivasi kerja (X2M) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,948 artinya setiap kenaikan 1 satuan interaksi karakteristik individu dan motivasi kerja akan memberikan peningkatan kinerja pegawai sebesar 0.948 satuan.

Untuk pengaruh interaksi lingkungan kerja dan motivasi kerja (X3M) terhadap kinerja pegawai memiliki nilai signifikansi

Protected by PDF Anti-Copy Free
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

0,001 < 0,05 artinya terdapat pengaruh signifikan interaksi kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Musi Rawas dimana motivasi mampu memoderasi hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Besarnya nilai koefisien pengaruh interaksi lingkungan kerja dan motivasi kerja (X3M) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,752 artinya setiap kenaikan 1 satuan interaksi lingkungan kerja dan motivasi kerja akan memberikan peningkatan kinerja pegawai sebesar 0.752 satuan. Dan Untuk pengaruh motivasi kerja (Z) terhadap kinerja pegawai (Y) memiliki nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ artinya terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien sebesar 1.097 artinya setiap peningkatan 1 satuan motivasi kerja akan memberikan peningkatan kinerja pegawai sebesar 1.097 satuan

Selanjutnya untuk *Model Summary* hasil pengujian analisis regresi moderasi adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 28 Model Summary Hasil Pengujian Analisis Regresi Moderasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	STD. Error of the Estimate
1	.941	.886	.867	1.44569

Sumber: Pengolahan Data Primer, 2024

Protected by PDF Anti Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Berdasarkan output SPSS analisis jalur kedua pada tabel *Model Summary* diatas nilai R Square sebesar 0.886 menunjukkan

bahwa kontribusi variabel X2, X3, M, X1M, X2M dan X3M terhadap Y secara bersama-sama adalah sebesar 88.6 % dan sisanya 11.4 %

merupakan kontribusi variabel lain yang tidak diteliti. Sehingga

besarnya nilai $e^2 = \sqrt{(1 - R\ Square)} = \sqrt{(1 - 0.886)} = 0,338$,

untuk persamaan regresi moderasi adalah $Y = \beta_1X_1 + \beta_2X_2 +$

$\beta_3X_3 + \beta_Z + \beta_{X1M} + \beta_{X2M} + \beta_{X3M} + e$ maka dari hasil

regresi moderasi dapat dihasilkan persamaan regresi moderasi

dari output SPSS tersebut adalah **$Y = 0.140 X_1 + 0.464 X_2 +$**

$0.162 X_3 + 1.097 Z + 0.790 X_{1M} + 0.948 X_{2M} + 0.752 X_{3M} +$

0.338. Makna persamaan tersebut adalah peningkatan kompetensi

(X1) sebanyak satu satuan akan meningkatkan kinerja pegawai (

Y) sebesar 0.140 satuan, peningkatan satu satuan X2

(Karakteristik Individu) akan meningkatkan kinerja pegawai (Y)

sebesar 0.464. Peningkatan satu satuan variabel X3 (Lingkungan

kerja) akan meningkatkan kinerja pegawai (Y) sebesar 0.162

satuan. Peningkatan satu satuan motivasi kerja (M) akan

meningkatkan kinerja pegawai (Y) sebesar 1.097 satuan.

Peningkatan interaksi kompetensi dan motivasi kerja sebesar satu

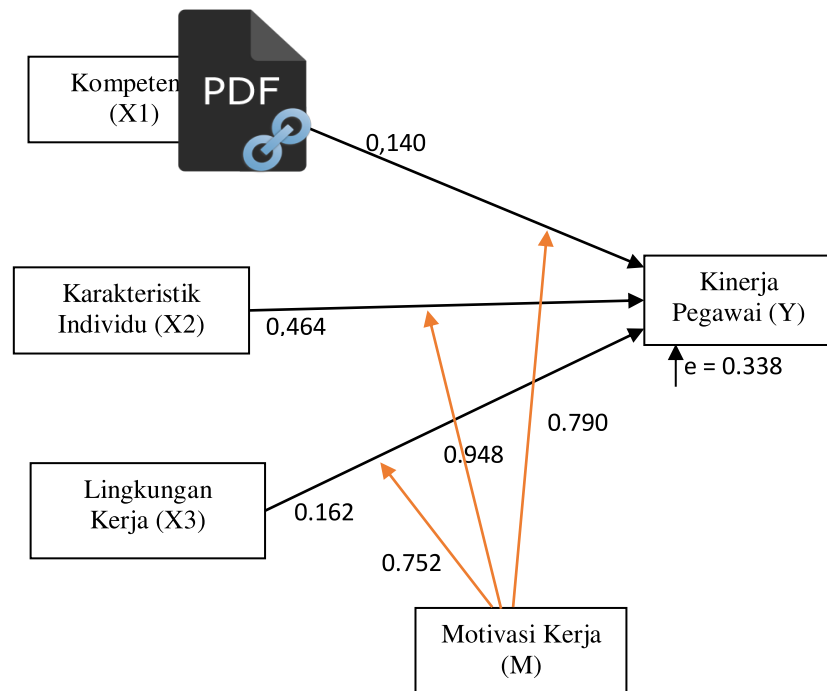
satuan akan meningkatkan kinerja pegawai 0.790 satuan.

Peningkatan interaksi karakteristik individu dengan motivasi kerja

sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja pegawai 0.948

satuan. Peningkatan interaksi lingkungan kerja dan motivasi kerja

Protected by PDF Anti-Copy Free
 sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja pegawai 0.752
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
 satuan.



Gambar 4. 5 Model Regresi Pengaruh Kompetensi, Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Moderasi

Gambar diatas merupakan pengaruh kompetensi, karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel motivasi kerja. Dimana koefisien regresi kompetensi (X1) terhadap Y sebesar 0,140, koefisien regresi karakteristik individu (X2) terhadap Y sebesar 0,464, koefisien regresi lingkungan kerja (X3) terhadap Y sebesar 0,162, koefisien regresi interaksi kompetensi (X1) dengan motivasi kerja (M) sebesar 0,790, koefisien regresi interaksi karakteristik individu (X2) dengan motivasi kerja (M) sebesar

0.748 dan koefisien regresi Interaksi lingkungan kerja (X3) dengan motivasi kerja (M) sebesar 0.752.

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

4.4. Pembahasan



Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, ditinjau dan berdasarkan pada hasil pengolahan data yang terkait dengan judul dan hipotesa penelitian, maka beberapa hal yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Kompetensi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hipotesis pertama menyatakan bahwa “Terdapat pengaruh Kompetensi terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kabupaten Musi Rawas”. Suatu hubungan dikatakan signifikan jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima dan sebaliknya jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, H_0 diterima dan H_a ditolak. Dari hasil pengolahan data penelitian menggunakan SPSS dalam uji analisis regresi moderasi (tabel 4.27) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3.041 dan t_{tabel} adalah sebesar 1,680 (nilai t_{tabel} $n-k=48-4 = 44$) jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$ sehingga H_a diterima yaitu terdapat pengaruh kompetensi (X1) terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Musi Rawas.

Dari hasil analisis regresi moderasi (tabel 4.27) juga diperoleh nilai signifikansi kompetensi sebesar $0.003 < \alpha = 0,05$ dengan nilai koefisien regresi sebesar 0.140 (positif). Hal ini menunjukkan kompetensi di Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Musi Rawas mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai positif menunjukkan hubungan searah dimana jika

kompetensi meningkat maka kinerja pegawai juga akan meningkat.
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
Hipotesis pertama (H1) diterima.

Dari hasil deskripsi penelitian menunjukkan bahwa skor rata-rata indikator yang paling tinggi adalah indikator pengetahuan, artinya pengetahuan menjadi indikator yang paling tinggi pengaruhnya terhadap variabel kompetensi pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Musi Rawas. Dan skor rata-rata indikator yang paling rendah adalah kemampuan, artinya indikator kemampuan menjadi indikator yang paling lemah pengaruhnya terhadap kompetensi pegawai.

Indikator pengetahuan mencerminkan pemahaman seseorang terhadap konsep, teori, dan informasi dalam suatu bidang, yang merupakan dasar penting untuk membangun kompetensi. Dengan kata lain, pengetahuan yang kuat menjadi fondasi untuk mengembangkan kompetensi yang mumpuni, sehingga individu dapat berfungsi dengan efektif dalam tugas dan tantangan yang dihadapi.

Kemampuan merujuk pada potensi individu untuk melakukan tugas tertentu. Sementara itu, kompetensi mencakup penerapan kemampuan tersebut dalam konteks nyata, serta mencakup aspek sikap dan nilai yang mendukung pelaksanaan tugas dengan baik. Dengan kata lain, kemampuan menjadi fondasi dasar yang diperlukan untuk membangun kompetensi. Oleh karena itu peningkatan kemampuan sangat diperlukan untuk peningkatan kompetensi seseorang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lumanaw (2022) dimana hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa

kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark) artinya kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan meningkatkan kompetensi karyawan melalui pelatihan maupun workshop.

Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan Laoh, dkk, (2019) dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya setiap perubahan kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompetensi sumber daya manusia.

2. Pengaruh Karakteristik Individu (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hipotesis kedua menyatakan bahwa “Terdapat pengaruh Karakteristik Individu terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kabupaten Musi Rawas”. Dari hasil pengolahan data penelitian menggunakan SPSS dalam uji analisis regresi moderasi (tabel 4.27) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3.633 dan t_{tabel} adalah sebesar 1,680 (nilai t_{tabel} $n-k=48-4 = 44$) jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$ sehingga H_a diterima yaitu terdapat pengaruh karakteristik individu (X2) terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Musi Rawas.

Dari hasil analisis regresi moderasi (tabel 4.27) juga diperoleh nilai signifikansi karakteristik individu sebesar $0.001 < \alpha = 0,05$ dengan nilai koefisien regresi sebesar 0.464 (positif). Hal ini menunjukkan karakteristik individu di Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Musi Rawas mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai positif menunjukkan hubungan searah dimana jika

Protected by PDF Anti-Copy Free
karakteristik individu meningkat maka kinerja pegawai juga akan
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
meningkat. Hipotesis kedua (H2) diterima.

Dari hasil deskripsi penelitian menunjukkan bahwa skor rata-rata indikator yang paling tinggi adalah minat, artinya minat menjadi indikator yang paling tinggi pengaruhnya terhadap variabel karakteristik individu pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Musi Rawas. Dan skor rata-rata indikator yang paling rendah adalah sikap, artinya indikator sikap menjadi indikator yang paling lemah pengaruhnya terhadap karakteristik individu pegawai.

Indikator minat dan karakteristik individu saling memengaruhi dalam menentukan perilaku seseorang. Indikator minat menggambarkan sejauh mana seseorang tertarik atau memiliki ketertarikan dalam bidang tertentu. Individu dengan karakteristik yang terbuka terhadap pengalaman baru menunjukkan minat yang lebih besar dalam menjelajahi berbagai bidang.

Indikator sikap dan karakteristik individu juga saling berkaitan erat dalam membentuk cara seseorang berperilaku dan berinteraksi dengan lingkungan. Sikap menunjukkan bagaimana seseorang bereaksi dalam konteks tertentu, yang dapat memengaruhi hubungan interpersonal, pengambilan keputusan, dan kinerja di berbagai bidang. Sikap positif dapat mendorong individu untuk lebih aktif dalam pengembangan diri dan kerja tim, sementara sikap negatif dapat menjadi penghalang bagi kemajuan. Oleh karena itu peningkatan sikap positif sangat diperlukan

untuk peningkatan karakteristik individu pegawai yang mendukung organisasi. **Protected by PDF Anti-Copy Free**
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Simatupang Sudung, dkk (2018) dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik individu memiliki pengaruh terhadap kinerja.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hipotesis ketiga menyatakan bahwa “Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kabupaten Musi Rawas”. Dari hasil pengolahan data penelitian menggunakan SPSS dalam uji analisis regresi moderasi (tabel 4.27) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3.078 dan t_{tabel} adalah sebesar 1,680 (nilai $t_{tabel} n-k=48-4 = 44$) jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$ sehingga H_a diterima yaitu terdapat pengaruh lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Musi Rawas.

Dari hasil analisis regresi moderasi (tabel 4.27) juga diperoleh nilai signifikansi karakteristik individu sebesar $0.003 < \alpha = 0,05$ dengan nilai koefisien regresi sebesar 0.162 (positif). Hal ini menunjukkan lingkungan kerja di Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Musi Rawas mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai positif menunjukkan hubungan searah dimana jika lingkungan kerja meningkat maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Hipotesis keenam (H6) diterima.

Dari hasil deskripsi data penelitian menunjukkan bahwa skor rata-rata indikator yang paling tinggi adalah fasilitas, artinya indikator

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
fasilitas menjadi indikator yang paling tinggi pengaruhnya terhadap variabel lingkungan kerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Mus. Dan skor rata-rata indikator yang paling rendah adalah tersedianya sarana angkut, artinya indikator tersedianya sarana angkut menjadi indikator yang paling lemah pengaruhnya terhadap lingkungan kerja.

Fasilitas menentukan tingkat kenyamanan dan produktivitas karyawan. Fasilitas yang memadai, seperti ruang kerja yang ergonomis, akses ke teknologi yang diperlukan, ruangan yang nyaman, dapat menciptakan suasana yang mendukung kreativitas. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menyebabkan stres dan mengurangi efisiensi kerja. Dengan menyediakan fasilitas yang baik, organisasi mendorong kinerja yang lebih tinggi dan menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif.

Lingkungan kerja yang mendukung sarana angkut akan membantu karyawan mencapai tempat kerja dengan lebih cepat dan nyaman, mengurangi stres yang disebabkan oleh kemacetan atau kesulitan akses. Selain itu, sarana angkut yang efisien juga berkontribusi pada pengurangan biaya transportasi dan waktu perjalanan. Dengan memperhatikan indikator sarana angkut, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik, yang pada akhirnya akan meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Jonias & Djakaria (2020) dimana hasil pembuktian hipotesis menunjukkan

bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
Artinya semakin baik lingkungan kerja semakin baik pula kinerja pegawai, dan sebaliknya, bila lingkungan kerja kurang baik, maka semakin rendah kinerja pegawai.



4. Pengaruh Kompetensi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Moderasi

Hipotesis keempat menyatakan bahwa “Motivasi Kerja memoderasi Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai BKPSDM Kabupaten Musi Rawas”. Dari hasil pengolahan data penelitian menggunakan SPSS dalam uji analisis regresi moderasi (tabel 4.27) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4.567 dan t_{tabel} adalah sebesar 1,681 (nilai t_{tabel} $n-k=48-5 = 43$) jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$ sehingga H_a diterima yaitu terdapat pengaruh interaksi kompetensi dan motivasi kerja terhadap (X1M) terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Musi Rawas. Untuk nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ artinya terdapat pengaruh signifikan interaksi kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Musi Rawas dimana motivasi mampu memoderasi hubungan kompetensi terhadap kinerja pegawai. Hipotesis keempat (H4) diterima.

Dari hasil perhitungan juga diperoleh koefisien regresi interaksi kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Musi Rawas sebesar 0.790, hal ini menandakan bahwa motivasi kerja mampu menguatkan hubungan kompetensi terhadap kinerja pegawai dimana pada pengaruh

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
 langsung kompetensi terhadap kinerja pegawai hanya memiliki koefisien regresi sebesar 0.140 namun dengan adanya moderasi motivasi kerja koefisien regresi naik menjadi 0.790. Oleh karena itu Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Musi Rawas harus meningkatkan motivasi kerja pegawai disamping meningkatkan kompetensi pegawai karena motivasi kerja pegawai mampu menguatkan pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Jonias & Djakaria (2020) dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa interaksi kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa kombinasi kompetensi dengan motivasi kerja dalam memprediksi kinerja pegawai merupakan kombinasi yang terbaik.

5. Pengaruh Karakteristik Individu (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hipotesis kelima menyatakan bahwa “Motivasi Kerja memoderasi Karakteristik Individu terhadap Kinerja Pegawai BKPSDM Kabupaten Musi Rawas”. Dari hasil pengolahan data penelitian menggunakan SPSS dalam uji analisis regresi moderasi (tabel 4.27) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 7.031 dan t_{tabel} adalah sebesar 1,681 (nilai $t_{tabel} n-k=48-5 = 43$) jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$ sehingga H_a diterima yaitu terdapat pengaruh interaksi karakteristik individu dan motivasi kerja terhadap (X2M) terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Musi Rawas. Untuk nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ artinya terdapat pengaruh signifikan interaksi karakteristik individu dan motivasi kerja

terhadap kinerja pegawai dimana motivasi mampu memoderasi hubungan karakteristik individu terhadap kinerja pegawai. Hipotesis kelima (H5) diterima.

Dari hasil perhitungan diperoleh koefisien regresi interaksi karakteristik individu dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Musi Rawas sebesar 0.948, hal ini menandakan bahwa motivasi kerja mampu menguatkan hubungan karakteristik individu terhadap kinerja pegawai dimana pada pengaruh langsung karakteristik individu terhadap kinerja pegawai hanya memiliki koefisien regresi sebesar 0.464 namun dengan adanya moderasi motivasi kerja koefisien regresi naik menjadi 0.948. Oleh karena itu Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Musi Rawas harus meningkatkan motivasi kerja pegawai disamping meningkatkan karakteristik individu pegawai karena motivasi kerja pegawai mampu menguatkan pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja pegawai.

6. Pengaruh Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hipotesis keenam menyatakan bahwa “Motivasi Kerja memoderasi Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai BKPSDM Kabupaten Musi Rawas”. Dari hasil pengolahan data penelitian menggunakan SPSS dalam uji analisis regresi moderasi (tabel 4.27) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4.288 dan t_{tabel} adalah sebesar 1,681 (nilai t_{tabel} $n-k=48-5 = 43$) jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$ sehingga H_a diterima yaitu terdapat pengaruh interaksi lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap (X2M) terhadap kinerja pegawai pada Badan

Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Musi Rawas. Untuk nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ artinya terdapat pengaruh signifikan interaksi lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Musi Rawas dimana motivasi mampu memoderasi hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Hipotesis keenam (H6) diterima.

Dari hasil perhitungan juga diperoleh koefisien regresi interaksi lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Musi Rawas sebesar 0.752, hal ini menandakan bahwa motivasi kerja mampu menguatkan hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dimana pada pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai hanya memiliki koefisien regresi sebesar 0.162 namun dengan adanya moderasi motivasi kerja koefisien regresi naik menjadi 0.752. Oleh karena itu Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Musi Rawas harus meningkatkan motivasi kerja pegawai disamping meningkatkan lingkungan kerja pegawai karena motivasi kerja pegawai mampu menguatkan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Resi Jonias & Djakaria Hanifa, 2020) dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa interaksi lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa kombinasi lingkungan kerja dengan motivasi kerja dalam memprediksi kinerja pegawai merupakan kombinasi atau kesesuaian yang terbaik



5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis pada BAB IV, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. H_1 diterima yaitu Kompetensi berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Musi Rawas, hal ini berarti peningkatan kompetensi pegawai akan meningkatkan kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Musi Rawas.
2. H_2 diterima yaitu Karakteristik Individu berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Musi Rawas, hal ini berarti jika karakteristik individu pegawai meningkat maka kinerja pegawai akan meningkat juga.
3. H_3 diterima yaitu Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Musi Rawas, hal ini berarti lingkungan kerja yang baik akan mampu meningkatkan kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Musi Rawas.
4. H_4 diterima yaitu Motivasi Kerja memoderasi Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai BKPSDM Kabupaten Musi Rawas. Dalam hal ini motivasi kerja mampu menguatkan pengaruh kompetensi terhadap

kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Musi Rawas.

5. H₅ diterima yaitu Motivasi Kerja memoderasi Karakteristik Individu terhadap Kinerja Pegawai BKPSDM Kabupaten Musi Rawas, dalam hal ini motivasi kerja mampu menguatkan pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Musi Rawas.
6. H₆ diterima yaitu Motivasi Kerja memoderasi Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai BKPSDM Kabupaten Musi Rawas. Dalam hal ini motivasi kerja mampu menguatkan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Musi Rawas.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, terdapat beberapa saran yang dapat diberikan diantaranya sebagai berikut:

- a. Peningkatan Kompetensi Pegawai: Mengingat hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, disarankan untuk melakukan upaya dalam meningkatkan kompetensi pegawai. Ini bisa dilakukan melalui penyelenggaraan pelatihan dan pengembangan yang terstruktur, baik itu dalam bentuk workshop, seminar, maupun e-learning, sehingga pegawai dapat terus mengasah dan meningkatkan kompetensi mereka.

- Protected by PDF Anti-Copy Free**
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
- b. Meningkatkan karakteristik individu pegawai yang baik dengan cara menciptakan budaya organisasi yang menghargai feedback dan memberikan penghargaan. Pencapaian individu dapat memotivasi pegawai untuk terus belajar memperbaiki diri. Menyediakan pelatihan yang fokus pada pengembangan soft skills, seperti komunikasi, kepemimpinan, dan empati dapat meningkatkan karakteristik individu pegawai sehingga dihasilkan karyawan yang tidak hanya kompeten, tetapi juga memiliki integritas dan komitmen yang tinggi terhadap pekerjaannya.
- c. Meningkatkan lingkungan kerja dengan menciptakan ruang kerja yang ergonomis dan inspiratif, sehingga pegawai merasa nyaman dan termotivasi saat bekerja. Mengadakan kegiatan sosial dan team-building secara berkala juga dapat meningkatkan rasa keterikatan antar pegawai, sehingga menciptakan suasana kerja yang lebih harmonis. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, organisasi dapat meningkatkan produktivitas dan retensi pegawai, sekaligus merangsang inovasi dan kreativitas.
- d. Dari hasil penelitian yang menunjukkan bahwa motivasi kerja mampu menguatkan pengaruh kompetensi, karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai maka Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM perlu meningkatkan Motivasi kerja pegawai dengan cara memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi sehingga memotivasi pegawai lainnya, memberikan pujian, memberikan bonus, membangun komunikasi yang terbuka dengan pegawai, dan hal lainnya.

- Protected by PDF Anti-Copy Free**
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
- e. Monitoring dan Evaluasi Kinerja: penting untuk melakukan monitoring dan evaluasi kinerja secara teratur untuk mengidentifikasi faktor-faktor lain yang mungkin memengaruhi prestasi kerja pegawai.
- f. Pengukuran Berkelanjutan: penting untuk melakukan pengukuran prestasi kerja secara berkelanjutan dan teratur untuk memantau dampak dari tindakan perbaikan dan inisiatif pengembangan yang diambil. Ini akan membantu memastikan bahwa setiap perubahan atau upaya yang dilakukan menghasilkan hasil yang diharapkan dan membantu mengarahkan langkah-langkah selanjutnya.

- Alhamdi, R. (2018). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi Di Patra Semarang Convention Hotel. *Jurnal Pariwisata Pesona*, 3(1), 130–137. <https://doi.org/10.26905/jpp.177>
- Asfar, A. H., & Anggraeni, R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Serang. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 13(1), 17–29. <https://doi.org/10.46306/jbbe.v13i1.28>
- Bintoro dan Daryanti. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Pegawai*. (Gava Media, Ed.).
- Edison Emron, dkk. (2016). *Manajemen sumber daya manusia strategi dan perubahan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi* (CV Alfabeta, Ed.).
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25* (Universitas Diponegoro, Ed.).
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. (PT. Buku Seru, Ed.).
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revi)* (Bumi Aksara., Ed.).
- Imelda, C. (2019). Pengaruh Motivasi, Promosi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Tamiang. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 254–267. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3773>
- Imron, A. (2018). Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kemampuan Kerja Pegawai Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Garongkong Kabupaten Barru. *Journal Of Management*, 1(3), 1–14.
- Jonias.R & Djakaria, H. (2020). Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Manajemen*. 4 (1) ISSN : 2303 - 3495
- Junaidi, J. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Hukum Humaniora dan Politik*, 1(4), 411–426.
- Kurniasari, rani. (2018). Pemberian Motivasi serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Telekomunikasi Jakarta. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 2(1), 32–39.

- Laoh, J, Sendow, G.M & Umung, Y. (2019). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Usaha Rumah Kopi Di Manado. *Jurnal EMMA*. 7 (4): 4620-4629. ISSN 2303-1174
- Lumanauw, Meiske Kristin. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan dan CV. Bumi Kencana Jaya. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Organisasi*, 6 (1) ISSN: 2549-3477 e-ISSN: 2623-1077 DOI : <https://doi.org/10.35130/jrimk>
- Martha, L., & Putra, R. M. (2020). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit Padang. *Jurnal Pundi*, 4(1), 71–82. <https://doi.org/10.31575/jp.v4i1.227>
- Priansa, D. J. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. (Alfabeta, Ed.).
- Putri, E. N., Nuringwahyu, S., Hardati, R. N., Bisnis, J. A., Admiministrasi, F. I., Malang, U. I., Mt, J., Malang, H., Universitas, L., Malang, I., Mt, J., & Malang, H. (2019). *KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA BANDUNG SUPER MODEL MALANG) Meningkatkan Kinerja Karyawan* (. 8(1), 26–32.
- Ronal, S. D., & Hotlin, S. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281.
- Safarini, N., & Asih, D. F. A. (2020). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Lampung. *Jurnal Stie Krakatau*, 4(1).
- Samsuri, A., Pascasarjana, D. P., & Malang, U. M. (2022). *PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari Jombang)*.
- Santika, I. P., & Antari, N. L. S. (2019a). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di LPD Desa Adat Kerobokan. *Kusuma Dewi Arum Sari & Agus Frianto*, 25(1), 72–83.
- Santika, I. P., & Antari, N. L. S. (2019b). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di LPD Desa Adat Kerobokan. *Kusuma Dewi Arum Sari & Agus Frianto*, 25(1), 72–83.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. (PT. R. Aditama, Ed.).

- Protected by PDF Anti-Copy Free
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
- Simatupang, S., Butarbutar, N., Candra, V. (2021). Disiplin Kerja, Karakteristik Individu dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen*. 12 (2): 278-294. <http://dx.doi.org/10.32832/jm-uika%20v12i2.4276>
- Siregar, S. (2017). *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif Dilengkapi dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Kencana Prenadamedia Group., Ed.).
- Syofian, S. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif dilengkapi dengan Perhitungan Manual dan SPSS*. Kencana.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja* (PT. RajaGrafindo Persada., Ed.; Edisi Keli).
- Widyawati, E. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja di dinas kelautan dan perikanan provinsi jawa timur. *Soetomo Business Review*, 2, 1–7.
- Peraturan Bupati Musi Rawas Nomor 41 Tahun 2016 tentang Pedoman Pengelolaan Kepegawaian di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Musi Rawas. (2016). Lubuklinggau: Pemerintah Kabupaten Musi Rawas.
- Pemerintah Kabupaten Musi Rawas. (2023). Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP) Tahun 2023 Kabupaten Musi Rawas. Lubuklinggau: Pemerintah Kabupaten Musi Rawas.

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



PENGARUH KOMPETENSI, KARAKTERISTIK INDIVIDU, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI (STUDI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SDM KABUPATEN MUSI RAWAS)



DAFTAR PERNYATAAN PENELITIAN

TESIS

Oleh:

NANDYO DWI KENDY

NPM. 2201030034

[Peminatan: Sumber Daya Manusia (SDM)]

A. Identitas Responden

1. Nama Responden :
2. Jenis Kelamin : a. Perempuan b. Laki-Laki
3. Masa Kerja : a. 0-5 Tahun b. 5-10 tahun
c. 10-15 Tahun d. >15 Tahun
4. Pendidikan Terakhir : a. SMA b. DIII c. S1 d. S2
5. Usia : a. 19 – 25 tahun b. 26 – 40 tahun c. > 40 tahun

B. Petunjuk

Pilihlah salah satu jawaban yang paling sesuai menurut pendapat anda dengan memberikan tanda (√) pada kolom jawaban yang anda anggap paling sesuai. Keterangan masing-masing alternatif jawaban sebagai berikut :

1. SS (Sangat Setuju)
2. S (Setuju)
3. RR (Ragu-ragu)
4. TS (Tidak Setuju)
5. STS (Sangat Tidak Setuju)

C. Pernyataan yang Sehubungan dengan Kompetensi

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

No.	Pernyataan	Jawaban Responden				
		SS	S	RR	TS	STS
		5	4	3	2	1
Pengetahuan						
1	Pegawai BKPSDM Kabupaten Musi Rawas memahami dengan baik tugas dan tanggung jawab dalam pekerjaan					
2	Pegawai BKPSDM Kabupaten Musi Rawas memiliki pengetahuan yang memadai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.					
3	Pegawai BKPSDM Kabupaten Musi Rawas dapat dengan mudah memahami informasi atau prosedur baru yang diberikan					
Keterampilan						
4	Pegawai BKPSDM Kabupaten Musi Rawas mampu menggunakan alat atau teknologi yang dibutuhkan dalam pekerjaan					
5	Pegawai BKPSDM Kabupaten Musi Rawas memiliki keterampilan teknis yang sesuai untuk mendukung pelaksanaan pekerjaan.					
6	Pegawai BKPSDM Kabupaten Musi Rawas dapat menyelesaikan tugas dengan baik tanpa membutuhkan bantuan terus-menerus					
Kemampuan						
7	Pegawai BKPSDM Kabupaten Musi Rawas dapat menyelesaikan tugas dalam waktu yang telah ditentukan					
8	Pegawai BKPSDM Kabupaten Musi Rawas mampu beradaptasi dengan perubahan atau tantangan baru dalam pekerjaan					
9	Pegawai BKPSDM Kabupaten Musi Rawas dapat membuat keputusan yang tepat dan efektif dalam pekerjaan					
Sikap						
10	Pegawai BKPSDM Kabupaten Musi Rawas selalu berusaha memberikan hasil kerja terbaik dalam setiap tugas.					
11	Pegawai BKPSDM Kabupaten Musi Rawas menunjukkan sikap positif saat bekerja dengan rekan kerja atau atasan					
12	Pegawai BKPSDM Kabupaten Musi Rawas tetap termotivasi meskipun menghadapi kesulitan dalam pekerjaan					
Karakteristik Pribadi						
13	Pegawai BKPSDM Kabupaten Musi Rawas memiliki inisiatif tinggi untuk menyelesaikan pekerjaan tanpa harus diperintah.					
14	Pegawai BKPSDM Kabupaten Musi Rawas dapat diandalkan untuk menjalankan tugas sesuai dengan standar yang telah ditentukan.					
Efisiensi Kerja						
15	Pegawai BKPSDM Kabupaten Musi Rawas dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tetap menjaga kualitas hasilnya					

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

D. Pernyataan yang berhubungan Karakteristik Individu

No.	Pernyataan	Jawaban Responden				
		SS 5	S 4	RR 3	TS 2	STS 1
Kemampuan						
1	Pegawai BKPSDM Kabupaten Musi Rawas memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan secara mandiri.					
2	Pegawai BKPSDM Kabupaten Musi Rawas mampu menangani pekerjaan yang memerlukan pemikiran logis dan analitis.					
3	Pegawai BKPSDM Kabupaten Musi Rawas memiliki kemampuan fisik yang cukup untuk mendukung aktivitas pekerjaan sehari-hari.					
4	Pegawai BKPSDM Kabupaten Musi Rawas dapat dengan cepat memahami tugas-tugas baru yang diberikan					
Nilai						
5	Pegawai BKPSDM Kabupaten Musi Rawas menghargai kejujuran dalam setiap aspek pekerjaan.					
6	Pegawai BKPSDM Kabupaten Musi Rawas menunjukkan rasa tanggung jawab tinggi dalam menjalankan tugas.					
7	Pegawai BKPSDM Kabupaten Musi Rawas selalu berusaha menjaga nilai-nilai etika profesional dalam pekerjaan.					
8	Pegawai BKPSDM Kabupaten Musi Rawas menghormati aturan dan kebijakan yang telah ditetapkan oleh organisasi.					
Sikap						
9	Pegawai BKPSDM Kabupaten Musi Rawas memiliki sikap positif terhadap tantangan baru dalam pekerjaan.					
10	Pegawai BKPSDM Kabupaten Musi Rawas selalu bersikap sopan dan ramah dalam berinteraksi dengan rekan kerja maupun atasan.					
11	Pegawai BKPSDM Kabupaten Musi Rawas menunjukkan antusiasme dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.					
12	Pegawai BKPSDM Kabupaten Musi Rawas tetap menjaga sikap profesional meskipun menghadapi tekanan pekerjaan.					
Minat						
13	Pegawai BKPSDM Kabupaten Musi Rawas memiliki minat yang tinggi untuk terus mengembangkan kemampuan profesionalnya.					
14	Pegawai BKPSDM Kabupaten Musi Rawas merasa antusias terhadap pekerjaan yang sesuai dengan bidang tugasnya					
15	Pegawai BKPSDM Kabupaten Musi Rawas menunjukkan ketertarikan dalam mencari solusi inovatif untuk masalah pekerjaan					

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

E. Pernyataan yang berhubungan dengan Dukungan Kerja

No.	Pernyataan	Jawaban Responden				
		SS 5	S 4	RR 3	TS 2	STS 1
Bangunan Tempat Kerja						
1	Bangunan kantor BKPSDM Kabupaten Musi Rawas memberikan kenyamanan untuk bekerja.					
2	Kebersihan bangunan tempat kerja di BKPSDM Kabupaten Musi Rawas selalu terjaga.					
Peralatan Kerja yang Memadai						
3	Pegawai BKPSDM Kabupaten Musi Rawas memiliki akses ke peralatan kerja yang memadai untuk melaksanakan tugas.					
4	Peralatan kerja yang tersedia di BKPSDM Kabupaten Musi Rawas selalu dalam kondisi baik dan dapat digunakan					
Fasilitas						
5	Fasilitas pendukung kerja di BKPSDM Kabupaten Musi Rawas, seperti ruang kerja, pencahayaan, dan pendingin ruangan, cukup memadai.					
6	Pegawai BKPSDM Kabupaten Musi Rawas merasa puas dengan fasilitas yang tersedia untuk mendukung kenyamanan kerja.					
Tersedianya Sarana Angkut						
7	Sarana transportasi yang tersedia memudahkan pegawai BKPSDM Kabupaten Musi Rawas dalam menjalankan tugas lapangan.					
8	Pegawai BKPSDM Kabupaten Musi Rawas tidak mengalami kendala terkait tersedianya sarana angkut untuk mendukung pekerjaan.					
Hubungan Rekan Kerja Setingkat						
9	Pegawai BKPSDM Kabupaten Musi Rawas memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja setingkat					
10	Komunikasi antar pegawai BKPSDM Kabupaten Musi Rawas berjalan dengan lancar dan mendukung kelancaran tugas					
Hubungan Atasan dengan Pegawai						
11	Pegawai BKPSDM Kabupaten Musi Rawas merasa dihargai oleh atasan dalam menjalankan tugas.					
12	Atasan di BKPSDM Kabupaten Musi Rawas memberikan arahan dan dukungan yang jelas kepada pegawai.					
Kerjasama Antar Pegawai						
13	Pegawai BKPSDM Kabupaten Musi Rawas selalu menunjukkan semangat kerja sama dalam menyelesaikan tugas bersama					
14	Kerjasama antar pegawai di BKPSDM Kabupaten Musi					

	Rawas membantu meningkatkan efisiensi kerja				
15	Pegawai BKPSDM Kabupaten Musi Rawas saling mendukung untuk mencapai tujuan organisasi.				

F. Pernyataan yang berhubungan dengan Motivasi Kerja

No.	Daftar Pernyataan	Jawaban Responden				
		SS 5	S 4	RR 3	TS 2	STS 1
Promosi						
1	Pegawai BKPSDM Kabupaten Musi Rawas memiliki kesempatan yang jelas untuk mendapatkan promosi jabatan.					
2	Pegawai BKPSDM Kabupaten Musi Rawas yang berprestasi diberikan promosi melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi					
3	Pegawai BKPSDM Kabupaten Musi Rawas yang berprestasi perlu diberi kesempatan jenjang karier yang lebih tinggi					
Penghargaan atas prestasi						
4	Pegawai BKPSDM Kabupaten Musi Rawas merasa dihargai atas pencapaian kerja yang telah diraih					
5	Penghargaan atas prestasi kerja di BKPSDM Kabupaten Musi Rawas memotivasi pegawai untuk bekerja lebih baik					
6	Bentuk penghargaan yang diberikan oleh BKPSDM Kabupaten Musi Rawas sesuai dengan kontribusi pegawai					
Pelatihan						
7	Pelatihan yang diberikan oleh BKPSDM Kabupaten Musi Rawas membantu meningkatkan keterampilan pegawai					
8	Pegawai BKPSDM Kabupaten Musi Rawas mendapatkan pelatihan yang relevan dengan kebutuhan pekerjaan					
9	Program pelatihan di BKPSDM Kabupaten Musi Rawas mendorong motivasi pegawai untuk terus belajar dan berkembang					
Lingkungan kerja						
10	Lingkungan kerja di BKPSDM Kabupaten Musi Rawas mendukung terciptanya motivasi kerja yang tinggi.					
11	Fasilitas di tempat kerja BKPSDM Kabupaten Musi Rawas membantu pegawai merasa nyaman dan termotivasi					
12	Suasana kerja yang kondusif di BKPSDM Kabupaten Musi Rawas meningkatkan semangat kerja pegawai					
Sikap pimpinan						
13	Sikap pimpinan di BKPSDM Kabupaten Musi Rawas yang adil meningkatkan motivasi pegawai dalam bekerja					
14	Pimpinan di BKPSDM Kabupaten Musi Rawas memberikan apresiasi atas kontribusi pegawai.					
15	Pimpinan di BKPSDM Kabupaten Musi Rawas memberikan motivasi secara langsung melalui arahan yang jelas					

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

G. Pernyataan yang berhubungan dengan Kinerja Pegawai

No.	Daftar Pernyataan	Jawaban Responden				
		SS 5	S 4	RR 3	TS 2	STS 1
Tugas pokok						
1	Pegawai BKPSDM Kabupaten Musi Rawas mampu menyelesaikan tugas pokok sesuai dengan target yang telah ditetapkan					
2	Pegawai BKPSDM Kabupaten Musi Rawas melaksanakan tugas pokok dengan tingkat akurasi yang tinggi					
3	Pegawai BKPSDM Kabupaten Musi Rawas menyelesaikan tugas pokok tepat waktu tanpa membutuhkan pengawasan terus-menerus					
Pengetahuan						
4	Pegawai BKPSDM Kabupaten Musi Rawas memiliki pengetahuan yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik					
5	Pegawai BKPSDM Kabupaten Musi Rawas memahami prosedur kerja yang harus dilakukan dalam pelaksanaan tugas					
6	Pengetahuan yang dimiliki pegawai BKPSDM Kabupaten Musi Rawas mendukung peningkatan produktivitas kerja					
Tugas yang kaitan						
7	Pegawai BKPSDM Kabupaten Musi Rawas dapat menyelesaikan tugas yang berkaitan dengan tanggung jawabnya secara efektif					
8	Pegawai BKPSDM Kabupaten Musi Rawas menggunakan sarana pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan					
9	Pegawai BKPSDM Kabupaten Musi Rawas menunjukkan koordinasi yang baik saat menjalankan tugas yang melibatkan pihak lain					
Kesulitan kerja						
10	Pegawai BKPSDM Kabupaten Musi Rawas mampu mengatasi hambatan dalam melaksanakan pekerjaan.					
11	Pegawai BKPSDM Kabupaten Musi Rawas memiliki solusi untuk menghadapi kendala teknis di tempat kerja					
12	Pegawai BKPSDM Kabupaten Musi Rawas tetap produktif meskipun menghadapi kesulitan dalam pekerjaan.					
Langkah-langkah perbaikan						
13	Pegawai BKPSDM Kabupaten Musi Rawas selalu berusaha meningkatkan kualitas pekerjaan melalui evaluasi diri					
14	Pegawai BKPSDM Kabupaten Musi Rawas memperbaiki kesalahan kerja dengan cara yang konstruktif					
15	Pegawai BKPSDM Kabupaten Musi Rawas berinisiatif untuk melakukan perbaikan pada proses kerja yang kurang efisien					

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

37	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	
38	3	4	4	3	4	4	3	4	3	5	4	4	5	4	4
39	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	3	4	4	5	4
40	5	3	3	3	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
41	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
42	5	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	5	3
43	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3
44	4	5	4	5	4	4	4	5	5	3	4	4	5	4	3
45	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	5	4	4
46	3	5	4	4	4	5	5	3	3	4	4	5	4	3	4
47	5	5	5	4	5	4	3	3	5	5	4	3	3	4	5
48	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4

Variabel Karakteristik Individu

Respon den	X3 .1	X3 .2	X3 .3	X3 .4	X3 .5	X3 .6	X3 .7	X3 .8	X3 .9	X3 .10	X3 .11	X3 .12	X3 .13	X3 .14	X3 .15
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
7	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5
9	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4
10	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
12	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5
13	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5
14	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5
15	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
16	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4
17	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5
18	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
19	3	4	3	5	4	4	3	3	3	3	4	4	4	5	4
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
21	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5
22	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5
23	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4
24	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5
25	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4
26	4	4	4	4	4	4	5	4	4	2	5	5	4	5	4
27	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
29	5	4	4	3	3	3	5	5	2	2	4	4	3	4	3
30	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
31	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4
32	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4
33	4	5	4	5	5	4	4	5	3	5	2	4	4	4	4
34	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3
35	5	5	4	5	4	4	5	5	3	4	4	4	4	5	4
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4
37	5	5	5	4	4	5	4	4	2	4	5	4	4	5	4
38	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4
40	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4
41	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
42	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	5	4	4
43	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5
44	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
45	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
46	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5
47	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4
48	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5

Variabel Lingkungan Kerja (X3)

Respon den	X2 .1	X2 .2	X2 .3	X2 .4	X2 .5	X2 .6	X2 .7	X2 .8	X2 .9	X2 .10	X2 .11	X2 .12	X2 .13	X2 .14	X2 .15
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	5	5	5	5	5	5	3	3	4	4	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	5	4	5	2	4	4	5	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5
7	5	5	4	4	5	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5
8	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5
9	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
10	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
13	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
15	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5
16	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5
17	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5
18	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

19	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5
20	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
22	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4
23	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4
24	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
25	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5
26	3	3	4	4	4	4	4	3	5	4	4	3	3	3
27	3	4	4	5	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3
28	4	5	3	4	5	4	4	3	2	4	3	5	4	4
29	4	5	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4
30	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	3	4	3	3
31	4	4	3	4	5	3	4	3	3	5	4	4	3	4
32	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4
33	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4
34	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
35	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5
36	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4
37	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
38	4	4	4	4	3	4	4	3	5	2	5	4	4	4
39	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4
40	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
41	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5
42	3	3	4	4	4	3	4	4	3	5	4	4	3	3
43	3	4	4	5	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
45	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
46	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4
47	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
48	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4

Variabel Motivasi Kerja (M)

Respon den	Z. 1	Z. 2	Z.3	Z.4	Z.5	Z.6	Z.7	Z.8	Z.9	Z. 10	Z. 11	Z. 12	Z. 13	Z. .14	Z. .15
1	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3
4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4
5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5
6	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
7	5	4	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5
8	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

10	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
12	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5
13	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
14	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
15	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
18	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
19	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
20	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
21	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5
22	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5
23	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5
24	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
26	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	5	4	4
27	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	3	4	5
28	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3
29	3	3	4	4	3	3	5	4	3	3	4	4	3	4
30	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
31	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	5
32	3	3	5	3	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4
33	5	5	4	4	5	3	5	5	4	4	4	5	5	4
34	4	4	3	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4
35	4	4	4	5	5	3	3	4	4	4	5	3	4	4
36	3	3	3	4	4	5	4	4	3	5	3	4	5	3
37	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4
38	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4
39	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5
40	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5
41	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5
42	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4
43	4	4	5	4	4	4	3	5	4	5	5	5	4	4
44	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
46	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
47	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4
48	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4

Kinerja Pegawai (Y)

Respon den	Y. 1	Y. 2	Y.3	Y. 4	Y. 5	Y. 6	Y. 7	Y. 8	Y. 9	Y. 10	Y. 11	Y. 12	Y. 13	Y. 14	Y. 15
---------------	---------	---------	-----	---------	---------	---------	---------	---------	---------	----------	----------	----------	----------	----------	----------

47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	
48	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5



UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

Uji Validitas Variabel Kompetensi (X1) dengan CITC

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	126.5208	152.127	.643	.740

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



Uji Validitas Variabel Karakteristik Individu (X2) (CICT)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	127.0208	172.617	.593	.750
X2.2	127.0417	172.934	.614	.751
X2.3	127.0833	169.823	.741	.745

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X3)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	125.6667	196.738	.669	.749
X3.2	125.5625	199.741	.611	.753
X3.3	125.7500	201.128	.597	.755

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (M)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
M.1	127.9792	168.063	.729	.749

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	122.4167	61.227	.342	.705
Y.2	122.3750	60.665	.370	.703

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



r Tabel

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel F untuk df = 1 - 50

df = (N-2)	Tingkat kepercayaan untuk uji satu arah			
	0.05	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat kepercayaan untuk uji dua arah			
	0.1		0.01	0.001
1	0.9877	0.9500	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.8000	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542

Uji Reliabilitas Kompetensi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.893	15

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



Uji Reliabilitas Karakteristik Individu (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.920	15

Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (X3)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.927	15

Uji Reliabilitas Motivasi Kerja (M)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.930	15

Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai

Reliability Statistics

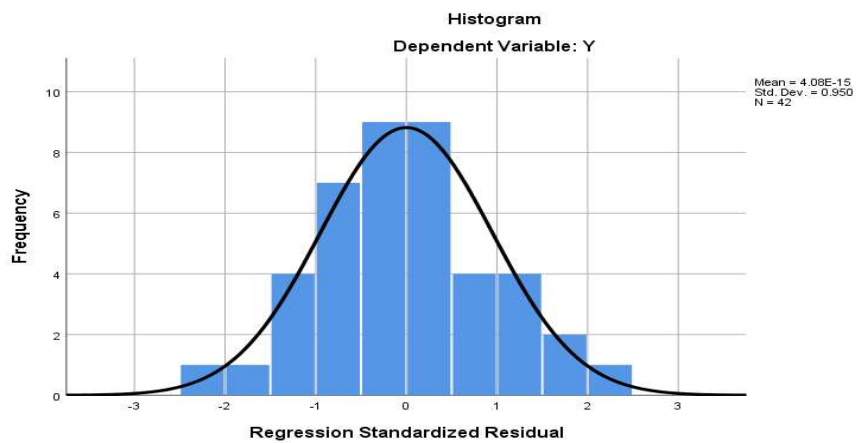
Cronbach's Alpha	N of Items
.704	15

UJI ASUMSI KLASIK

Protected by PDF Anti-Copy Free
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		48
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.12239257
Most Extreme Differences	Absolute	.103
	Positive	.097
	Negative	-.103
Test Statistic		.103
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.



Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kompetensi	.273	3.662
	Karakteristik Individu	.501	1.997
	Lingkungan Kerja	.408	2.454
	Motivasi Kerja	.293	3.417

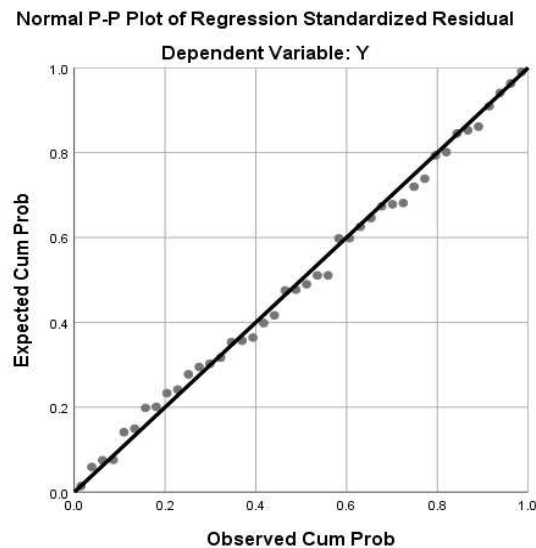
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Protected by PDF Anti-Copy Free
 Uji Heteroskedastisitas
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients	Standard Error	Standardized Coefficients	t	Sig.
		Beta		Beta		
1	(Constant)		1.376		3.850	.000
	Kompetensi	-.047	.037	-.336	-1.287	.205
	Karakteristik Individu	-.027	.026	-.203	-1.055	.297
	Lingkungan Kerja	-.007	.027	-.058	-.273	.786
	Motivasi Kerja	.016	.034	.121	.480	.633

a. Dependent Variable: ABS_RES



Interaksi Karakteristik Individu*Motivasi Kerja, Interaksi Lingkungan Kerja *Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Protected by PDF Anti-Copy Free

Model Summary

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.941 ^a	.886	.967	1.44569

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X3), Karakteristik Individu (X2), Kompetensi (X1), Motivasi Kerja (M), Lingkungan Kerja (X3), Karakteristik Individu*Motivasi Kerja (X2M), Kompetensi*Motivasi Kerja (X1M)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	58.835	9.003		12.029	.000
	Kompetensi (X1)	.150	.646	.140	3.041	.003
	Karakteristik Individu (X2)	.330	.522	.464	3.633	.003
	Lingkungan Kerja (X3)	.339	.587	.162	3.078	.003
	Motivasi Kerja (M)	.646	.434	1.097	7.489	.000
	Kompetensi*Motivasi Kerja (X1M)	.011	.010	.590	4.567	.001
	Karakteristik Individu*Motivasi Kerja (X2M)	.000	.008	.748	7.031	.000
	Lingkungan Kerja*Motivasi Kerja (X3M)	.003	.009	.552	4.288	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

FOTO-FOTO

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



Penyebaran kuisisioner dengan fungsional....



Penyebaran kuisisioner dengan kasubbid.....

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

