

Protected by PDF Anti-Copy Free

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN *SOFT SKILL*
TERHADAP KINERJA PEGAWAI INSPEKTORAT DAERAH
KABUPATEN MUSI RAWAS DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI
VARIABEL MODERASI**



TESIS

Oleh :

ERNIWATI

NIM : 2201030035

Peminatan : Sumber Daya Manusia (SDM)



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

Protected by PDF Anti-Copy Free
PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN *SOFT SKILL*
TERHADAP KINERJA PEGAWAI INSPEKTORAT DAERAH
KABUPATEN MUSI RAWAS DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI
VARIABLE MODERASI



Oleh

ERNIWATI

NIM : 2201030035

Peminatan : Sumber Daya Manusia (SDM)

**Program Magister Manajemen
Pascasarjana
Universitas Bina Insan**

**Menyetujui
Komisi Pembimbing**

Tanggal : 23 Januari 2025

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Sardiyo, MM

Dr. Mulyadi, M.M.

**Ketua Program Studi Magister Manajemen
Universitas Bina Insan,**

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

Protected by PDF Anti-Copy Free

PUTUSAN DEWAN PENGUJI TESIS

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN *SOFT SKILL*
TERHADAP KINERJA KAWAI INSPEKTORAT DAERAH
KABUPATEN MUSI RAWA DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI
VARIABEL MODERASI**



Oleh:

ERNIWATI

NIM : 2201030035

Peminatan: Sumber Daya Manusia (SDM)

Telah diuji dinyatakan lulus oleh Dewan Penguji

Tanggal : 23 Januari 2025

Susunan Dewan Penguji :

1. Ketua : Dr. Sardiyo, MM (.....)

2. Sekretaris : Dr. Mulyadi, M.M. (.....)

3. Anggota : Dr. Herman Paleni, S.HI., S.E., M.Si. (.....)

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

Lubuklinggau, 23 Januari 2025

Mengetahui

**Dekan Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora
Universitas Bina Insan,**

Dr. Dheo Rimbano, S.E., M.Si.

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

Yang bertanda tangan dibawah 

Nama : Erniwati

NIM : 2201030035

Mahasiswa : Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas
Bina Insan Lubuklinggau

Dengan ini menyatakan bahwa penelitian ini adalah asli karangan sendiri, tanpa duplikasi dari pihak lainnya, kecuali sebagai bacaan yang disadur melalui kutipan. Bila keaslian ini tidak dapat dipertanggungjawabkan, maka penulis bersedia dituntut dengan ketentuan hukum yang berlaku. Tesis diterbitkan dalam kalangan yang terbatas dan diserahkan sebagai milik Perpustakaan Universitas Bina Insan, dan merupakan HAKI Perpustakaan.

Demikian pernyataan ini dibuat, dan dapat dipergunakan untuk keperluan tersebut.

Lubuklinggau, Januari 2025

MATERAI
Rp.10000

Erniwati
Peneliti

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

“Fokus pada proses, maka hasil akan mengikuti”



Tesis ini ku persembahkan kepada:

- ☞ *Kedua orang tua tercinta yang telah memberikan doa, cinta, dukungan tanpa batas, serta kasih sayang yang tiada henti.*
- ☞ *Suami dan anakku tercinta yang selalu memberikan motivasi, perhatian dan semangat untukku terus melangkah.*
- ☞ *Saudara-saudaraku yang selalu mendukung dan memberiku semangat.*
- ☞ *Para pendidik yang dengan sabar memberikan ilmu, bimbingan dan arahan hingga karya ini dapat terselesaikan.*
- ☞ *Sahabat-sahabatku yang kusayangi.*
- ☞ *Almamater yang selalu menjadi sumber dukungan.*
- ☞ *Untuk diriku sendiri atas kerja keras, kesabaran dan keyakinan yang tak pernah surut untuk terus belajar dan berjuang.*

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan *Soft Skill* terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Musi Rawas dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Moderasi.



Penelitian ini dilakukan di Inspektorat Daerah Kabupaten Musi Rawas. Tujuan penelitian untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan *Soft Skill* terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Musi Rawas dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Moderasi. Metode penelitian menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Musi Rawas sebanyak 65 pegawai. Hasil penelitian yaitu 1) Ada pengaruh signifikan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Musi Rawas dimoderasi oleh Motivasi Kerja; 2) Ada pengaruh signifikan *Soft Skill* terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Musi Rawas dimoderasi oleh Motivasi Kerja; 3) Ada pengaruh signifikan Lingkungan Kerja Fisik dan *Soft Skill* terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Musi Rawas.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja Fisik, *Soft Skill*, Motivasi kerja dan Kinerja Pegawai

Protected by PDF Anti-Copy Free
The Influence of The Physical Work Environment and Soft Skills on The Performance of Inspektorat Daerah Kabupaten Musi Rawas' Employees with Work Motivation as a Moderating Variable.



This research was conducted at Inspektorat Daerah Kabupaten Musi Rawas. The aim of the research is to determine The Influence of The Physical Work Environment and Soft Skills on The Employees' Performance of Inspektorat Daerah Kabupaten Musi Rawas with Work Motivation as a Moderating Variable. The research method uses quantitative research. The sample in this research was 65 employees of Inspektorat Daerah Kabupaten Musi Rawas. The results of the research are 1) There is a significant influence of the Physical Work Environment on the Performance of Inspektorat Daerah Kabupaten Musi Rawas' Employees, moderated by Work Motivation; 2) There is a significant influence of Soft Skill on the Performance of Inspektorat Daerah Kabupaten Musi Rawas' Employees, moderated by Work Motivation; 3) There is a significant influence of the Physical Work Environment and Soft Skill on the Performance of Inspektorat Daerah Kabupaten Musi Rawas' employees.

Keywords: Physical Work Environment, Soft Skill, Work Motivation and Employees' Performance.

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

Alhamdulillah, Segala puji syukur hanya milik Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, hidayah dan inayah-Nya kepada Penulis, sehingga Penulis dapat menyelesaikan penyusunan tesis yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan *Soft Skill* terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Musi Rawas dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Moderasi”.

Dalam penulisan tesis ini penulis telah berusaha sebaik mungkin untuk menyajikan tesis, baik dari segi isi maupun dari segi tata penulisan. Penulis menyadari dalam penulisan tesis ini tentunya masih jauh dari sempurna. Hal ini dikarenakan keterbatasan pengetahuan dan wawasan yang dimiliki.

Selanjutnya penulis menyampaikan ucapan terimakasih dan penghargaan kepada pihak-pihak yang membantu proses penyelesaian tesis ini, yaitu :

1. Bapak Dr. H. Sardiyo. M.M, selaku Rektor Universitas Bina Insan sekaligus Pembimbing I atas petunjuk dan arahan yang diberikan selama proses penyusunan tesis.
2. Bapak Dr. Dheo Rimbano, M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora Universitas Bina Insan atas dukungannya yang diberikan.
3. Bapak Dr. Herman Paleni, S.HI., S.E., M.Si. selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Universitas Bina Insan atas dukungan yang diberikan.
4. Bapak Dr. Mulyadi, M.M., M.Si selaku Dosen Pembimbing II atas bimbingan dan arahan yang diberikan selama proses penyusunan tesis.

5. Bapak H. Heriansyah, S.E., M.Si., CCCE, selaku Plt. Inspektur Daerah Kabupaten Musi Rawas beserta seluruh pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Musi Rawas, masih atas dukungan yang diberikan selama penyusunan tesis.
6. Seluruh Dosen, Staf dan Karyawan Universitas Bina Insan Lubuklinggau atas dukungan yang diberikan kepada penulis.
7. Seluruh keluargaku atas segala dukungan moril, materil dan cinta kasihnya.
8. Rekan-rekan program studi manajemen Universitas Bina Insan

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penyusunan tesis ini. Oleh karena itu, segala saran dan kritik dari pembaca untuk kesempurnaan tesis di masa depan sangat Penulis harapkan. Akhir kata, semoga tesis ini dapat bermanfaat bagi pembaca.

Lubuklinggau, Januari 2025

Penulis

Halaman Judul.....	i
Halaman Persetujuan.....	ii
Halaman Pengesahan.....	iii
Halaman Pernyataan Keaslian.....	iv
Halaman Motto dan Persembahan.....	v
Halaman Abstrak.....	vi
Halaman <i>Abstract</i>	vii
Kata Pengantar.....	viii
Daftar Isi.....	x
Daftar Tabel.....	xii
Daftar Gambar.....	xiv
Daftar Lampiran.....	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	16
1.3 Batasan Masalah.....	17
1.4 Rumusan Masalah.....	18
1.5 Tujuan Penelitian.....	18
1.6 Manfaat Penelitian.....	19
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	20
2.1 Teori yang Mendukung.....	20
2.2 Penelitian yang Relevan.....	55
2.3 Kerangka Berpikir.....	61
2.4 Hipotesis.....	62
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	63
3.1 Desain Penelitian.....	63
3.2 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Penelitian.....	64
3.3 Populasi dan Sampel.....	66
3.4 Sumber Data.....	66
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	67
3.6 Instrumen Penelitian.....	68
3.7 Uji Validitas dan Reliabilitas.....	69
3.8 Uji Asumsi Klasik.....	70
3.9 Teknik Analisis Data.....	72
3.10 Tempat dan Waktu Penelitian.....	78
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	80
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	80
4.2 Hasil Penelitian.....	81
1 Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	81
2 Hasil Frekuensi Jawaban Responden.....	90
3 Hasil Uji Asumsi Klasik.....	114

Protected by PDF Anti-Copy Free

4.3 Pembahasan..... 129
 4.3.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Moderasi..... 129
 4.3.2 Pengaruh *Soft Skill* terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Moderasi..... 132
 4.3.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan *Soft Skill* terhadap Kinerja Pegawai..... 134

BAB V SIMPULAN DAN SARAN..... 137
 5.1 Simpulan..... 137
 5.2 Saran..... 137

Daftar Pustaka..... 139
Lampiran..... 143

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



	Halaman
Tabel 1.1 Jumlah Pegawai p...nspektorat Daerah Kabupaten Musi Rawas ..	5
Tabel 1.2 Target dan Capaian Kinerja Inspektorat Daerah Kabupaten Musi Rawas Tahun 2022 dan 2023	6
Tabel 1.3 Ketersediaan Sarana dan Prasarana Inspektorat Daerah Kabupaten Musi Rawas.....	11
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel	65
Tabel 3.2 Alternatif dan Skor Jawaban	68
Tabel 3.3 Instrumen Penelitian	69
Tabel 3.4 Rencana Waktu Pelaksanaan Kegiatan Penelitian.....	79
Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja Fisik (X_1)	82
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas <i>Soft Skill</i> (X_2)	83
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (Z)	85
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)	86
Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja Fisik (X_1).....	88
Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas <i>Soft Skill</i> (X_2)	88
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja (Z)	89
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai (Y).....	89
Tabel 4.9 Frekuensi Berdasarkan Jenis Kelamin	90
Tabel 4.10 Frekuensi Berdasarkan Umur	90
Tabel 4.11 Frekuensi Berdasarkan Masa Kerja	91
Tabel 4.12 Frekuensi Berdasarkan Pendidikan.....	91
Tabel 4.13 Pernyataan 1 Lingkungan Kerja Fisik	92
Tabel 4.14 Pernyataan 2 Lingkungan Kerja Fisik	92
Tabel 4.15 Pernyataan 3 Lingkungan Kerja Fisik	93
Tabel 4.16 Pernyataan 4 Lingkungan Kerja Fisik	93
Tabel 4.17 Pernyataan 5 Lingkungan Kerja Fisik	94
Tabel 4.18 Pernyataan 6 Lingkungan Kerja Fisik	94
Tabel 4.19 Pernyataan 7 Lingkungan Kerja Fisik	95
Tabel 4.20 Pernyataan 8 Lingkungan Kerja Fisik	96
Tabel 4.21 Pernyataan 9 Lingkungan Kerja Fisik	96
Tabel 4.22 Pernyataan 10 Lingkungan Kerja Fisik	97
Tabel 4.23 Pernyataan 1 <i>Soft Skill</i>	97
Tabel 4.24 Pernyataan 2 <i>Soft Skill</i>	98
Tabel 4.25 Pernyataan 3 <i>Soft Skill</i>	98
Tabel 4.26 Pernyataan 4 <i>Soft Skill</i>	99
Tabel 4.27 Pernyataan 5 <i>Soft Skill</i>	99
Tabel 4.28 Pernyataan 6 <i>Soft Skill</i>	100
Tabel 4.29 Pernyataan 7 <i>Soft Skill</i>	101
Tabel 4.30 Pernyataan 8 <i>Soft Skill</i>	101
Tabel 4.31 Pernyataan 9 <i>Soft Skill</i>	102
Tabel 4.32 Pernyataan 10 <i>Soft Skill</i>	102
Tabel 4.33 Pernyataan 1 Motivasi Kerja.....	103

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

Tabel 4.34	Pernyataan 2 Motivasi Kerja	103
Tabel 4.35	Pernyataan 3 Motivasi Kerja	104
Tabel 4.36	Pernyataan 4 Motivasi Kerja	105
Tabel 4.37	Pernyataan 5 Motivasi Kerja	105
Tabel 4.38	Pernyataan 6 Motivasi Kerja	106
Tabel 4.39	Pernyataan 7 Motivasi Kerja	106
Tabel 4.40	Pernyataan 8 Motivasi Kerja	107
Tabel 4.41	Pernyataan 9 Motivasi Kerja	107
Tabel 4.42	Pernyataan 10 Motivasi Kerja	108
Tabel 4.43	Pernyataan 1 Kinerja Pegawai	109
Tabel 4.44	Pernyataan 2 Kinerja Pegawai	109
Tabel 4.45	Pernyataan 3 Kinerja Pegawai	110
Tabel 4.46	Pernyataan 4 Kinerja Pegawai	110
Tabel 4.47	Pernyataan 5 Kinerja Pegawai	111
Tabel 4.48	Pernyataan 6 Kinerja Pegawai	111
Tabel 4.49	Pernyataan 7 Kinerja Pegawai	112
Tabel 4.50	Pernyataan 8 Kinerja Pegawai	113
Tabel 4.51	Pernyataan 9 Kinerja Pegawai	113
Tabel 4.52	Pernyataan 10 Kinerja Pegawai	114
Tabel 4.53	Hasil Uji Normalitas <i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>	115
Tabel 4.54	Hasil Uji Multikolinieritas (<i>Coefficients Table</i>)	116
Tabel 4.55	Hasil Uji Heteroskedastisitas (<i>Coefficients Table</i>)	117
Tabel 4.56	<i>Coefficients^a</i> Lingkungan Kerja Fisik (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dimoderasi Motivasi Kerja	119
Tabel 4.57	<i>Model Summary^b</i> Lingkungan Kerja Fisik (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)	120
Tabel 4.58	<i>Model Summary^b</i> Lingkungan Kerja Fisik (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dimoderasi Motivasi Kerja (Z)	120
Tabel 4.59	<i>Coefficients^a</i> <i>Soft Skill</i> (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dimoderasi Motivasi Kerja	122
Tabel 4.60	<i>Model Summary^b</i> <i>Soft Skill</i> (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)	123
Tabel 4.61	<i>Model Summary^b</i> <i>Soft Skill</i> (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dimoderasi Motivasi Kerja (Z)	123
Tabel 4.62	Hasil Uji Regresi Linier Berganda Lingkungan Kerja Fisik (X_1) dan <i>Soft skill</i> (X_2) (<i>Coefficients Table</i>)	124
Tabel 4.63	Hasil Uji Koefisien Determinasi Lingkungan Kerja Fisik dan <i>Soft Skill</i> Terhadap Kinerja Pegawai	126
Tabel 4.64	Hasil Uji F Lingkungan Kerja Fisik (X_1) dan <i>Soft Skill</i> (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)	126
Tabel 4.65	Hasil Uji t Lingkungan Kerja Fisik (X_1) dan <i>Soft Skill</i> (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)	128

Protected by PDF Anti-Copy Free

DAFTAR GAMBAR
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	61
Gambar 3.1 Skema Metode Penelitian Kuantitatif	65
Gambar 3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai dimoderasi Motivasi Kerja	73
Gambar 3.3 Pengaruh <i>Soft Skill</i> terhadap Kinerja Pegawai dimoderasi Motivasi Kerja	74
Gambar 4.1 Hasil Uji <i>MRA</i> Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai dimoderasi Motivasi Kerja	119
Gambar 4.2 Hasil Uji <i>MRA</i> Pengaruh <i>Soft Skill</i> terhadap Kinerja Pegawai dimoderasi Motivasi Kerja.....	121

Protected by PDF Anti-Copy Free


(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran1. Lembar Pengajuan 	143
Lampiran2. Surat Izin Penelitian Lembaga.....	144
Lampiran3. Surat Balasan Izin Penelitian.....	145
Lampiran4. Lembar Konsultasi Pembimbing I dan II.....	146
Lampiran5. Berkas-berkas Pendukung Penelitian dan lain sebagainya.....	149

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah



Pengawasan Internasional keuangan pemerintahan memiliki peran penting dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik dan bersih. Auditor internal, atau yang dikenal sebagai Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) bertugas mengendalikan dan melindungi kepentingan publik di bidang keuangan. Pengawasan ini mencakup berbagai kegiatan, seperti audit, revidu, evaluasi, pemantauan, dan kegiatan pengawasan lainnya. Tujuan dari kegiatan tersebut adalah memastikan bahwa tugas dan fungsi organisasi dijalankan sesuai dengan indikator yang telah ditentukan. Pengawasan dilakukan dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja aparatur sipil negara (ASN) dalam menjalankan tugas pemerintahan dan pembangunan. Hal ini bertujuan untuk menciptakan pemerintahan yang baik dan bersih (*good and clean government*).

Inspektorat Daerah sebagai lembaga pengawasan internal memiliki tugas penting dalam memastikan pelaksanaan fungsi pemerintahan yang sesuai dengan standar dan peraturan yang berlaku. Untuk melaksanakan fungsi tersebut dengan efektif, Inspektorat Daerah membutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang kompeten, bukan hanya kemampuan teknis tetapi juga kinerja yang optimal. Pegawai Inspektorat Daerah dituntut untuk bekerja dengan teliti, tepat waktu dan profesional. Oleh sebab itu, meningkatkan kinerja pegawai menjadi prioritas yang sangat penting bagi Inspektorat Daerah, karena kualitas pengawasan yang dilakukan oleh lembaga ini sangat

bergantung pada kinerja pegawainya. Kinerja pegawai menjadi salah satu faktor utama dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan. Peningkatan kinerja pegawai di lingkungan Inspektorat Daerah sangat penting untuk menjaga akuntabilitas dan transparansi pemerintahan daerah.

Inspektorat Daerah Kabupaten Musi Rawas perlu terus berupaya untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik dan memenuhi tuntutan tugas dengan lebih efektif agar kinerja dan produktivitasnya meningkat. Untuk mencapai kinerja pegawai yang optimal, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi, diantaranya lingkungan kerja, dalam hal ini lingkungan kerja fisik, *soft skill* dan motivasi kerja.

Lingkungan kerja fisik memiliki peran penting dalam menentukan kinerja dan produktivitas karyawan. Berdasarkan penelitian Astuti, A. et al., (2022), menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan bagian pemasaran PT. MBK-V Banyumas. Lingkungan kerja fisik meliputi lingkungan kerja yang nyaman, bebas dari suara bising, pencahayaan yang tidak menyilaukan, bebas dari bau tidak sedap, sirkulasi udara dengan tersedianya penyejuk udara (*air conditions*), dan keamanan di tempat kerja.

Soft skill merupakan kemampuan yang dimiliki dan terbentuk secara alami, ada dengan sendirinya baik berdasarkan kemampuan penyerapan diri terhadap apa yang telah dipelajari tetapi ada juga *soft skill* yang sengaja dibentuk dan dibuat dalam bentuk pelatihan umum. Pentingnya ada sebuah *soft skill* yaitu memungkinkan seseorang dalam mengendalikan risiko (Muspah, et al., 2021). Berdasarkan penelitian Putri, I.I., et al., (2023) menyatakan bahwa

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
soft skill memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, ketika karyawan memiliki keterampilan lunak yang baik, maka karyawan tersebut dapat dengan mudah menyelesaikan tugas-tugas yang telah diberikan, sehingga *soft skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian Mujayana, (2020), menyatakan bahwa *soft skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Kimia Farma *Trading & Distribution* Surabaya.

Faktor lain yang mendukung kinerja adalah motivasi kerja. Motivasi bukan hanya sekadar dorongan untuk bekerja, tetapi juga melibatkan pemahaman yang mendalam tentang apa yang mendorong individu untuk berperilaku dan mengambil keputusan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Hermaningsih, A. dan Purwanti, D., (2020), menyatakan bahwa motivasi kerja memoderasi pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja, yakni memperlemah pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja dan motivasi kerja tidak memiliki efek moderasi terhadap pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Musi Rawas Nomor 114 Tahun 2019 tentang Susunan Organisasi, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Inspektorat Daerah Kabupaten Musi Rawas, Inspektorat Daerah adalah lembaga yang berfungsi sebagai pengawas dalam penyelenggaraan Pemerintahan Daerah di Kabupaten Musi Rawas. Lembaga ini memiliki kedudukan langsung di bawah Bupati dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Tugas utama Inspektorat Daerah adalah membantu Bupati dalam mengawasi dan membina pelaksanaan tugas-tugas pemerintahan

yang menjadi kewenangan daerah. Selain itu, Inspektorat Daerah juga bertanggung jawab mengawasi tugas pembantuan yang dilimpahkan kepada perangkat daerah, yang dilaksanakan berdasarkan prinsip otonomi daerah dan tugas pembantuan. Dengan demikian, Inspektorat memastikan bahwa pelaksanaan pemerintahan berjalan sesuai aturan, efisien, dan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Inspektorat Daerah Kabupaten Musi Rawas dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya didukung oleh 66 orang pegawai, yang terbagi ke dalam berbagai kelompok jabatan berdasarkan tugas dan fungsinya masing-masing. Pegawai ini terdiri dari unsur pimpinan, pengawas/struktural, auditor, Pengawas Penyelenggaraan Urusan Pemerintah Daerah (PPUPD), pelaksana, serta tenaga pendukung lainnya. Setiap kelompok pegawai memiliki kompetensi dan peran spesifik yang sesuai dengan kebutuhan operasional Inspektorat Daerah Kabupaten Musi Rawas.

Struktur dan komposisi pegawai ini dirancang agar setiap fungsi strategis dapat berjalan optimal, mulai dari perencanaan hingga pelaporan hasil pengawasan. Adapun komposisi pegawai tersebut disajikan pada tabel dibawah ini .

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

Tabel 1.1.
Jumlah Pegawai pada Inspektorat Daerah Kabupaten Musi Rawas

No.	Kelompok Jabatan	Jumlah Pegawai	Keterangan
1	Struktural	10	Terdiri dari : a. Inspektur b. Sekretaris c. Irban : 5 Orang d. Kasubbag : 3 Orang
2	Auditor	38	Terdiri dari : a. Auditor Madya : 7 Orang b. Auditor Muda : 21 Orang c. Auditor Pertama : 9 Orang d. Auditor Pelaksana Lanjutan : 1 Orang
3	PPUPD	13	Terdiri dari : a. PPUPD Madya : 5 Orang b. PPUPD Muda : 5 Orang c. PPUPD Pertama : 3 Orang
4	Pelaksana	5	Terdiri dari : a. Bendahara : 1 Orang b. Analis Kapasitas Pengawas : 1 Orang c. Analis Perencanaan, Evaluasi dan Pelaporan : 1 Orang d. Analis Tindak Lanjut : 1 Orang e. CPNS : 1 Orang
Total		66 Pegawai	

Sumber : Sekretariat Inspektorat Daerah Kabupaten Musi Rawas, 2024

Tabel 1.1. diatas menggambarkan distribusi pegawai yang ada pada Inspektorat Daerah Kabupaten Musi Rawas. Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa kelompok jabatan auditor dan PPUPD memiliki jumlah yang dominan yang menunjukkan peran utamanya dalam kegiatan pengawasan yang ada pada Inspektorat Daerah Kabupaten Musi Rawas. Sementara itu, pelaksana atau tenaga administrasi memberikan dukungan untuk memastikan kelancaran proses kerja secara keseluruhan.


Pelaksanaan Tugas Pokok oleh Inspektoriat Daerah harus mengikuti ketentuan dan standar yang berlaku, baik yang diatur melalui Peraturan Pemerintah sebagai bagian dari Alat Pengawas Intern Pemerintah (APIP) maupun standar yang ditetapkan oleh Asosiasi Auditor Intern Pemerintah Indonesia (AAIPI). Hal ini mencakup kepatuhan terhadap kode etik, pelaksanaan standar audit dan penerapan telaah sejawat (*peer review*).

Salah satu tolok ukur dalam melihat kualitas kinerja pegawai Inspektoriat Daerah Kabupaten Musi Rawas adalah dengan melihat capaian indikator kinerja. Berdasarkan pengamatan peneliti di lapangan menunjukkan bahwa capaian kinerja inspektoriat belum optimal. Berikut adalah tabel capaian indikator Inspektoriat Daerah Kabupaten Musi Rawas :

Tabel 1.2.
Target dan Capaian Kinerja Inspektoriat Daerah Kabupaten Musi Rawas Tahun 2022 dan 2023.

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target Tahun 2022	Realisasi Tahun 2022	Target Tahun 2023	Realisasi Tahun 2023
1	Meningkatnya kualitas sistem pengawasan dan pengendalian intern pemerintah	1.1 Level maturitas penyelenggaraan SPIP	Level 3	Level 3	Level 3	Level 3
		1.2 Persentase rekomendasi hasil pengawasan yang tuntas ditindaklanjuti	94,32 %	90,88 %	94,37 %	92,11 %
2	Meningkatnya kualitas evaluasi internal atas akuntabilitas kinerja	2.1 Persentase Perangkat Daerah yang memperoleh nilai Evaluasi SAKIP minimal kategori BB	56%	60%	62%	70%
3	Meningkatnya implementasi reformasi birokrasi pada	3.1 Persentase OPD yang meningkatkan implementasi	30%	24%	34%	34%

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

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target Tahun 2022	Realisasi Tahun 2022	Target Tahun 2023	Realisasi Tahun 2023
	Perangkat Daerah	 kit area n pada an reformasi birokrasi				
4	Menguatnya sistem pencegahan korupsi Instansi Pemerintah	4.1 Persentase capaian hasil evaluasi Rencana Aksi Program Pencegahan Korupsi Terintegrasi (Renaksi PPKT) Pemerintah Kabupaten Musi Rawas 4.2 Persentase pengaduan masyarakat yang ditindaklanjuti	95,47 %	83,67 %	95,47 %	83,71 %
5	Meningkatnya kapabilitas APIP sesuai standar IACM	5.1 Level Kapabilitas APIP	Level 3	Level 3	Level 3	Level 3
6	Meningkatnya kualitas Tata Kelola Inspektorat Daerah Kabupaten Musi Rawas	6.1 Nilai Evaluasi SAKIP Inspektorat Daerah 6.2 Indeks Profesionalitas ASN Inspektorat Daerah	85,68	85,50	83	87
			85,51	85	85,56	82,46

Sumber : LKjIP Tahun 2022 dan LKjIP Tahun 2023 Inspektorat Daerah Kabupaten Musi Rawas

Data capaian kinerja Inspektorat Daerah Kabupaten Musi Rawas tahun 2022 dan 2023 mengungkapkan bahwa beberapa indikator kinerja masih belum memenuhi target capaian atau masih dibawah standar. Hal ini mencerminkan

bahwa masih terdapat kekurangan dalam pencapaian kinerja para pegawai. **Protected by PDF Anti-Copy Free**
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
Capaian kinerja Inspektorat Daerah Kabupaten Musi Rawas selama dua tahun tersebut menunjukkan hasil yang bervariasi dalam memenuhi itarget yang telah ditetapkan. Beberapa indikator menunjukkan peningkatan, sementara indikator lain menghadapi tantangan yang menyebabkan target belum tercapai dengan optimal.

Tahun 2022, realisasi capaian kinerja pada indikator kinerja persentase rekomendasi hasil pengawasan yang tuntas ditidaklanjuti adalah sebesar 90,88% sementara target yang ditetapkan adalah 94,32%. Pada tahun 2023, terjadi peningkatan realisasi menjadi 92,11%, tetapi belum mencapai target yang naik menjadi 94,37%. Meskipun terdapat peningkatan realisasi dari tahun ke tahun, tetapi indikator kinerja tersebut belum mencapai target yang telah ditetapkan. Hal tersebut mengindikasikan adanya kendala dalam proses tindaklanjut rekomendasi seperti kurangnya koordinasi, sumber daya ataupun komitmen dari pihak-pihak terkait.

Indikator kinerja persentase OPD yang meningkatkan implementasi aspek 8 (delapan) pengungkit area perubahan pada pelaksanaan reformasi birokrasi, pada tahun 2022 menunjukkan realisasi capaian indikator adalah 24% tidak mencapai target yang telah ditentukan sebesar 30%. Sedangkan pada tahun 2023, realisasi sebesar 34%, berhasil mencapai target yang telah ditetapkan yaitu sebesar 34%. Indikator tersebut menunjukkan adanya peningkatan capaian kinerja, namun masih memerlukan perhatian karena capaian pada tahun 2022 belum mencapai target. Implementasi reformasi birokrasi memerlukan strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan

keterlibatan perangkat daerah dalam melaksanakan perubahan yang diharapkan.

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

Indikator persentase hasil evaluasi Rencana Aksi Program Pencegahan Korupsi Terintegrasi (Renaksi PPKT) Pemerintah Kabupaten Musi Rawas menunjukkan realisasi capaian indikator ini pada tahun 2022 adalah sebesar 83,67% dibawah target yang telah ditetapkan sebesar 95,47%. Pada tahun 2023, capaian sedikit meningkat menjadi 83,71% tetapi tidak mencapai target yang telah ditetapkan sebesar 95,47%. Indikator ini menunjukkan belum adanya peningkatan pencapaian kinerja selama dua tahun berturut-turut. Rendahnya capaian mengindikasikan adanya kendala yang dihadapi baik dari segi koordinasi maupun pelaksanaan implementasi Renaksi PPKT tersebut.

Indikator kinerja indeks profesionalitas ASN Inspektorat Daerah pada tahun 2022, realisasi capaian indikator ini adalah 85,00, sedikit di bawah target sebesar 85,51. Namun, pada tahun 2023, capaian menurun menjadi 82,46, sementara targetnya naik menjadi 85,56. Penurunan capaian kinerja ini menunjukkan adanya masalah dalam pengelolaan dan pengembangan kompetensi ASN. Hal ini dapat disebabkan oleh kurangnya pelatihan, keterbatasan fasilitas pendukung ataupun motivasi kerja yang tidak merata di kalangan pegawai.

Kegagalan dalam pencapaian kinerja atau penurunan kinerja seringkali dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain dukungan dan komitmen pimpinan dalam pencapaian target kinerja pengawasan, kesadaran Perangkat Daerah untuk menindaklanjuti rekomendasi hasil pengawasan, keterbatasan

fasilitas kerja seperti sistem pengasipan ataupun ruang kerja yang tidak memadai, rasio peralatan pengawasan yang belum ideal terhadap objek pengawasan dan dukungan yang berkualitas dan anggaran yang memadai.



Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempunyai pengaruh terhadap tingkat kinerja pegawai. Menurut Sedarmayanti, (2017), lingkungan kerja mencakup semua alat, bahan dan kondisi disekitar tempat seseorang bekerja termasuk cara kerja dan pengaturan tugasnya, baik sebagai individu maupun kelompok. Lingkungan kerja terdiri dari dua jenis, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik merupakan aspek penting yang secara langsung memengaruhi kenyamanan, efisiensi, dan produktivitas pegawai dalam melaksanakan tugas. Lingkungan kerja fisik meliputi elemen-elemen seperti tata ruang, fasilitas kerja, pencahayaan, suhu ruangan, dan kebisingan. Lingkungan kerja fisik yang baik adalah lingkungan yang dilengkapi dengan sarana dan prasarana yang memadai untuk mendukung produktivitas pegawai. Sarana fisik seperti peralatan teknologi yang efisien, ruang kerja yang nyaman, dan fasilitas kesehatan, memungkinkan pegawai untuk melaksanakan tugas dengan efektif. Selain itu, prasarana pendukung seperti pencahayaan yang cukup, sirkulasi udara yang baik, dan kebersihan ruangan, menciptakan suasana kerja yang kondusif untuk meningkatkan konsentrasi dan produktivitas. Lingkungan kerja fisik merupakan salah satu faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja pegawai dalam menjalankan tugasnya. Lingkungan kerja fisik yang nyaman dapat memacu pegawai untuk bekerja dengan lebih baik sehingga pegawai dapat

berkonsentrasi dan lebih produktif. Penelitian Dodi Marhus, et al., (2022),

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja. Dengan kata lain, jika kondisi lingkungan

kerja fisik semakin baik, maka produktivitas pegawai juga akan semakin meningkat.

Berdasarkan pengamatan awal, dalam hal lingkungan kerja fisik, di Inspektorat Daerah sendiri masih ditemukan kurang adanya kenyamanan dalam bekerja dikarenakan ruang kerja yang kurang nyaman dan juga masih kurangnya fasilitas yang mendukung pegawai dalam melaksanakan tugasnya disajikan pada tabel dibawah ini .

Tabel 1.3.
Ketersediaan Sarana dan Prasarana Inspektorat Daerah
Kabupaten Musi Rawas

No	Uraian	Jumlah	Keterangan
1	Gedung A	11 Ruangan	Tata Letak perlengkapan kurang efisien
2	Gedung B	9 Ruangan	Tata Letak Perlengkapan kurang efisien
3	Mesin Pencetak (Printer)	56 Unit	Baik : 40 Unit Kurang Baik : 10 Unit Rusak : 6
4	Penyejuk (AC)	Ruangan 27 Unit	Baik : 18 Unit Kurang Baik : 6 Unit Rusak : 3 Unit
5	Alat Pemindai (Scanner)	4 Unit	Baik
6	Laptop	40 Unit	Baik : 27 Unit Kurang Baik : 16 Rusak : 7 Unit
7	Komputer (PC)	13 Unit	Baik : 9 Kurang baik : 3 Rusak : 1

Sumber : Sekretariat Inspektorat Daerah Kabupaten Musi Rawas, 2024

Tabel 1.3. diatas menunjukkan bahwa kondisi fasilitas kerja yang ada di Inspektorat Daerah Kabupaten Musi Rawas belum sepenuhnya mendukung produktivitas pegawai. Gedung kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Musi

Rawas belum efisien dalam hal tata letak ruangan, meja kerja yang berhimpitan yang dapat mengganggu ruang gerak pegawai. Peralatan kerja yang ada juga belum sepenuhnya memadai dari segi kuantitas maupun kualitas. Penyejuk ruangan yang kurang akan berakibat pada kenyamanan pegawai dalam melaksanakan tugasnya, mesin pencetak (*printer*) yang kurang memadai sehingga penyampaian laporan hasil pemeriksaan tidak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Hal ini dapat memengaruhi kenyamanan pegawai dan menghambat pencapaian target kinerja organisasi.

Sarana dan prasarana kerja yang ada di Inspektorat Daerah Kabupaten Musi Rawas dalam kondisi yang kurang memadai dapat berdampak pada kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang diemban. Lingkungan kerja fisik dianggap baik jika pegawai dapat bekerja dengan optimal, merasa sehat, aman dan nyaman selama menjalankan tugasnya. Sebaliknya apabila lingkungan kerja fisik tidak baik maka akan dapat menurunkan motivasi serta semangat kerja dan akhirnya dapat menurunkan kinerja pegawai.

Selain lingkungan kerja fisik, *Soft skill* juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Musi Rawas. *Soft skill* merupakan kemampuan dasar yang ada dalam diri seseorang dan keterampilan personal, yaitu kemampuan khusus yang bersifat non-teknis atau bisa disebut keahlian. *Soft skill* berkaitan dengan cara seseorang berinteraksi dengan orang lain, mengelola diri serta menyesuaikan diri dengan berbagai situasi yang dihadapi. Kemampuan ini mencakup komunikasi, kerja sama, manajemen waktu, adaptabilitas, kepemimpinan, kemampuan memecahkan masalah, serta keterampilan dalam mengelola emosi. *Soft skill* dapat dikembangkan dan

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

diasah jika seseorang mengerjakan sesuatu terus menerus dan mampu menampung wawasan yang luas. *Soft skills* merupakan keterampilan dan kecakapan hidup, baik dengan sendiri, berkelompok atau bermasyarakat serta dengan Sang Pencipta. Ciri-ciri besar *soft skills* merupakan gabungan kemampuan intrapersonal dan kemampuan interpersonal (Fauzan & Markoni, 2022). Di lingkungan kerja, pegawai yang memiliki *soft skill* yang baik cenderung lebih mudah membangun hubungan kerja yang harmonis, bekerja secara efisien dalam tim, dan menunjukkan kemampuan dalam menghadapi tantangan.

Soft skill mencakup kemampuan komunikasi, kerja sama tim, adaptabilitas, dan pengelolaan konflik yang sangat penting dalam mendukung keberhasilan kerja. Menurut Sharma, (2021), indikator *soft skill* yang baik dapat meningkatkan kinerja individu maupun tim secara signifikan. Kelemahan dalam hal *soft skill* yang dimiliki pegawai dapat berdampak pada capaian realisasi laporan pengawasan yang dihasilkan.

Soft skills dapat dikembangkan dan ditingkatkan melalui pendidikan formal maupun pelatihan khusus. Pendidikan memberikan fondasi melalui pembelajaran teori dan pengalaman, sementara pelatihan bertujuan untuk mengasah kemampuan tersebut dengan pendekatan praktis. Misalnya, program pelatihan dapat melatih kemampuan komunikasi efektif, kerja tim, atau penyelesaian konflik melalui simulasi kasus nyata atau workshop interaktif. Dengan pelatihan yang tepat, pegawai dapat lebih percaya diri dalam beradaptasi terhadap perubahan, berkoordinasi dengan rekan kerja, dan menghadapi tantangan yang ada di tempat kerja.

Permasalahan *soft skill* di Inspektorat Daerah Kabupaten Musi Rawas

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

terutama kelemahan dalam hal koordinasi antar tim dan penyesuaian terhadap perubahan sistem kerja merupakan salah satu tantangan yang dihadapi. Selain itu, pegawai mengalami kesulitan beradaptasi dengan situasi pekerjaan yang dinamis, khususnya dalam berkomunikasi dengan auditan ataupun tim kerja lain dan juga dalam hal pengelolaan konflik dalam tim. Laporan hasil pengawasan dapat terhambat dikarenakan pegawai kesulitan untuk berkomunikasi dengan pihak-pihak terkait.

Selain faktor lingkungan kerja fisik dan *soft skill*, dalam meningkatkan kinerja pegawai Inspektorat Daerah tidak dapat dipisahkan dari peran motivasi kerja. Motivasi adalah faktor yang mempengaruhi bagaimana seseorang bertindak dan mengambil keputusan untuk mencapai tujuannya. Menurut Setyawan, (2022), motivasi terdiri dari kebutuhan, harapan, dan nilai-nilai yang dimiliki individu, yang semuanya berperan dalam meningkatkan semangat kerja. Motivasi adalah dorongan dari dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan disekitarnya. Pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi, lebih gigih dalam menghadapi tantangan dan lebih memiliki motivasi untuk mencapai kinerja yang baik, meskipun kondisi lingkungan kerjanya kurang mendukung. Sebaliknya motivasi kerja yang rendah akan mempengaruhi semangat pegawai dalam bekerja, bahkan jika memiliki keterampilan yang baik dan bekerja di lingkungan fisik yang baik. Motivasi bukan hanya sekadar dorongan untuk bekerja, tetapi juga melibatkan pemahaman yang mendalam tentang apa yang mendorong individu untuk berperilaku dan mengambil keputusan.

Protected by PDF Anti-Copy Free

Permasalahan motivasi kerja yang dimiliki pegawai Inspektorat Daerah kabupaten Musi Rawas menunjukkan motivasi yang beragam. Ada pegawai yang memiliki motivasi yang tinggi dan ada pula pegawai yang kurang memiliki motivasi. Hal ini disebabkan kurangnya penghargaan dan pengakuan dari atasan atas apa yang telah dikerjakan pegawai yang bersangkutan. Pegawai mungkin merasa kurang dihargai atas kontribusi yang telah diberikan dalam pekerjaan sehingga dapat menyebabkan penurunan motivasi terhadap organisasi yang pada akhirnya dapat berdampak pada kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Selain itu, jalur pengembangan karir pegawai juga dirasa kurang jelas. Hal ini dapat dilihat dari minimnya peluang untuk pegawai mengembangkan karirnya atau mendapatkan promosi karir. Hal ini dapat membuat pegawai kurang termotivasi untuk meningkatkan kinerja. Hal lain yang ditemukan terkait permasalahan motivasi kerja yaitu beban kerja yang tinggi namun belum diimbangi dengan imbalan yang memadai. Beban kerja yang melebihi kapasitas dibandingkan dengan imbalan yang kurang sesuai dapat menurunkan semangat kerja pegawai yang akhirnya akan berdampak pada kinerja pegawai.

Dengan melihat beberapa ulasan di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan *Soft Skill* terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Musi Rawas dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Moderasi”**.

1.2. Identifikasi Masalah **Protected by PDF Anti-Copy Free**

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Berdasarkan pembahasan dari latar belakang di atas, adanya berbagai masalah lingkungan kerja dan *soft skill* terhadap kinerja pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Rawas dengan Motivasi Kerja sebagai variabel moderasi adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja Fisik

- a. Peralatan kerja seperti *printer*, *scanner*, meja, dan kursi yang jumlahnya terbatas dan dalam kondisi yang kurang baik dapat menghambat pegawai dalam melaksanakan tugasnya secara maksimal.
- b. Kebisingan ditempat kerja, baik yang berasal dari luar maupun dalam kantor dapat mengganggu konsentrasi pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan
- c. Kondisi ruang kerja yang kurang nyaman seperti ruangan yang sempit dan tata letak peralatan dan perlengkapan kantor yang tidak efisien menyebabkan terbatasnya ruang gerak untuk aktivitas kerja pegawai.
- d. Pendingin udara yang kurang memadai menyebabkan ruangan terasa panas atau terlalu dingin yang dapat menghambat konsentrasi kerja.

2. *Soft Skill*

- a. Pegawai menghadapi kesulitan dalam berkomunikasi dengan atasan, rekan kerja maupun auditan, yang dapat menghambat kelancaran berkoordinasi dan kerja sama dalam tim.
- b. Kemampuan beradaptasi terhadap perubahan yang rendah.
- c. Keterbatasan dalam menyelesaikan masalah atau menghadapi konflik yang berpotensi mengurangi efisiensi dan efektivitas kerja.

3. Motivasi Kerja **Protected by PDF Anti-Copy Free**

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- a. Kurangnya penghargaan dan pengakuan dari atasan atas apa yang telah dikerjakan pegawai
- b. Jalur pengembangan pegawai juga kurang memiliki kejelasan, sehingga pegawai merasa kesulitan untuk mengetahui langkah-langkah yang perlu ditempuh dalam meraih promosi jabatan atau peningkatan jenjang karir.
- c. Beban kerja yang tinggi namun belum diimbangi dengan imbalan yang memadai.

4. Kinerja Pegawai

- a. Penyampaian laporan hasil pengawasan sering tertunda dari batas waktu yang telah ditentukan.
- b. Terdapat beberapa pegawai yang belum sepenuhnya mengerti tugas pokok dan fungsi yang ada pada instansinya.

1.3. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah, agar penelitian ini lebih terarah dan tidak menyimpang dari topik yang diteliti, maka penulis memberi batasan permasalahan penelitian pada "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan *Soft Skill* terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Musi Rawas dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Moderasi".

1.4. Rumusan Masalah **Protected by PDF Anti-Copy Free**

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Dari berbagai uraian di atas maka penulis dapat merumuskan

permasalahan sebagai berikut

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Musi Rawas dengan motivasi kerja sebagai variabel moderasi?
2. Apakah *soft skill* berpengaruh terhadap kinerja pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Musi Rawas dengan motivasi kerja sebagai variabel moderasi?
3. Apakah lingkungan kerja fisik dan *soft skill* berpengaruh terhadap kinerja pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Musi Rawas?

1.5. Tujuan penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Musi Rawas dengan motivasi kerja sebagai variabel moderasi.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *soft skill* terhadap kinerja pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Musi Rawas dengan motivasi kerja sebagai variabel moderasi.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik dan *soft skill* terhadap kinerja pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Musi Rawas.

1.6. Manfaat penelitian

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

Dengan mencapai tujuan penelitian, diharapkan penelitian ini dapat

memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis



Penelitian ini diharapkan mampu memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai pengaruh lingkungan kerja fisik dan *soft skill* terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel moderasi, khususnya dalam konteks instansi pemerintahan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi peneliti/penulis.

Penelitian ini ditunjukkan sebagai syarat seorang peneliti untuk menyelesaikan tugas akhir atau tesis dan menambah wawasan peneliti serta dapat memberikan masukan kepada Kantor Inspektorat Daerah Musi Rawas agar bisa menjadi lebih baik lagi.

b. Bagi Umum

Penelitian ini di harapkan menjadi sebuah karya ilmiah yang layak di percaya dan menjadi acuan sebagai tambahan informasi yang relevan bagi peneliti lain yang membahas tentang masalah ini.

c. Bagi tempat dan objek yang di teliti

Penelitian ini di harapkan menjadi masukan yang positif bagi pihak yang bersangkutan dalam meningkatkan kinerja Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Musi Rawas, serta menjadi acuan evaluasi untuk berbagai faktor yang berpengaruh dalam mencapai tujuan organisasi.



2.1. Teori-teori yang Mendukung

1. Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja

Secara etimologis, kinerja adalah sebuah kata yang dalam bahasa Indonesia berasal dari kata kerja yang diterjemahkan sebagai prestasi, bisa pula berarti hasil kerja. Istilah kinerja berasal dari kata *job Performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Menurut Sedarmayanti dalam Fitri, N.N. dan Ferdian, A., (2021), kinerja didefinisikan sebagai hasil yang dicapai oleh suatu organisasi, baik yang berorientasi pada keuntungan (*profit oriented*) maupun tidak berorientasi keuntungan (*non-profit oriented*) dalam kurun waktu tertentu. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika (Wibowo, 2020). Kinerja juga dapat diartikan sebagai keberhasilan seseorang, tim ataupun unit untuk mencapai tujuan dari strategi yang telah ditentukan dengan perilaku yang diharapkan.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama periode waktu (Fahmi, 2020). Kinerja pegawai diartikan sebagai kemampuan pegawai untuk melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika (Sinambela, 2020). Kinerja merupakan hasil kerja atau tingkat produktivitas kerja yang dicapai oleh seseorang atau tim kerja baik secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas sesuai tanggungjawab yang telah ditetapkan oleh organisasi (Mangkunegara, 2019)

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, (2019), mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

b. **Protected by PDF Anti-Copy Free**
Fungsi dan Tujuan Penilaian Kinerja Pegawai

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Fungsi kinerja menurut Sedarmayanti, (2017), adalah sebagai

berikut :



1. Meningkatkan kinerja dengan adanya penilaian, baik pimpinan maupun pegawai memperoleh umpan balik sehingga dapat memperbaiki pekerjaan/prestasinya.
2. Memberikan kesempatan kerja yang adil dapat menjamin pegawai memperoleh kesempatan menempati sisi pekerjaan sesuai kemampuannya.
3. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan, terdeteksi pegawai yang kemampuannya rendah sehingga memungkinkan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan yang dimiliki.
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.

Protected by PDF Anti-Copy Free

Menurut Suparno, (2021), tujuan dari penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui kemampuan dan kemampuan pegawai.
2. Sebagai dasar evaluasi bidang kepegawaian khususnya penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu dan hasil kerja.
3. Sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan pegawai seoptimal mungkin, sehingga dapat diarahkan jenjang/rencana karier, kenaikan pangkat dan kenaikan jabatan.
4. Mendorong terciptanya hubungan timbal balik yang sehat antara atasan dan bawahan.
5. Mengetahui kondisi organisasi secara keseluruhan dari bidang kepegawaian khususnya kinerja pegawai dalam bekerja.
6. Secara pribadi, pegawai mengetahui kekuatan dan kelemahannya sehingga dapat memacu perkembangannya. Bagi atasan yang menilai akan lebih memerhatikan dan akan mengenal pegawainya sehingga dapat lebih memotivasi pegawai.
7. Hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan dapat bermanfaat bagi penelitian dan pengembangan di bidang kepegawaian.

c. Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Wibowo, (2020), indikator kinerja adalah sebagai berikut:

1) Tujuan

Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai.

2) Standar

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan dicapai.



3) Umpan balik

Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, dan pencapaian tujuan.

4) Alat atau sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Tanpa alat atau sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan dengan sebagaimana semestinya.

5) Kompetensi

Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.

6) Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.

7) Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan Kinerjanya. Terdapat dua faktor yang menyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat.

Protected by PDF Anti-Copy Free

Mangkunegara (2019), mengidentifikasi beberapa indikator kinerja (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark) yang dapat digunakan untuk mengukur pencapaian kinerja pegawai,

yaitu :



1) Kualitas Kerja

Kualitas kerja menggambarkan seberapa baik seorang karyawan menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh organisasi. Hal ini mencerminkan tingkat kecermatan dan kesesuaian pekerjaan dengan harapan yang diinginkan.

2) Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja merujuk pada jumlah atau volume pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh seorang pegawai dalam satu hari. Indikator ini mencakup kecepatan serta konsistensi pegawai dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan kapasitasnya masing-masing.

3) Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu mengukur kemampuan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dalam batas waktu yang telah ditentukan. Indikator ini menunjukkan efisiensi waktu kerja dan tingkat kedisiplinan dalam memenuhi batas waktu yang telah ditetapkan.

4) Efektivitas

Efektivitas mengacu pada sejauh mana seorang karyawan dapat menggunakan sumber daya yang tersedia secara efisien untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

5) **Komitmen Kerja**

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Komitmen kerja adalah tingkat tanggung jawab dan dedikasi yang ditunjukkan oleh pegawai terhadap tugas-tugas serta loyalist terhadap organisasi. Faktor ini mencerminkan seberapa besar pegawai merasa terikat dengan tujuan organisasi dan bersedia bekerja keras untuk mencapainya.

d. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja pegawai.

Menurut Wibowo, (2020), kinerja dipengaruhi oleh beberapa factor,

- 1) Kualitas dan kemampuan pegawai yaitu hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik pegawai.
- 2) Sarana pendukung yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal-hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah/gaji, jaminan sosial, keamanan kerja)
- 3) Hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain menurut Suparno, (2021), antara lain:

- 1) Sikap dan mental (motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja).
- 2) Pendidikan.
- 3) Keterampilan.
- 4) Manajemen kepemimpinan.

Protected by PDF Anti-Copy Free

Selanjutnya, Sedarmayanti, (dalam Junardi, 2021), menyatakan (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark) terdapat faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja antara lain:

1. Sikap dan mentalitas 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. Lingkungan Kerja Fisik

a. Pengertian Lingkungan Kerja Fisik.

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 yang nantinya 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

Protected by PDF Anti-Copy Free
waktunya dengan lebih baik, lebih produktif, dan berkinerja lebih baik
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
(Bukhari & Pasaribu, 2019).

Menurut Suwardi dan Daryanto, (2018), lingkungan kerja terbagi menjadi dua jenis, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik mencakup semua sarana dan prasarana yang ada di sekitar karyawan saat bekerja, yang dapat memengaruhi kinerja pegawai. Sementara itu, lingkungan kerja non fisik mencakup semua kondisi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik antara sesama karyawan, dengan atasan, maupun dengan bawahan. Hubungan yang baik di antara pegawai dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di perusahaan (Mulyadi, 2019).

Menurut Sudaryo, et al., (2018), lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dalam sebuah organisasi. Penyediaan fasilitas dan sarana perusahaan yang memadai berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, yang tidak hanya memberikan rasa aman tetapi juga mendukung produktivitas kerja secara maksimal. Lingkungan kerja fisik meliputi berbagai faktor yang berpengaruh terhadap karyawan seperti kebersihan, musik, pencahayaan dan aspek lain yang turut memengaruhi produktivitas pegawai (Sunyoto, 2015). Dapat disimpulkan lingkungan kerja fisik memiliki peran penting bagi manajemen dalam suatu perusahaan, karena berdampak langsung pada kinerja pegawai. Lingkungan kerja fisik yang kondusif dapat menciptakan rasa aman,

nyaman dan mendukung kondisi kerja yang optimal, sementara lingkungan kerja fisik yang kurang memadai berpotensi menurunkan produktivitas pegawai sebagai faktor seperti suhu, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebosanan, dan kebersihan tempat kerja mempengaruhi aktivitas karyawan, sehingga penting untuk memperhatikan aspek-aspek ini.

Berdasarkan penelitian Fitri, N.N. dan Ferdian, A., (2021), lingkungan kerja merupakan faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja yang baik dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang akhirnya akan berdampak pada peningkatan kinerja organisasi. Hasil dari penelitian tersebut menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Infrastruktur Telekomunikasi Indonesia. Dimana semakin baik lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik, maka kinerja karyawan akan meningkat.

Menurut Sedarmayanti, (2018), lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja non fisik mencakup semua kondisi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik antara karyawan dengan atasan, rekan kerja maupun bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Protected by PDF Anti-Copy Free

Menurut Afandi, (2018), lingkungan kerja fisik adalah semua hal yang mempengaruhi kepuasan karyawan, memastikan hasil kerja

maksimal dan meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Sedangkan menurut Sudaryo, (2018), lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam sebuah organisasi. Fasilitas dan sarana yang disediakan perusahaan membantu menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman sehingga karyawan dapat bekerja secara optimal.

Menurut Nitisemito dalam Nan Wangi, (2020), lingkungan kerja fisik meliputi segala hal yang ada disekitar pegawai yang dapat memengaruhi pelaksanaan tugas pegawai, seperti penerangan, temperatur udara, keamanan, kebersihan, ruang gerak, musik, dan lainnya.

b. Fungsi dan Tujuan Lingkungan Kerja Fisik

Adapun fungsi lingkungan kerja fisik antara lain:

1. Pengaruh Terhadap Kinerja

Lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik, kepemimpinan, motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan seperti diungkapkan oleh Astuti, A., et al., (2022).

2. Mendukung Produktivitas Organisasi

Lingkungan kerja fisik yang baik tidak hanya meningkatkan kinerja individu tetapi juga mendukung produktivitas organisasi

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

secara keseluruhan. Penelitian yang dilakukan oleh Wibowo, N.F.,

dan Prasetyo, A., (2022) menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik

berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Dengan kata lain, lingkungan kerja fisik yang baik akan

meningkatkan produktivitas karyawan.



3. Membangun Hubungan Sosial di Tempat Kerja

Lingkungan kerja fisik memiliki peran yang penting dalam membangun hubungan sosial yang baik antara rekan-rekan kerja.

Hubungan yang baik antar pegawai dapat meningkatkan kolaborasi dan komunikasi, yang sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi.

4. Fasilitasi Inovasi

Lingkungan kerja fisik 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 Fitri, N.N., dan Ferdian, A., (2019), menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki peranan penting dalam peningkatan disiplin kerja pegawai. Hasil dari penelitian tersebut bahwa lingkungan kerja fisik yang baik dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif sehingga pegawai dapat menjalankan tugas sesuai dengan prosedur dan waktu yang telah ditentukan. Hal ini

Protected by PDF Anti-Copy Free
mendorong tingkat disiplin kerja yang lebih tinggi dan berdampak
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
pada kinerja pegawai.

Menurut Siantoni, (2018), tujuan dari lingkungan kerja fisik yaitu untuk menyediakan ruang kerja yang mendukung kesehatan dan kesejahteraan karyawan, serta meningkatkan efisiensi dan produktivitas. Lingkungan yang dirancang ergonomis dapat mengurangi kelelahan dan risiko cedera karyawan dan memperkuat kenyamanan kerja karyawan. Tujuan ini penting untuk menciptakan kondisi kerja yang memungkinkan karyawan menjalankan tugas tanpa hambatan yang mengganggu performa atau kesehatan jangka panjang.

Sedangkan fungsi lingkungan kerja fisik adalah sebagai berikut:

1. Penunjang produktivitas

Lingkungan kerja fisik yang nyaman dapat membantu karyawan bekerja lebih fokus dan efisien.

2. Peredam stress dan risiko kesehatan

Dengan memperhatikan indikator lingkungan kerja fisik seperti pencahayaan, sirkulasi udara, dan kebisingan, lingkungan kerja fisik berfungsi mencegah stres dan masalah kesehatan seperti kelelahan mata atau cedera akibat posisi kerja yang buruk.

Protected by PDF Anti-Copy Free

3. Pendukung motivasi dan kepuasan kerja

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Lingkungan kerja fisik yang kondusif membuat karyawan merasa dihargai, yang tidak langsung meningkatkan motivasi dalam bekerja.



c. Indikator Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti dalam Bukhari, (2019), indikator lingkungan kerja fisik adalah sebagai berikut :

1. Penerangan

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

2. Suhu Udara

Suhu udara adalah seberapa besar temperatur didalam ruang kerja karyawan.

3. Suara Bising

Suara bising adalah tingkat kepekaan karyawan yang mempengaruhi aktivitas kerjanya.

4. Penggunaan Warna

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

5. Ruang Gerak yang diperlukan

Ruang gerak yang diperlukan adalah posisi kerja antara satu karyawan dengan karyawan yang lainnya.

6. Keamanan Kerja

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

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

7. Hubungan Karyawan

Hubungan karyawan adalah hubungan antara karyawan dengan karyawan yang lainnya harus harmonis karena untuk mencapai tujuan perusahaan

Adapun indikator lingkungan kerja fisik menurut Suwardi dan Daryanto, (2018), yaitu lingkungan yang secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi karyawan.

1. Lingkungan kerja yang secara langsung berhubungan dengan karyawan meliputi ruangan kerja, meja, kursi, dan lain sebagainya yang mendukung pekerjaan karyawan.
2. Lingkungan Kerja Perantara atau lingkungan umum yang mempengaruhi karyawan menjalankan tugasnya yang meliputi sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan dan peralatan kerja.

d. Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Afandi, (2018), menyatakan bahwa faktor-faktor lingkungan kerja fisik yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Rencana ruang kerja

Meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja karyawan.

2. Rancangan pekerjaan

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Meliputi peralatan kerja dan prosedur kerja atau metode kerja, peralatan yang tidak sesuai dengan pekerjaan akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja.



3. Kondisi lingkungan kerja

Penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja.

4. Tingkat *visual privacy* dan *acountical privacy*

Dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat memberi privasi bagi karyawannya. Privasi yang dimaksud adalah sebagai “keleluasan pribadi” terhadap hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya. *Visual privacy* berarti keleluasaan visual atau yang dilihat, sedangkan *acountical privacy* berhubungan dengan pendengaran.

3. *Soft Skill*

a. Pengertian *Soft Skill*

Soft skill secara harfiah dapat diartikan sebagai “keterampilan lunak”, merujuk pada kemampuan atau keterampilan yang berasal dari individu dan ditujukan untuk mengelola diri sendiri serta berinteraksi dengan orang lain. *Soft skill* mencakup kompetensi perilaku, kecerdasan emosional, dan keterampilan sosial dengan tujuan untuk beradaptasi di lingkungan kerja dan masyarakat. *Soft skill* merupakan sebuah konsep sosiologi yang berkaitan dengan tingkat kecerdasan emosional (EQ) seseorang, meliputi atribut kepribadian, kemampuan interaksi sosial,

kemampuan komunikasi, dan ekspresi berbahasa, kebiasaan pribadi, sikap ramah dan opini optimis mempengaruhi bagaimana seseorang berhubungan dengan orang lain (Safrudin dkk, 2019)

Menurut Shariff (2011), *soft skill* didefinisikan sebagai kemampuan non-teknis yang mencakup aspek komunikasi, kerjasama tim, kemampuan beradaptasi, dan pengelolaan emosi. *Soft skill* ini berperan penting dalam meningkatkan kinerja individu, karena melibatkan interaksi dan hubungan yang baik dengan orang lain dalam konteks pekerjaan dan kehidupan profesional secara keseluruhan.

Soft skills merupakan komplemen dari *hard skills* (IQ seseorang) yang merupakan syarat dari sebuah pekerjaan. *Soft skills* merupakan keterampilan dan kecakapan hidup, baik dengan diri sendiri, berkelompok atau bermasyarakat serta dengan Sang Pencipta. Secara garis besar *soft skills* merupakan gabungan kemampuan intrapersonal dan kemampuan interpersonal (Fauzan & Markoni, 2022). *Soft skill* sangat dibutuhkan dalam dunia kerja. Kemampuan ini dapat membantu individu menerapkan pengetahuan yang didapatkan di perguruan tinggi pada dunia kerja.

Soft skill merupakan kemampuan seseorang secara umum yang dimiliki masing-masing orang berdasarkan profesi ataupun bidang yang ia pahami. *Soft skill* dapat berupa kemampuan komunikasi, kemampuan memecahkan masalah, kecerdasan dalam penguasaan bahasa dan banyak lainnya. *Soft skill* merupakan kemampuan yang dimiliki dan terbentuk secara alami, ada dengan sendirinya baik berdasarkan kemampuan

penyerapan dan terhadap apa yang telah dipelajari tetapi ada juga softskill yang sengaja dibentuk dan dibuat dalam bentuk pelatihan umum.

Pentingnya ada sebuah skill yaitu memungkinkan seseorang dalam mengendalikan risiko (et al., 2021)

Menurut Yuniendel, (2018), *Soft skill* didefinisikan sebagai kemampuan interpersonal yang biasanya sulit untuk diamati, diukur, dan dihitung. *Soft skill* (atau juga disebut sebagai keterampilan interpersonal) adalah perilaku personal dan interpersonal yang memengaruhi dan meningkatkan kinerja individu, seperti kemampuan membangun tim, mengambil keputusan, inisiatif, dan komunikasi. Selain itu, *soft skill* juga merupakan keterampilan pribadi, kualitas, sikap dan kebiasaan yang dimiliki semua orang dalam berbagai tingkatan. Keterampilan tersebut penting untuk kehidupan sehari-hari dalam menjaga hubungan sosial. Misalnya, keterampilan komunikasi, kepercayaan diri, keterampilan mendengarkan, bekerja di bawah tekanan, berbagi informasi, bekerja dengan budaya yang berbeda, berteman dengan mudah, memecahkan masalah, mengambil risiko, mengenali peluang, manajemen perubahan, menangani kritik, menetapkan tujuan, kepemimpinan, resolusi konflik, dan manajemen hubungan antar manusia (Gimson, 2018).

Berdasarkan penelitian Setiarini, H., (2022), *Soft skill* didefinisikan sebagai keterampilan, kemampuan, dan sifat-sifat yang berhubungan dengan kepribadian, sikap perilaku daripada pengetahuan formal atau teknis. Semakin tinggi kemampuan *soft skill* yang dimiliki oleh individu

Protected by PDF Anti-Copy Free
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
 maka akan semakin tinggi pula tingkat kesiapan kerjanya dan sebaliknya, semakin rendah kemampuan *soft skill* yang dimiliki maka akan semakin rendah pula kesiapan kerjanya. Oleh karena itu, kemampuan *soft skill* perlu diperhatikan agar tingkat kesiapan kerja yang dimiliki semakin baik.

Sementara itu, menurut Holford, (2019), *soft skill* adalah pengetahuan yang masih berada dalam benak manusia dan bersifat sangat personal. Bagi calon tenaga kerja, ada beberapa *soft skill* yang harus diperhatikan antara lain keterampilan berkomunikasi, keterampilan secara tim, keterampilan wirausaha, etika, moral dan keterampilan kepemimpinan.

b. Fungsi dan Tujuan *Soft skill*

Menurut Aprinto, (2018), “*Soft skill* adalah kemampuan sosial untuk berinteraksi dengan orang lain dan mengelola pekerjaannya”. Selain itu *Soft skill* memiliki beberapa fungsi penting dalam kehidupan personal dan profesional.

Berdasarkan penelitian Rumerung, J.J., et al. (2023) menyatakan bahwa kompetensi *soft skill* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Peningkatan kompetensi *soft skill* melalui pengembangan diri diupayakan secara terus menerus dan diimplementasikan dalam pelaksanaan tugas/pekerjaan sesuai jabatan dan pencapaian kompetensi *soft skill* secara maksimal yang meliputi sikap, disiplin, loyalitas, kejujuran, kesetiaan, dan tanggung jawab terhadap pekerjaan. Karyawan dengan *soft skill* yang baik dapat berkolaborasi dengan baik, mendengarkan ide orang lain, dan memberikan kontribusi yang

konstruktif, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja tim secara keseluruhan. **Protected by PDF Anti-Copy Free**
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Berdasarkan penelitian Aulia, N., (2024), menyatakan bahwa *soft skill* dalam hal ini, merupakan kompetensi dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menegaskan bahwa pengembangan *soft skill* yang berkesinambungan sangat penting untuk meningkatkan kinerja individu dan kelompok di perusahaan. *Soft skill* yang kuat akan mendukung karyawan dalam menghadapi tantangan kerja dan beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di lingkungan profesional.

Soft skill memiliki beberapa fungsi yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan di tempat kerja yaitu :

1. Meningkatkan kemampuan komunikasi

Soft skill berperan penting dalam meningkatkan kemampuan komunikasi antar karyawan. Komunikasi yang efektif memungkinkan karyawan untuk berbagi informasi dengan jelas, menghindari kesalahpahaman, dan mempercepat penyelesaian tugas. Di lingkungan kerja, keterampilan komunikasi yang baik sangat penting untuk koordinasi antar tim dan dengan atasan.

2. Meningkatkan Kerja Sama Tim

Soft skill juga berperan dalam memperkuat kerja sama tim. Karyawan yang memiliki kemampuan dalam bekerja sama, seperti empati dan rasa saling menghargai, akan lebih mudah beradaptasi

Protected by PDF Anti-Copy Free

dalam tim dan mencapai tujuan bersama. Kerja sama tim yang solid
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja.

3. Meningkatkan Kemampuan Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah salah satu aspek *soft skill* yang dapat meningkatkan kinerja di tempat kerja. Seorang pemimpin yang memiliki *soft skill* yang baik, seperti kemampuan memotivasi dan memberikan arahan yang jelas, akan dapat meningkatkan semangat dan produktivitas tim yang dipimpinnya.

4. Mengelola Konflik

Soft skill juga berfungsi dalam pengelolaan konflik. Kemampuan untuk menangani dan menyelesaikan konflik secara efektif tanpa merusak hubungan kerja sangat penting. Karyawan yang memiliki *soft skill* dalam manajemen konflik dapat menjaga hubungan yang harmonis di lingkungan kerja, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

5. Meningkatkan Kualitas Pekerjaan

Soft skill yang baik, seperti disiplin, tanggung jawab, dan kejujuran, berperan dalam meningkatkan kualitas pekerjaan. Karyawan yang mengembangkan *soft skill* cenderung lebih bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan, lebih detail, dan dapat menyelesaikan tugas dengan lebih baik dan tepat waktu.

c. Indikator *Soft skill*

Penelitian Marsha, S.U., (2024), menyebutkan bahwa *Soft skill* dapat diukur melalui beberapa indikator yakni kemampuan untuk

berkomunikasi secara efektif, keterampilan dalam menggunakan teknologi informasi (*IT skill*), kemampuan dalam memahami dan mengolah angka atau kemampuan numerik), kemampuan untuk terus belajar dan beradaptasi terhadap perubahan (kemampuan belajar), kemampuan dalam menganalisis dan menemukan solusi atas permasalahan yang dihadapi masalah, kemampuan untuk bekerja sama dalam sebuah tim.

Menurut Sharma, (2021), terdapat beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur *soft skill*, yaitu :

1. Kemampuan Komunikasi

Merupakan keterampilan dalam menyampaikan pesan atau ide kepada orang lain dengan tujuan agar maksud yang ingin disampaikan dapat dipahami dengan jelas, baik melalui komunikasi langsung maupun tidak langsung.

2. Kerja Sama Tim

Kerja sama mengacu pada kemampuan kelompok karyawan untuk bekerja bersama dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan bersama.

3. Tanggung Jawab

Tanggung jawab merupakan sikap yang menunjukkan bahwa seorang karyawan melaksanakan tugas dan kewajiban yang menjadi tanggung jawabnya, baik terhadap diri sendiri, masyarakat, maupun lingkungan kerja.

4. **Etika**

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Etika merujuk pada norma sosial atau tata krama yang mengatur cara berinteraksi dalam masyarakat atau lingkungan kerja. Di tempat kerja, etika berperan penting untuk menjaga profesionalisme dan hubungan yang sehat antara karyawan, atasan, dan rekan kerja.

5. Adaptasi

Kecakapan untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja dan situasi yang ada.

Adapun indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur *soft skill* sebagaimana dikemukakan oleh Kaswan, (2016), yaitu:

1. Karakter/Sikap

Artinya karakter atau sikap seseorang dalam mempercayai dirinya sendiri serta dalam melakukan interaksi dengan orang lain di dalam pekerjaan. Pertumbuhan karakter menentukan ketinggian perkembangan pribadi. Karakter yang baik, dengan kejujuran dan integritas sebagai intinya, sangat penting bagi kesuksesan dalam setiap pekerjaan dan wilayah kehidupan seseorang.

2. Komitmen

Merupakan kepercayaan dan kesetiaan karyawan terhadap pekerjaannya demi mencapai tujuan dari organisasi tersebut. Dalam organisasi kesuksesan diambil oleh karyawan yang berupaya sekuat tenaga mencurahkan semua kemampuan dan waktunya untuk mencapai hasil yang diinginkan.

3. Tanggung jawab **Protected by PDF Anti-Copy Free**

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Artinya tanggung jawab terhadap diri sendiri dan pada pekerjaan yang dilakukan dan memastikan pekerjaannya sesuai dengan yang diharapkan dan tidak menyalahkan orang lain atas kesalahan yang dilakukan.

4. Kemampuan berkomunikasi

Merupakan keahlian yang harus dimiliki oleh karyawan untuk saling berhubungan dengan orang lain dan memadukan pekerjaan yang dilakukannya agar tercapainya kinerja yang diharapkan. Dengan adanya komunikasi yang baik karyawan dapat mengungkapkan ide serta pemikirannya.

5. Kemampuan beradaptasi

Kemampuan beradaptasi merupakan kapasitas menyesuaikan diri agar sesuai dengan lingkungan/situasi yang berubah.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan didalam pekerjaan sesuatu yang sangat penting dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Seorang pemimpin harus bertanggung jawab terhadap orang yang dipimpin begitu halnya dengan kepemimpinan diri, harus dapat menetapkan dengan jelas arah tujuan yang akan kita capai. Baik itu kepemimpinan diri sendiri maupun kepemimpinan di dalam perusahaan, sebab kepemimpinan merupakan penentu dari kebijakan yang dilaksanakan dalam perusahaan serta kepemimpinan diri sendiri termasuk

kepribadian dan kepemimpinan atasan sebagai sarana untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik.

d. Faktor-faktor yang mempengaruhi *Soft skill*

Suhartini, (2010) memberikan pendapat faktor-faktor yang mempengaruhi *soft skill* adalah:

1. Faktor Intrinsik

Faktor intrinsik adalah faktor yang timbul dari individu itu sendiri, antara lain:

- a. Perasaan senang, dimana suasana hati seseorang akan memberikan dorongan ketertarikan dan minat yang menjadikan individu tersebut senang untuk mewujudkan sesuai yang diinginkan.
- b. Harga diri, dalam dunia kerja sudah sepatutnya meningkatkan harga diri. Karena untuk menjaga gengsi dan menghindari ketergantungannya terhadap orang lain.

2. Faktor Ekstrinsik

Faktor ekstrinsik adalah faktor-faktor yang mempengaruhi individu karena pengaruh rangsangan dari luar.

- a. Lingkungan keluarga, karena keluarga merupakan peletak dasar pertumbuhan dan perkembangan anak, disinilah yang memberikan pengaruh awal terbentuknya kepribadian seseorang.

- Protected by PDF Anti-Copy Free**
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
- b. Lingkungan masyarakat, merupakan lingkungan dari luar keluarga melainkan Kawasan tempat tinggal, tempat kerja dan Kawasan lain yang dapat mempengaruhinya.
- c. Pendidikan, pengetahuan yang didapat selama proses belajar dijadikan modal dasar untuk dipelajari dan dimanfaatkan.
- d. Interaksi, hubungan antara dua orang atau lebih dapat berinteraksi satu sama lain yang saling menguntungkan.

3. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (Sutrisno, 2019). Motivasi dapat diartikan sebagai dorongan internal dalam diri seseorang yang berfungsi untuk memunculkan, mengarahkan, dan mengatur perilaku individu (Adipratama et al., 2021).

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 dapat memahami proses motivasi tergantung pada pemahaman dan hubungan antara kebutuhan dorongan insentif .

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Motivasi memotivasi tentang bagaimana cara mendorong semangat seseorang untuk bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan kemampuannya untuk mencapai tujuan organisasi. (Parashakti & Novita, 2011)



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

Menurut penelitian oleh Hasibuan, (2020), motivasi adalah pemberian dorongan yang membangkitkan semangat kerja seseorang, sehingga mau bekerja sama, bekerja dengan efektif, dan mengerahkan segala usaha untuk mencapai kepuasan. Dengan kata lain, motivasi kerja dapat memberikan dorongan pada seseorang yang akan menghasilkan perilaku yang berfokus pada pencapaian tujuan demi memperoleh kepuasan.

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).
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

b. Fungsi dan Tujuan Motivasi Kerja

Menurut Suparman (2011), fungsi motivasi antara lain sebagai berikut:

1. Sebagai energi atau penggerak bagi manusia, ibarat bahan bakar pada kendaraan.
2. Pengatur memilih alternatif diantara dua atau lebih kegiatan yang bertentangan dengan memperkuat satu motivasi akan memperlemah motivasi yang lain, maka seseorang hanya akan melakukan satu aktivitas dan meninggalkan aktivitas yang lain.
3. Pengantar arah atau tujuan dalam melakukan aktivitas. Dengan kata lain setiap orang hanya akan memilih dan berusaha untuk mencapai tujuan, yaitu motivasinya tinggi dan bukan mewujudkan tujuan yang lemah motivasinya.

Menurut Suhariato, (2020), tujuan motivasi adalah untuk mendorong individu agar mencapai kinerja maksimal dalam pekerjaan. Penjelasan ini menyoroti peran penting motivasi dalam meningkatkan produktivitas dan efisiensi pegawai di tempat kerja. Berikut adalah beberapa fungsi motivasi menurut Suhariato, yaitu:

1. Peningkatan Kinerja

Motivasi yang tinggi membantu pegawai untuk berfokus pada tugas-tugas yang diberikan dan berusaha keras untuk mencapai hasil yang baik. Dengan adanya dorongan yang kuat, individu lebih

Protected by PDF Anti-Copy Free
 mungkin untuk mengatasi tantangan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

2. Efisiensi Kerja



Pegawai yang termotivasi cenderung bekerja dengan lebih cepat dan lebih efisien. Pegawai 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 pegawai 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. Ini menciptakan rasa pencapaian dan kepuasan yang penting bagi individu, yang selanjutnya mendorong individu tersebut untuk terus berkontribusi.

Suharianto, (2020), menekankan bahwa motivasi bukan hanya sekadar dorongan, tetapi juga merupakan faktor kunci dalam 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.

Protected by PDF Anti-Copy Free

Tujuan dari motivasi menurut Panji, (2020), adalah sebagai berikut :

1. Mendorong gairah semangat kerja pegawai.
2. Meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja pegawai.
3. Meningkatkan produktivitas kerja pegawai.
4. Memperhatikan loyalitas dan kestabilan pegawai institusi.
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi pegawai.
6. Mengefektifkan pengadaan pegawai.
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
8. Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi pegawai.
9. Mempertinggi tingkat kesejahteraan pegawai.

c. Indikator-indikator Motivasi Kerja

Ada lima indikator motivasi secara garis besar menurut Suparno, (2021), yaitu:

1. Kebutuhan Fisiologis

Yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas dan seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar.

2. Kebutuhan Rasa Aman

Kebutuhan rasa aman mencakup kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, konflik, dan serta menjaga kelestarian lingkungan hidup.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

3. Kebutuhan Rasa Memiliki (sosial)

Yaitu kebutuhan diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan berinteraksi, dan berinteraksi untuk mencintai serta dicintai.



4. Kebutuhan Harga Diri

Kebutuhan harga diri merujuk pada keinginan individu untuk mendapatkan penghormatan dan penghargaan dari orang lain yang mencakup pengakuan atas keberadaan, kemampuan, serta kontribusi yang telah diberikan.

5. Kebutuhan Untuk Mengaktualisasikan Diri

Yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

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

1. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan suatu bentuk sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi dan kondisi kerja, hubungan antar rekan kerja, imbalan yang di terima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja.

2. Prestasi yang diraih

Prestasi kerja yang diraih merupakan catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh individu dalam melaksanakan fungsi-fungsi pekerjaan

Protected by PDF Anti-Copy Free

tertentu atau menyelesaikan serangkaian kegiatan tertentu dalam jangka waktu tertentu.

3. Peluang untuk maju



Peluang untuk maju dapat diartikan sebagai dorongan seseorang untuk mendapatkan pengakuan dari orang lain yang dapat tercermin pada keinginan untuk memperoleh penghargaan atau imbalan yang lebih tinggi dari biasanya sebagai bentuk apresiasi atas kinerja dan kontribusi yang telah diberikan.

4. Kemungkinan pengembangan karier

Kemungkinan pengembangan karier adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan 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.

Penelitian yang dilakukan oleh Pariesti, et al., (2022), menyatakan bahwa motivasi kerja terdiri dari unsur-unsur antara lain arah perilaku, tingkat usaha dan tingkat kegigihan. Motivasi kerja memiliki pengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi tingkat motivasi, maka semakin baik kinerja pegawai.

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

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari pegawai (Sutrisno, 2019).

1. Faktor Intern

Faktor intern yang dapat memengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain :

a. Keinginan untuk dapat hidup.

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup dimuka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang yang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram, dan sebagainya. Misalnya, untuk mempertahankan makanan yang akan dinikmati, manusia mau mengerjakan apa saja asal hasilnya dapat memenuhi kebutuhan untuk makan.

b. Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan kita sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja. Contohnya, keinginan untuk dapat memiliki sepeda motor dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.

Protected by PDF Anti-Copy Free

c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan.

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun harus bekerja keras. Jadi, harga diri, nama baik, kehormatan yang ingin dimiliki itu harus bekerja keras memperbaiki nasib, mencari rezeki, sebab status untuk diakui sebagai orang yang terhormat tidak mungkin diperoleh bila yang bersangkutan termasuk pemalas, tidak mau bekerja, dan sebagainya.

d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan.

Bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal :

1. Adanya penghargaan terhadap prestasi.
2. Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak.
3. Pemimpin yang adil dan bijaksana.
4. Institusi tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

2. Faktor Ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah perannya dalam memperkuat ataupun melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ekstern itu adalah :

a. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan saran dan prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini, meliputi tempat bekerja, fasilitas dan sarana bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, dan juga hubungan kerja antara dengan orang-orang yang ada ditempat kerja tersebut.



b. Kompensasi yang memadai.

Kompensasi merupakan sumber utama bagi para pegawai untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi institusi untuk mendorong para pegawai bekerja dengan baik.

c. Supervisi yang baik.

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para pegawai, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Dengan demikian, posisi supervisi sangat dekat dengan para pegawai, dan selalu menghadapi para pegawai dalam melaksanakan tugas sehari-hari.

d. Adanya jaminan pekerjaan.

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk institusi, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

e. Status dan tanggung jawab.

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan

dambaan setiap pegawai dalam bekerja. Pegawai bukan hanya mengharapkan gaji dan tunjangan perusahaan semata, tetapi juga mengharapkan kesempatan menduduki jabatan dalam suatu institusi.

f. Peraturan yang fleksibel.

Peraturan yang fleksibel dapat memberikan ruang bagi karyawan untuk menyesuaikan cara bekerja sesuai dengan kondisi yang ada tanpa harus terikat pada prosedur yang telah ditetapkan. Hal ini dapat meningkatkan motivasi kerja karena karyawan merasa lebih diberdayakan dan memiliki kebebasan dalam menjalankan tugasnya sehingga meningkatkan rasa tanggung jawab dan kepuasan kerja.

2.2. Penelitian yang Relevan

1. Savhira Ursila Marsha (2024). Pengaruh *Hard Skill* dan *Soft Skill* terhadap Kinerja karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh *hard skill* dan *soft skill* terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan BUMN yang bergerak di bidang kelistrikan sebanyak 66 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa :

- a. *Hard skill* berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan;
- b. *Soft skill* berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan;

3. Doni Markus dan Lis Sholihat (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat. Penelitian ini memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di instansi tersebut. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat yang berjumlah 116 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa :

- a. Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat. Artinya, semakin baik lingkungan kerja fisik, maka kinerja pegawai semakin meningkat.
- b. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat. Artinya, semakin baik lingkungan kerja non fisik, maka kinerja pegawai semakin meningkat.

4. Setiarni, H., Prasowo, H., Sutrisno, dan Gultom, H. C.(2022).
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
 Pengaruh *Soft skill* dan Pengalaman Magang Kerja terhadap Kesiapan
 Kerja Mahasiswa melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel *Intervening*
 (Studi Kasus pada Mahasiswa FEB Universitas PGRI Semarang)

Penelitian ini bertujuan untuk menguji variabel independen yaitu *soft skill* dan pengalaman kerja terhadap variabel dependen kesiapan kerja melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Populasi dalam penelitian ini mahasiswa pada jurusan Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB) Universitas PGRI Semarang angkatan 2018 yang berjumlah 167 orang. Adapun hasil dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. *Soft skill* berpengaruh terhadap kesiapan kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Semarang. Hal ini berarti ketika mahasiswa memiliki *soft skill* dan meningkatkan *soft skill* yang dimiliki, maka mahasiswa sudah memiliki kesiapan kerja.
- b. Pengalaman magang berpengaruh terhadap kesiapan kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Semarang. Hal ini berarti ketika mahasiswa memiliki pengalaman magang, maka akan meningkatkan kesiapan kerja yang terbentuk dari pengetahuan kerja, keterampilan kerja, sikap mampu beradaptasi, mengenal lingkungan kerja, durasi pelaksanaan praktik magang dan pembentukan sikap saat bekerja.
- c. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kesiapan kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Semarang. Hal ini berarti ketika

Protected by PDF Anti-Copy Free
 mahasiswa memiliki motivasi kerja yang tinggi, maka mahasiswa sudah
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
 memiliki kesiapan kerja yang baik.

- d. *Soft skill* berpengaruh terhadap motivasi kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Semarang. Hal ini berarti ketika mahasiswa memiliki kemampuan *soft skill* yang baik, maka mahasiswa sudah memiliki motivasi kerja yang baik pula.
- e. Pengalaman kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Semarang
- f. *Soft skill* tidak berpengaruh terhadap kesiapan kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Semarang melalui motivasi kerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa dengan adanya kemampuan *soft skill* tidak menjadikan mahasiswa memiliki motivasi kerja yang baik, sehingga akan berdampak pada kesiapan kerja yang dimiliki.
- g. Pengalaman kerja berpengaruh terhadap kesiapan kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Semarang melalui motivasi kerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa dengan adanya pengalaman kerja menjadikan mahasiswa memiliki motivasi kerja yang baik, sehingga akan berdampak pada kesiapan kerja yang dimiliki.

5. Nadya Nurul Fitri dan Ary Ferdian (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Infrastruktur Telekomunikasi Indonesia.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan pada PT Infrastruktur Telekomunikasi Indonesia. Penelitian ini menggunakan

metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT.

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
 Telkominfra sebanyak 119 orang. Adapun hasil penelitian ini menunjukkan hasil bahwa Lingkungan fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan PT Infrastruktur Telekomunikasi Indonesia.

6. Ida Yusnita, Faisal Amri dan Ayu Esteka Sari (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin terhadap Kinerja Dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Moderating pada Pegawai di Kantor Camat Kabupaten Kerinci.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Kabupaten Kerinci dengan Motivasi kerja sebagai Variabel Moderating. Populasi pada penelitian adalah 55 orang pegawai di Kantor Camat Kabupaten Kerinci dari 3 Kantor Camat yaitu Kantor Camat Keliling Danau, Sitinjau Laut dan Gunung Raya. Teknik penarikan sampel adalah full sampling. Pada penelitian ini, ada dua tahap analisis yang akan dilakukan, yakni Pertama, analisis SEM dengan berbasis variance (Component based SEM) atau Partial Least Square (PLS) dengan bantuan Visual software Smart PLS (Partial Least Square) versi 3.0 kemudian dengan analisis Moderated Structural Equation Modeling (MSEM).

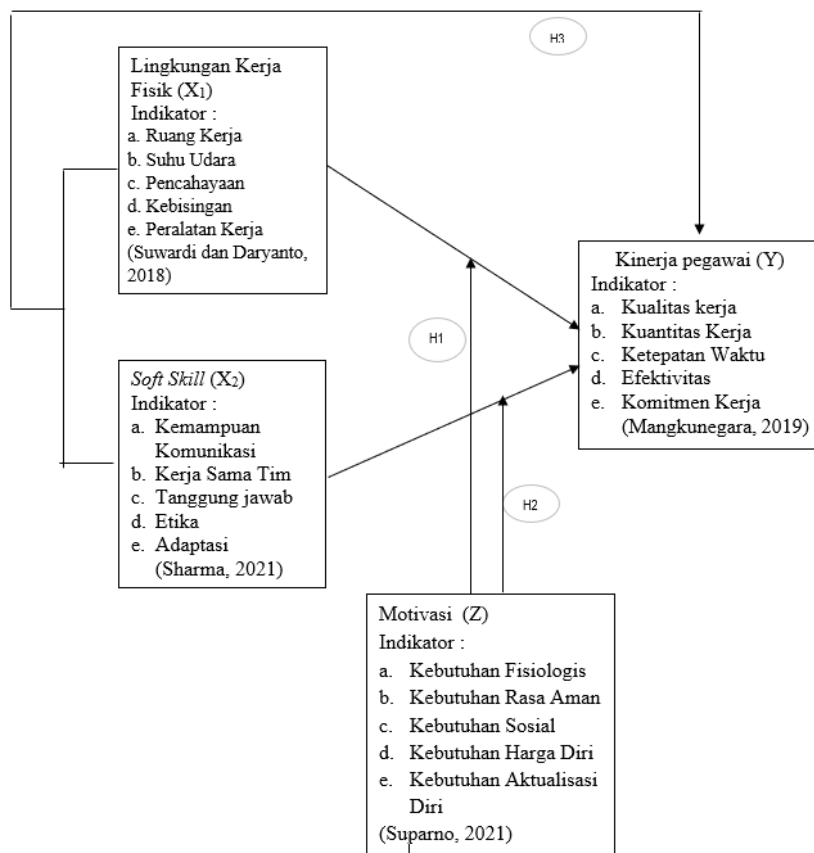
Adapun hasil dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Besarnya Nilai R-Square kinerja adalah 0,543 yang diartikan bahwa sebesar 54,3% varian dari variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja fisik, disiplin dan motivasi kerja.

2. Besarnya Nilai R-Square motivasi 0,219 dapat diartikan bahwa sebesar 21,9% varian dari variabel motivasi kerja dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja fisik dan disiplin.
3. Variabel Motivasi merupakan variabel moderasi yang dapat memperlemah hubungan lingkungan kerja fisik dengan kinerja.
4. Variabel Motivasi merupakan variabel moderasi yang dapat memperlemah hubungan disiplin dengan kinerja.

2.3. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini dalam bentuk parsial artinya pengujian antar variabel X_1 (Lingkungan Kerja Fisik), X_2 (*Soft Skill*) dan Z (Motivasi Kerja) Terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai) serta disajikan melalui gambar di bawah ini.



Gambar. 2.1 Kerangka Pemikiran

Keterangan: **Protected by PDF Anti-Copy Free**

- (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
- H1 : Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dimoderasi oleh Motivasi Kerja (Z)
- H2 : Pengaruh *Soft Skill* (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dimoderasi oleh Motivasi Kerja (Z)
- H3 : Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X_1) dan *Soft Skill* (X_2) terhadap Kinerja Pegawai

2.4. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian (Sugiyono, 2017). Mengacu pada definisi diatas, maka peneliti mengemukakan hipotesis sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Musi Rawas dimoderasi oleh motivasi kerja.
2. *Soft skill* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Musi Rawas dimoderasi oleh motivasi kerja.
3. Lingkungan kerja fisik dan *soft skill* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Musi Rawas

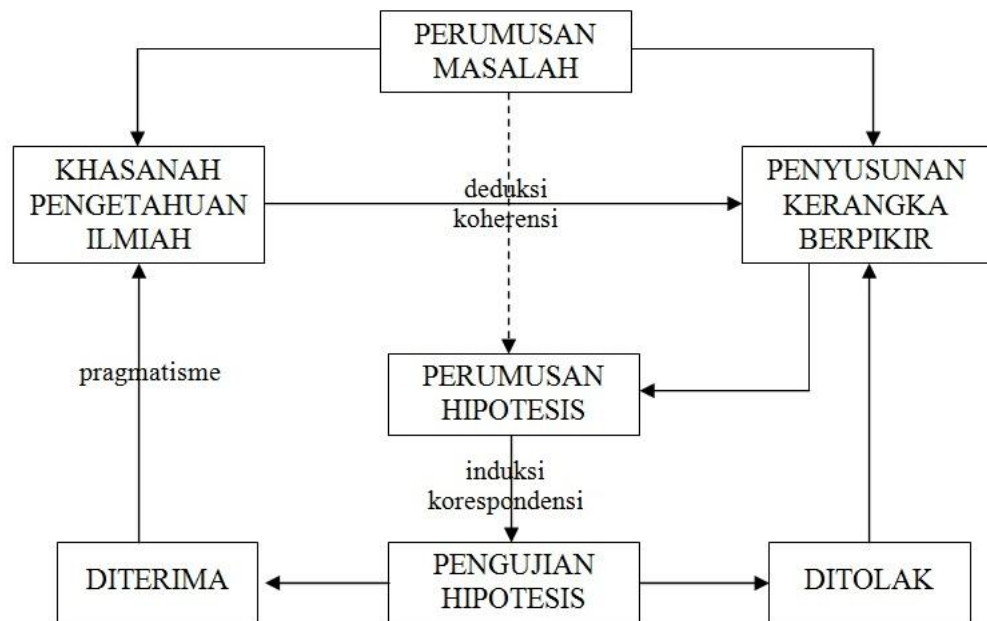
Protected by PDF Anti-Copy Free
BAB III
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

METODOLOGI PENELITIAN



3.1. Desain Penelitian

Desain penelitian yang digunakan adalah disain penelitian dengan menggunakan metode kuantitatif, yaitu penelitian yang memperoleh data dengan bentuk angka atau data kuantitatif yang di angkakan dalam hal ini penulis akan menggunakan alat bantu SPSS (Sugiyono, 2017). Penelitian adalah pencarian sebuah jawaban dari suatu yang belum diketahui dengan terencana dan terstruktur dengan penyelidikan sedemikian rupa untuk mendapatkan jawaban dari kesimpulan suatu objek yang di teliti.



Sumber : (Sugiyono, 2017)

Gambar 3.1
Skema Metode Penelitian Kuantitatif

3.2. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Penelitian

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah karakteristik, sifat, atau nilai tertentu dari ruang lingkup, objek, atau aktivitas yang bervariasi dan telah ditentukan oleh peneliti untuk dikaji. Tujuan dari pengkajian ini adalah untuk memperoleh informasi yang relevan mengenai variabel penelitian untuk kemudian digunakan sebagai dasar dalam menarik kesimpulan (Sugiyono, 2019). Adapun variabel pada penelitian ini adalah :

- a. Variabel bebas (*independent variabel*), yakni variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel terikat (*dependent*). Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja Fisik (X_1) dan *Soft Skill* (X_2).
- b. Variabel terikat (*dependent variabel*), yaitu variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai (Y)
- c. Variabel Moderasi merupakan variabel yang dapat memperkuat atau memperlemah pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sehingga keberadaanya berperan dalam menentukan sejauh mana hubungan kedua variabel tersebut dapat terjadi. Variabel moderasi dalam penelitian ini adalah Motivasi Kerja (Z).

2. Definisi Operasional

Untuk pemahaman mengenai variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian, berikut ini akan disampaikan definisi operasional variabel sebagai berikut :

Protected by PDF Anti-Copy Free

Label 3.1
Definisi Operasional Variabel
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1	Lingkungan Kerja Fisik	Lingkungan kerja fisik adalah lingkungan kerja yang meliputi semua sarana dan prasarana yang ada di sekitar karyawan saat bekerja, yang dapat memengaruhi kinerja pegawai. (suwardi dan Daryanto, 2018)	a. Ruang Kerja b. Suhu Udara c. Pencahayaan d. Kebisingan e. Peralatan Kerja (Suwardi dan Daryanto, 2018)	<i>Likert</i>
2	<i>Soft Skill</i>	<i>Soft skill</i> adalah kemampuan non-teknis yang mencakup aspek komunikasi, kerjasama tim, kemampuan beradaptasi, dan pengelolaan emosi. (Sharma, 2021)	a. Kemampuan Komunikasi b. Kerja Sama Tim c. Tanggungjawab d. Etika e. Adaptasi (Sharma, 2021)	<i>Likert</i>
3	Motivasi	Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (Suparno, 2021)	a. Kebutuhan Fisiologis b. Kebutuhan Rasa Aman c. Kebutuhan Sosial d. Kebutuhan Harga Diri e. Kebutuhan Aktualisasi Diri (Suparno, 2021)	<i>Likert</i>
4	Kinerja Pegawai	Kinerja merupakan hasil kerja atau tingkat produktivitas kerja yang dicapai oleh seseorang atau tim kerja baik secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas sesuai tanggungjawab yang telah ditetapkan oleh organisasi (Mangkunegara, 2019)	a. Kualitas kerja b. Kuantitas Kerja c. Ketepatan Waktu d. Efektivitas e. Komitmen Kerja (Mangkunegara, 2019)	<i>Likert</i>

3.3. Populasi dan Sample

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

1. Populasi

Populasi bisa diartikan sebagai sekumpulan objek penelitian. Populasi adalah jumlah keseluruhan suatu sample penelitian (Hartono, 2019). Dalam penelitian ini populasinya adalah pegawai yang ada pada kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Musi Rawas yang berjumlah 65 orang.

2. Sampel

Sampel (bahasa Inggris *sample*) merupakan bagian dari populasi yang ingin diteliti; dipandang sebagai suatu pendugaan terhadap populasi, namun bukan populasi itu sendiri. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Hartono, 2019). Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *sampling jenuh*. *Sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah seluruh pegawai yang ada pada kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Musi Rawas Sumatra Selatan yang berjumlah 65 orang.

3.4. Sumber data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer (*primary data*) dan data sekunder (*secondary data*).

1. Data Primer

Data primer adalah sumber data yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya (Sugiyono, 2019). Data primer tersebut diperoleh melalui berbagai metode, seperti kuesioner, observasi atau wawancara. Data ini dikumpulkan secara langsung untuk mendukung penyelesaian permasalahan dalam penelitian yang sedang berlangsung. Jawaban

responden dalam kuesioner yang disebarakan merupakan sumber data primer
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
 dalam penelitian ini.

2. Data Sekunder



Data sekunder adalah data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data dalam penelitian (Sugiyono, 2019). Data ini biasanya diperoleh peneliti dari sumber yang sudah tersedia sebelumnya, seperti dokumen, laporan, jurnal ataupun statistic yang dipublikasikan oleh pihak lain. Data ini digunakan untuk mendukung penelitian. Data sekunder dalam penelitian ini berupa data-data yang terkait dengan variabel penelitian seperti, dokumen LKjIP, visi misi organisasi, laporan hasil kerja periodik serta data penunjang lainnya yang relevan dengan penelitian.

3.5. Teknik pengumpulan data

Teknik pengumpulan data adalah suatu cara untuk mendapatkan data yang diperlukan dari objek penelitian. Dalam hal ini berikut adalah tehnik yang digunakan penulis untuk mendapatkan data dari tempat penelitian:

1. Observasi

Observasi adalah pengamatan secara langsung terhadap objek penelitian dengan mengandalkan seluruh alat indra yang ada menyimpulkan apa yang telah dialami peneliti secara langsung di tempat kejadian (Hartono, 2019).

2. Angket atau kuesioner (*quetionnaires*).

Kuisisioner merupakan sederet pertanyaan yang berbentuk tulisan yang akan dibagikan oleh seorang peneliti kepada responden dengan

tujuan mendapatkan informasi dari segi aspek karakteristik yang menunjukkan ciri-ciri yang melekat dari para responden (Hartono, 2019).
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Dalam penelitian jawaban yang diberikan oleh pegawai kemudian diberi skor mengacu pada skala *Likert*. Menurut Sugiyono (2019) skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang/sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian yang menggunakan skala *likert*, maka variabel yang dapat diukur dan dijabarkan menjadi indikator jawaban seperti item instrument yang menggunakan skala *likert*.

Tabel 3.2.
Alternatif dan Skor Jawaban

No	Alternatif Jawaban	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (ST)	4
3	Cukup Setuju (CS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : (Sugiyono, 2019)

3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan penggunaan data berupa tulisan, jurnal, majalah, buku dan benda lainnya yang berbentuk tulisan yang digunakan sebagai instrument penelitian (Hartono, 2019).

3.6. Instrumen penelitian

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Secara spesifik semua fenomena tersebut didefinisikan sebagai variabel penelitian. Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Data dari kuesioner kemudian dilakukan perangkangan agar menjadi data numerik dengan

menggunakan skala *Likert*. Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial, (Sugiyono, 2019).
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



mengumpulkan data secara keseluruhan instrumen penelitian terdiri tabel dibawah ini :

Tabel 3.3.
Instrumen Penelitian

No.	Item Pernyataan Variabel	Jumlah pernyataan
1.	Lingkungan Kerja Fisik (X_1)	10
2.	<i>Soft Skill</i> (X_2)	10
3.	Kinerja Pegawai (Y)	10
4.	Motivasi Kerja (Z)	10
Jumlah Pernyataan		40

Sumber : (Sugiyono, 2019)

3.7. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji validitas

Uji validitas merupakan sebuah ukuran yang memperlihatkan tingkat keabsahan atau keaslian suatu instrumen, instrumen akan dianggap valid jika intrumen mampu digunakan sebagai alat ukur yang tepat sesuai keadaan yang nyata dari respondent.

Validitas instrumen penelitian baik bentuk kuisisioner, tes, observasi bisa diketahui dengan menggunakan analisis faktor megunakan korelasi antara skor item instrumen dengan skor total. Rumus yang bisa kita pakai dengan nilai asli adalah sebagai berikut (Hartono, 2019).

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n(\sum X^2) - (\sum X)^2\} \{n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2\}}}$$

Jika :

r = Koefisien korelasi variabel bebas dan variabel terikat

n = Banyaknya sampel

X = Skor tiap item
 Y = Skor total variabel

2. Uji Reliabilitas



Reliabilitas instrumen adalah instrumen yang penggunaannya bertujuan agar bisa menjangkau data dari subyek penelitian agar mendapatkan data yang stabil (konsisten) meskipun pengambilannya berulang-ulang (Hartono, 2019).

Berdasarkan definisi di atas reliabilitas bisa juga dikatakan ciri-ciri yang menunjukkan keakuratan, kesetabilan dan ketelitian. Teknik yang akan digunakan peneliti untuk menguji kestabilan sebuah kuisioner dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus *alfa Cronbach*

$$r_{11} = \left(\frac{n}{n-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan :

r_{11} = Reliabilitas Instrumen

n = Banyaknya Butir Pertanyaan

σ_b^2 = Jumlah Varians Butir

σ_t^2 = Jumlah Varians Total

3.8. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan uji persyaratan linier berganda, syarat awal untuk menggunakan regresi adalah variabel yang diteliti haruslah diukur dari yang rendah dalam bentuk interval atau rasio, persyaratan lainnya adalah dalam bentuk normalitas, linieritas, dan heterokedastisitas.

1. **Normalitas**

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Salah satu uji persyaratan yang harus dipenuhi dalam penggunaan analisis parametrik yaitu kenormalan data dan populasi. Tujuan dilakukannya uji normalitas ini adalah untuk mengetahui apakah data sebaran data tersebut berdistribusi normal ataukah tidak. Uji Normalitas berguna untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal. Metode uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji *Kolmogorov-Smirnov*. Normalitas data dapat dicari menggunakan persamaan (Sugiyono, 2019), sebagai berikut:

$$X^2 = \sum \frac{(O_i - E_i)^2}{E_i}$$

Keterangan :

X^2 = Nilai X^2

O_i = Nilai Observasi

E_i = Nilai luasan interval kelas berdasarkan tabel normal

2. Uji Multikolinieritas

Tujuan dari uji multikolinieritas adalah untuk menemukan adanya korelasi antara variabel independent, model variabel yang baik tidak akan ditemukan korelasi antar variabel independent, namun jika terjadi korelasi antar variabel independen maka variabel dianggap tidak ortogonal yang dimana nilai korelasi antar variabel sama dengan nol. Menentukan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* $\leq 0,10$ atau sama dengan *VIF* ≥ 10 (Sugiyono, 2017).

3. Uji Heteroskedastisitas **Protected by PDF Anti-Copy Free**

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Uji heteroskedastisitas adalah alat uji dengan maksud menguji model regresi apakah terdapat ketidaksamaan residual antara satu peneliti dengan peneliti lainnya. Penelitian yang memiliki kesamaan residual maka disebut heteroskedastisitas begitupun sebaliknya (Sugiyono, 2017).

3.9. Teknik Analisis Data

Menurut S. Siregar, (2017), kegiatan analisis data meliputi pengolahan data dan penyajian data, melakukan perhitungan untuk mendeskripsikan data dan melakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji statistik.

1. Analisis deskriptif

Analisis deskriptif adalah teknik analisis data dengan cara menampilkan data secara apa adanya (Hartono, 2019).

- a. Data yang akan ditampilkan dapat berupa bentuk tabel dan grafik.
- b. Bertujuan meringkas data untuk menjelaskan secara singkat dan padat.
- c. Merupakan teknik statistik data yang akan menjelaskan kelompok data seperti *mean*, *medium* dan *modus*.
- d. Data yang bervariasi bisa digunakan untuk menjelaskan keadaan rentang data (*range*) dan standar deviasi.

Hasil analisis deskriptif menggambarkan frekuensi respon responden terhadap pernyataan yang diajukan dari kuesioner penelitian yang telah disusun. Frekuensi jawaban responden tersebut menggambarkan signifikansi jawaban responden terhadap suatu pernyataan sehingga dapat digeneralisasi berdasarkan respon responden terhadap pernyataan (Sugiyono, 2019).

2. Uji Statistik Moderasi

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

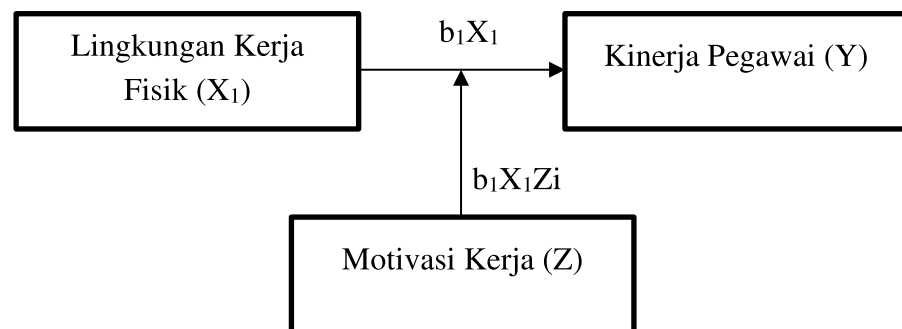
Moderated Regression Analysis (MRA) digunakan untuk menguji

hubungan kausal antara variable independen dengan variable dependen yang memperkuat atau melemahkan dengan adanya variable pemoderasi.

Pengujian variable moderasi menggunakan variable moderasi murni (*pure moderating*), artinya variable moderasi hanya berinteraksi langsung dengan variable independen tanpa menjadi variabel independen (Ghozali, 2019).

Adapun pengujian hipotesis menggunakan variabel moderasi adalah sebagai berikut:

- Pengujian hipotesis lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Musi Rawas dimoderasi oleh motivasi kerja.



Gambar 3.2
Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai dimoderasi Motivasi Kerja

Adapun persamaan regresi moderasi yang digunakan seperti dibawah ini:

$$Y = a + b_1X_1 + b_1X_1Z_i + e$$

Protected by PDF Anti-Copy Free

Keterangan:
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Y = Nilai yang diramalkan

a = Konstanta

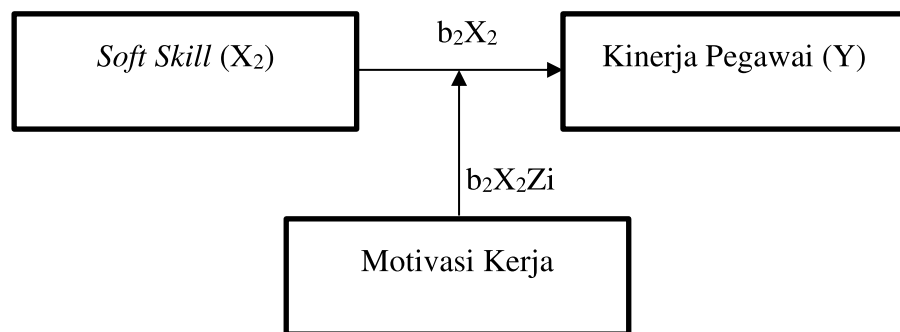
b = Koefisien Regresi untuk X_1

X_1 = Lingkungan Kerja Fisik

Z = Koefisien Variabel Moderasi

e = *error term* Lingkungan Kerja Fisik

- b. Pengujian hipotesis *soft skill* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Musi Rawas dimoderasi oleh motivasi kerja.



Gambar 3.3
Pengaruh *Soft Skill* terhadap Kinerja Pegawai dimoderasi
Motivasi Kerja

Adapun persamaan regresi moderasi yang digunakan seperti dibawah ini:

$$Y = a + b_2X_2 + b_2X_2Z_i + e$$

Keterangan:

Y = Nilai yang diramalkan

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi untuk X_2

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

$Z =$ Koefisien Variabel Moderasi

$e =$ error term

3. Analisis Regresi Berganda

Model analisis regresi berganda dalam penelitian ini mengandung makna bahwa dalam suatu persamaan regresi terdapat satu variabel dependen dan lebih dari satu variabel independen. Dalam penelitian ini menggunakan variabel independen yaitu Lingkungan Kerja Fisik (X_1) dan *Soft Skill* (X_2) terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai (Y). Adapun persamaan dari Regresi Berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

X_1 = Lingkungan Kerja Fisik

X_2 = *Soft Skill*

a = Intersep, konstanta yang merupakan rata-rata nilai Y pada saat nilai X_1 dan $X_2 = 0$

b_1 = Koefisien regresi parsial yang dipakai untuk mengukur nilai rata-rata Y tiap unit perubahan dalam X_1 dengan menganggap X_2 konstan

e = error term

4. Koefisien Determinasi

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi ada antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel dependen amat terbatas. Nilai mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi untuk memprediksi variabel-variabel dependen. Kelemahan mendasar pada penggunaan koefisien determinasi adalah bisa terhadap jumlah variabel independent yang dimaksud kedalam model. Oleh karena itu banyak peneliti mengajukan menggunakan nilai adjusted R^2 pada saat mengevaluasi model regresi terbaik (Ghozali, 2018).

5. Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk melihat pengaruh secara bersama-sama antara dua atau lebih variabel bebas dengan variabel terikat. Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja fisik dan *soft skill* terhadap kinerja pegawai dengan persamaan sebagai berikut :

$$F_{Hitung} = \frac{(R_{X1,X2,Y})^2 (n-m-1)}{m(1-R^2_{X1,X2,Y})} \quad (\text{Sofyan, 2018})$$

Keterangan :

R^2 = Koefisien Determinasi

m = Jumlah Variabel Bebas

n = Jumlah Responden

Protected by PDF Anti-Copy Free

Untuk mengetahui besarnya nilai yang diperoleh, dengan ketentuan (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark) pengujian hipotesis sebagai berikut :

$H_0 = 0$, menunjukkan lingkungan kerja fisik dan *soft skill* tidak memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Musi Rawas

$H_a = 0$, menunjukkan lingkungan kerja fisik dan *soft skill* memiliki pengaruh secara simultan kinerja pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Musi Rawas.

Besarnya nilai dikatakan signifikan apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, hal ini berarti H_0 ditolak H_a diterima dan sebaliknya apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, ini berarti H_0 diterima H_a ditolak.

6. Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t adalah salah satu teknik analisis dan ilmu statistika yang digunakan untuk mengetahui signifikansi perbedaan dan membuat kesimpulan tentang suatu populasi dari data sample yang di ambil dari populasi itu. Teknik uji beda t hanya bisa dilakukan pada tipe data rasio atau interval, serta data sampel harus berdistribusi normal (Yuniarto, 2020).

Berikut ini adalah rumus uji t

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan

t = Nilai t hitung

r = koefisien

n = jumlah sampel/responden

Langkah-langkah pengujian uji t adalah:

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

- 1) Membuat formulasi hipotesis, yaitu H_0 dan H_a
 - a) H_0 : tidak ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial.
 - b) H_a : ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial.
- 2) Menetapkan signifikansi (α), yaitu $\alpha = 5\%$ atau 0,05
 - a) H_0 diterima dan H_a ditolak jika $t_{\text{tabel}} \geq t_{\text{hitung}}$.
 - b) H_0 ditolak dan H_a diterima jika $t_{\text{tabel}} < t_{\text{hitung}}$.
- 3) Melakukan perhitungan sesuai dengan pendekatan (alat statistika yang di gunakan, yaitu dengan bantuan program SPSS).
- 4) Mengambil kesimpulan sesuai prosedur 2 dan 3.

3.10. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat penelitian

Penelitian dilakukan di Inspektorat Daerah Kabupaten Musi Rawas Daerah yang beralamat di Jalan Sulaiman Amin Kompleks Perkantoran Pemerintah Kabupaten Musi Rawas, Muara Beliti, 31661.

2. Waktu penelitian

Waktu penelitian dilakukan dari bulan Oktober 2024 sampai dengan bulan Maret 2025. Waktu penelitian ini disajikan pada table 3.4 di bawah ini:

Protected by PDF Anti-Copy Free

Label 3.4.
Rencana Waktu Pelaksanaan Kegiatan Penelitian
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
Waktu Pelaksanaan / Bulan

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

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Inspektorat Daerah Kabupaten Musi Rawas yang beralamat di Jalan Sulaiman Amin Komplek Perkantoran Pemerintah Kabupaten Musi Rawas.

Inspektorat Daerah Kabupaten Musi Rawas merupakan unsur penunjang Pemerintah Kabupaten Musi Rawas di bidang pengawasan. Visi Inspektorat Daerah Kabupaten Musi Rawas yaitu **“Terwujudnya Inspektorat sebagai Penggerak dan Pendorong Terciptanya Pemerintahan yang Baik, Bermartabat dan Bebas Korupsi, Kolusi dan Nepotisme”**. Visi ini berorientasi pada terwujudnya dinamika sikap masyarakat yang tanggap, aktif, selektif dan arif menerima informasi, berfikir maju sebagai cermin semangat reformasi. Sedangkan Misi Inspektorat Daerah Kabupaten Musi Rawas yaitu :

1. Meningkatkan disiplin dan profesionalisme sumber daya manusia aparatur pengawasan;
2. Meningkatkan kualitas hasil pengawasan;
3. Mendorong terwujudnya pemerintahan yang baik dan bermartabat.
4. Mendorong percepatan pembangunan yang ekonomis, efektif, efisien dan bebas Korupsi, Kolusi dan Nepotisme.

Berdasarkan Peraturan Bupati No. 114 Tahun 2019 tentang Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Inspektorat Daerah Kabupaten Musi Rawas dalam Bab III tentang Kedudukan, Tugas dan Fungsi Pasal 4, Inspektorat Daerah Mempunyai tugas membantu Bupati membina dan mengawasi

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
pelaksanaan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dan Tugas Pembantuan oleh Perangkat Daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan yang diberikan kepada daerah.

Selanjutnya pada Pa Inspektorat melaksanakan fungsi sebagai berikut:

1. Perumusan kebijakan teknis bidang pengawasan dan fasilitasi pengawasan.
2. Pelaksanaan pengawasan internal terhadap kinerja dan keuangan melalui audit, reviu, evaluasi, pemantauan dan kegiatan pengawasan lainnya.
3. Pelaksanaan pengawasan untuk tujuan tertentu atas penugasan dari Bupati dan/atau Gubernur sebagai wakil pemerintahan pusat.
4. Penyusunan laporan hasil pengawasan.
5. Pelaksanaan kordinasi pencegahan tindak pidana korupsi.
6. Pengawasan pelaksanaan program reformasi birokrasi.
7. Pelaksanaan administrasi Inspektorat Daerah Kabupaten
8. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait dengan tugas dan fungsinya.

4.2. Hasil Penelitian

1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas kuesioner yang dilakukan di Kantor Inspektorat Kota Lubuklinggau dengan sampel 30 responden, diperoleh hasil sebagai berikut:

a. **Protected by PDF Anti-Copy Free**

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Hasil dari pernyataan yang ada dalam kuesioner dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk pengumpulan data selanjutnya jika nilai "*Corrected Item-Total Correlation*", $r_{hitung} > r_{tabel}$. Nilai r_{tabel} untuk jumlah responden 30 atau ($n=30$) dengan signifikan 0,05 atau 5% adalah sebesar 0,361. Hasil uji validitas variable Lingkungan Kerja Fisik, *Soft Skill*, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai dapat dilihat pada table-tabel dibawah ini.

Tabel 4.1
Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja Fisik (X₁)

No	Pernyataan	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	r_{tabel} $n=30$ $(\alpha=0,05)$	Keterangan
1	Ruang kerja memiliki ruang gerak yang cukup untuk melakukan aktivitas kerja dengan nyaman	0,762	0,361	Valid
2	Tata letak perlengkapan dan peralatan kerja di ruang kerja sudah disusun dengan rapi	0,677	0,361	Valid
3	Pendingin Udara (AC) di ruangan kerja berfungsi dengan baik sehingga dapat mendukung produktivitas pegawai	0,715	0,361	Valid
4	Suhu udara di ruang kerja dalam kondisi yang nyaman	0,566	0,361	Valid
5	Pencahayaan di tempat kerja tetap nyaman meskipun pegawai bekerja dalam waktu yang lama	0,762	0,361	Valid
6	Pencahayaan di ruang kerja dirancang dengan baik untuk mendukung aktivitas kerja pegawai	0,703	0,361	Valid
7	Pegawai menyelesaikan tugas dengan baik meskipun ada kebisingan di sekitar pegawai	0,751	0,361	Valid
8	Pegawai dapat beradaptasi dengan tingkat kebisingan di ruang kerja	0,609	0,361	Valid

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

No	Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation	r _{tabel} n=30 ($\alpha=0,05$)	Keterangan
9	Peralatan kerja yang dibutuhkan oleh pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan tersedia dan optimal di tempat kerja	0,606	0,361	Valid
10	Peralatan kerja yang digunakan pegawai dalam kondisi yang baik dan berfungsi optimal	0,540	0,361	Valid

Sumber : Hasil Olahan Data Primer

Berdasarkan tabel 4.1. di atas hasil uji validitas terhadap 10 pernyataan yang diikuti oleh sebanyak 30 responden untuk variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1) menunjukkan bahwa nilai *Corrected Item-Total Correlation* (r_{hitung}) yang diperoleh lebih besar dari r_{tabel} . Untuk nilai tertinggi diperoleh nilai $r_{hitung} = 0,762 > r_{tabel} (0,361)$ dan nilai tertendah diperoleh $r_{hitung} = 0,540 > r_{tabel} (0,361)$. Jadi, disimpulkan bahwa uji validitas variabel Lingkungan Kerja Fisik dari 10 Pernyataan yang diuji coba, semua pernyataan valid dan pernyataan akan digunakan untuk pengumpulan data selanjutnya di Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Musi Rawas.

Tabel 4.2
Hasil Uji Validitas *Soft Skill* (X_2)

No	Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation	r _{tabel} n=30 ($\alpha=0,05$)	Keterangan
1	Pegawai menyampaikan informasi yang relevan dengan tugas yang dilaksanakan	0,593	0,361	Valid
2	Pegawai menyampaikan informasi secara jelas, terstruktur dan mudah dipahami kepada rekan kerja	0,457	0,361	Valid
3	Pegawai berkontribusi aktif dalam penyelesaian tugas yang diberikan pada tim	0,576	0,361	Valid

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

4	Pegawai membangun hubungan yang baik antara rekan kerja dan atasan	0,595	0,361	Valid
5	Pegawai harus menyelesaikan tugas sesuai tenggat waktu yang ditentukan	0,575	0,361	Valid
6	Pegawai harus memastikan pekerjaan dengan standar yang telah ditetapkan	0,528	0,361	Valid
7	Pegawai memperlakukan rekan kerja dan atasan dengan sopan dan menghormati norma yang berlaku	0,519	0,361	Valid
8	Pegawai menjaga profesionalisme dalam berbicara dan bertindak selama bekerja	0,651	0,361	Valid
9	Pegawai mampu menyesuaikan diri dengan perubahan kebijakan atau prosedur dalam lingkungan kerja	0,412	0,361	Valid
10	Pegawai dapat bekerja dalam tim yang beragam dan dinamis	0,681	0,361	Valid

Sumber : Hasil Olahan Data Primer

Berdasarkan tabel 4.2. di atas hasil uji validitas terhadap 10 pernyataan yang diikuti oleh sebanyak 30 responden untuk variabel *Soft Skill* (X_2) menunjukkan bahwa nilai *Corerrected Item-Total Correlation* (r_{hitung}) yang diperoleh lebih besar dari r_{tabel} . untuk nilai tertinggi diperoleh nilai $r_{hitung} = 0,681 > r_{tabel} (0,361)$ dan nilai tertendah diperoleh $r_{hitung} = 0,412 > r_{tabel} (0,361)$. Jadi, disimpulkan bahwa uji validitas variabel *Soft Skill* dari 10 Pernyataan yang diuji coba, semua pernyataan valid dan pernyataan akan digunakan untuk pengumpulan data selanjutnya di Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Musi Rawas.

Protected by PDF Anti-Copy Free

Tabel 4.3
 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (Z)
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

No	Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation	r _{tabel} n=30 ($\alpha=0,05$)	Keterangan
1	Gaji dan insentif yang diterima pegawai cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari	0,451	0,361	Valid
2	Lingkungan kerja sudah memberikan rasa nyaman kepada pegawai untuk bekerja	0,522	0,361	Valid
3	Pegawai bekerja pada lingkungan yang aman baik dari segi keselamatan kerja maupun hubungan antar pegawai	0,524	0,361	Valid
4	Pegawai saling menerima dan menghargai dalam hubungan kerja	0,607	0,361	Valid
5	Pegawai memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja, atasan maupun auditan	0,616	0,361	Valid
6	Pegawai sudah mendapatkan pengakuan atau penghargaan atas hasil kerja yang telah dilakukan baik dari atasan ataupun rekan kerja	0,752	0,361	Valid
7	Pegawai dapat dipercaya untuk menangani tugas-tugas penting	0,494	0,361	Valid
8	Pegawai harus diberi kesempatan untuk mengembangkan potensi dan keterampilan di tempat kerja	0,588	0,361	Valid
9	Pegawai memiliki peluang untuk mencapai potensi maksimal dalam kariernya	0,556	0,361	Valid

Sumber : Hasil Olahan Data Primer

Berdasarkan tabel 4.3. di atas hasil uji validitas terhadap 10 pernyataan yang diikuti oleh sebanyak 30 responden untuk variabel Motivasi Kerja (Z) menunjukkan bahwa nilai *Corected Item-Total*

Protected by PDF Anti-Copy Free
Correlation (r_{hitung}) yang diperoleh lebih besar dari r_{tabel} . Untuk nilai tertinggi diperoleh nilai $r_{hitung} = 0,752 > r_{tabel} (0,361)$ dan nilai tertendah diperoleh $r_{hitung} = 0,532 > r_{tabel} (0,361)$. Jadi, disimpulkan bahwa uji validitas variabel M₁ kerja dari 10 Pernyataan yang diuji coba, semua pernyataan valid dan pernyataan akan digunakan untuk pengumpulan data selanjutnya di Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Musi Rawas.

Tabel 4.4
Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

No	Pernyataan	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	r_{tabel} $n=30$ $(\alpha=0,05)$	Keterangan
1	Pegawai harus selalu memberikan hasil kerja yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan	0,635	0,361	Valid
2	Pegawai memeriksa kembali hasil pekerjaan sebelum diserahkan ke atasan	0,803	0,361	Valid
3	Pegawai harus menyelesaikan tugas-tugas sesuai dengan target kerja yang telah ditentukan	0,723	0,361	Valid
4	Pegawai dapat mengatur waktu dengan baik untuk menyelesaikan lebih banyak pekerjaan tanpa mengurangi kualitas kerja	0,631	0,361	Valid
5	Setiap pegawai harus menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditentukan	0,532	0,361	Valid
6	Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari target yang ditetapkan dalam program kerja pengawasan	0,804	0,361	Valid
7	Tugas pokok dan fungsi yang diberikan kepada pegawai harus sesuai dengan keahlian dan kemampuan	0,568	0,361	Valid

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

No	Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation	r _{tabel} n=30 ($\alpha=0,05$)	Keterangan
8	Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien tanpa membuang waktu	0,731	0,361	Valid
9	Pegawai memiliki dedikasi yang tinggi untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik	0,576	0,361	Valid
10	Pegawai selalu berkomitmen untuk menyelesaikan tugas bersama secara efektif dan efisien	0,728	0,361	Valid

Sumber : Hasil Olahan Data Primer

Berdasarkan tabel 4.4. di atas hasil uji validitas terhadap 10 pernyataan yang diikuti oleh sebanyak 30 responden untuk variabel Kinerja Pegawai (Y) menunjukkan bahwa nilai *Corrected Item-Total Correlation* (r_{hitung}) yang diperoleh lebih besar dari r_{tabel} . untuk nilai tertinggi diperoleh nilai $r_{hitung} = 0,804 > r_{tabel} (0,361)$ dan nilai tertendah diperoleh $r_{hitung} = 0,532 > r_{tabel} (0,361)$. Jadi, disimpulkan bahwa uji validitas variabel Kinerja Pegawai dari 10 Pernyataan yang diuji coba, semua pernyataan valid dan pernyataan akan digunakan untuk pengumpulan data selanjutnya di Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Musi Rawas.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Untuk melihat hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini nilai r_{hitung} diwakili oleh nilai *Cronbach alpha*. Hasil uji reliabilitaas dikatakan reliabel apabila r_{hitung} positif dan lebih lebih besar dari nilai r_{tabel} . Hasil uji reliabilitas variabel Lingkungan Kerja Fisik, *Soft Skill*,

Protected by PDF Anti-Copy Free
 Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai dapat dilihat pada table-table di
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
 bawah ini:

Tabel 4.5
Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja Fisik (X₁)

Variabel Pernyataan	Koefisien (<i>Cronbach's alpha</i>)	Nilai r _{tabel} n=30 ($\alpha=0,05$)	Kesimpulan/ Keputusan
Lingkungan Kerja Fisik (X ₁)	0.908	0,361	Reliabel

Sumber : Hasil Olahan Data Primer

Berdasarkan tabel 4.5 diatas menunjukkan nilai *Cronbach's alpha* hasil uji reliabilitas dari 10 pernyataan variabel Lingkungan Kerja Fisik yaitu sebesar 0,908. Nilai tersebut lebih besar dari r_{tabel} sebesar 0,361, sehingga semua instrument variabel yang digunakan dalam uji coba kuesioner penelitian dinyatakan reliabel dan dapat digunakan untuk pengumpulan data selanjutnya di Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Musi Rawas.

Tabel 4.6
Hasil Uji Reliabilitas Soft Skill (X₂)

Variabel Pernyataan	Koefisien (<i>Cronbach's alpha</i>)	Nilai r _{tabel} n=30 ($\alpha=0,05$)	Kesimpulan/ Keputusan
<i>Soft Skill</i> (X ₂)	0.853	0,361	Reliabel

Sumber : Hasil Olahan Data Primer

Berdasarkan tabel 4.6 diatas menunjukkan nilai *Cronbach's alpha* hasil uji reliabilitas dari 10 pernyataan variabel *Soft Skill* yaitu sebesar 0,853. Nilai tersebut lebih besar dari r_{tabel} sebesar 0,361, sehingga semua instrument variabel yang digunakan dalam uji coba kuesioner penelitian dinyatakan reliabel dan dapat digunakan untuk pengumpulan data selanjutnya di Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Musi Rawas.

Protected by PDF Anti-Copy Free

Tabel 4.7
Hasil Uji Reabilitas Motivasi Kerja (Z)

Variabel Pernyataan	Koefisien (<i>Cronbach's alpha</i>)	Nilai r_{tabel} n=30 ($\alpha=0,05$)	Kesimpulan/ Keputusan
Motivasi Kerja	0,855	0,361	Reliabel

Sumber : Hasil Olahan

Berdasarkan tabel 4.7 diatas menunjukkan nilai *Cronbach's alpha* hasil uji reliabilitas dari 10 pernyataan variabel Motivasi Kerja yaitu sebesar 0,855. Nilai tersebut lebih besar dari r_{tabel} sebesar 0,361, sehingga semua instrument variabel yang digunakan dalam uji coba kuesioner penelitian dinyatakan reliabel dan dapat digunakan untuk pengumpulan data selanjutnya di Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Musi Rawas.

Tabel 4.8
Hasil Uji Reabilitas Kinerja Pegawai (Y)

Variabel Pernyataan	Koefisien (<i>Cronbach's alpha</i>)	Nilai r_{tabel} n=30 ($\alpha=0,05$)	Kesimpulan/ Keputusan
Kinerja Pegawai (Y)	0,909	0,361	Reliabel

Sumber : Hasil Olahan Data Primer

Berdasarkan tabel 4.8 diatas menunjukkan nilai *Cronbach's alpha* hasil uji reliabilitas dari 10 pernyataan variabel Kinerja Pegawai yaitu sebesar 0,909. Nilai tersebut lebih besar dari r_{tabel} sebesar 0,361, sehingga semua instrument variabel yang digunakan dalam uji coba kuesioner penelitian dinyatakan reliabel dan dapat digunakan untuk pengumpulan data selanjutnya di Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Musi Rawas.

2. Hasil Frekuensi Jawaban Responden
- Protected by PDF Anti-Copy Free**
- (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
- b. Frekuensi Identitas Responden

Tabel 4.9
Frekuensi Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Alternatif	Frequency	Percent
1	Laki-laki	44	67,7
2	Perempuan	21	32,3
Total		65	100

Sumber : Hasil Olahan Data Primer.

Tabel 4.9 berdasarkan jenis kelamin di atas dari 65 responden menunjukkan bahwa, 44 responden (67,7%) adalah laki-laki dan 21 responden (32,3%) adalah perempuan. Jadi, disimpulkan bahwa responden yang paling dominan adalah responden laki-laki.

Tabel 4.10
Frekuensi Berdasarkan Umur

No	Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
1	21-30 tahun	2	3,1
2	31-40 tahun	16	23,1
3	41-50 tahun	35	53,8
4	> 51 tahun	13	20,0
Total		65	100

Sumber : Hasil Olahan Data Primer.

Tabel 4.10 berdasarkan umur di atas dari 65 responden menunjukkan bahwa, 2 responden (3,1%) berumur 21-30 tahun, 16 responden (23,1%) berumur 31-40 tahun, 35 responden (53,8%) berumur 41-50 tahun, 13 responden (20,0%) berumur > 51 tahun. Jadi, disimpulkan bahwa responden yang paling dominan adalah responden berumur 41-50 tahun.

Protected by PDF Anti-Copy Free

Tabel 4.11
Frekuensi Berdasarkan Masa Kerja

No	Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
1	0-5 tahun	3	4,6
2	6-10 tahun	14	21,5
3	> 11 tahun	48	73,9
Total		65	100

Sumber : Hasil Olahan

Tabel 4.11 berdasarkan masa kerja pegawai di atas dari 65 responden menunjukkan bahwa, 3 responden (4,6%) memiliki masa kerja 0-5 tahun, 14 responden (21,5%) memiliki masa kerja 6-10 tahun, dan 48 responden (73,9%) memiliki masa kerja >11 tahun. Jadi, disimpulkan bahwa responden yang paling dominan adalah responden memiliki masa kerja > 11 tahun.

Tabel 4.12
Frekuensi Berdasarkan Pendidikan

No	Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
1	SMA/SMK	0	0
2	DI/II/III	0	0
3	DIV/S1	40	61,5
4	S2	25	38,5
5	S3	0	0
Total		65	100

Sumber : Hasil Olahan Data Primer.

Tabel 4.12 berdasarkan pendidikan di atas dari 65 responden menunjukkan bahwa, tidak ada responden (0%) berpendidikan SMA/SMK dan DI/II/III, 40 responden (61,5%) berpendidikan DIV/S1, 25 responden (38,5%) berpendidikan S2, dan tidak ada responden (0%) berpendidikan S3. Jadi, disimpulkan bahwa responden yang paling dominan adalah responden berpendidikan S1.

b. Frekuensi Jawaban Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X₁)

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.13

Ruang kerja memiliki ruang gerak yang cukup untuk melakukan aktivitas kerja dengan nyaman

No	Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
1	Sangat Setuju	10	15,4
2	Setuju	34	52,3
3	Cukup Setuju	11	16,9
4	Tidak Setuju	10	15,4
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		65	100,0

Sumber : Hasil Olahan Data Primer.

Tabel 4.13 di atas menunjukkan bahwa dari 65 responden, 10 responden (15,4%) menyatakan sangat setuju, 34 responden (52,3%) menyatakan setuju, 11 responden (16,9%) menyatakan cukup setuju, 10 responden (15,4%) menyatakan tidak setuju, dan tidak ada responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju. Jadi, jawaban responden yang paling dominan yaitu setuju bahwa ruang kerja memiliki ruang gerak yang cukup untuk melakukan aktivitas kerja dengan nyaman.

Tabel 4.14

Tata letak perlengkapan dan peralatan kerja di ruang kerja sudah disusun dengan rapi

No	Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
1	Sangat Setuju	7	10,8
2	Setuju	23	35,4
3	Cukup Setuju	24	36,9
4	Tidak Setuju	11	16,9
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		65	100

Sumber : Hasil Olahan Data Primer.

Tabel 4.14 di atas menunjukkan bahwa dari 65 responden, 7 responden (10,8%) menyatakan sangat setuju, 23 responden (35,4%) menyatakan setuju, 24 responden (36,9%) menyatakan cukup setuju, 11 responden (16,9%) menyatakan tidak setuju, dan tidak ada responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju. Jadi, jawaban responden yang

Protected by PDF Anti-Copy Free
 paling dominan yaitu setuju bahwa tata letak perlengkapan dan peralatan kerja di ruang kerja sudah disusun dengan rapi.

Tabel 4.15
Pendingin Udara di ruang kerja berfungsi dengan baik sehingga dapat mendukung produktivitas pegawai

No	Alternatif	Frequency	Percent
1	Sangat Setuju	12	18,5
2	Setuju	21	32,3
3	Cukup Setuju	21	32,3
4	Tidak Setuju	11	16,9
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		65	100

Sumber : Hasil Olahan Data Primer.

Tabel 4.15 di atas menunjukkan bahwa dari 65 responden, 12 responden (18,5%) menyatakan sangat setuju, 21 responden (32,3%) menyatakan setuju, 21 responden (32,3%) menyatakan cukup setuju, 11 responden (16,9%) menyatakan tidak setuju, dan tidak ada responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju. Jadi, jawaban responden yang paling dominan yaitu setuju dan cukup setuju bahwa Pendingin Udara (AC) di ruang kerja berfungsi dengan baik sehingga dapat mendukung produktivitas pegawai.

Tabel 4.16
Suhu udara di ruang kerja dalam kondisi yang nyaman

No	Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
1	Sangat Setuju	8	12,3
2	Setuju	26	40,0
3	Cukup Setuju	26	40,0
4	Tidak Setuju	5	7,7
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		65	100

Sumber : Hasil Olahan Data Primer.

Tabel 4.16 di atas menunjukkan bahwa dari 65 responden, 8 responden (12,3%) menyatakan sangat setuju, 26 responden (40,0%) menyatakan setuju, 26 responden (40,0%) menyatakan cukup setuju, 5

Protected by PDF Anti-Copy Free
 responden (7,7%) menyatakan tidak setuju, dan tidak ada responden
 (0%) menyatakan sangat tidak setuju. Jadi, jawaban responden yang
 paling dominan yaitu bahwa suhu udara di ruang kerja dalam
 kondisi yang nyaman



Tabel 4.17
Pencahayaan di tempat kerja tetap nyaman meskipun pegawai
bekerja dalam waktu yang lama

No	Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
1	Sangat Setuju	7	10,8
2	Setuju	27	41,5
3	Cukup Setuju	22	33,8
4	Tidak Setuju	9	13,9
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		65	100

Sumber : Hasil Olahan Data Primer.

Tabel 4.17 di atas menunjukkan bahwa dari 65 responden, 7 responden (10,8%) menyatakan sangat setuju, 27 responden (41,5%) menyatakan setuju, 22 responden (33,8%) menyatakan cukup setuju, 9 responden (13,9%) menyatakan tidak setuju, dan tidak ada responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju. Jadi, jawaban responden yang paling dominan yaitu setuju bahwa pencahayaan di tempat kerja tetap nyaman meskipun pegawai bekerja dalam waktu yang lama.

Tabel 4.18
Pencahayaan di ruang kerja dirancang dengan baik untuk
mendukung aktivitas kerja pegawai

No	Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
1	Sangat Setuju	7	10,7
2	Setuju	28	43,1
3	Cukup Setuju	28	43,1
4	Tidak Setuju	2	3,1
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		65	100

Sumber : Hasil Olahan Data Primer.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.18 di atas menunjukkan bahwa dari 65 responden, 7 responden (10,7%) menyatakan sangat setuju, 28 responden (43,1%) menyatakan setuju, 28 responden (43,1%) menyatakan cukup setuju, 2 responden (3,1%) menyatakan tidak setuju, dan tidak ada responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju. Jadi, jawaban responden yang paling dominan yaitu setuju dan cukup setuju bahwa pencahayaan di ruang kerja dirancang dengan baik untuk mendukung aktivitas kerja pegawai.

Tabel 4.19
Pegawai menyelesaikan tugas dengan baik meskipun ada kebisingan di sekitar pegawai

No	Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
1	Sangat Setuju	3	4,6
2	Setuju	26	40,0
3	Cukup Setuju	26	40,0
4	Tidak Setuju	10	15,4
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		65	100

Sumber : Hasil Olahan Data Primer.

Tabel 4.19 di atas menunjukkan bahwa dari 65 responden, 3 responden (4,6%) menyatakan sangat setuju, 26 responden (40,0%) menyatakan setuju, 26 responden (40,0%) menyatakan cukup setuju, 10 responden (15,4%) menyatakan tidak setuju, dan tidak ada responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju. Jadi, jawaban responden yang paling dominan yaitu setuju dan cukup setuju bahwa pegawai menyelesaikan tugas dengan baik meskipun ada kebisingan di sekitar pegawai.

Protected by PDF Anti-Copy Free

Tabel 4.20
Pegawai dapat beradaptasi dengan tingkat kebisingan di ruang kerja

No	Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
1	Sangat Setuju	2	3,1
2	Setuju	19	29,2
3	Cukup Setuju	26	40,0
4	Tidak Setuju	18	27,7
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		65	100

Sumber : Hasil Olahan Data Primer.

Tabel 4.20 di atas menunjukkan bahwa dari 65 responden, 2 responden (3,1%) menyatakan sangat setuju, 19 responden (29,2%) menyatakan setuju, 26 responden (40,0%) menyatakan cukup setuju, 18 responden (27,7%) menyatakan tidak setuju, dan tidak ada responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju. Jadi, jawaban responden yang paling dominan yaitu cukup setuju bahwa pegawai dapat beradaptasi dengan tingkat kebisingan di ruang kerja.

Tabel 4.21
Peralatan kerja yang dibutuhkan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan tersedia dengan optimal di tempat kerja

No	Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
1	Sangat Setuju	8	12,3
2	Setuju	23	35,4
3	Cukup Setuju	25	38,5
4	Tidak Setuju	9	13,8
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		65	100

Sumber : Hasil Olahan Data Primer.

Tabel 4.21 di atas menunjukkan bahwa dari 65 responden, 8 responden (12,3%) menyatakan sangat setuju, 23 responden (35,4%) menyatakan setuju, 25 responden (38,5%) menyatakan cukup setuju, 9 responden (13,8%) menyatakan tidak setuju, dan tidak ada responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju. Jadi, jawaban responden yang paling dominan yaitu cukup setuju bahwa peralatan kerja yang

Protected by PDF Anti-Copy Free
 dibutuhkan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan tersedia dengan optimal di tempat kerja.
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.22
Peralatan kerja yang digunakan pegawai dalam kondisi yang baik dan berfungsi optimal

No	Alternatif	Frequency	Percent
1	Sangat Setuju	6	9,2
2	Setuju	20	30,8
3	Cukup Setuju	21	32,3
4	Tidak Setuju	18	27,7
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		65	100

Sumber : Hasil Olahan Data Primer.

Tabel 4.22 di atas menunjukkan bahwa dari 65 responden, 6 responden (9,2%) menyatakan sangat setuju, 20 responden (30,8%) menyatakan setuju, 21 responden (32,3%) menyatakan cukup setuju, 18 responden (27,7%) menyatakan tidak setuju, dan tidak ada responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju. Jadi, jawaban responden yang paling dominan yaitu cukup setuju bahwa peralatan kerja yang digunakan pegawai dalam kondisi yang baik dan berfungsi optimal.

c. Frekuensi Jawaban Variabel *Soft Skill* (X_2)

Tabel 4.23
Pegawai menyampaikan informasi yang relevan dengan tugas yang dilaksanakan

No	Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
1	Sangat Setuju	10	15,4
2	Setuju	32	49,2
3	Cukup Setuju	21	32,3
4	Tidak Setuju	2	3,1
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		65	100

Sumber : Hasil Olahan Data Primer.

Tabel 4.23 di atas menunjukkan bahwa dari 65 responden, 10 responden (15,4%) menyatakan sangat setuju, 32 responden (49,2%) menyatakan setuju, 21 responden (32,3%) menyatakan cukup setuju, 2

responden (3,1%) menyatakan tidak setuju, dan tidak ada responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju. Jadi, jawaban responden yang paling dominan yaitu bahwa pegawai menyampaikan informasi yang relevan dengan yang dilaksanakan.

Tabel 4.24
Pegawai menyampaikan informasi secara jelas, terstruktur dan mudah dipahami kepada rekan kerja

No	Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
1	Sangat Setuju	11	16,9
2	Setuju	20	30,8
3	Cukup Setuju	29	44,6
4	Tidak Setuju	5	7,7
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		65	100

Sumber : Hasil Olahan Data Primer.

Tabel 4.24 di atas menunjukkan bahwa dari 65 responden, 11 responden (16,9%) menyatakan sangat setuju, 20 responden (30,8%) menyatakan setuju, 29 responden (44,6%) menyatakan cukup setuju, 5 responden (7,7%) menyatakan tidak setuju, dan tidak ada responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju. Jadi, jawaban responden yang paling dominan yaitu setuju bahwa pegawai menyampaikan informasi secara jelas, terstruktur dan mudah dipahami kepada rekan kerja.

Tabel 4.25
Pegawai berkontribusi aktif dalam penyelesaian tugas yang diberikan pada tim

No	Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
1	Sangat Setuju	14	21,5
2	Setuju	28	43,1
3	Cukup Setuju	17	26,2
4	Tidak Setuju	6	9,2
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		65	100

Sumber : Hasil Olahan Data Primer.

Tabel 4.25 di atas menunjukkan bahwa dari 65 responden, 14 responden (21,5%) menyatakan sangat setuju, 28 responden (43,1%)

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

menyatakan setuju, 17 responden (26,2%) menyatakan cukup setuju, 6 responden (9,2%) menyatakan tidak setuju, dan tidak ada responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju. Jadi, jawaban responden yang paling dominan yaitu bahwa pegawai berkontribusi aktif dalam penyelesaian tugas yang diberikan pada tim.

Tabel 4.26
Pegawai membangun hubungan yang baik antara rekan kerja dan atasan

No	Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
1	Sangat Setuju	13	20,0
2	Setuju	27	41,6
3	Cukup Setuju	24	36,9
4	Tidak Setuju	1	1,5
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		65	100

Sumber : Hasil Olahan Data Primer.

Tabel 4.26 di atas menunjukkan bahwa dari 65 responden, 13 responden (20,0%) menyatakan sangat setuju, 27 responden (41,6%) menyatakan setuju, 24 responden (36,9%) menyatakan cukup setuju, 1 responden (1,5%) menyatakan tidak setuju, dan tidak ada responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju. Jadi, jawaban responden yang paling dominan yaitu setuju bahwa pegawai perlu membangun hubungan yang baik antara rekan kerja dan atasan.

Tabel 4.27
Pegawai harus menyelesaikan tugas sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditentukan

No	Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
1	Sangat Setuju	12	18,4
2	Setuju	28	43,1
3	Cukup Setuju	21	32,3
4	Tidak Setuju	4	6,2
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		65	100

Sumber : Hasil Olahan Data Primer.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.27 di atas menunjukkan bahwa dari 65 responden, 12 responden (18,4%) menyatakan sangat setuju, 28 responden (43,1%) menyatakan setuju, 22 responden (32,3%) menyatakan cukup setuju, 4 responden (6,2%) menyatakan tidak setuju, dan tidak ada responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju. Jadi, jawaban responden yang paling dominan yaitu setuju bahwa pegawai harus menyelesaikan tugas sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditentukan.

Tabel 4.28
Pegawai harus memastikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan

No	Alternatif Jawaban	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
1	Sangat Setuju	13	20,0
2	Setuju	27	41,5
3	Cukup Setuju	22	33,9
4	Tidak Setuju	3	4,6
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		65	100

Sumber : Hasil Olahan Data Primer.

Tabel 4.28 di atas menunjukkan bahwa dari 65 responden, 13 responden (20,0%) menyatakan sangat setuju, 27 responden (41,5%) menyatakan setuju, 22 responden (33,9%) menyatakan cukup setuju, 3 responden (4,6%) menyatakan tidak setuju, dan tidak ada responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju. Jadi, jawaban responden yang paling dominan yaitu setuju bahwa pegawai harus memastikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Protected by PDF Anti-Copy Free

Tabel 4.29
Pegawai memperlakukan rekan kerja dan atasan dengan sopan dan menghormati norma yang berlaku

No	Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
1	Sangat Setuju	10	15,4
2	Setuju	28	43,1
3	Cukup Setuju	23	35,3
4	Tidak Setuju	4	6,2
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		65	100

Sumber : Hasil Olahan Data Primer.

Tabel 4.29 di atas menunjukkan bahwa dari 65 responden, 10 responden (15,4%) menyatakan sangat setuju, 28 responden (43,1%) menyatakan setuju, 23 responden (35,3%) menyatakan cukup setuju, 4 responden (6,2%) menyatakan tidak setuju, dan tidak ada responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju. Jadi, jawaban responden yang paling dominan yaitu setuju bahwa pegawai memperlakukan rekan kerja dan atasan dengan sopan dan menghormati norma yang berlaku.

Tabel 4.30
Pegawai menjaga profesionalisme dalam berbicara dan bertindak selama bekerja

No	Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
1	Sangat Setuju	12	18,5
2	Setuju	26	40,0
3	Cukup Setuju	23	35,3
4	Tidak Setuju	4	6,2
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		65	100

Sumber : Hasil Olahan Data Primer.

Tabel 4.30 di atas menunjukkan bahwa dari 65 responden, 12 responden (18,5%) menyatakan sangat setuju, 26 responden (40,0%) menyatakan setuju, 23 responden (35,3%) menyatakan cukup setuju, 4 responden (6,2%) menyatakan tidak setuju, dan tidak ada responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju. Jadi, jawaban responden yang

Protected by PDF Anti-Copy Free
 paling dominan yaitu setuju bahwa pegawai menjaga profesionalisme
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
 dalam berbicara dan bertindak selama bekerja.

Tabel 4.31
Pegawai mampu menyesuaikan diri dengan perubahan kebijakan atau prosedur dalam lingkungan kerja

No	Alternatif	Frequency	Percent
1	Sangat Setuju	5	7,7
2	Setuju	35	53,8
3	Cukup Setuju	18	27,7
4	Tidak Setuju	7	10,8
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		65	100

Sumber : Hasil Olahan Data Primer.

Tabel 4.31 di atas menunjukkan bahwa dari 65 responden, 5 responden (7,7%) menyatakan sangat setuju, 35 responden (53,8%) menyatakan setuju, 18 responden (27,7%) menyatakan cukup setuju, 7 responden (10,8%) menyatakan tidak setuju, dan tidak ada responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju. Jadi, jawaban responden yang paling dominan yaitu setuju bahwa pegawai mampu menyesuaikan diri dengan perubahan kebijakan atau prosedur dalam lingkungan kerja.

Tabel 4.32
Pegawai dapat bekerja dalam tim yang beragam dan dinamis

No	Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
1	Sangat Setuju	4	6,2
2	Setuju	32	49,2
3	Cukup Setuju	16	24,6
4	Tidak Setuju	13	20,0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		65	100

Sumber : Hasil Olahan Data Primer.

Tabel 4.32 di atas menunjukkan bahwa dari 65 responden, 4 responden (6,2%) menyatakan sangat setuju, 32 responden (49,2%) menyatakan setuju, 16 responden (24,6%) menyatakan cukup setuju, 13 responden (20,0%) menyatakan tidak setuju, dan tidak ada responden

Protected by PDF Anti-Copy Free

(0%) menyatakan sangat tidak setuju. Jadi, jawaban responden yang paling dominan yaitu setuju bahwa pegawai dapat bekerja dalam tim yang beragam dan c

d. Frekuensi Jawaban Motivasi Kerja (Z)



Tabel 4.33
Gaji dan insentif yang diterima pegawai sesuai dengan beban kerja yang diemban

No	Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
1	Sangat Setuju	8	12,3
2	Setuju	34	52,3
3	Cukup Setuju	14	21,5
4	Tidak Setuju	9	13,9
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		65	100

Sumber : Hasil Olahan Data Primer.

Tabel 4.33 di atas menunjukkan bahwa dari 65 responden, 8 responden (12,3%) menyatakan sangat setuju, 34 responden (52,3%) menyatakan setuju, 14 responden (21,5%) menyatakan cukup setuju, 9 responden (13,9%) menyatakan tidak setuju, dan tidak ada responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju. Jadi, jawaban responden yang paling dominan yaitu setuju bahwa gaji dan insentif yang diterima pegawai sesuai dengan beban kerja yang diemban.

Tabel 4.34
Gaji dan insentif yang diterima pegawai cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari

No	Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
1	Sangat Setuju	4	6,2
2	Setuju	37	56,9
3	Cukup Setuju	19	29,2
4	Tidak Setuju	5	7,7
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		65	100

Sumber : Hasil Olahan Data Primer.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.34 di atas menunjukkan bahwa dari 65 responden, 4 responden (6,2%) menyatakan sangat setuju, 37 responden (56,9%) menyatakan setuju, 24 responden (29,2%) menyatakan cukup setuju, 5 responden (7,7%) menyatakan tidak setuju, dan tidak ada responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju. Jadi, jawaban responden yang paling dominan yaitu setuju bahwa gaji dan insentif yang diterima pegawai cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari.

Tabel 4.35
Lingkungan kerja harus memberikan rasa nyaman kepada pegawai untuk bekerja

No	Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
1	Sangat Setuju	18	27,7
2	Setuju	36	55,4
3	Cukup Setuju	10	15,4
4	Tidak Setuju	1	1,5
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		65	100

Sumber : Hasil Olahan Data Primer.

Tabel 4.35 di atas menunjukkan bahwa dari 65 responden, 18 responden (27,7%) menyatakan sangat setuju, 36 responden (55,4%) menyatakan setuju, 10 responden (15,4%) menyatakan cukup setuju, 1 responden (1,5%) menyatakan tidak setuju, dan tidak ada responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju. Jadi, jawaban responden yang paling dominan yaitu setuju bahwa lingkungan kerja sudah memberikan rasa nyaman kepada pegawai untuk bekerja.

Protected by PDF Anti-Copy Free

Tabel 4.36
Pegawai bekerja pada lingkungan yang aman baik dari segi keselamatan kerja maupun hubungan antar pegawai

No	Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
1	Sangat Setuju	19	29,2
2	Setuju	36	55,4
3	Cukup Setuju	9	13,9
4	Tidak Setuju	1	1,5
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		65	100

Sumber : Hasil Olahan Data Primer.

Tabel 4.36 di atas menunjukkan bahwa dari 65 responden, 19 responden (29,2%) menyatakan sangat setuju, 36 responden (55,4%) menyatakan setuju, 9 responden (13,9%) menyatakan cukup setuju, 1 responden (1,5%) menyatakan tidak setuju, dan tidak ada responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju. Jadi, jawaban responden yang paling dominan yaitu setuju bahwa pegawai bekerja pada lingkungan yang aman baik dari segi keselamatan kerja maupun hubungan antar pegawai.

Tabel 4.37
Pegawai saling menerima dan menghargai dalam hubungan kerja

No	Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
1	Sangat Setuju	10	15,4
2	Setuju	29	44,6
3	Cukup Setuju	23	35,4
4	Tidak Setuju	3	4,6
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		65	100

Sumber : Hasil Olahan Data Primer.

Tabel 4.37 di atas menunjukkan bahwa dari 65 responden, 10 responden (15,4%) menyatakan sangat setuju, 29 responden (44,6%) menyatakan setuju, 23 responden (35,4%) menyatakan cukup setuju, 3 responden (4,6%) menyatakan tidak setuju, dan tidak ada responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju. Jadi, jawaban responden yang

Protected by PDF Anti-Copy Free
 paling dominan yaitu setuju bahwa pegawai saling menerima dan
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
 menghargai dalam hubungan kerja.

Tabel 4.38
Pegawai memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja, atasan maupun auditan

No	Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
1	Sangat Setuju	11	16,9
2	Setuju	32	49,2
3	Cukup Setuju	21	32,4
4	Tidak Setuju	1	1,5
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		65	100

Sumber : Hasil Olahan Data Primer.

Tabel 4.38 di atas menunjukkan bahwa dari 65 responden, 11 responden (16,9%) menyatakan sangat setuju, 32 responden (49,2%) menyatakan setuju, 21 responden (32,4%) menyatakan cukup setuju, 1 responden (1,5%) menyatakan tidak setuju, dan tidak ada responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju. Jadi, jawaban responden yang paling dominan yaitu setuju bahwa pegawai memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja, atasan maupun auditan.

Tabel 4.39
Pegawai mendapatkan pengakuan atau penghargaan atas hasil kerja yang telah dilakukan baik dari atasan ataupun rekan kerja

No	Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
1	Sangat Setuju	8	12,3
2	Setuju	22	33,9
3	Cukup Setuju	24	36,9
4	Tidak Setuju	11	16,9
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		65	100

Sumber : Hasil Olahan Data Primer.

Tabel 4.39 di atas menunjukkan bahwa dari 65 responden, 8 responden (12,3%) menyatakan sangat setuju, 22 responden (33,9%) menyatakan setuju, 24 responden (36,9%) menyatakan cukup setuju, 11

Protected by PDF Anti-Copy Free

responden (16,9%) menyatakan tidak setuju, dan tidak ada responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju. Jadi, jawaban responden yang

paling dominan yaitu cukup setuju bahwa pegawai mendapatkan pengakuan atau penghargaan atas hasil kerja yang telah dilakukan baik dari atasan ataupun rekan kerja



Tabel 4.40

Pegawai dapat dipercaya untuk menangani tugas-tugas penting

No	Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
1	Sangat Setuju	8	12,3
2	Setuju	30	46,2
3	Cukup Setuju	24	36,9
4	Tidak Setuju	3	4,6
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		65	100

Sumber : Hasil Olahan Data Primer.

Tabel 4.40 di atas menunjukkan bahwa dari 65 responden, 8 responden (12,3%) menyatakan sangat setuju, 30 responden (46,2%) menyatakan setuju, 24 responden (36,9%) menyatakan cukup setuju, 3 responden (4,6%) menyatakan tidak setuju, dan tidak ada responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju. Jadi, jawaban responden yang paling dominan yaitu setuju bahwa pegawai dapat dipercaya untuk menangani tugas-tugas penting.

Tabel 4.41

Pegawai diberi kesempatan untuk mengembangkan potensi dan keterampilan di tempat kerja

No	Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
1	Sangat Setuju	10	15,4
2	Setuju	19	29,2
3	Cukup Setuju	14	21,6
4	Tidak Setuju	19	29,2
5	Sangat Tidak Setuju	3	4,6
Total		65	100

Sumber : Hasil Olahan Data Primer.

Protected by PDF Anti-Copy Free

Tabel 4.41 di atas menunjukkan bahwa dari 65 responden, 10 responden (15,4%) menyatakan sangat setuju, 19 responden (29,2%) menyatakan setuju, 24 responden (36,9%) menyatakan cukup setuju, 12 responden (18,5%) menyatakan tidak setuju, dan 2 responden (3,1%) menyatakan sangat tidak setuju. Jadi, jawaban responden yang paling dominan yaitu tidak setuju bahwa pegawai diberi kesempatan untuk mengembangkan potensi dan keterampilan di tempat kerja.

Tabel 4.42
Pegawai seharusnya memiliki peluang untuk mencapai potensi maksimal dalam kariernya

No	Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
1	Sangat Setuju	8	12,3
2	Setuju	19	29,2
3	Cukup Setuju	24	36,9
4	Tidak Setuju	12	18,5
5	Sangat Tidak Setuju	2	3,1
Total		65	100

Sumber : Hasil Olahan Data Primer.

Tabel 4.42 di atas menunjukkan bahwa dari 65 responden, 8 responden (12,3%) menyatakan sangat setuju, 19 responden (29,2%) menyatakan setuju, 24 responden (36,9%) menyatakan cukup setuju, 12 responden (18,5%) menyatakan tidak setuju, dan 2 responden (3,1%) menyatakan sangat tidak setuju. Jadi, jawaban responden yang paling dominan yaitu cukup setuju bahwa pegawai memiliki peluang untuk mencapai potensi maksimal dalam kariernya.

e. Frekuensi Jawaban Variabel Kinerja Auditor (1)

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.43

Pegawai selalu memberikan hasil kerja yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan

No	Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
1	Sangat Setuju	7	10,8
2	Setuju	33	50,8
3	Cukup Setuju	16	24,6
4	Tidak Setuju	9	13,8
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		65	100

Sumber : Hasil Olahan Data Primer.

Tabel 4.43 di atas menunjukkan bahwa dari 65 responden, 7 responden (10,8%) menyatakan sangat setuju, 33 responden (50,8%) menyatakan setuju, 16 responden (24,6%) menyatakan cukup setuju, 9 responden (13,8%) menyatakan tidak setuju, dan tidak ada responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju. Jadi, jawaban responden yang paling dominan yaitu setuju bahwa pegawai selalu memberikan hasil kerja yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Tabel 4.44

Pegawai memeriksa kembali hasil pekerjaan sebelum diserahkan ke atasan

No	Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
1	Sangat Setuju	9	13,9
2	Setuju	27	41,5
3	Cukup Setuju	22	33,8
4	Tidak Setuju	7	10,8
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		65	100

Sumber : Hasil Olahan Data Primer.

Tabel 4.44 di atas menunjukkan bahwa dari 65 responden, 9 responden (13,9%) menyatakan sangat setuju, 27 responden (41,5%) menyatakan setuju, 22 responden (33,8%) menyatakan cukup setuju, 7 responden (10,8%) menyatakan tidak setuju, dan tidak ada responden

Protected by PDF Anti-Copy Free
 (0%) menyatakan sangat tidak setuju. Jadi, jawaban responden yang
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
 paling dominan yaitu setuju bahwa pegawai memeriksa kembali hasil
 pekerjaan sebelum ke atasan.

Tabel 4.45
Pegawai menyelesaikan tugas-tugas sesuai dengan target kerja yang telah ditentukan

No	Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
1	Sangat Setuju	9	13,8
2	Setuju	27	41,5
3	Cukup Setuju	25	38,5
4	Tidak Setuju	4	6,2
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		65	100

Sumber : Hasil Olahan Data Primer.

Tabel 4.45 di atas menunjukkan bahwa dari 65 responden, 9 responden (13,8%) menyatakan sangat setuju, 27 responden (41,5%) menyatakan setuju, 25 responden (38,5%) menyatakan cukup setuju, 4 responden (6,2%) menyatakan tidak setuju, dan tidak ada responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju. Jadi, jawaban responden yang paling dominan yaitu setuju bahwa pegawai harus menyelesaikan tugas-tugas sesuai dengan target kerja yang telah ditentukan.

Tabel 4.46
Pegawai dapat mengatur waktu dengan baik untuk menyelesaikan lebih banyak pekerjaan tanpa mengurangi kualitas kerja

No	Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
1	Sangat Setuju	8	12,3
2	Setuju	27	41,5
3	Cukup Setuju	25	38,5
4	Tidak Setuju	5	7,7
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		65	100

Sumber : Hasil Olahan Data Primer.

Tabel 4.46 di atas menunjukkan bahwa dari 65 responden, 8 responden (12,3%) menyatakan sangat setuju, 27 responden (41,5%)

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

menyatakan setuju, 25 responden (38,5%) menyatakan cukup setuju, 5 responden (7,7%) menyatakan tidak setuju, dan tidak ada responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju. Jadi, jawaban responden yang paling dominan yaitu setuju bahwa pegawai dapat mengatur waktu dengan baik untuk menyelesaikan lebih banyak pekerjaan tanpa mengurangi kualitas kerja.

Tabel 4.47
Setiap pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditentukan

No	Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
1	Sangat Setuju	9	13,8
2	Setuju	28	43,1
3	Cukup Setuju	22	33,9
4	Tidak Setuju	6	9,2
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		65	100

Sumber : Hasil Olahan Data Primer.

Tabel 4.47 di atas menunjukkan bahwa dari 65 responden, 9 responden (13,8%) menyatakan sangat setuju, 28 responden (43,1%) menyatakan setuju, 22 responden (33,9%) menyatakan cukup setuju, 6 responden (9,2 %) menyatakan tidak setuju, dan tidak ada responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju. Jadi, jawaban responden yang paling dominan yaitu setuju bahwa setiap pegawai harus menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditentukan.

Tabel 4.48
Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari target yang ditetapkan dalam program kerja pengawasan

No	Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
1	Sangat Setuju	8	12,3
2	Setuju	28	43,1
3	Cukup Setuju	23	35,4
4	Tidak Setuju	6	9,2
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		65	100

Sumber : Hasil Olahan Data Primer.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.48 di atas menunjukkan bahwa dari 65 responden, 8 responden (12,3%) menyatakan sangat setuju, 28 responden (43,1%) menyatakan setuju, 20 responden (30,8%) menyatakan cukup setuju, 14 responden (21,5%) menyatakan tidak setuju, dan tidak ada responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju. Jadi, jawaban responden yang paling dominan yaitu setuju bahwa pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari target yang ditetapkan dalam program kerja pengawasan.

Tabel 4.49
Tugas pokok dan fungsi yang diberikan kepada pegawai sesuai dengan keahlian dan kemampuan

No	Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
1	Sangat Setuju	8	12,3
2	Setuju	20	30,8
3	Cukup Setuju	23	35,4
4	Tidak Setuju	14	21,5
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		65	100

Sumber : Hasil Olahan Data Primer.

Tabel 4.49 di atas menunjukkan bahwa dari 65 responden, 8 responden (12,3%) menyatakan sangat setuju, 20 responden (30,8%) menyatakan setuju, 23 responden (35,4%) menyatakan cukup setuju, 14 responden (21,5%) menyatakan tidak setuju, dan tidak ada responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju. Jadi, jawaban responden yang paling dominan yaitu cukup setuju bahwa tugas pokok dan fungsi yang diberikan kepada pegawai sesuai dengan keahlian dan kemampuan.

Protected by PDF Anti-Copy Free

Tabel 4.50
Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien tanpa membuang waktu

No	Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
1	Sangat Setuju	4	6,2
2	Setuju	31	47,6
3	Cukup Setuju	28	43,1
4	Tidak Setuju	2	3,1
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		65	100

Sumber : Hasil Olahan Data Primer.

Tabel 4.50 di atas menunjukkan bahwa dari 65 responden, 4 responden (6,2%) menyatakan sangat setuju, 31 responden (47,6%) menyatakan setuju, 28 responden (43,1%) menyatakan cukup setuju, 2 responden (3,1%) menyatakan tidak setuju, dan tidak ada responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju. Jadi, jawaban responden yang paling dominan yaitu setuju bahwa pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien tanpa membuang waktu

Tabel 4.51
Pegawai memiliki dedikasi yang tinggi untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik

No	Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
1	Sangat Setuju	11	16,9
2	Setuju	29	44,6
3	Cukup Setuju	23	35,4
4	Tidak Setuju	2	3,1
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		65	100

Sumber : Hasil Olahan Data Primer.

Tabel 4.51 di atas menunjukkan bahwa dari 65 responden, 11 responden (16,9%) menyatakan sangat setuju, 29 responden (44,6%) menyatakan setuju, 23 responden (35,4%) menyatakan cukup setuju, 2 responden (3,1%) menyatakan tidak setuju, dan tidak ada responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju. Jadi, jawaban responden yang

Protected by PDF Anti-Copy Free
 paling dominan yaitu setuju bahwa pegawai memiliki dedikasi yang tinggi untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.52
Pegawai selalu berdedikasi untuk menyelesaikan tugas bersama secara efektif dan efisien

No	Alternatif	Frequency	Percent
1	Sangat Setuju	6	9,3
2	Setuju	35	53,8
3	Cukup Setuju	22	33,8
4	Tidak Setuju	2	3,1
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		65	100

Sumber : Hasil Olahan Data Primer.

Tabel 4.52 di atas menunjukkan bahwa dari 65 responden, 6 responden (9,3%) menyatakan sangat setuju, 35 responden (53,8%) menyatakan setuju, 22 responden (33,8%) menyatakan cukup setuju, 2 responden (3,1%) menyatakan tidak setuju, dan tidak ada responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju. Jadi, jawaban responden yang paling dominan yaitu setuju bahwa pegawai selalu berkomitmen untuk menyelesaikan tugas bersama secara efektif dan efisien.

3. Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil uji asumsi klasik uji normalitas, multikolinieritas dan heteroskedastisitas yang diperoleh dengan bantuan analisis statistik SPSS 22 for Windows sebagai berikut :

a. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji *kolmogorov smirnov*, adapun hasil uji normalitas yang diperoleh sebagai berikut :

Protected by PDF Anti-Copy Free
 Tabel 4.53
Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

		One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Lingkungan Kerja Fisik	Soft Skill	Motivasi Kerja	Kinerja Pegawai
N		65	65	65	65
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	34.3692	36.8000	36.5692	35.9846
	Std. Deviation	6.74900	6.19274	5.47428	6.15552
	Most Extreme Differences				
	Absolute	.081	.091	.099	.099
	Positive	.081	.091	.099	.099
	Negative	-.050	-.077	-.067	-.088
Test Statistic		.081	.091	.099	.099
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}	.200 ^{c,d}	.182 ^c	.191 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

Sumber : Hasil Olahan Data Primer.

Tabel 4.53 di atas hasil uji normalitas menunjukkan variabel Lingkungan Kerja Fisi (X_1) memperoleh nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar $0,200 > 0,05$. Sedangkan, variabel Soft Skill (X_2) memperoleh nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar $0,200 > 0,05$. Kemudian, variabel Motivasi Kerja (Z) memperoleh nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar $0,182 > 0,05$ Selanjutnya, variabel Kinerja Pegawai (Y) memperoleh nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar $0,191 < 0,05$. Jadi, berdasarkan hasil uji normalitas ini dapat disimpulkan bahwa uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* adalah normal.

b. Hasil Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menemukan adanya korelasi antara variable independen. Model variabel yang baik tidak akan ditemukan korelasi antar variabel independent, jika terjadi korelasi

antar variabel independen maka variabel dianggap tidak otogonal (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark) dimana nilai korelasi antar variabel sama dengan nol. Uji multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Menentukan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* $\leq 0,10$ atau sama dengan $VIF \geq 10$. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 4.54
Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t		Tolerance	VIF
	1 (Constant)	5.624	3.731			1.508	.137
Lingkungan Kerja Fisik	.221	.109	.242	2.028	.047	.516	1.938
Soft Skill	.408	.131	.411	3.120	.003	.423	2.363
Motivasi Kerja	.212	.132	.189	1.604	.114	.531	1.885

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
Sumber : Hasil Olahan Data Primer

Berdasarkan tabel 4.54 di atas, uji multikolinieritas dapat dikatakan tidak terjadi multikolinieritas, karena nilai $VIF < 10$. Nilai VIF Lingkungan Kerja Fisik (X_1) sebesar $1,938 < 10$, Nilai VIF *Soft Skill* (X_2) sebesar $2,363 < 10$ dan nilai VIF Motivasi Kerja (Z) sebesar $1,1,885 < 10$. Sehingga dapat disimpulkan data pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas karena nilai VIF kurang dari 10 sehingga dinyatakan bahwa model tidak mengalami gejala multikolinieritas.

c. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan residual antara satu peneliti dengan

peneliti lainnya. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark) heterokedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat dari tabel

berikut:



Tabel 4.55
Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	4.948	2.467		2.006	.049
	Lingkungan Kerja Fisik	-.015	.072	-.036	-.204	.839
	Soft Skill	.022	.087	.049	.249	.804
	Motivasi Kerja	-.060	.087	-.120	-.685	.496

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : Hasil Olahan Data Primer

Berdasarkan tabel 4.55 di atas, uji heteroskedastisitas dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas, karena nilai signifikansi $> 0,05$. Lingkungan Kerja Fisik (X_1) sebesar $0,839 > 0,05$, *Soft Skill* (X_2) sebesar $0,804 > 0,05$ dan Motivasi Kerja (Z) sebesar $0,496 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan data pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas karena nilai signifikansi lebih besar dari $0,05$ sehingga dinyatakan bahwa model tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

4. Hasil Analisis Data

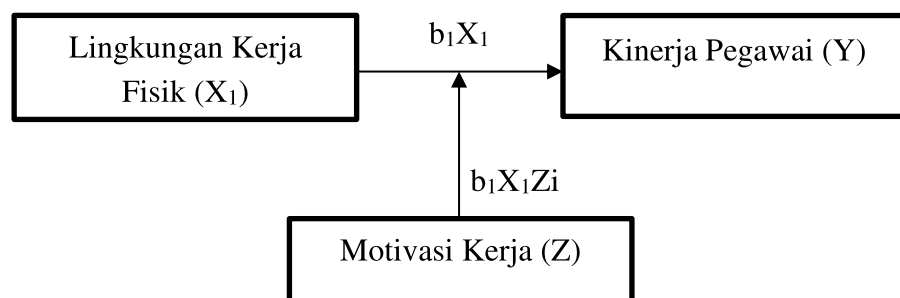
Analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji regresi moderasi, uji regresi linier berganda, uji koefisien determinasi, uji F, dan uji t dengan hasil analisis data sebagai berikut :

a. **Protected by PDF Anti-Copy Free**

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Moderated Regression Analysis (MRA) digunakan untuk menguji hubungan kausal antara variable independen dengan variable dependen yang diperkuat atau melemah dengan adanya variable pemoderasi. Pengujian variable moderasi menggunakan variable moderasi murni (*pure moderating*). Uji moderasi ini dilakukan untuk menjawab hipotesis sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah Kabupaten Musi Rawas dimoderasi oleh motivasi kerja.



Adapun persamaan regresi moderasi yang digunakan seperti dibawah ini:

$$Y = a + b_1X_1 + b_1X_1Z_i + e$$

Keterangan:

Y = Nilai yang diramalkan

a = Konstanta

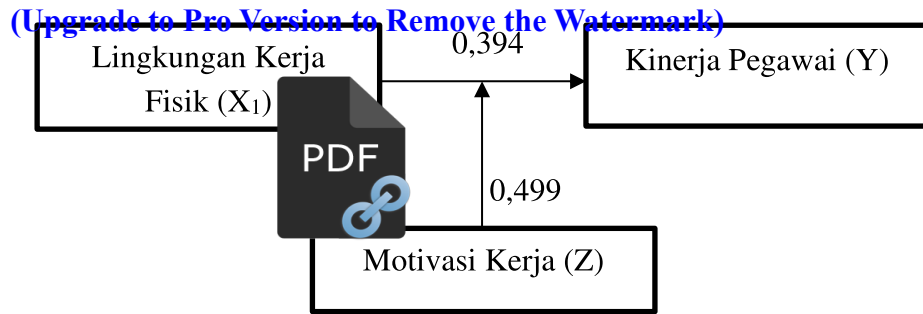
b = Koefisien Regresi untuk X_1

X_1 = Lingkungan Kerja Fisik

Z = Koefisien Variabel Moderasi

e = *error term* Lingkungan Kerja Fisik

Protected by PDF Anti-Copy Free
 Dari persamaan diatas, didapatkan hasil sebagai berikut:



Gambar 4.1
Hasil Uji MRA Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai dimoderasi Motivasi Kerja

Hasil uji *Moderated Regression Analysis (MRA)*, variabel motivasi kerja mampu memoderasi pengaruh lingkungan kerja fisik (X_1) terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Musi Rawas dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.56
Hasil Uji Interaksi antara Variabel Lingkungan Kerja Fisik dengan Variabel Moderasi Motivasi Kerja terhadap Variabel Kinerja Pegawai

		Coefficients ^a				
		Unstandardized	Standardized			
		Coefficients	Coefficients	t	Sig.	
		B	Beta			
Model						
1	(Constant)	21.740		11.576	.000	
	Lingkungan Kerja Fisik*Motivasi Kerja	.011	.707	7.925	.000	

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
 Sumber : Hasil Olahan Data Primer.

Berdasarkan tabel 4.56 diketahui nilai signifikansi variabel interaksi antara lingkungan kerja fisik (X_1) dengan motivasi kerja (Z) sebesar $0,000 < 0,05$ maka disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Z) mampu memoderasi pengaruh variabel lingkungan kerja fisik (X_1)

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
terhadap kinerja pegawai (Y) pada Inspektorat Daerah Kabupaten Musi

Rawas.



Tabel 4.57
Nilai R Square dengan Kerja Fisik Terhadap Kinerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.627 ^a	.394	.384	4.831

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik

Sumber : Hasil Olahan Data Primer.

Tabel 4.58

Nilai R Square Hasil Interaksi antara Variabel Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai dimoderasi oleh Motivasi Kerja

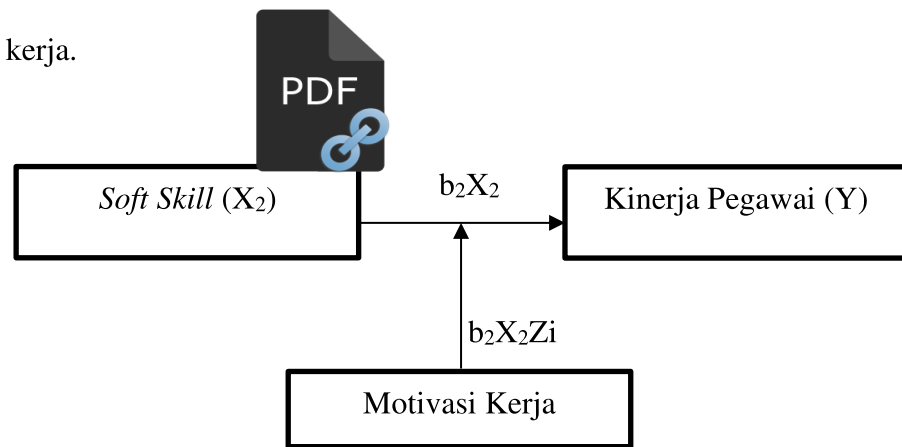
Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.707 ^a	.499	.491	4.390

a. Predictors: (Constant), lingkungan Kerja Fisik*Motivasi Kerja

Sumber : Hasil Olahan Data Primer.

Berdasarkan tabel 4.57 dapat diketahui nilai R *square* sebelum adanya variabel moderasi adalah sebesar 0,394 atau 39,4%. Sedangkan pada tabel 4.58, diketahui nilai R *square* sebesar 0,499 yang memiliki arti bahwa sumbangan pengaruh variabel lingkungan kerja fisik (X_1) terhadap kinerja (Y) setelah adanya variabel moderasi motivasi kerja (Z) sebesar 49,9%. Maka dapat disimpulkan bahwa setelah adanya variabel moderasi motivasi kerja dapat memperkuat pengaruh variabel lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pada Inspektorat Daerah Kabupaten Musi Rawas.

2. *Soft Skill* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah Kabupaten Musi Rawas dimoderasi oleh motivasi kerja.



Adapun persamaan regresi moderasi yang digunakan seperti dibawah ini:

$$Y = a + b_2X_2 + b_2X_2Z_i + e$$

Keterangan:

Y = Nilai yang diramalkan

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi untuk X₂

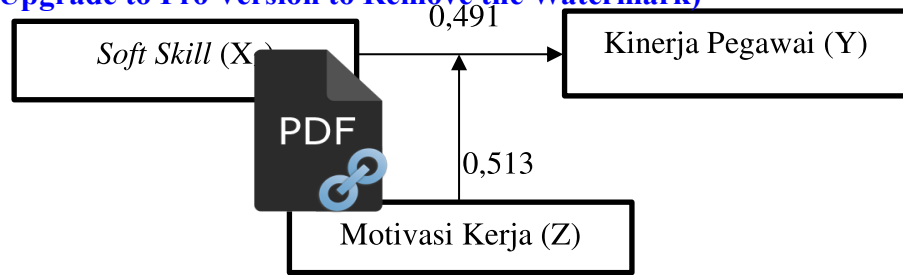
X₂ = *Soft Skill*

Z = Koefisien Variabel Moderasi

e = *error term Soft skill*

Protected by PDF Anti-Copy Free
 Dari persamaan diatas, didapatkan hasil sebagai berikut:

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



Gambar 4.2
Hasil Uji MRA Pengaruh *Soft Skill* terhadap Kinerja Pegawai dimoderasi Motivasi Kerja

Hasil uji *Moderated Regression Analysis (MRA)*, variabel motivasi kerja mampu memoderasi pengaruh *soft skill* (X_2) terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Musi Rawas. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.59
Hasil Uji Interaksi antara Variabel *Soft Skill* dengan Variabel Moderasi Motivasi Kerja terhadap Variabel Kinerja Pegawai

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	20.951	1.921		10.904	.000
	Soft Skill*Motivasi Kerja	.011	.001	.716	8.149	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Olahan Data Primer

Berdasarkan tabel 4.59 diketahui nilai signifikansi variabel interaksi antara *soft skill* (X_2) dengan motivasi kerja (Z) sebesar 0,000 < 0,05 maka disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (Z) mampu memoderasi pengaruh variabel *soft skill* (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Inspektorat Daerah Kabupaten Musi Rawas.

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

Tabel 4.60
Nilai R Square *Soft Skill* Terhadap Kinerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.700	.491	.483	4.428

a. Predictors: (Constant), *Soft Skill*
 Sumber : Hasil Olahan Data Primer

Tabel 4.61
Nilai R Square Hasil Interaksi antara Variabel *Soft Skill* Terhadap Kinerja Pegawai dimoderasi oleh Motivasi Kerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.716 ^a	.513	.505	4.329

a. Predictors: (Constant), *Soft Skill**Motivasi Kerja
 Sumber : Hasil Olahan Data Primer.

Berdasarkan tabel 4.60 dapat diketahui nilai R *square* sebelum adanya variabel moderasi adalah sebesar 0,491 atau 49,1%. Sedangkan pada tabel 4.61, diketahui nilai R *square* sebesar 0,513 yang memiliki arti bahwa sumbangan pengaruh variabel *soft skill* (X_2) terhadap kinerja (Y) setelah adanya variabel moderasi motivasi kerja (Z) sebesar 51,3%. Maka dapat disimpulkan bahwa setelah adanya variabel moderasi motivasi kerja dapat memperkuat pengaruh variabel *soft skill* terhadap kinerja pada Inspektorat Daerah Kabupaten Musi Rawas.

b. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independent (X) terhadap variabel dependen (Y). Dalam Penelitian ini menggunakan variabel independen yaitu Lingkungan Kerja Fisik (X_1) dan *Soft Skill* (X_2) terhadap variabel

Protected by PDF Anti-Copy Free

dependen yaitu Kinerja Pegawai (Y). Uji regresi linier berganda ini dilakukan untuk menjawab hipotesis yang ketiga yaitu lingkungan kerja

fisik dan *soft skill* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

Inspektorat Daerah Musi Rawas.



a. Analisis Koefisien Regresi

Tabel 4.62
Regresi Linier Berganda Lingkungan Kerja Fisik (X₁) dan *Soft skill* (X₂)

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	8.516	3.308		2.575	.012
	Lingkungan Kerja Fisik	.258	.108	.282	2.393	.020
	<i>Soft Skill</i>	.506	.117	.509	4.313	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Olahan Data Primer

Berdasarkan tabel 4.62 di atas, dapat dilihat nilai konstanta (nilai a) sebesar 8,516 dan untuk lingkungan kerja fisik (nilai b) sebesar 0,258 sementara *soft skill* (nilai b) sebesar 0,506, sehingga diketahui hasil pengujian regresi berganda diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 8,516 + 0,258X_1 + 0,506X_2 + e$$

Protected by PDF Anti-Copy Free

Dari persamaan regresi diatas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- a. Nilai konstanta sebesar 8,516. Hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel lingkungan kerja fisik (X_1) dan *soft skill* (X_2) tidak ada atau nilainya nol, maka nilai dari kinerja pegawai adalah sebesar 8,516.
- b. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja fisik sebesar 0,258 satuan, hal ini menunjukkan bahwa apabila nilai variabel lingkungan kerja fisik meningkat sebesar satu satuan, maka nilai variabel lingkungan kerja fisik akan mengalami perubahan secara positif sebesar 0,258 satuan. Sebaliknya jika nilai regresi lingkungan kerja fisik turun sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai juga diprediksikan mengalami penurunan sebesar 0,258 satuan.
- c. Nilai koefisien regresi variabel *soft skill* sebesar 0,506 satuan, hal ini menunjukkan bahwa apabila nilai variabel *soft skill* meningkat sebesar satu satuan, maka nilai variabel *soft skill* akan mengalami perubahan secara positif sebesar 0,506 satuan. Sebaliknya jika nilai regresi *soft skill* turun sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai juga diprediksikan mengalami penurunan sebesar 0,506 satuan.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik dan *soft skill* berpengaruh terhadap kinerja Pegawai.

Protected by PDF Anti-Copy Free

b. Koefisien Determinasi

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.63

Koefisien Determinasi Lingkungan Kerja Fisik dan *Soft Skill* terhadap Kinerja Pegawai

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.731 ^a	.534	.519	4.271

a. Predictors: (Constant), *Soft Skill*, Lingkungan Kerja Fisik

Sumber : Hasil Olahan Data Primer

Berdasarkan tabel 4.63, besarnya hubungan antara variabel lingkungan kerja fisik dan *soft skill* terhadap kinerja pegawai dapat dilihat dari hasil pengujian regresi berganda yang diperoleh dari pengolahan data dengan program *SPSS 22*, Nilai R Square adalah 0,534. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 53,4% variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja fisik dan *soft skill*, sedangkan sisanya sebesar 46,6% dijelaskan oleh variabel lain.

c. Uji F

Tabel 4.64 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1294.151	2	647.075	35.477	.000 ^b
	Residual	1130.834	62	18.239		
	Total	2424.985	64			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), *Soft Skill*, Lingkungan Kerja Fisik

Sumber : Hasil olahan Data Primer

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

H_0 = Tidak ada Pengaruh signifikan Lingkungan Kerja Fisik dan

Soft Skill terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Musi Rawas.

H_a = Ada pengaruh signifikan Lingkungan Kerja Fisik dan *Soft Skill* terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Musi Rawas.

Kriteria Pengujian :

$F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka tolak H_0 artinya signifikan

$F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka terima H_0 artinya tidak signifikan

Taraf Signifikan (α) = 0,05

$F_{tabel} = F_{(1-\alpha), (dk \text{ pembilang}=m), (dk \text{ penyebut} = n-m-1)}$

$F_{tabel} = F_{(1-0,05), (dk \text{ pembilang}=2), (dk \text{ penyebut} = 65-2-1)}$

$F_{tabel} = F_{(0,95), (2), (62)}$ atau dk pembilang = 2 dan dk penyebut = 62

$F_{tabel} = 3,15$

Berdasarkan tabel 4.64 hasil pengujian dengan program IBM *SPSS 22.0 for windows* yang dilakukan, nilai F_{hitung} yang diperoleh sebesar 35,477 dan sig.0,000. Hal ini berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai sig ,000 lebih kecil dari tingkat signifikan (α) 0,05. Dengan demikian berdasarkan kriteria pengujian hipotesis, jika $F_{hitung} (35,477) > F_{tabel(3,15)}$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan lingkungan kerja fisik dan *soft skill* terhadap kinerja pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Musi Rawas.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Untuk melihat pengaruh parsial dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dijelaskan dengan menggunakan uji t. Hasil uji t disajikan pada tabel 4.65 dibawah ini :

Tabel 4.65
Hasil Uji Parsial (Uji t) Lingkungan Kerja Fisik dan *Soft Skill* terhadap Kinerja Pegawai

		Coefficients ^a			
		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	
Model		B		Beta	t
1	(Constant)	8.516	3.308		2.575
	Lingkungan Kerja Fisik	.258	.108	.282	2.393
	<i>Soft Skill</i>	.506	.117	.509	4.313

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Olah Data, SPSS 20 for windows, tahun 2023.

Berdasarkan tabel 4.65 hasil uji t di atas dapat dijelaskan bahwa variabel lingkungan kerja fisik (X_1) terhadap kinerja pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Musi Rawas menunjukkan nilai $t_{hitung} = 2,393$ lebih besar dari nilai $t_{tabel} 1,669$ dengan tingkat signifikan = $0,020 < (\alpha) 0.05$, $df (n-k) 65 - 2 = 63$ adalah sebesar 1,669. Hal ini menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima dan secara parsial variabel lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Musi Rawas. Adapun variabel *soft skill* (X_2) terhadap kinerja pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Musi Rawas menunjukkan nilai $t_{hitung} = 4,313$ lebih besar dari nilai $t_{tabel} 1,669$ dengan tingkat signifikan = $0,020 <$

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

(a) 0,05, df (n-k) 65 - 2 = 63 adalah sebesar 1,669. Hal ini menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima dan secara parsial variabel *soft skill* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Musi Rawas.

4.3. Pembahasan

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Musi Rawas dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Moderasi.

Berdasarkan hasil uji moderasi menunjukkan setelah adanya variabel moderasi yaitu motivasi kerja maka diperoleh nilai *R square* sebesar 0,499 atau 49,9%. Nilai *R square* sebelum adanya variabel moderasi adalah sebesar 0,394 atau 39,4% sehingga menunjukkan bahwa variabel moderasi memperkuat pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai. Adapun besar hubungan variabel moderasi dalam memperkuat pengaruh variabel lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Musi Rawas, setelah disesuaikan nilai sisanya sebesar 50,1% di pengaruhi oleh variabel lain yang yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Yusnita, I., dkk (2021) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin terhadap Kinerja dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Moderating pada Pegawai di Kantor Camat Kabupaten Kerinci, terdapat beberapa persamaan dengan penelitian ini, yaitu dalam hal pengambilan populasi penelitian terdahulu menggunakan seluruh populasinya sebagai sampel

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

sebanyak 55 orang sama halnya pada penelitian ini seluruh populasi digunakan sebagai sampel sebanyak 65 orang responden. Dalam hal penentuan variabel penelitian variabel yang diteliti yaitu sebanyak 4 (empat) variabel. Penelitian ini sama-sama menggunakan lingkungan kerja fisik sebagai variabel bebas (X_1) dan kinerja pegawai sebagai variabel terikat (Y) serta motivasi kerja digunakan sebagai variabel moderasi untuk memperkuat hubungan antar variabel bebas dan terikat. Kedua penelitian menggunakan analisis regresi moderasi, yaitu *Moderated Regression Analysis (MRA)* atau *Moderated Structural Equation Modeling (MSEM)* untuk menguji efek moderasi. Namun hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa motivasi kerja sebagai variabel moderasi, memperlemah hubungan lingkungan kerja fisik dengan kinerja. Berbeda dengan penelitian ini, Motivasi kerja sebagai variabel moderasi memperkuat hubungan antara lingkungan kerja fisik dengan kinerja. Sehingga penelitian terdahulu dapat dijadikan pembandingan dan juga sebagai pedoman dalam menyelesaikan penelitian ini.

Penelitian ini menunjukkan motivasi kerja sebagai variabel moderasi mampu memperkuat hubungan antara lingkungan kerja fisik dan kinerja pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Musi Rawas. Lingkungan kerja fisik yang baik, seperti fasilitas yang memadai, tata letak peralatan kantor yang nyaman, pencahayaan yang cukup dan suasana kerja yang kondusif akan mendukung pegawai untuk bekerja lebih efektif. Namun dampaknya bisa menjadi lebih besar jika pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Musi Rawas memiliki motivasi kerja yang tinggi. Tanpa

Protected by PDF Anti-Copy Free
motivasi kerja yang tinggi, walaupun lingkungan kerja fisik sudah mendukung, pegawai mungkin bekerja kurang optimal karena kurangnya

motivasi untuk berprestasi.



Pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi akan lebih mampu untuk memanfaatkan lingkungan kerja fisik yang baik untuk meningkatkan kinerja. Pegawai memiliki semangat kerja yang tinggi dan mampu mengoptimalkan fasilitas kerja yang tersedia. Jika ruangan kerja nyaman, fasilitas kerja seperti komputer dan internet tersedia dengan baik, maka pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi akan semakin produktif dalam melaksanakan tugas yang diemban sehingga kinerja pegawai akan meningkat.

Dalam hal lingkungan kerja fisik yang ada belum memadai namun, jika pegawai memiliki motivasi kerja yang tinggi, maka kinerja pegawai bisa tetap baik walaupun memiliki keterbatasan. Pegawai yang bekerja dengan rasa tanggung jawab yang tinggi tetap melaksanakan tugasnya dengan teliti dan kompeten meskipun ruang kerja sempit dan fasilitas kerja belum optimal karena pegawai merasa pekerjaan yang dilakukan memiliki dampak yang besar terhadap transparansi keuangan daerah. Motivasi kerja yang tinggi dapat mengatasi keterbatasan lingkungan kerja fisik yang belum memadai karena pegawai akan mencari cara untuk tetap bekerja secara efisien sehingga kinerja akan meningkat. Namun, jika kondisi lingkungan kerja yang buruk dibiarkan terus-menerus, lama-kelamaan dapat menurunkan motivasi dan menyebabkan kelelahan, sehingga tetap perlu perbaikan lingkungan kerja.

2. **Pengaruh *Soft Skill* Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Musi Rawas dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel**

Moderasi.



Berdasarkan hasil analisis moderasi menunjukkan setelah adanya variabel moderasi (motivasi kerja) maka diperoleh nilai R square sebesar 0,513 atau 51,3%. Hal ini menunjukkan nilai R square sebelum adanya variabel moderasi adalah sebesar 0,491 atau 49,1% sehingga variabel moderasi memperkuat pengaruh *soft skill* terhadap kinerja pegawai. Besar hubungan variabel moderasi dalam memperkuat pengaruh variabel *soft skill* terhadap kinerja pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Musi Rawas, setelah disesuaikan nilai sisanya $100\% - 51,3\% = 48,7\%$ di pengaruhi oleh variabel lain yang yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Sejalan dengan pendapat Sharma (2021) *soft skill* didefinisikan sebagai kemampuan non-teknis yang mencakup aspek komunikasi, kerjasama tim, kemampuan beradaptasi, dan pengelolaan emosi. *Soft skill* berperan penting dalam meningkatkan kinerja individu, karena melibatkan interaksi dan hubungan yang baik dengan orang lain dalam konteks pekerjaan dan kehidupan profesional secara keseluruhan. Serta didukung dan dikaitkan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Syamsuddin, N., dkk (2024) yang berjudul “Motivasi sebagai jembatan: Menghubungkan Hard Skill dan Soft Skill dengan Kinerja Bendahara” menunjukkan bahwa *soft skill* seperti komunikasi dan kemampuan beradaptasi terbukti memainkan peran penting dalam meningkatkan efektivitas kinerja. Motivasi, baik intrinsik maupun ekstrinsik berfungsi

sebagai jembatan yang menghubungkan kedua jenis keterampilan tersebut

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
dengan kinerja bendahara. Bendahara yang memiliki motivasi tinggi lebih

cenderung untuk lebih inisiatif dalam mengembangkan keterampilan.



Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja sebagai variabel moderasi memperkuat pengaruh *soft skill* terhadap kinerja pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Musi Rawas. Motivasi kerja berperan sebagai pendorong utama yang menentukan apakah pegawai dapat mengoptimalkan *soft skill* mereka dalam bekerja. Pegawai dengan *soft skill* komunikasi yang baik dan motivasi kerja yang tinggi akan lebih efektif dalam menjelaskan hasil audit kepada pimpinan daerah, sehingga tindak lanjut lebih cepat dilakukan. Begitu juga dengan pegawai yang memiliki keterampilan kerja sama yang baik dan motivasi kerja yang tinggi akan lebih aktif dalam tim, menyelesaikan laporan audit lebih cepat, dan mengurangi kesalahan dalam pemeriksaan data. Motivasi kerja yang tinggi memastikan bahwa *soft skill* tidak hanya dimiliki oleh pegawai, tetapi juga dapat diterapkan secara optimal dalam pekerjaan.

Dalam hal pegawai yang memiliki *soft skill* kurang baik tetapi memiliki motivasi kerja yang tinggi, maka pegawai akan tetap berusaha mengembangkan keterampilan yang dimiliki dan bekerja keras untuk mencapai hasil yang lebih baik. Jika pegawai memiliki motivasi kerja yang tinggi, maka pegawai tetap bisa terus berkembang meskipun dengan *soft skill* yang kurang memadai. Dengan usaha dan keinginan untuk belajar, pegawai akan terus meningkatkan keterampilan yang pada akhirnya akan

memberikan kontribusi yang lebih baik bagi kinerja Inspektorat Daerah Kabupaten Musi Rawas.

3. Pengaruh Lingkungan Fisik dan Soft Skill terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Musi Rawas

Dari hasil olah data, dapat diketahui hasil pengujian regresi berganda diperoleh persamaan sebagai berikut : $Y = 8,516 + 0,258X_1 + 0,506X_2 + e$. Persamaan regresi tersebut memperlihatkan bahwa seluruh koefisien regresi bertanda positif. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen mempunyai pengaruh searah dengan variabel dependen, artinya apabila nilai dari variabel independen meningkat atau menurun, maka akan mendorong naik atau turunnya pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Musi Rawas. Nilai konstanta yaitu sebesar 8,516. Hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel lingkungan kerja fisik (X_1) dan *soft skill* (X_2) tidak ada atau nilainya nol, maka nilai dari kinerja pegawai adalah sebesar 8,516. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja fisik sebesar 0,258 satuan. Hal ini menunjukkan bahwa apabila nilai variabel lingkungan kerja fisik meningkat sebesar satu satuan, maka nilai variabel lingkungan kerja fisik akan mengalami perubahan secara positif sebesar 0,258 satuan. Sebaliknya jika nilai regresi lingkungan kerja fisik turun sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai juga diprediksikan mengalami penurunan sebesar 0,258 satuan. Nilai koefisien regresi variabel *soft skill* sebesar 0,506 satuan, hal ini menunjukkan bahwa apabila nilai variabel *soft skill* meningkat sebesar satu satuan, maka nilai variabel *soft skill* akan mengalami perubahan secara positif sebesar 0,506 satuan.

Sebaliknya jika nilai regresi *soft skill* turun sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai juga diprediksikan mengalami penurunan sebesar 0,506 satuan.



Berdasarkan $t = 1,63$, bahwa besarnya Pengaruh antara variabel Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Seorang Auditor dapat dilihat dari hasil koefisien determinasi (R_{Square}/R^2) yang diperoleh dari hasil pengolahan dengan program *IBM SPSS 22.0 for windows* adalah sebesar 0,534, menunjukkan bahwa sebesar 53,4% variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja fisik dan *soft skill*, sedangkan sisanya sebesar 46,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Sejalan dengan pendapat Nitisemito (dalam Nan Wangi, 2020), lingkungan kerja fisik meliputi segala hal yang ada disekitar pegawai yang dapat memengaruhi pelaksanaan tugas pegawai, seperti penerangan, temperatur udara, keamanan, kebersihan, ruang gerak, musik, dan lainnya. Lingkungan kerja fisik yang kondusif dapat menciptakan rasa aman, nyaman dan mendukung kondisi kerja yang optimal, sementara lingkungan kerja fisik yang kurang memadai berpotensi menurunkan produktivitas pegawai. Didukung dengan hasil penelitian relevan oleh Marlius, D., dan Sholihat, I., (2022). Dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat’, penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
Barat. Artinya, semakin baik lingkungan kerja fisik, maka kinerja pegawai semakin meningkat. Selain itu didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Marsha (2024). dengan judul “Pengaruh *Hard Skill* dan *Soft Skill* terhadap karyawan” menunjukkan bahwa *Soft skill* berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian, kinerja pegawai (Y) pada Inspektorat Daerah Kabupaten Musi Rawas dipengaruhi oleh dua faktor utama yaitu lingkungan kerja fisik (X_1) dan *Soft Skill* (X_2). Hasil ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai akan meningkat secara signifikan apabila didukung oleh lingkungan kerja fisik yang memadai serta kemampuan *soft skill* yang baik, baik dari pimpinan maupun sesama pegawai di Inspektorat Kabupaten Musi Rawas. Lingkungan kerja fisik yang baik mendukung pegawai dalam menerapkan soft skills mereka secara maksimal. Pegawai dengan soft skills yang baik mampu beradaptasi lebih baik terhadap lingkungan kerja dan memanfaatkannya secara efektif. Pegawai dapat bekerja lebih fokus, lebih produktif, dan lebih cepat dalam menyelesaikan tugas. Oleh karena itu, Inspektorat Daerah Kabupaten Musi Rawas perlu memastikan bahwa lingkungan kerja fisik yang baik dan pengembangan *soft skill* pegawai berjalan seimbang, sehingga kinerja pegawai dapat mencapai hasil yang optimal dan berdampak positif bagi efektivitas pengawasan.

SIMPULAN DAN SARAN



5.1. Simpulan

Adapun dari hasil penellitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Adanya pengaruh signifikan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Musi Rawas dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Moderasi.
2. Adanya pengaruh signifikan *Soft Skill* terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Musi Rawas dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi.
3. Adanya pengaruh yang signifikan Lingkungan Kerja Fisik dan *Soft Skill* Terhadap Pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Musi Rawas.

5.2. Saran

Adapun beberapa saran berdasarkan hasil penelitian ini untuk Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Musi Rawas diantaranya sebagai berikut:

1. Hendaknya Pimpinan dapat meningkatkan kualitas lingkungan kerja fisik dengan menyediakan sarana dan prasarana yang memadai disertai dengan pelaksanaan pemeliharaan rutin terhadap fasilitas kerja yang tidak layak pakai guna menciptakan lingkungan kerja yang nyaman sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai;

- Protected by PDF Anti-Copy Free**
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
2. Hendaknya Pimpinan dapat memfasilitasi penguatan *soft skill* pegawai dengan menyediakan pelatihan pengembangan *soft skill* yang berkelanjutan, khususnya komunikasi, kerja sama tim, pemecahan masalah dan manajemen. Sementara itu, pegawai disarankan untuk aktif dalam melakukan komunikasi yang baik dengan rekan kerja, atasan, dan pihak lain untuk menciptakan kerja sama yang efektif dalam meningkatkan kinerja bersama;
 3. Hendaknya Pimpinan Instansi dapat memaksimalkan peran motivasi kerja pegawai dengan memfasilitasi pendidikan dan pelatihan serta peluang untuk pengembangan karir pegawai sehingga pegawai merasa dihargai dan termotivasi untuk mencapai potensi optimal dalam bekerja;
 4. Pegawai agar memastikan target yang telah ditetapkan dalam program kerja dapat terpenuhi dan laporan hasil pemeriksaan disampaikan tepat waktu, mengelola waktu secara efektif dan dapat memprioritaskan tugas sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan;
 5. Pegawai disarankan untuk memahami dan melaksanakan tugas serta fungsinya secara maksimal, dengan memastikan setiap kegiatan dilaksanakan secara rinci dan sesuai dengan prosedur yang berlaku.

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

- Aprinto, Brian. 2018. *Pedoman Mengembangkan Soft Skill Kunci Sukses Dalam Karier, Bisnis Dan Kehidupan Pribadi*. Jakarta: PPM manajemen.
- Aulia, N., & Hamsal. (2024). Pengaruh Soft Skill terhadap kinerja karyawan pada PT. RAPP Buatan Port, Siak. *Jurnal Ilmiah Keagamaan dan Kemasyarakatan*, 18(1). <https://doi.org/10.35931/aq.v18i1.2970>
- Fahmi. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusi Konsep dan Kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Fitri, N. N., dan Ferdian, A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Infrastruktur Telekomunikasi Indonesia. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen* (E-ISSN: 2589-635X, P-ISSN: 2614-7696): 6 (2), 444-455.
- Ghozali, I. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gimson, A. (2018). *Soft skills and time-spaced learning: A quantitative study of work performance in Malaysian organizations. In Development and Learning in Organizations*32(1), 19–21. Emerald Group Publishing Ltd. <https://doi.org/10.1108/DLO-10-2017-0087>
- Hartono. 2019. *Metodelogi Penelitian*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Haryono, Siswoyo. 2018. *Manajemen Kinerja SDM*. Jakarta: Luxima Metro Media.
- Herminingsih, A. dan Purwanti, D. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Pemoderasi. *Jurnal Dimensi* (ISSN:2085 – 9996) : 9 (3), 574 – 597.
- Junaidi, J. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Hukum Humaniora Dan politik*, 1(4), 411-426
<http://jurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/SMBI/article/view/4107>
- Kalos, Y., Wijaya, F., Dayona, G., & Saputro, A. H. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Media Solusi Network. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9 (4). 1359-1367. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i4.132>
- Kaswan, 2016. *101 Soft Skill Untuk Mencapai Puncak Kinerja dan Kepemimpinan*. Cetakan Ke-1, Penerbit Alfabeta: Bandung.

- Lepeley, M. T., Kinnakswitz, E. Von, & Bandy, O. P. (2016). *Human Centered Management in Executive Education, Global Imperatives, Innovation and New Directions*. Routledge.
- Marlus, D., dan Sholihat, I. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Ilmiah Bangsa Ekonomika* (p-ISSN : 2087-040X e-ISSN : 2721-7211), 7(3), 703-713.
- Marsha, S.U., (2024). Pengaruh *Hard Skill* dan *Soft Skill* Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*. 12(4), 793 – 803. <https://journal.unesa.ac.id/index.php/jim>
- Mulyadi, M. (2019). Pengaruh Lingkungan kerja Non Fisik dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru SMAN 6 Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 1(3)
- Muspah, E. Y., Gani, A., & Ramlawati. (2021). Pengaruh *Hard Skill* dan *Soft Skill* Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Galesong Utara di Kabupaten Takalar. *Ilmu Ekonomi*, 4 (1), 13 – 142.
- Nan Wangi, V. K. (2020). Dampak Kesehatan Dan Keselamatan Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 7(1). <https://doi.org/10.33096/Jmb.V7i1.407>
- Nitisemito, R. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Pariesti, A., Christa, U. R., & Meitiana. (2022). Pengaruh kompetensi dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel intervening pada Kantor Inspektorat Kabupaten Katingan. *Journal of Environment and Management*, 3(1). <https://doi.org/10.37304/jem.v3i1.4284>
- Permaningratna, P. D. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Komunikasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan. *Pendidikan Ekonomi UNDIKSHA*, 1(1), 1–16.
- Putri, I. I., Siring, B., Arfah, A., Alwany, T., & Taufan, R. R. (2023). Pengaruh Hard Skill dan Soft Skill Terhadap Kinerja Karyawan. *Center of Economic Student Journal*, 6(2). <https://doi.org/10.56750/csej.v6i2.588>
- Rumerung, J. J., Bakary, M. K., & Rumimper, G. J. N. (2023). Effect of hard skill, soft skill, and work environment on the performance in the administration field. *Jurnal Ilmiah Indonesia*, 8(3), 2541-0849
- Safrudin, Sri Mulyati, and Rosni Lubis, *Pengembangan Kepribadian Dan Profesionalisme Bidang* (Malang: Wineka Media, 2019), 42.

Protected by PDF Anti-Copy Free

- (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
- Santika, I. P., & Antari, N. L. S. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di LPD Desa Adu Kerobokan. *Kusuma Dewi Arum Sari & Agus Frianto*, 25(1), 72–83.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai* (edisi kelima). Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti, S. (2018). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Setiarini, H., Prabowo, H., Sutrisno, dan Gultom, H. C. (2022). Pengaruh *Soft skill* dan Pengalaman Magang Kerja terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel *Intervening* (Studi Kasus pada Mahasiswa FEB Universitas PGRI Semarang). *Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi* (e-ISSN 2622-1756, ISSN 2502 – 3055): 10 (2), 195-204.
- Sharma, P. (2021). *Soft Skills 3rd Edition: Personality Development for Life Success (English Edition)*. BPB publications.
- Sihaloho, R.D., dan Siregar, H. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*. 9(2), 273-281.
- Simanjuntak, J. Payaman, 2011. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sinambela. 2020. *Manajemen SDM Membangun Tim Kerja Yang Solid*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soejarminto, Y., & Hidayat, R. (2023). Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Star Korea Industri MM2100 Cikarang. *Jurnal IKRAITH-EKONOMIKA* 6(1). <http://journals.upi-yai.ac.id/index.php/IKRAITH-EKONOMIKA>
- Sudaryo, Y., Ariwibowo, A., & Sofiaty, N. (2018). *Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: ANDI.
- Sugiyono. 2017. *Metode penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sutrisno. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Fajar Interpratama Mandiri.

- Protected by PDF Anti-Copy Free**
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
- Suwardi., dan Daryanto. (2018). *Pedoman Praktek K3/HS Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Lingkungan Hidup*. Yogyakarta: Gaya Media.
- Syamsuddin, N., Kusumawati, A., & Indrijawati, A. (2024). Motivasi sebagai jembatan: Menghubungkan Hard Skill dan Soft Skill dengan Kinerja Bendahara. *J-CEKI: Jurnal Ilmiah*, 3(5)
- Wahyuni. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Disiplin Kerja Pada PT. Tri Mandiri Selaras Di Tenggarong,” vol. 18, no. 2, pp. 18–24.
- Wibowo. 2020. *Manajemen Kinerja*, Edisi Lima. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada
- Yuniarto. 2016. *Dasar-Dasar Statistika*. Bogor: In Media.
- Yuniendel, R. K. (2018). Kontribusi *Soft Skill* dan *Hard Skill* dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Pendidikan Agama Islam di Sekolah dan Madrasah. Murabby. *Jurnal Pendidikan Islam*, 1(1), 48–59. <https://doi.org/10.15548/mrb.v1i1.28>
- Yusnita, I., Amri, F., & Sari, A. E. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin terhadap Kinerja dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Moderating pada Pegawai di Kantor Camat Kabupaten Kerinci. *Bussman Journal: Indonesian Journal of Business and Management*, 1(3), 427. <https://doi.org/10.53363/buss.v1i3.19>