

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

**PENGARUH KOMPETENSI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI MELALUI KOMITMEN KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI
PADA LINGKUP PERUMAH SAKIT DI DINAS LINGKUNGAN HIDUP
KOTA LUBUKLINGGAU**



TESIS

Oleh:

M. JOHAN IMAN SITEPU

NIM : 2301030021

Peminatan: Sumber Daya Manusia (SDM)



**MAGISTER MANAJEMEN
PROGRAM STUDI PASCASARJANA
UNIVERSITAS BINA INSAN LUBUKLINGGAU
2025**

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

HALAMAN PENGESAHAN TESIS

**PENGARUH KOMPETENSI DAN BEBAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI MUDA DAN KOMITMEN KERJA SEBAGAI
VARIABEL MODERATOR PADA LINGKUP PEGAWAI
DINAS LINGKUNGAN HIDUP
KOTA LUBUK LINGGAU**

Oleh :

M. JOHAN IMAN SITEPU

NIM : 2301030021

Pembimbing I

**Lubuklinggau, Juli 2025
Pembimbing II**

Dr. Dheo Rimbano, SE, M.S

M. Yusup, SE., M.Si.,Ph,D

**Mengetahui,
Dekan Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora**

Dr. Dheo Rimbano, SE, M.Si

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING

**PENGARUH KOMPETENSI DAN BEBAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI MANAJEMEN DAN KOMITMEN KERJA SEBAGAI
VARIABEL MODERATOR PADA LINGKUP PEGAWAI
DINAS LINGKUNGAN HIDUP
KOTA LUBUK LINGGAU**

Oleh:

M. JOHAN IMAN SITEPU

NIM: 2301030021

Permintaan: Sumber Daya Manusia (SDM)

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN SOSIAL HUMANIORA
UNIVERSITAS BINA INSAN LUBUK LINGGAU**

**Menyetujui
Komisi Pembimbing**

Tanggal.....

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Dheo Rimbano, SE, M.Si

M. Yusup, SE., M.Si.,Ph,D

**Ketua Program Pascasarjana Magister Manajemen
Universitas Bina Insan Lubuklinggau**

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

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

PUTUSAN DEWAN PENGUJI



**PENGARUH KOMPETENSI DAN BEBAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI MELALUI KOMITMEN KERJA SEBAGAI
VARIABEL MODERASI PADA LINGKUP PEGAWAI
DINAS LINGKUNGAN HIDUP
KOTA LUBUK LINGGAU**

Oleh:

**M. JOHAN IMAN SITEPU
NIM : 2301030021**

Permintaan: Sumber Daya Manusia (SDM)
Telah diuji dinyatakan lulus oleh Dewan Penguji
Tanggal: Juli 2025

Susunan Dewan Penguji:

1. Ketua : **Dr. Dheo Rimbano, SE, M.S** (.....)
2. Sekretaris : **M. Yusup, SE., M.Si.,Ph,D** (.....)
3. Anggota : **Dr. Mulyadi, MM** (.....)

Lubuk Linggau, Juli 2025

Mengetahui

Dekan Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora

Dr. Dheo Rimbano, SE., M.Si

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Yang bertanda tangan dibawah



Nama : M. Johan Iman Sitepu

NPM : 2301030021

Prodi : 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, Juli 2025

MATERAI
Rp. 10000

M. Johan Iman Sitepu
Peneliti

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO:

“Barang siapa menempuh jalan untuk mencari ilmu, maka Allah akan memudahkan baginya jalan menuju surga.” (HR. Muslim)



PERSEMBAHAN:

- ALLAH SWT puji syukur Alhamdulillah ku persembahkan atas rahmat dan karunia-Nya yang senantiasa memberi kemudahan disetiap kesulitan yang ada sehingga tesis ini terselesaikan dengan baik.
- Untuk kedua orang tuaku yang sangat aku cintai dan sayangi karena berperan penting dalam mendidik dan memberikan motivasi hidup dengan penuh kasih sayang.
- Istriku tercinta Hj. Ivoni Susanti, partner perjuangan hidupku yang selalu memberikan support dan membantuku dalam proses apapun yang aku jalani.
- Anak-anakku tercinta Azzahra Nabilla Auliani Putri, M.Attharsyah Anwar Sitepu dan Allycha Alzena Putri S yang selalu ada memberikan kekuatan dan menjadi penyemangat dalam menyelesaikan Tesis ini.
- Kakak dan adikku tercinta yang selalu memberikan dukungan dalam menyelesaikan Tesis ini.
- Dosen pembimbingku Bapak Dr. Dheo Rimbani, M.Si, dan Bapak M. Yusup, PhD. yang membimbingku dengan penuh kesabaran dan ketelitian disetiap arahan dalam menyelesaikan tugas akhir ini.
- Almamater Universitas Bina Insan Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora yang selalu aku banggakan.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

**Pengaruh Kompetensi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui
Komitmen Kerja Sebagai Variabel Moderasi Pada Lingkup Pegawai Dinas
Lingkungan Hidup Kota Lubuk Linggau**

PDF

M. Anan Sitepu

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

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh pengaruh kompetensi dan beban kerja terhadap kinerja pegawai melalui komitmen kerja sebagai variabel moderasi pada lingkup pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Lubuk Linggau. Penelitian ini dilakukan di Dinas Lingkungan Hidup Kota Lubuk Linggau dengan masalah pada penelitian ini yaitu hasil kerja pegawai belum memenuhi prosedur pengukuran kinerja yang terdapat pada instansi, tanggungjawab dalam setiap pekerjaan yang diberikan masih kurang, belum optimalnya antusiasme dan keterlibatan kerja yang disebabkan oleh pemberian tugas yang bukan menjadi tupoksi bidang tugasnya, minimnya pengetahuan pegawai dalam menghadapi kendala saat melaksanakan tugas, masih kurangnya minat dan semangat pegawai dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Lubuk Linggau. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Lubuk Linggau berjumlah 50 responden. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode regresi linear sederhana dan *moderated regression analysis* (MRA) dengan bantuan software SPSS 26. Dari pengujian menunjukkan bahwa bahwa kompetensi, beban kerja dan komitmen kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, komitmen kerja terbukti memoderasi hubungan antara kompetensi dan beban kerja terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci : kinerja, komitmen kerja, kompetensi dan beban kerja

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

The Influence of Human Resource Competence and Workload on Employee Performance Through Work Commitment as a Moderating Variable Among Employees of the Environmental Agency of Lubuk Linggau City

M. Nurman Sitepu
Master's Program in Management in Economic Sciences and Social Humanities, Universitas Bina Insan

Abstract

This study aims to empirically examine the influence of human resource competence and workload on employee performance through work commitment as a moderating variable among employees of the Environmental Agency of Lubuk Linggau City. The research was conducted at the Environmental Agency of Lubuk Linggau City, with the main issues identified being that employee performance outcomes have not yet met the performance measurement procedures established by the agency, responsibilities in each assigned task are still lacking, enthusiasm and job involvement are not optimal due to the assignment of tasks outside their main duties, limited employee knowledge in overcoming obstacles during task execution, and the lack of interest and motivation among employees to improve their educational qualifications. The population in this study consists of all employees at the Environmental Agency of Lubuk Linggau City, and the sample comprises 50 respondents from the same agency. This research uses a quantitative approach with simple linear regression and moderated regression analysis (MRA) methods, assisted by SPSS version 26 software. The results show that competence, workload, and work commitment each have a significant partial effect on employee performance. Additionally, work commitment is proven to moderate the relationship between competence and workload on employee performance.

Keywords: *performance, work commitment, competence, and workload*

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji dan penulis ucapkan kepada Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya yang memberikan kekuatan dan kesempatan, sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini dengan maksimal, untuk diajukan sebagai syarat menyelesaikan pendidikan strata dua (S2) pada Program Studi Magister Manajemen Universitas Bina Insan Lubuklinggau. Kemudian sholawat beserta salam semoga tetap tercurahkan kepada baginda Nabi Muhammad SAW, keluarga, sahabat serta umatnya hingga akhir zaman.

Penulis telah berusaha sebaik mungkin untuk menyajikan tesis ini, baik dari segi isi maupun dari segi desain. Penulis menyadari dalam penulisan tesis ini tentunya masih jauh dari sempurna. Hal ini dikarenakan keterbatasan pengetahuan yang dimiliki. Oleh karena itu, dalam rangka melengkapi kesempurnaan dari penulisan tesis ini diharapkan adanya saran dan kritik yang diberikan bersifat membangun.


Untuk selanjutnya penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada pihak-pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan tesis ini, yaitu:

1. Bapak Dr. H. Sardiyono, MM. selaku Rektor Universitas Bina Insan Lubuklinggau yang telah memberikan bimbingan dan arahan dalam penulisan tesis ini.
2. Bapak Muhammad Akbar, ST, M.IT selaku Wakil Rektor I Universitas Bina Insan Lubuklinggau yang telah memberikan dorongan dan semangat untuk dapat segera menyelesaikan penulisan tesis ini.
3. Bapak Wakhid Nur Muklis, M.Pd. selaku Wakil Rektor II Universitas Bina Insan Lubuklinggau yang telah memberikan motivasi dan semangat untuk dapat segera menyelesaikan penulisan tesis ini.
4. Bapak Dr. Dheo Rimbano, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bina Insan Lubuklinggau sekaligus Pembimbing 1 yang telah memberikan motivasi dan semangat untuk dapat segera menyelesaikan penulisan tesis ini.
5. Bapak Dr. Herman Paleni, S.HI, SE., M.Si. selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bina Insan

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Lubuk Linggau yang telah banyak memberikan bimbingan dan arahan dalam penulisan tesis ini.

6. Bapak M. Yusup, SE., M.  selaku pembimbing II yang telah banyak memberikan bimbingan dan arahan dalam penulisan tesis ini.
7. Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Lubuk Linggau dalam hal ini: Sekretaris, Kepala Bidang – Bidang dan seluruh Pegawai yang telah memberikan motivasi dan semangat bagi penulis dapat menyelesaikan penulisan tesis ini.
8. Seluruh staf, dosen dan pegawai Universitas Bina Insan Lubuklinggau yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan dan bimbingan kepada penulis.

Akhir kata semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi penelitian selanjutnya.

Lubuklinggau, Juli 2025

Penulis

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMBUNG	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING	iii
PUTUSAN DEWAN PENGUJI	iv
PERNYATAAN KEASLIAN TESIS	v
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	vi
ABSTRAK (Bahasa Indonesia)	vii
ABSTRAK (Bahasa Inggris)	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	12
C. Batasan Masalah	13
D. Rumusan Masalah	14
E. Tujuan Penelitian	14
F. Manfaat Penelitian	15

BAB II KAJIAN PUSTAKA

A. Literatur	17
B. Penelitian yang Relevan	46
C. Kerangka Pemikiran	48
D. Hipotesis	49

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Desain Penelitian	51
B. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel	52
C. Populasi dan Sampel	53
D. Sumber Data	54
E. Teknik Pengumpulan Data	54
F. Instrumen Penelitian	55
G. Uji Validitas dan Reliabilitas	57
H. Uji Asumsi Klasik	59

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

I. Teknik Analisis Data	60
J. Tempat dan Waktu Penelitian	66
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	67
B. Hasil Uji Validitas dan Reabilitas	68
C. Analisis Deskriptif	76
D. Hasil Penelitian	108
E. Pembahasan	119
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	
A. Simpulan	131
B. Saran	132
DAFTAR PUSTAKA	133
LAMPIRAN	137

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

DAFTAR TABEL

1.1	Capaian Indikator Kinerja Utama DLH Kota Lubuk Linggau	59
1.2	Data Pegawai Yang Telah Menikuti Diklat Teknis	61
1.3	Tingkat Pendidikan Pegawai Berdasarkan Jabatan.....	64
2.1	Penelitian yang Relevan	66
3.1	Rencana Jadwal Kegiatan Penelitian.....	73
3.2	Defenisi Operasional Variabel	74
3.3	Instrument Penelitian.....	75
3.4	Alternatif dan Skor Jawaban	75
4.1	Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai.....	75
4.2	Uji Validitas Variabel Komitmen Kerja	75
4.3	Uji Validitas Variabel Kompetensi	75
4.4	Uji Validitas Variabel Beban Kerja	75
4.5	Uji Reliabilitas	75
4.6	Distribusi Responden berdasarkan Jenis Kelamin	76
4.7	Distribusi Responden berdasarkan Umur	76
4.8	Distribusi Responden berdasarkan Masa Kerja	
4.9	Distribusi Responden berdasarkan Pendidikan	77
4.10	Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kinerja P1	78
4.11	Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kinerja P2	78
4.12	Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kinerja P3	79
4.13	Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kinerja P4	79
4.14	Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kinerja P5	80
4.15	Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kinerja P6	80
4.16	Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kinerja P7	81
4.17	Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kinerja P8	81
4.18	Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kinerja P9	82
4.19	Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kinerja P10	82
4.20	Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kinerja P11	83
4.21	Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kinerja P12	83
4.22	Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kinerja P13	84
4.23	Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kinerja P14	85
4.24	Frekuensi Jawaban Responden Variabel Komitmen Kerja P1	87
4.25	Frekuensi Jawaban Responden Variabel Komitmen Kerja P2	87
4.26	Frekuensi Jawaban Responden Variabel Komitmen Kerja P3	88
4.27	Frekuensi Jawaban Responden Variabel Komitmen Kerja P4	88
4.28	Frekuensi Jawaban Responden Variabel Komitmen Kerja P5	89
4.29	Frekuensi Jawaban Responden Variabel Komitmen Kerja P6	89
4.30	Frekuensi Jawaban Responden Variabel Komitmen Kerja P7	90

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

4.31	Frekuensi Jawaban Responden Variabel Komitmen Kerja P8	90
4.32	Frekuensi Jawaban Responden Variabel Komitmen Kerja P9	91
4.33	Frekuensi Jawaban Responden Variabel Komitmen Kerja P10	91
4.34	Frekuensi Jawaban Responden Variabel Komitmen Kerja P11	92
4.35	Frekuensi Jawaban Responden Variabel Komitmen Kerja P12	92
4.36	Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kompetensi P1	93
4.37	Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kompetensi P2	93
4.38	Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kompetensi P3	94
4.39	Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kompetensi P4	94
4.40	Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kompetensi P5	95
4.41	Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kompetensi P6	95
4.42	Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kompetensi P7	96
4.43	Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kompetensi P8	96
4.44	Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kompetensi P9	97
4.45	Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kompetensi P10	97
4.46	Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kompetensi P11	98
4.47	Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kompetensi P12	98
4.48	Frekuensi Jawaban Responden Variabel Beban Kerja P1	103
4.49	Frekuensi Jawaban Responden Variabel Beban Kerja P2	104
4.50	Frekuensi Jawaban Responden Variabel Beban Kerja P3	104
4.51	Frekuensi Jawaban Responden Variabel Beban Kerja P4	104
4.52	Frekuensi Jawaban Responden Variabel Beban Kerja P5	105
4.53	Frekuensi Jawaban Responden Variabel Beban Kerja P6	105
4.54	Frekuensi Jawaban Responden Variabel Beban Kerja P7	106
4.55	Frekuensi Jawaban Responden Variabel Beban Kerja P8	106
4.56	Frekuensi Jawaban Responden Variabel Beban Kerja P9	107
4.57	Frekuensi Jawaban Responden Variabel Beban Kerja P10	107
4.58	Frekuensi Jawaban Responden Variabel Beban Kerja P11	108
4.59	Frekuensi Jawaban Responden Variabel Beban Kerja P12	108
4.60	Uji Normalitas	109
4.61	Uji Linearitas	110
4.62	Uji Linearitas	110
4.63	Hasil Regresi Linear Sederhana	114
4.64	Hasil Regresi Linear Sederhana	116
4.65	Hasil Regresi Linear Sederhana	118
4.66	Hasil Uji Korfisien Determinasi	118
4.67	Hasil Uji Korfisien Determinasi	119
4.68	Hasil Uji Korfisien Determinasi	119
4.69	Hasil Uji t	120
4.70	Hasil Uji t	120

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

4.71	Hasil Uji t	121
4.72	Hasil Regresi Linear Sederhana MRA	123
4.73	Hasil Uji Koefisien Determinasi MRA	124
4.74	Hasil Uji t MRA	126




Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

DAFTAR GAMBAR

2.1	Kerangka Berfikir.....	49
3.1	Desain Penelitian.....	51

A watermark icon consisting of a dark grey document shape with the word 'PDF' in white, and two blue interlocking circular arrows below it.



A. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia (SDM) memegang peranan penting dalam menjalankan kegiatan organisasi atau instansi, baik itu instansi pemerintah maupun instansi swasta. Saat ini dimana teknologi berkembang pesat serta kemajuan sistem informasi, apabila tidak didukung dengan sumber daya manusia yang berkualitas maka suatu instansi akan sulit untuk mencapai tujuannya. Secanggih dan selengkap apapun fasilitas pendukung yang dimiliki suatu organisasi kerja, tanpa adanya sumber daya manusia yang memadai, baik jumlah (kuantitas) maupun kemampuannya (kualitas), maka niscaya organisasi atau perusahaan tidak dapat berhasil mewujudkan visi, misi dan tujuan organisasi.

Menurut Nuraini (2017) Sumber daya manusia juga merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keterampilan, pengetahuan dan kreativitas, seperti peranan setiap orang terhadap lingkungannya yang tidak lepas dari sikap pengembangan dan potensi yang ada dalam diri untuk mengembangkan lingkungan, membina, sekaligus meningkatkan kesejahteraan masyarakat secara berkelanjutan

Mencapai kinerja yang baik maka diperlukan sumber daya manusia yang berkompeten. Dalam kompetensi tidak hanya terdapat keterampilan, pengetahuan, dan sikap tetapi bagaimana cara menerapkannya agar sesuai dengan standar kinerja. Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM)

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

merupakan salah satu persyaratan yang harus dipenuhi oleh setiap individu, pegawai harus memiliki kompetensi yang memadai dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan, sehingga pekerjaan yang diperoleh dapat optimal dan memuaskan. Oleh karena itu, kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Wibowo, 2016).

Saat ini tuntutan untuk memperoleh dan mengembangkan pegawai yang berkualitas terus mendesak sehingga hal ini menjadi perhatian khusus suatu dinas untuk mendapatkan pegawai yang kompeten atau berkemampuan tinggi untuk menjalankan tugasnya seoptimal mungkin sehingga kinerja pegawai dapat meningkat. Tanpa adanya pegawai yang memiliki kompetensi yang tinggi dalam bidang pekerjaan dan tanggung jawabnya, suatu instansi akan gagal untuk mewujudkan eksistensinya. Kompetensi memberikan dasar yang dapat dipertanggung jawabkan dalam melaksanakan pengelolaan sumber daya manusia yang mampu membantu instansi mendapatkan, menempatkan, mempertahankan, dan mengembangkan sumber daya manusia yang handal bagi dinas di era globalisasi (Sedarmayanti, 2019).

Kompetensi menjadi suatu kemampuan yang harus dipenuhi jika ada tuntutan pekerjaan (Musnadi et al., 2019). Kompetensi adalah kemampuan yang dimiliki seorang pegawai atau karyawan dalam melakukan tugas dan tanggung jawab yang dilandasi pengetahuan, keterampilan, dan kepribadian (Novita, 2015). Untuk meningkatkan kompetensi pegawai,

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

menurut Mahadevan and Ming Hsiang Yap (2019) dapat melalui pelatihan dan pengembangan dengan metode yang tepat akan mendukung kinerja karyawan pada suatu organisasi. Metode pelatihan adalah ketepatan cara dalam penentuan model pelatihan dilakukan secara terorganisir yang mengarah pada keberhasilan organisasi dan berpotensi meningkatkan kinerja karyawan melalui pengetahuan dan keterampilan tambahan yang diperoleh.

Pekerjaan yang diberikan kepada pegawai harus dikerjakan seoptimal mungkin demi mencapai tujuan organisasi. Dimana hal tersebut terkadang justru menjadi beban kerja bagi karyawan. Menurut Dhelvia and Soegoto, (2018) beban kerja merupakan tenggat waktu kerja yang berlebih untuk suatu pekerjaan yang diberikan pada karyawan sehingga diperlukan acuan berupa beban kerja standar.

Dengan demikian segala kegiatan operasional organisasi maupun kegiatan sumber daya lain secara langsung berhubungan dengan pegawai, dilakukan dalam bentuk kerja, dan diukur melalui kinerja. Kinerja adalah tingkat keberhasilan karyawan pada kurun waktu tertentu (Idayanti, 2020). Kinerja Pegawai akan berkontribusi positif terhadap keberhasilan suatu organisasi ataupun instansi pemerintahan.

Menurut Sutrisno (2015) kinerja itu sendiri adalah hasil kerja pegawai dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi. Selanjutnya dikemukakan oleh Mangkunegara (2016) Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

melaksanakan tugasnya sesuai tanggungjawab yang diberikan kepadanya.,

Kinerja itu sendiri adalah yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan kegiatan dan dalam kurun waktu tertentu. Setiap organisasi berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Suatu dinas sangat membutuhkan pegawai yang mampu dan terampil serta giat bekerja sesuai dengan tujuan instansi. Dukungan instansi terhadap kemampuan yang dimiliki oleh para pegawai menjadi hal penting, mengingat lingkungan instansi baik internal dan eksternal akan selalu mengalami perubahan berkelanjutan. Hal ini harus menjadi perhatian bagi para pimpinan suatu instansi dengan memberikan beban kerja kepada pegawainya berdasarkan dengan kompetensi dan keahlian yang dimiliki pegawai dalam menjalankan tugas dan Fungsi sesuai dengan komitmen kerja yang telah ditetapkan dalam suatu dinas atau instansi tempat bekerja.

Menurut Breevaart et al (2015). Work Engagement mendorong seseorang memiliki komitmen terhadap organisasi untuk sepenuhnya berkontribusi melakukan tugas yang diemban dengan rasa tanggungjawab tinggi, senantiasa mendedikasikan apa yang mereka miliki dan mereka bisa demi keberlangsungan organisasi. Karyawan dengan work engagement dalam dirinya maka akan merasa senantiasa terlibat pada organisasi, memiliki tingkat energi yang tinggi, antusias, terinspirasi oleh dan bangga dengan pekerjaan mereka, serta merasa seperti waktu berlalu saat mereka sedang bekerja

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Dinas Lingkungan Hidup Kota Lubuk Linggau adalah instansi pelayanan publik yang memiliki misi yakni menjadi lembaga yang handal dan dipercaya dalam melaksanakan misi Kota Lubuk Linggau dengan mewujudkan pembangunan infrastruktur yang merata, berkelanjutan dan berwawasan lingkungan

Dinas Lingkungan Hidup Kota Lubuk Linggau merupakan unsur pelaksana pemerintah yang harus menjalankan tugas dan fungsinya sesuai dengan aturan-aturan yang ada. Berdasarkan Peraturan Wali Kota Lubuklinggau Nomor 33 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Lingkungan Hidup Kota Lubuk Linggau. Tugas dan fungsi Dinas Lingkungan Hidup tertuang dalam Bab IV pasal 4 yaitu:

1. Dinas dipimpin oleh Kepala Dinas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2, mempunyai tugas membantu Wali Kota melaksanakan kewenangan Daerah di bidang lingkungan hidup serta melaksanakan tugas pembantuan yang diberikan oleh Pemerintah dan/atau Pemerintah Provinsi.
2. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Kepala Dinas mempunyai fungsi sebagai berikut:
 - a. Perumusan kebijakan teknis, fasilitasi dan koordinasi serta pembinaan teknis di bidang tata lingkungan dan peningkatan kapasitas, pengkajian dan penataan lingkungan, limbah B3 dan pengelolaan sampah dan RTH;

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- b. Pelaksanaan kebijakan, fasilitasi dan koordinasi serta pembinaan di bidang tata lingkungan dan peningkatan kapasitas, pengkajian dan lingkungan, limbah dan pengelolaan sampah dan RTH;
- c. pelaksanaan evaluasi dan pelaporan di bidang tata lingkungan dan peningkatan kapasitas, pengkajian dan penataan lingkungan, pengendalian pencemaran dan kerusakan lingkungan dan pengelolaan sampah dan RTH;
- d. pelaksanaan administrasi dinas sesuai dengan lingkup tugasnya; pelaksanaan fungsi kedinasan lain yang diberikan oleh atasan sesuai ketentuan perundang-undangan.

Terkait dengan tugasnya, Dinas Lingkungan Hidup memiliki beberapa wewenang untuk melakukan pengawasan terhadap dampak lingkungan dari suatu usaha atau kegiatan. Agar tugas dan fungsi tersebut dapat tercapai dengan efektif dan efisien, maka Dinas Lingkungan Hidup Kota Lubuk Linggau berusaha meningkatkan kinerja pegawainya, akan tetapi pada kenyataannya masih terdapat pegawai yang kinerjanya masih rendah.

Tabel 1.1 Capaian Indikator Kinerja Utama Dinas Lingkungan Hidup Kota Lubuk Linggau Tahun 2024

No	Aspek/Fokus/Bidang Urusan /Indikator Kinerja Daerah	satuan	Target	Realisasi	Capaian
1	Indeks pencemaran air	Nilai	70,1	55	78,46
2	Indeks pencemaran udara	Nilai	77,34	85,57	110,64
3	Indeks tutupan lahan	Nilai	88,66	89,04	100,43
4	Indeks Kualitas Lingkungan Hidup (IKLH)	Indeks	65,64	60,43	92,06
5	Terlaksananya pengelolaan sampah di wilayah Kota	%	80	65	81.2

Sumber : Dinas Lingkungan Hidup Kota Lubuk Linggau Tahun 2025

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Berdasarkan capaian kinerja (Tabel 1.1), diketahui bahwa indikator kinerja yang dilakukan oleh pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Lubuk Linggau masih tergolong rendah karena ada beberapa indikator realisasinya di bawah target capaian. Rendahnya target capaian terjadi pada indikator indeks pencemaran air dan pengelolaan sampah. Pada tabel tersebut memperlihatkan bahwa kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup masih belum optimal dan masih perlu dimaksimalkan, demi memberikan pelayanan kepada masyarakat sesuai dengan tugas pokok dan fungsi kewenangannya.

Dinas Lingkungan Hidup Kota Lubuk Linggau memiliki beberapa kegiatan/tugas yaitu yang pertama adalah Perencanaan, Pengaduan dan Pengawasan Lingkungan, Pengelolaan Sampah dan Peningkatan Kapasitas Pengelolaan Lingkungan, Pengendalian Pencemaran dan Kerusakan Lingkungan serta UPT Laboratorium Lingkungan.

Sampah sudah menjadi permasalahan dunia karena volume sampah yang semakin meningkat sehingga instansi terkait terkhusus Dinas Lingkungan Hidup perlu kerja keras dalam mengendalikan dan mengelolah sampah supaya terkelola dengan maksimal. Hal ini pula berdampak pada kinerja para pegawai di instansi tersebut dalam mewujudkan visi dan misi, dengan cara berkoordinasi dengan OPD dan aparat pemerintah terkait dan melibatkan peran serta masyarakat yang menjadi target program dari Dinas Lingkungan Hidup .

Tingkat kinerja pegawai dapat dikaji dengan melihat faktor yang mempengaruhinya, salah satunya adalah faktor komitmen kerja. Masalah

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)


yang ditemukan mengenai komitmen kerja yaitu kemauan/keinginan untuk datang ke kantor tepat waktu dan dilaksanakan dengan baik, masih ada pegawai yang datang terlambat ke kantor tanpa keterangan, rasa kebanggaan terhadap organisasi yang belum maksimal. Ada beberapa pegawai yang tidak mengikuti acara-acara yang melibatkan instansi tempatnya bekerja, belum optimalnya antusiasme dan keterlibatan kerja yang disebabkan oleh pemberian tugas yang bukan menjadi tupoksi bidang tugasnya.

Tabel 1.2 Data Pegawai Yang Telah Mengikuti Diklat Teknis

No	Diklat Yang Telah Diikuti	Tahun						
		2009	2012	2013	2014	2015	2021	2022
1	Pendidikan dan Pelatihan Dasar-Dasar Analisis Mengenai Dampak Lingkungan (Dasar-Dasar AMDAL) Angkatan ke-90				2			1
2	Pelatihan Perencanaan Pembangunan Daerah Rencana Pembangunan Daerah Provinsi / Kabupaten / Kota				1			
3	Pendidikan dan Pelatihan Teknik Survei dan Pemetaan				1			
4	Pendidikan dan Pelatihan Penyusunan Renstra dan AKIP			1				
5	Pelatihan Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK)	1						
6	Pelatihan TOT pendapatan dan Belanja Daerah (APBD)			1				

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

	Pelatihan TOT			
7	Akuntansi dan Pelaporan Keuangan Berbasis Akrua Angkatan IV		1	
8	Sanitasi Penanganan Air Limbah Domestik		1	
9	Pengelolaan Limbah B3		1	
10	Daur Ulang dan Pengomposan		1	
11	INHOUSE Training Pengujian dan Jaminan Mutu Pengujian Udara Ambient, Emisi Sumber Bergerak dan Emisi Sumber Tidak Bergerak		1	1
12	Pelatihan Pembentukan Pejabat Pengawasan Lingkungan Hidup			1

Sumber: Dinas Lingkungan Hidup Kota Lubuk Linggau Tahun 2025

Berdasarkan data dari Dinas Lingkungan Hidup Kota Lubuk Linggau menunjukkan bahwa dari 50 jumlah pegawai hanya 6 pegawai yang telah mengikuti diklat teknis. Hal ini tentu berpengaruh pada tingkat kompetensi yang dimiliki pegawai, keadaan ini mengakibatkan minimnya pengetahuan pegawai dalam menghadapi kendala saat melaksanakan tugas, kurangnya pemahaman yang dimiliki dalam menganalisa dan menyelesaikan suatu masalah yang terjadi, kemampuan dan keahlian pegawai terkait pekerjaan yang dilaksanakan belum maksimal, kurangnya pengalaman dalam membentuk sifat dan nilai-nilai terhadap konsep diri, serta kurangnya minat pegawai dalam mengembangkan kompetensi diri.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tingkat pendidikan pegawai berdasarkan data pendidikan pada Dinas

Lingkungan Hidup Kota Lingsar (Tabel 3) masih tergolong rendah. Hal ini ditandai dengan masih banyaknya pegawai yang memiliki pendidikan yang masih rendah seperti SD dan SMA dan belum mempunyai keinginan untuk meningkatkan pendidikan kejenjang yang lebih tinggi. Selain itu juga beban kerja yang diberikan kepada pegawai belum sesuai dengan tingkat pendidikan pegawai. Standar kerja yang diberikan kepada pegawai untuk meningkatkan kinerja masih sangat rendah.

Tabel 1.3 Tingkat Pendidikan Pegawai Berdasarkan Jabatan

Jabatan	Pendidikan				
	S2	S1	SMA	SMP	SD
Kepala Dinas Lingkungan Hidup		1			
Analisis Lingkungan Hidup		1			
Sekretaris Dinas Lingkungan Hidup	1				
Kepala Bidang Pengkajian dan Penataan Lingkungan	1				
Kepala Seksi Pengkajian Lingkungan		1			
Kabid Pengendalian Pencemaran & Kerusakan Lingkungan	1				
Kasubag Keuangan		1			
Kasi Peningkatan Kapasitas		1			
Kasi Pencemaran Lingkungan		1			
Analisis Kesehatan lingkungan		1			
Jabatan	Pendidikan				
	S2	S1	SMA	SMP	SD
Kasi Limbah B3					
Kasi Kerusakan Lingkungan		1			
Kasubbag Perencanaan dan Evaluasi		1			
Kasubag TU UPTD LAB		1			
Analisis Kesehatan Lingkungan		1			
Kepala Bidang Pengelolaan Sampah dan RTH Dinas Lingkungan Hidup		1			
Analisis Sistem Mutu dan		1			

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Lingkungan		
Analisis Perencanaan Evaluasi dan Pelaporan	1	
Analisis Sistem Mutu dan Lingkungan	1	
Pengendalian Dampak Lingkungan Ahli Muda	1	
Kasubag Umum & Kepegawaian	1	
Pengelola Penyehat Lingkungan	1	
Pengolah Lingkungan	1	
Pengendali Dampak Lingkungan Ahli Pertama	1	
Pengadministrasi Keuangan	2	
Pengadministrasi Umum	4	
Pranata Taman	2	1
Pramu Kebersihan		5

Sumber: Dinas Lingkungan Hidup Kota Lubuk Linggau Tahun 2025

Untuk mencapai tujuan dan fungsinya Dinas lingkungan Hidup Kota Lubuk Linggau harus meningkatkan kinerja pegawai. Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai instansi harus lebih memperhatikan kompetensi, beban kerja dan komitmen kerja setiap pegawai. Karena faktor-faktor tersebut memiliki pengaruh yang kuat dalam peningkatan kinerja pegawai.

Berhasil atau tidaknya seorang pegawai ditentukan oleh sesuai tidaknya kompetensi yang dimiliki dengan bidang pekerjaannya. Namun, yang terjadi pada instansi Dinas Lingkungan Hidup Kota Lubuk Linggau ditemukan faktor penyebab masih rendahnya kinerja pelayanan Hal ini disebabkan karena SDM aparatur yang masih rendah. Kapasitas dan kapabilitas yang rendah dapat dibuktikan melalui hasil wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti pada pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Lubuk-Linggau , yakni terdapat beberapa pegawai yang tidak memiliki kemampuan

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

dalam mengoperasikan komputer, pegawai yang kurang kritis atau inisiatif ketika dilakukannya meeting dalam membahas rancangan program kedepan atau rapat evaluasi kurang dalam hal berkomunikasi dan kurang dalam memahami konsep program dari instansi tersebut, sehingga belum memiliki kompetensi untuk menjadi pemateri atau pembicara ketika dilakukannya sebuah penyuluhan, sosialisasi, dan konseling.

Faktor yang lain yakni beban kerja berlebih (*over load*) maupun beban kerja yang kurang (*under load*) kedua-duanya mempunyai dampak yang kurang baik bagi instansi, beban kerja yang berlebih dalam jangka panjang akan mengakibatkan terganggunya kesehatan sedangkan beban kerja yang kurang menyebabkan instansi tidak efisien, selain hal tersebut yang perlu menjadi perhatian adalah keseimbangan beban kerja diantara pegawai yang mempunyai tingkatan yang sama artinya pada level/jabatan yang setingkat beban kerja yang diberikan haruslah seimbang, distribusi beban kerja yang tidak seimbang akan menyebabkan situasi kerja menjadi kurang kondusif dan akan berdampak pada hubungan yang kurang harmonis diantara para pegawai.

Tingginya beban kerja yang diberikan instansi Dinas Lingkungan Hidup Kota Lubuk Linggau kepada pegawai, dapat membuat beban kerja semakin meningkat. Pegawai diminta untuk bekerja secara optimal untuk dapat mencapai target atau tujuan program instansi tersebut. Oleh karena itu, dengan perencanaan untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik pada instansi tersebut, maka pegawai dituntut untuk bekerja lebih ekstra yang

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

berakibat semakin meningkatnya beban kerja pegawai.

Pada kasus yang terjadi di Dinas Lingkungan Hidup Kota Lubuk-Linggau terjadi ketidakseimbangan kompetensi SDM/pegawai dengan tugas yang diberikan. Kurangnya kemampuan atau kompetensi pegawai mengakibatkan tugas yang diberikan oleh instansi tersebut tidak dapat dijalankan secara optimal oleh pegawai, sehingga tugas tersebut menjadi *overload* yang dikarenakan kompetensi SDM yang tidak sebanding dengan tugas yang diberikan. Rendahnya kompetensi SDM pegawai merupakan salah satu alasan penting bagi pegawai merasa kesulitan untuk mengimbangi pekerjaannya tersebut.

Beberapa peneliti seperti Wibowo (2006) mendapatkan hasil bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Selanjutnya dikemukakan Yuliantini & dkk (2017) kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

Kompetensi yang kurang berkualitas juga akan berdampak pada tidak maksimalnya dalam melaksanakan beban kerja dan berdampak menurunnya tanggung jawab terhadap komitmen kerja. Beban kerja yang diberikan terus meningkat pada pegawai sehingga ketidaksesuaian kompetensi dengan pemberian tugas dari instansi yang melampau standar kerja membuat pegawai tidak dapat bertahan dan berkerja secara optimal pada instansi tersebut.

Berdasarkan penjabaran diatas, maka peneliti menyadari bahwa penting untuk mengkaji kinerja, komitmen kerja, kompetensi, dan beban kerja lebih

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

dalam. Rendahnya kinerja dan komitmen kerja pada pegawai akan menimbulkan kesadaran dan kurang terhadap perilaku kerja yang juga mempengaruhi efektifitas pegawai. Hal tersebut dikhawatirkan akan mempengaruhi kualitas kompetensi SDM dan tingginya beban kerja pada kerja pegawai. Oleh karena itu peneliti ingin mengetahui seberapa besar pengaruh dari kompetensi dan beban kerja terhadap kinerja melalui komitmen kerja pegawai. Oleh karena itu, peneliti bermaksud ingin melakukan penelitian lebih lanjut mengenai **“Pengaruh Kompetensi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Kerja sebagai Variabel Moderasi pada Lingkup Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Lubuk Linggau”**.


B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian diatas, maka dapat diidentifikasi masalah pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Lubuk Linggau yaitu sebagai berikut :

1. Kinerja Pegawai
 - a. Masih banyak pegawai yang kinerjanya masih rendah dan belum memenuhi standar operasional prosedur pengukuran kinerja yang dapat dilihat dari kurangnya perhatian pegawai terhadap visi, misi dan nilai-nilai yang diyakini dalam membangun setiap pondasi yang kuat.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- b. Hasil kerja pegawai belum memenuhi prosedur pengukuran kinerja yang terdapat pada , tanggungjawab dalam setiap pekerjaan yang diberikan masih kurang.
- c. Masih belum adanya umpan balik dari atasan terhadap pencapaian yang telah dicapai oleh pegawai.
- d. Kurangnya penunjang seperti sarana dan prasarana yang dapat menurunkan kinerja pegawai.
- e. Tanggungjawab dalam setiap pekerjaan yang diberikan masih kurang. Hal ini dibuktikan dari hasil capaian indikator kinerja utama Sekretariat Daerah Kota Lubuklinggau.

2. Komitmen Kerja

- a. Kemauan/keinginan untuk datang ke kantor tepat waktu belum dilaksanakan dengan baik, masih ada pegawai yang datang terlambat ke kantor tanpa keterangan.
- b. Rasa kebanggaan terhadap organisasi yang belum maksimal. Ada beberapa pegawai yang tidak mengikuti acara-acara yang melibatkan instansi tempatnya bekerja.
- c. Belum optimalnya antusiasme dan keterlibatan kerja yang disebabkan oleh pemberian tugas yang bukan menjadi tupoksi bidang tugasnya.

3. Kompetensi

- a. Minimnya pengetahuan pegawai dalam menghadapi kendala saat melaksanakan tugas.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- b. Kurangnya pemahaman yang dimiliki dalam menganalisa dan menyelesaikan suatu masalah yang terjadi.
 - c. Kemampuan dan inisiatif pegawai terkait pekerjaan yang dilaksanakan belum maksimal.
 - d. Kurangnya pengalaman dalam membentuk sifat dan nilai-nilai terhadap konsep diri.
 - e. Kurangnya minat pegawai dalam mengembangkan kompetensi diri.
4. Beban Kerja
- a. Masih kurangnya minat dan semangat pegawai dalam meningkatkan kualitas pendidikan.
 - b. Masih kurangnya kesadaran pegawai untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan secara maksimal.
 - c. Masih banyak beban kerja yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan dan keahlian pegawai.
 - d. Beban kerja yang diberikan dari atasan untuk meningkatkan kinerja pegawai masih sangat lemah.

C. Batasan Masalah

Agar pembahasan tidak menyimpang dari masalah yang telah dirumuskan dan lebih terarah, maka penelitian ini hanya menyangkut masalah kompetensi dan beban kerja terhadap kinerja pegawai dengan komitmen kerja sebagai variabel moderasi di Dinas Lingkungan Hidup Kota Lubuk Linggau tahun 2025

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

D. Rumusan Masalah

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Lubuk Linggau?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Lubuk Linggau?
3. Apakah komitmen kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Lubuk Linggau?
4. Apakah komitmen kerja dapat memoderasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Lubuk Linggau?
5. Apakah komitmen kerja dapat memoderasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Lubuk Linggau?

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Lubuk Linggau.
2. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Lubuk Linggau.
3. Untuk menganalisis pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Lubuk Linggau.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

4. Untuk menganalisis komitmen kerja memoderasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Lubuk Linggau.
5. Untuk menganalisis komitmen kerja memoderasi pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Lubuk Linggau.



F. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini, yaitu:

1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan ilmu pengetahuan dan referensi bagi penelitian, khususnya mengenai masalah kinerja pegawai. Penelitian ini juga diharapkan dapat menambah cakrawala dan khasanah pengetahuan serta pemahaman tentang masalah yang berkaitan dengan kinerja pegawai

2. Secara Praktis

Penelitian ini bermanfaat bagi berbagai pihak antara lain

- a. Bagi Dinas Lingkungan Hidup Kota Lubuk Linggau yaitu sebagai masukan dan saran yang dapat digunakan dalam menilai dan mengukur kinerja pegawai melalui kompetensi dan beban kerja dengan komitmen kerja sebagai variabel moderasi.
- b. Bagi peneliti menambah wawasan peneliti dan sebagai media untuk mendapatkan pengalaman langsung dalam penelitian sehingga dapat

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- menerapkan ilmu yang diperoleh dalam perkuliahan pada keadaan yang sebenarnya dan.
- c. Bagi akademisi s...an masukkan untuk penelitian lanjutan tentang masalah sumber daya manusia di masa mendatang.





A. Literatur

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok pegawai telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang telah ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya.

Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2016). Kinerja adalah hasil kerja pegawai dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi (Sutrisno, 2019). Kinerja adalah perwujudan atas pekerjaan yang telah dihasilkan atau diemban pegawai (Priansa, 2017b).

pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Kinerja dapat diartikan sebagai implementasi dari rencana yang telah disusun. Implementasi dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, potensi, motivasi dan kepentingan. Hasil (Wibowo, 2017). Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok pegawai telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang telah ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya (Danuarta, 2017).

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam mengemban pekerjaannya. Kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan peranannya dalam organisasi (Priansa, 2018). Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan (Bintoro & Daryanto, 2017).

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa, kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. misalnya standard, target/sasaran/kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

b. Tujuan dan Fungsi Kinerja

Kinerja memiliki tujuan dan fungsi untuk mencapai standard kinerja dalam instansi. Kinerja adalah menyesuaikan harapan kinerja individual dengan tujuan organisasi. Kesesuaian antara upaya pencapaian tujuan individu dengan tujuan organisasi akan mampu mewujudkan kinerja yang baik (Wibowo, 2016).

Menurut Wibowo (2017), Tujuan dari kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

- 1) Dengan adanya tujuan memungkinkan pekerja mengetahui apa yang diperlukan dari mereka, atas dasar apa kinerja harus dilakukan dan bagaimana kontribusinya akan dinilai,
- 2) Tujuan dapat ditunjukkan dalam berbagai bentuk. Tujuan dapat dinyatakan sebagai *targets*, yang merupakan hasil yang diharapkan dapat dicapai secara kuantitatif yang dapat diukur dalam bentuk antara lain sebagai pendapatan atas modal yang ditanam, hasil, proses, penjualan, tingkat pelayanan pengiriman, pengurangan biaya, atau pengurangan tingkat penolakan atas penjualan.
- 3) Tujuan dapat pula dinyatakan sebagai *tasks* atau *projects*, yang merupakan kegiatan yang harus diselesaikan pada suatu tanggal tertentu untuk mencapai hasil yang ditentukan. Misalnya, pengiriman barang pesanan harus dapat diterima pembeli pada akhir bulan berjalan.

Protected by PDF Anti-Copy Free

- (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
- 4) Tujuan dapat bersifat *work-related*, atau berkaitan dengan pekerjaan, dengan mengacu pada hasil yang dicapai atau kontribusi yang diberikan pada perusahaan organisasional, fungsional atau tujuan tim. Misalnya, berupa terjalannya koordinasi kerja yang efektif diantara setiap tingkatan manajemen dalam organisasi dan untuk mencapai tujuan organisasi.
 - 5) Tujuan dapat pula bersifat personal atau pribadi dalam bentuk tujuan pengembangan atau pembelajaran, yang bersangkutan dengan apa yang harus dilakukan individu untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan potensi untuk memperbaiki kinerja dibidang tertentu.

Tujuan merupakan sebuah aspirasi. Sedangkan kinerja merupakan tanggung jawab setiap individu terhadap pekerjaan, membantu mendefinisikan harapan kinerja, mengusahakan kerangka kerja bagi supervisor (Sinambela, 2016). Tujuan kinerja adalah menyesuaikan harapan kinerja individual dengan tujuan organisasi. Tujuan dari adanya kinerja pegawai yaitu (Arta, 2018):

- 1) Tujuan Evaluasi. Seorang manajer menilai kinerja dari masa lalu seorang pegawai dengan menggunakan *rating* deskriptif untuk menilai kinerja dan dengan data tersebut berguna dalam keputusan-keputusan promosi, demosi, terminasi, dan kompensasi.
- 2) Tujuan Pengembangan. Seorang manajer mencoba untuk meningkatkan seorang pegawai di masa yang akan datang.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Fungsi kinerja pegawai (Arta, 2018), yaitu:

- 1) Mewujudkan tujuan organisasi melalui kegiatan pegawai. Hal ini berarti bahwa hasil kerja pegawai berperan penting dan dominan dalam manajemen.
- 2) Berfungsi sebagai acuan untuk menilai kemampuan dari pegawai atas hasil kerja yang telah dilakukannya.
- 3) Sebagai dasar perencanaan bagi organisasi untuk membuat strategi-strategi untuk mencapai tujuan di masa mendatang.
- 4) Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan pegawai, seperti penghargaan, pelatihan, promosi, transfer, dan pemberhentian.

Menurut Kasmir (2015) menyatakan bahwa Kinerja merupakan hasil yang dicapai dari apa yang diinginkan oleh organisasi. Kinerja (*job performance*) juga merupakan fungsi dari :

- 1) Kapasitas untuk melakukan, yang berkaitan dengan derajat hubungan proses dalam individu yang relevan antara tugas dengan keahlian, kemampuan, pengetahuan dan pengalaman.
- 2) Kesempatan melakukan yang berkaitan dengan ketersediaan peralatan dan teknologi, dan
- 3) Kerelaan untuk melakukan yang berhubungan dengan hasrat dan kerelaan untuk menggunakan usaha mencapai kinerja.

Selanjutnya dikemukakan oleh Siagian (2018) menyatakan bahwa

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Fungsi lain dari kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

- 1) Mendorong peningkatan prestasi kerja.
- 2) Sebagai bahan pertimbangan keputusan dalam pemberian imbalan.
- 3) Untuk kepentingan mutasi pegawai.
- 4) Guna menyusun program pendidikan dan pelatihan.
- 5) Membantu pegawai menentukan rencana kariernya dan dengan bantuan bagian kepegawaian menyusun program pengembangan karier yang paling tepat.



c. Indikator Kinerja

Indikator mempunyai arti sesuatu yang dapat menjadi petunjuk atau keterangan atau sama dengan indeks, parameter, penanda, penunjuk, ciri-ciri, karakteristik, atau tolak ukur. Adapun indikator kinerja di antaranya sebagai berikut (Wibowo, 2016):

- 1) Tujuan, merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai;
- 2) Standar, mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang di inginkan dapat dicapai;
- 3) Umpan Balik, merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja;

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- 4) Alat dan sarana, merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu  saikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan  unjung untuk pencapaian tujuan;
- 5) Kompetensi, merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik;
- 6) Motif, merupakan alasan atau dorongan bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memfasilitasi motivasi kepada pegawai dengan insentif berupa uang, memberikan pengakuan, menetapkan tujuan menantang dan lain sebagainya;
- 7) Peluang, pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya.

Menurut Bintoro (2017) menyatakan bahwa indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

- 1) Kualitas, kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- 2) Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- 3) Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.



- 4) Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- 5) Kemandirian, merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan menjalankan fungsi kerjanya dan komitmen kerja.

d. Faktor-faktor yang Memengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai diantaranya variabel individu, variabel psikologis, variabel organisasi. Variabel individu meliputi kemampuan dan keterampilan baik fisik maupun mental; latar belakang, seperti keluarga, tingkat sosial dan pengalaman; demografi, menyangkut umur, asal usul dan jenis kelamin. Variabel psikologis meliputi persepsi, sikap, kepribadian, belajar, motivasi. Variabel organisasi meliputi sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai terdiri dari motivasi, kemampuan, pengetahuan, keahlian, pendidikan, pengalaman, pelatihan, minat, sikap kepribadian kondisi-kondisi fisik dan kebutuhan fisiologis, kebutuhan sosial, serta kebutuhan egoistic (Priansa, 2018).

Menurut Sutrisno (2015), Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- 1) Efektivitas dan Efisiensi, dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Masalahnya adalah bagaimana proses terjadinya efisiensi dan efektivitas organisasi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan.
- 2) Otoritas dan Tanggung Jawab, dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Masing-masing pegawai yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang telah menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja pegawai tersebut. Kinerja pegawai akan dapat terwujud bila pegawai mempunyai komitmen dengan organisasinya dan ditunjang dengan disiplin yang tinggi.
- 3) Disiplin, secara umum disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan instansi atau organisasi. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara organisasi dan pegawai.
- 4) Inisiatif, yaitu inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan, kalau memang dia atasan yang baik.

Selanjutnya menurut (Wibowo, 2016) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu *Personal factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu.

- 1) *Leadership factor*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.
- 2) *Team factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.
- 3) *System factors*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
- 4) *Contextual/ situational factors*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Menurut (Kasmir, 2016) Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja, yaitu:

- 1) Kemampuan dan keahlian, merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.
- 2) Pengetahuan, maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan mendapatkan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- 3) Rancangan kerja, merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan pegawai dalam mencapai tujuan.
- 4) Kepribadian, yaitu sifat dan seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang.
- 5) Motivasi kerja, merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.
- 6) Kepemimpinan, merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikan.
- 7) Gaya kepemimpinan, merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya.
- 8) Budaya organisasi, merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau instansi.
- 9) Kepuasan kerja, merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.
- 10) Lingkungan kerja, merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja.
- 11) Loyalitas, merupakan kesetiaan pegawai untuk tetap bekerja dan membela instansi di mana tempatnya bekerja.
- 12) Komitmen, merupakan kepatuhan pegawai untuk menjalankan kebijakan atau peraturan instansi dalam bekerja.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

13) Disiplin kerja, merupakan usaha pegawai untuk menjalankan aktivitas kerjanya dengan sungguh-sungguh.



2. Komitmen Kerja

a. Pengertian Komitmen Kerja

Pendapat para ahli tentang pengertian komitmen sangat bervariasi, ada yang menyatakan hanya komitmen saja, namun adapula yang menyatakan sebagai komitmen kerja. Pada dasarnya komitmen bersifat individual, merupakan sikap atau perilaku yang dimiliki setiap individu. Komitmen kerja merupakan perasaan, sikap, dan perilaku individu mengidentifikasikan dirinya sebagai bagian dari organisasi, terlibat dalam proses kegiatan organisasi dan loyal terhadap organisasi dalam mencapai tujuan organisasi (Wibowo, 2017). Dengan kata lain, komitmen adalah suatu sikap yang mencerminkan loyalitas pekerja pada organisasi dan merupakan suatu proses yang sedang berjalan melalui mana peserta organisasi menyatakan perhatian mereka terhadap organisasi dan kelanjutan keberhasilan dan kesejahteraan.

Komitmen adalah derajat dimana pegawai mempercayai dan menerima tujuan-tujuan organisasi, serta tidak akan meninggalkan organisasi tersebut (Fakhry, 2017). Komitmen merupakan fenomena umum yang terjadi di semua system sosial (Kaswan, 2017). Komitmen kerja adalah loyalitas pegawai terhadap organisasi, yang tercermin dari keterlibatannya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Loyalitas pegawai tercermin melalui kesediaan dan kemauan pegawai untuk selalu

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

berusaha menjadi bagian dari organisasi serta keinginannya yang kuat untuk bertahan dalam organisasi (Priansa, 2017a)

Komitmen dapat berfungsi sebagai dorongan emosional diri dalam arti positif. Dimana pegawai yang ingin kariernya maju berkomitmen untuk mengejar keunggulan dan meraih prestasi dan pegawai yang merasa penting terhadap pelayanan berkomitmen untuk meningkatkan prestasi (Emron, 2017). Komitmen adalah tingkat dimana seseorang bekerja mengidentifikasi sebuah organisasi, tujuan dan harapannya untuk tetap menjadi anggota. Komitmen didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seorang pegawai memihak organisasi tertentu sertatujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut (Yusuf & Syarif, 2018).

Komitmen adalah kesediaan personel untuk menginvestasikan perhatian dan pengetahuannya kepada pekerjaan (Mulyadi, 2015). Komitmen adalah sikap kesediaan diri untuk memegang teguh visi, misi serta kemauan untuk mengerahkan seluruh usaha dalam melaksanakan tugas. Komitmen karyawan tidak akan tumbuh dengan sendirinya, ada hubungan signifikan antara budaya kerja dengan komitmen pegawai (Robbins & Judge, 2018).

Komitmen kerja pegawai adalah suatu keadaan dimana seorang pegawai memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi itu. Jadi adanya keterlibatan seorang karyawan pada pekerjaan secara aktif bukan

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

secara pasif (Rivai & Sagala, 2016). Komitmen kerja merupakan perwujudan dari kerendahan hati, keikhlasan seseorang untuk terikat dan selalu berdedikasi dalam organisasi yang digambarkan oleh besarnya usaha, tekad, dan keyakinan dapat mencapai visi, dan misi, dan tujuan bersama (Busro, 2018)

Berdasarkan pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa komitmen kerja adalah suatu kondisi yang mengidentifikasi perasaan, loyalitas dan sikap kesediaan seseorang memegang teguh visi dan misi serta nilai-nilai sebuah organisasi demi tercapainya tujuan organisasi.

b. Tujuan dan Fungsi Komitmen Kerja

Komitmen kerja pada organisasi memiliki tujuan untuk meningkatkan iklim organisasi menjadi lebih baik dan kuat, lebih nyaman dan kondusif. Komitmen kerja dan iklim organisasi mempunyai hubungan yang positif, jika komitmen meningkat maka iklim organisasi akan semakin baik. Sebaliknya jika komitmen keorganisasian menurun maka berdampak terhadap iklim organisasi yang semakin tidak nyaman. Dapat juga iklim organisasi yang tidak kondusif akan membuat komitmen ke organisasian menjadi lemah (Fakhry, 2017).

Organisasi memerlukan sumber daya manusia yang memiliki motivasi berprestasi dan etos kerja keras, dan tidak kalah pentingnya adalah memiliki komitmen kuat pada organisasi dengan tujuan agar dapat memberikan kontribusi terbaik pada organisasi sehingga dapat tercapainya tujuan organisasi (Wibowo, 2018).

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Selain itu, komitmen kerja bertujuan agar adanya individu mempunyai keyakinan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi kerja, adanya kerelaan menggunakan usahanya secara sungguh-sungguh demi kepentingan organisasi kerja serta mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi kerja (Helmy, 2017).

Komitmen kerja pegawai ditunjukkan dengan sikap penerimaan, keyakinan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi, begitu juga adanya dorongan untuk mempertahankan dan menjadi bagian penting dari anggota organisasi demi tercapainya tujuan organisasi, kinerja pegawai yang kuat akan mempengaruhi kinerjanya (Priansa, 2018).

Fungsi komitmen kerja yaitu mencerminkan bagaimana seorang individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terikat dengan tujuan-tujuannya (Helmy, 2017). Komitmen kerja sebagai istilah lain dari komitmen kerja, yang merupakan dimensi perilaku penting yang digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk tetap bertahan sebagai anggota organisasi (Sopiah, 2017).

Fungsi dan dampak dari komitmen kerja dapat di tinjau dari dua sudut pandang, yaitu (Donni, 2017):

- 1) Ditinjau dari sudut organisasi, organisasi akan menentukan kebijakan terhadap pegawai yang berkomitmen rendah untuk

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

pindahkan (*turnover*), sehingga tidak berdampak buruk terhadap organisasi.

- 2) Ditinjau dari sudut pandang lain, komitmen kerja pegawai yang tinggi berfungsi meningkatkan karier pegawai tersebut.

Komitmen kerja berhubungan sangat erat dengan kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi komitmen kerja seseorang, akan mampu meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, semakin rendah komitmen kerja, semakin rendah pula kinerja karyawan tersebut (Busro, 2018).



Dari beberapa pendapat diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa, fungsi komitmen kerja adalah komitmen kerja mencerminkan bagaimana seorang individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi, merupakan salah satu cara untuk mengukur kualitas pengelolaan suatu perusahaan dan kecendrungan pegawai untuk bertahan pada suatu organisasi, sebagai salah satu jaminan untuk menjaga kelangsungan perusahaan. Dengan komitmen kerja yang tinggi pegawai dapat meningkatkan karier pada organisasi tempat bekerja.

c. Indikator Komitmen Kerja

Untuk mengukur tingkat komitmen kerja pegawai terdapat beberapa indikator, komitmen kerja memiliki tiga indikator (Fakhry, 2017):

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- 1) Kemauan pegawai dapat merujuk pada keinginan, motivasi, dan kesiapan seorang  untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan tertentu dalam org  atau perusahaan
- 2) Kesetiaan pegawai adalah sikap dan perilaku yang menunjukkan komitmen, loyalitas, dan dedikasi seorang pegawai terhadap organisasi tempat ia bekerja
- 3) Kebanggaan pegawai pada organisasi merupakan perasaan bangga, puas, dan memiliki yang dirasakan oleh seorang pegawai terhadap pekerjaannya, perannya, maupun terhadap organisasi tempat ia bekerja

Untuk mengukur komitmen kerja dapat dioperasionalkan ke dalam beberapa indikator, yaitu (Shaleh, 2018):

- 1) Berusaha demi kesuksesan organisasi.
- 2) Kebanggaan pada organisasi
- 3) Kesesuaian nilai individu dan organisasi.
- 4) Peduli pada nasib organisasi.
- 5) Inspirasi untuk meningkatkan kinerja.
- 6) Menerima tugas apapun dari organisasi.
- 7) Keterlibatan dalam pengambilan kebijakan organisasi.
- 8) Rasa senang memilih/mendapat tugas di organisasi.
- 9) Keinginan bertahan bekerja dalam organisasi.
- 10) Perasaan loyal kepada organisasi.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

11) Menunjukkan kecintaan kepada orang diluar organisasi akan organisasi tempat

12) Kesetiaan pada organisasi apapun kondisinya.



Menurut (Wahyudi & Sudibya, 2016) Indikator dari komitmen kerja adalah sebagai berikut komitmen affektif, perasaan-perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan nilai-nilainya dalam menjadi anggota organisasi;

- 1) komitmen berkelanjutan, suatu anggota organisasi karena kebutuhan itu disebabkan karena adanya suatu pengorbanan;
- 2) komitmen normatif, kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis. Indikator ini diukur dari persepsi responden tentang tanggapan karyawan merasa rugi jika sampai memutuskan untuk keluar dari perusahaan tempatnya bekerja dan dia merasa bekerja pada perusahaan sekarang merupakan suatu yang perlu guna mencapai tujuan dan cita-citanya.

Dari beberapa pendapat diatas, penulis menyimpulkan bahwa, indikator komitmen kerja adalah suatu ukuran, cirri dan tolak ukur komitmen kerja pegawai, seperti keinginan pegawai mencapai tujuan organisasi, keinginan tetap bertahan pada tempat bekerja, kesetiaan pada tempat bekerja, loyalalitas, kebanggaan terhadap organisasi.

d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Kerja

Menurut Permatasari, Sulfian dan Rachmansyah (2019) Faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu:

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- 1) Faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan lain lain;
- 2) Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan, konflik, peran, tingkat kesulitan dalam pekerjaan, dan lain lain;
- 3) Karakteristik struktur, misalnya besar/kecilnya organisasi, bentuk organisasi, kehadiran serikat pekerja;
- 4) Pengalaman kerja. Pengalaman kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi.

Selanjutnya dikemukakan oleh Kusumaputri (2018) Terdapat beberapa faktor yang membentuk komitmen dalam berorganisasi. Beberapa faktor tersebut adalah sebagai berikut :

- 1) Faktor-faktor terkait pekerjaan (*Job related factors*), peran dalam pekerjaan yang tidak jelas (*ambiguous*) cenderung akan mengurangi komitmen pada organisasi dan kesempatan promosi yang tidak jelas pun menurunkan komitmen.
- 2) Kesempatan pada anggota (*employee oportunities*), keberadaan kesempatan pada anggota berdampak pada komitmen. Individu yang memiliki persepsi kuat (akan) memiliki kesempatan yang cukup banyak untuk mendapatkan pekerjaan lain mungkin cenderung berkurang komitmennya terhadap organisasi.
- 3) Karakteristik personal (*personal characteristic*), komitmen dapat juga dipengaruhi oleh karakter individu seperti: usia, masa kerja, dan tingkat pendidikan. Dijelaskan pula bahwa semakin tua anggota

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- organisasi dengan masa kerja atau senioritas, cenderung semakin memiliki komitmen yang tinggi.
- 4) Lingkungan kerja yang berbeda dari kondisi lingkungan kerja yang berdampak pada komitmen secara positif adalah rasa memiliki organisasi. Rasa memiliki organisasi memberikan makna bahwa anggota merasa dipentingkan dan mereka merasa dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan.
 - 5) Hubungan positif, organisasi sebagai lingkungan tempat kerja dibangun dari hubungan bekerja antar anggota. Esensinya, hubungan pekerjaan yang merefleksikan saling menghargai antar anggota dapat menumbuhkan komitmen pada diri mereka sendiri terhadap organisasi.
 - 6) Struktur organisasi, struktur organisasi memainkan peran penting dalam komitmen. Struktur birokratis cenderung berdampak negatif pada komitmen. Manajemen dapat meningkatkan tingkat komitmen dengan memberikan arahan dan pengaruh yang lebih baik.
 - 7) Gaya manajemen, gaya manajemen yang membangkitkan keterlibatan anggota dapat membantu untuk memuaskan hasrat anggota untuk pemberdayaan dan tuntutan komitmen untuk tujuan-tujuan organisasi. Organisasi perlu meyakinkan bahwa strategi manajemen ditujukan dalam rangka memperbaiki komitmen anggota daripada sekadar pemenuhan karena sebenarnya setiap anggota sudah memiliki komitmen yang harus selalu ditingkatkan.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Wibowo (2018) mengemukakan juga bahwa Komitmen dapat menurun atau meningkat karena factor-faktor sebagai berikut:

- 1) *Inhibiting factors* (factor penghambat) : menyatakan secara berlebihan, mengucapkan terima kasih tidak tulus, kegagalan meneruskan, ketidak konsistenan dan ketidaksesuaian, meningkatnya ego dan gangguan.
- 2) *Stimulating factors*, (factor perangsang) : kejelasan aturan dan kebijakan, investasi pada pekerja berupa pelatihan, penghargaan dan apresiasi atas usaha, partisipasi dan otonomi pekerja, membuat pekerja merasa dihargai, pengingat atas investasi pekerja, mengusahakan dukungan bagi pekerja, membuat peluang bagi pekerja untuk menyatakan kepedulian pada orang lain.

Faktor yang mempengaruhi komitmen kerja yaitu sebagai berikut (Fakhry, 2017):

- 1) Kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi,
- 2) Kemauan untuk mengusahakan untuk tercapainya kepentingan organisasi,
- 3) Keinginan yang kuat untuk mempertahankan kenaggitaan organisasi.

Dari beberapa pendapat diatas, penulis menyimpulkan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi komitmen kerja adalah faktor komitmen kerja dari dalam individu itu sendiri dan faktor dari luar pegawai. Faktor –faktor tersebut meliputi : faktor usia, pengalaman kerja, iklim

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

organisasi, motivasi kerja pegawai, Keadilan dan kepuasan kerja, Keamanan Kerja, Perilaku organisasi, Keterlibatan pegawai, dan Kepercayaan pegawai.



3. Kompetensi

1) Pengertian Kompetensi

Kompetensi dapat didefinisikan sebagai suatu kemampuan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan. Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap-sikap yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Wibowo, 2016).

Kompetensi adalah karakteristik yang mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap/dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik (Sedarmayanti, 2017).

Kompetensi adalah penguasaan terhadap suatu tugas, keterampilan, sikap, dan apresiasi yang diperlukan untuk menunjang keberhasilan. Berdasarkan pendapat-pendapat para pakar di atas dapat disimpulkan bahwa, Kompetensi adalah kemampuan berilmu pengetahuan, berketerampilan, penguasaan terhadap suatu tugas, sikap, perilaku, dan apresiasi yang diperlukan untuk menunjang keberhasilan (Sutrisno, 2019).

Kompetensi adalah karakteristik-karakteristik yang berhubungan dengan kinerja unggul dan atau efektif didalam pekerjaan (Sudarmanto,

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

2019). Pendapat lain menjelaskan, kompetensi atau kemampuan yang harus dimiliki oleh tenaga kerja tersebut secara riil tercermin dalam kemampuan dan kemampuan untuk memulai usaha (*start up*), kemampuan untuk mengerjakan sesuatu yang baru (*creative*), kemauan dan kemampuan untuk mencari peluang (*opportunity*), kemauan dan kemampuan untuk menanggung resiko (*risk bearing*), dan kemampuan untuk mengembangkan ide dan meramu sumberdaya (Busro, 2018).

kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*skill*), dan sikap (*attitude* (Emron, 2017)).

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka Peneliti dapat menyimpulkan, kompetensi adalah suatu karakteristik dasar dari seseorang yang berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, pengalaman, sikap, dan perilaku dalam mendukung pelaksanaan tugas dan jabatannya secara profesional, efektif, efisien, transparan, dan akuntabel.

b. Tujuan dan Fungsi Kompetensi

Tujuan mengapa pegawai harus memiliki kompetensi, yaitu (Arta, 2018):

- 1) Untuk membantu menjalankan tugas, pokok, fungsi, kewenangan dan tanggungjawab yang harus dilaksanakan, yaitu memberikan pelayanan publik;
- 2) Pelaksanaan pemerintahan yang baik (*Good Governance*);

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- 3) Dalam upaya mengimbangi perubahan lingkungan strategis yang cepat berubah, baik lingkungan internal organisasi, maupun lingkungan eksternal organisasi;
- 4) Mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan era globalisasi yang sedang berlangsung yang tidak bisa di tolak dan dicegah lagi, serta pelaksanaan otonomi daerah.

Pendapat lain mengemukakan bahwa tujuan kompetensi adalah (Sutrisno, 2020):


- 1) Memperjelas standar kerja dan harapan yang ingin dicapai;
- 2) Alat seleksi karyawan;
- 3) Memaksimalkan produktivitas;
- 4) Dasar untuk pengembangan sistem remunerasi;
- 5) Memudahkan adaptasi terhadap perubahan; serta
- 6) Menyelaraskan perilaku kerja nilai-nilai organisasi.

Secara lebih detail adapun tujuan kompetensi, yaitu (Fahmi, 2016):

- 1) Untuk mengetahui berapa nilai kompetensi karyawan tersebut, apakah ada peningkatan yang signifikan setiap periode waktunya atau malah terjadi penurunan;
- 2) Sebagai acuan untuk menetapkan diposisi mana karyawan tersebut akan ditempatkan;
- 3) Untuk mengetahui kendala-kendala yang dialami selama ini yang menyebabkan kompetensinya sulit untuk meningkat, atau kita menyebutnya sebagai diagnosis kompetensi dan;

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- 4) Nilai kompetensi karyawan dapat dijadikan sebagai acuan yang mampu mempengaruhi nilai reputasi perusahaan khususnya dalam mengajak para  untuk bergabung berinvestasi, dan menjadi mitra bisnis perusahaan yang bersangkutan.

Dikemukakan juga oleh Mulyadi (2015) Fungsi Kompetensi ada tiga yakni:

- 1) Prediktor kesuksesan kerja;
- 2) Merekrut pegawai yang andal; dan
- 3) Menjadi dasar dalam penilaian dan pengembangan pegawai.

Selanjutnya Busro (2018) juga mengemukakan Fungsi kompetensi dan penggunaannya dalam manajemen sumber daya manusia sangat besar. Saat ini konsep kompetensi sudah mulai diterapkan dalam berbagai aspek dari manajemen sumber daya manusia walaupun yang paling banyak adalah pada bidang pelatihan dan pengembangan, rekrutmen dan seleksi. Kompetensi menjadi semakin populer dan sudah banyak digunakan oleh perusahaan-perusahaan besar dengan berbagai alasan, diantaranya yaitu :

- 1) Memperjelas standar kerja dan harapan yang ingin dicapai

Dalam hal ini, model kompetensi akan mampu menjawab dua pertanyaan mendasar: keterampilan, pengetahuan, dan karakteristik apa saja yang dibutuhkan dalam pekerjaan, dan perilaku apa saja yang berpengaruh langsung dengan kinerja. Kedua hal tersebut akan

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

banyak membantu dalam mengurangi pengambilan keputusan secara subjektif dalam bidang sumber daya manusia.

2) Alat seleksi karyawan



Penggunaan kompetensi standar sebagai alat seleksi dapat membantu organisasi untuk memilih calon karyawan yang terbaik. Dengan kejelasan terhadap perilaku efektif yang diharapkan dari karyawan, kita dapat mengarahkan pada sasaran yang selektif serta mengurangi biaya rekrutmen yang tidak perlu. Caranya dengan mengembangkan suatu perilaku yang dibutuhkan untuk setiap fungsi jabatan serta memfokuskan wawancara seleksi pada perilaku yang dicari.

3) Memaksimalkan produktivitas

Tuntutan untuk menjadikan suatu organisasi ramping mengharuskan kita untuk mencari karyawan yang dapat dikembangkan secara terarah untuk menutupi kesenjangan dalam keterampilannya sehingga mampu untuk dimobilisasikan secara vertikal maupun horizontal.

4) Dasar untuk pengembangan sistem remunerasi

Model kompetensi dapat digunakan untuk mengembangkan sistem remunerasi (imbalan) yang akan dianggap lebih adil. Kebijakan remunerasi akan lebih terarah dan transparan dengan mengaitkan sebanyak mungkin keputusan dengan suatu perilaku yang diharapkan dan yang ditampilkan seorang karyawan.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

5) Memudahkan adaptasi terhadap perubahan

Dalam era perubahan yang sangat cepat, sifat dari suatu pekerjaan sangat cepat berubah. Oleh karena itu, kebutuhan akan kemampuan baru terus meningkat. Model kompetensi memberikan sarana untuk menetapkan keterampilan apa saja yang dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan yang selalu berubah.

6) Menyelaraskan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi

Model kompetensi merupakan cara yang paling mudah untuk mengkomunikasikan nilai-nilai dan hal-hal apa saja yang harus menjadi fokus dalam unjuk kerja karyawan.

Berdasarkan pendapat-pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa, tujuan kompetensi adalah sebagai tolok ukur untuk memperjelas standar kerja dan harapan yang ingin dicapai, menjadi alat seleksi karyawan, mengoptimalkan produktivitas, serta menjadi bahan acuan untuk menetapkan di posisi mana karyawan tersebut akan ditempatkan.

c. Indikator Kompetensi

Menurut Wibowo (2016) Kompetensi menunjukkan karakteristik individu yang mendasari kinerja atau perilaku di tempat kerja. Ada lima indikator kompetensi diantaranya sebagai berikut :

- 1) *Motif* adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan. Motif mendorong,

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

mengarahkan, dan memilih perilaku menuju tindakan atau tujuan tertentu.



- 2) *Sifat* adalah karakter fisik dan respons yang konsisten terhadap situasi atau informasi. Kecepatan reaksi dan ketajaman mata merupakan ciri fisik kompetensi seorang sipir.
- 3) *Konsep diri* merupakan sikap, nilai-nilai, atau citra diri seseorang. Percaya diri merupakan keyakinan orang bahwa mereka dapat efektif dalam hampir setiap situasi adalah bagian dari konsep diri orang.
- 4) *Pengetahuan* adalah informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik. Skor pada tes pengetahuan sering gagal memprediksi prestasi kerja karena gagal mengukur pengetahuan dan keterampilan dengan cara yang sebenarnya dipergunakan dalam pekerjaan.
- 5) *Keterampilan* merupakan kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu. Kompetensi mental atau keterampilan kognitif termasuk berpikir analitis dan konseptual.

Selanjutnya di jelaskan Arta (2018) Ada lima dimensi indikator kompetensi yaitu sebagai berikut:

- 1) Keterampilan menjalankan tugas (*Task-skills*), yaitu keterampilan untuk melaksanakan tugas-tugas rutin sesuai dengan standar di tempat kerja;
- 2) Keterampilan mengelola tugas (*Task management skills*), yaitu keterampilan untuk mengelola serangkaian tugas yang berbeda yang muncul dipekerjaannya;

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- 3) Keterampilan mengambil tindakan (*Contingency management skills*), yaitu keterampilan mengambil tindakan yang cepat dan tepat bila timbul suatu masalah dalam pekerjaan;
- 4) Keterampilan bekerja sama (*Job role environment skills*), yaitu keterampilan untuk bekerja sama serta memelihara kenyamanan lingkungan kerja;
- 5) Keterampilan beradaptasi (*Transfer skill*), yaitu keterampilan untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja yang baru.”

Indikator kompetensi yaitu (Emron, 2017), pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*skill*), dan sikap (*attitude*).

Dikemukakan juga (Busro, 2020) Kompetensi diukur dengan dimensi dan indikator sebagai:

- 1) Pengetahuan (*Knowledge*), yaitu kesadaran dalam bidang kognitif dengan indikatornya: identifikasi belajar dan cara pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada di instansi.
- 2) Pemahaman (*Understanding*), yaitu kedalaman kognitif dan afektif yang dimiliki oleh individu, dengan indikatornya: pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi kerja secara efektif dan efisien.
- 3) Nilai (*Value*), yaitu suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang dengan indikatornya: kejujuran, keterbukaan, dan demokratis.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- 4) Kemampuan (*Skill*), yaitu sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai dengan menggunakan metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien.
- 5) Sikap (*Attitude*), yaitu perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap sesuatu rangsangan yang datang dari luar dengan indikatornya: reaksi terhadap krisis ekonomi dan perasaan terhadap kenaikan gaji.
- 6) Minat (*Interest*), yaitu kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan dengan indikatornya: aktivitas kerja dan semangat kerja.

Lebih lanjut dijelaskan oleh Sedarmayanti (2017) bahwa Kompetensi merupakan kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang digunakan untuk meningkatkan kinerja atau keadaan atau kualitas yang memadai atau sangat berkualitas, mempunyai kemampuan untuk menampilkan peran tertentu.

1) Pengetahuan (*Knowledge*)

Informasi yang dimiliki atau dikuasai seseorang dalam bidang tertentu. Contoh: mengerti ilmu manajemen keuangan.

2) Keterampilan (*Skill*)

Keahlian atau kecakapan melakukan sesuatu dengan baik. Contoh: kemampuan mengemudi.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

3) Perilaku (*Attitude*)

Respon atau reaksi yang terhadap stimulus atau rangsangan dari luar.



d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompetensi

Beberapa aspek yang terkandung dalam konsep kompetensi adalah: Pengetahuan, Pemahaman, Kemampuan, Nilai, Sikap, serta Minat (Sutrisno, 2019). Sedangkan menurut (Moehariono, 2016), Kompetensi setiap orang dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu : Kemampuan dan Keterampilan Kerja, Motivasi dan Etos Kerja, serta Keahlian dan Keterampilan Kerja.

Arta (2018) mengemukakan Faktor-faktor yang memengaruhi kompetensi nonteknis adalah: pengendalian diri (*self control*), kepercayaan diri (*self confidence*), fleksibilitas (*flexibility*), dan membangun hubungan (*relationship building*).

Menurut (Wibowo, 2018) Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi seseorang yaitu: keyakinan dan nilai-nilai, pengalaman, keterampilan, motivasi, isu emosional, karakteristik kepribadian, budaya organisasi, serta kemampuan intelektual.

1) Keyakinan dan Nilai-nilai

Keyakinan seseorang terhadap dirinya dan orang lain akan sangat mempengaruhi prilakunya sehari-hari. Apabila orang tersebut memiliki pikiran yang positif tentang dirinya maupun orang lain

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

maka akan menjadi seseorang yang memiliki ciri orang yang berpikiran kedepan

2) Pengalaman



Pengalaman merupakan elemen kompetensi yang diperlukan dalam dunia kerja, tetapi untuk menjadi ahli tidak cukup hanya menjadi ahli.

3) Keterampilan

Pengembangan keterampilan yang secara spesifik berkaitan dengan kompetensi dapat berdampak baik pada budaya organisasi dan kompetensi individu.

4) Motivasi

Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individu dari atasan dapat memberikan pengaruh yang positif terhadap motivasi seorang bawahan.

5) Isu Emosional

Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut untuk membuat kesalahan, menjadi malu. Merasa tidak disukai, semuanya cenderung membatasi inisiatif dari seorang karyawan.

6) Karakteristik Kepribadian

Dalam kepribadian termasuk banyak faktor yang diantaranya untuk berubah, tetapi kepribadian bukanlah sesuatu yang tidak dapat

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

berubah kapan saja apabila ia berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitar

7) Budaya Organisasi



Budaya organisasi mempengaruhi kompetensi dalam kegiatan antara lain seperti, praktek rekrutmen dan seleksi karyawan, praktek pengambilan keputusan dalam manajemen SDM, sistem penghargaan, pelatihan dan pengembangan.

8) Kemampuan Intelektual

Kompetensi terikat pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis.

Dari beberapa pendapat di atas, Peneliti menyimpulkan bahwa, faktor-faktor yang memengaruhi kompetensi adalah keyakinan dan nilai-nilai, kompetensi dasar, kompetensi bidang, kompetensi teknis, kepribadian, pengalaman, fleksibilitas, dan jejaring.

4. Beban Kerja

Beban kerja menjadi salah satu aspek yang perlu diperhatikan lebih oleh setiap instansi, karena beban kerja adalah salah satu hal yang dapat mempengaruhi produktivitas para pegawai. Terdapat beberapa perbedaan definisi dari beban kerja, hal ini dikarenakan pembatasan dan jenis pekerjaan yang berbeda. Beban kerja (*workload*) diartikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang dihadapi (Handcock & Meshkati, 1988). Menurut Gibson dan Ivancevich (1993), beban kerja adalah tekanan sebagai tanggapan yang

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

tidak dapat menyesuaikan diri, yang dipengaruhi oleh perbedaan individual atau proses psikologis, yang menimbulkan konsekuensi dari setiap tindakan ekstern (lingkungan, situasi, peristiwa) yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologi atau fisik) terhadap seseorang. Menurut Munandar (2001), beban kerja adalah keadaan dimana pekerja dihadapkan pada tugas yang harus diselesaikan pada waktu tertentu.

Menurut (Munandar, 2017), terdapat dua aspek yang menjadi beban kerja, yaitu

a. Beban Kerja Kuantitatif

Kondisi kerja tertentu dapat menghasilkan prestasi kerja yang optimal di samping dampaknya terhadap kinerja pegawai, kondisi fisik berdampak pula terhadap kesehatan mental seorang tenaga kerja. Beban berlebih secara fisik ataupun mental yaitu individu harus melakukan terlalu banyak hal dalam pekerjaannya dan dapat memungkinkan menjadi sumber stress pekerjaan. Hal lain yang juga dapat menimbulkan beban yang berlebih ini adalah desakan waktu. Pada saat atau kondisi tertentu waktu akhir (*dead line*) dapat menjadi stimulus untuk menghasilkan prestasi kerja yang baik, namun apabila tekanan waktu itu memunculkan banyaknya kesalahan dalam pekerjaan atau menyebabkan gangguan kesehatan pada individu, maka ini mencerminkan adanya beban kerja berlebih. Kondisi fisik pekerja mempunyai pengaruh terhadap kondisi fatal dan psikologi seseorang. Dalam hal ini bahwa kondisi kesehatan pegawai harus tetap dalam keadaan sehat saat melakukan pekerjaan,

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

selain istirahat yang cukup juga dengan dukungan sarana tempat kerja yang nyaman dan men

b. Beban Kerja Kualitatif



Kerja shif/kerja malam sering kali menyebabkan kelelahan bagi para pegawai kibat dari beban kerja yang berlebihan. Beban kerja berlebihan dan beban kerja terlalu sedikit dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Beban kerja kualitatif adalah pada individu akibat tuntutan pekerjaan yang lebih tinggi dari batas kemampuan kognitif dan teknis individu. Pada batasan tertentu, beban kerja tersebut menyebabkan pekerjaan menjadi tidak produktif dan bersifat merusak bagi individu pekerja. Apabila diteruskan, maka akan timbul kelelahan mental dan dapat tampil dalam bentuk reaksi emosional.

Menurut (Soleman, 2018), faktor-faktor yang memengaruhi beban kerja adalah sebagai berikut:

a. Faktor Eksternal

Beban kerja yang berasal dari luar tubuh pekerja, antara lain

- 1) Tugas (Task), Meliputi tugas bersifat seperti, stasiun kerja, tata ruang tempat kerja, kondisi ruang kerja, kondisi lingkungan kerja, sikap kerja, cara angkat, beban yang diangkat. Sedangkan tugas yang bersifat mental meliputi, tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerjaan dan sebagainya.
- 2) Organisasi kerja, Meliputi lamanya waktu kerja, waktu istirahat, shift kerja, sistem kerja dan sebagainya.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

3) Lingkungan kerja, Lingkungan kerja dapat memberikan beban tambahan yang meliputi lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.



b. Faktor Internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal yang berpotensi sebagai stresor, meliputi faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan, dan sebagainya), dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan, dan sebagainya). Terdapat beberapa gejala yang merupakan dampak dari kelebihan beban mental berlebih, seperti yang dijelaskan oleh (Hancock & Meshkati, 1988) yakni yang pertama, gejala fisik seperti sakit kepala, sakit perut, mudah terkejut, gangguan pola tidur, lesu, kaku leher belakang sampai punggung, nafsu makan menurun. Kedua, gejala mental seperti mudah lupa, sulit untuk berkonsentrasi, cemas, was-was, mudah marah, mudah tersinggung, gelisah dan putus asa. Ketiga, Gejala social perilaku seperti banyak merokok, minum alkohol, menarik diri dan menghindar.

Pendapat lain juga mengemukakan Indikator beban kerja meliputi Putra (2012):

- a. Target yang harus dicapai: Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya.
- b. Kondisi Pekerjaan: Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- c. Standar Pekerjaan: Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya.



B. Penelitian yang Relevan

Tabel 2.1 Penelitian yang Relevan

No	Penulis	Judul	Variabel	Hasil
1	Dian Permatasari, Syuhada Sufian, dan Yanuar Rachmansya (2022)	Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Moderasi	Motivasi Kerja, Kompetensi, Beban Kerja dan Disiplin Kerja	kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2	Rebekah Laura Silaban, Agung Wahyu Handaru, and Ari Saptono	<i>Effect of Workload, Competency, and Career Development on Employee Performance with Organizational Commitment Intervening Variabels</i>	<i>Workload, Competency, Career Development on Employee Performance and Organizational Commitment</i>	<i>Workload variable has a significant negative effect on the Organizational Commitment Variable, Competence variable has a positive and significant effect on Organizational Commitment variable, Career development variable has no effect on Organizational Commitment.</i>
3	Boy Sastra Aulia	Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Danamon Cabang Tuanku Tambusai Pekanbaru	Kompetensi, Beban Kerja dan Kinerja Karyawan	Hasil analisis data statistik dapat membuktikan adanya pengaruh yang signifikan dan positif secara parsial dari variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,186
4	Putri Ingrid Maria Risamasu	Analisis Pengaruh Kompetensi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Stress Kerja pada PT Pelabuhan Inonesia (Persero) Cabang Jayapura	Kompetensi, Beban Kerja, Kinerja dan Stress Kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
5	Yustinus Sembiring	Pengaruh Beban Kerja, Kompetensi, terhadap	Beban Kerja, Kompetensi,	beban kerja mempunyai hubungan yang berlawanan

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

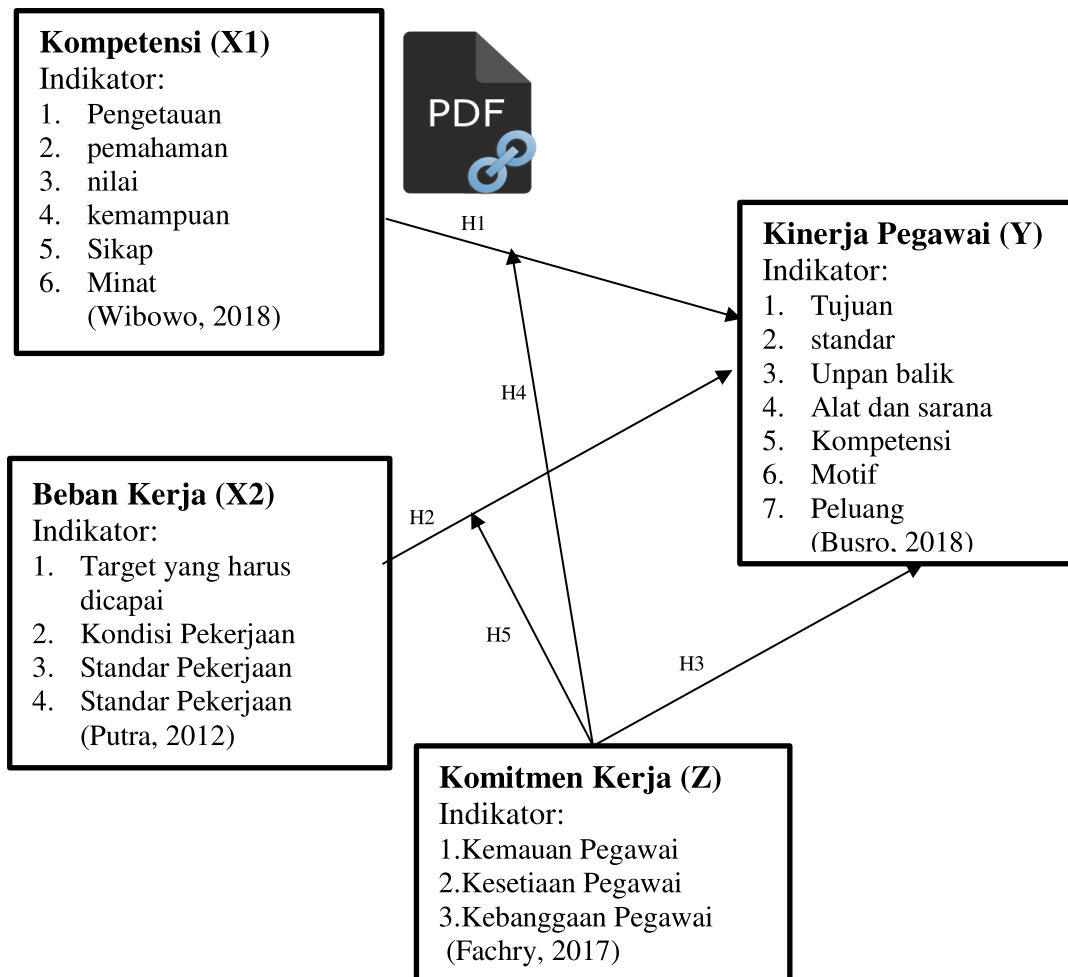
No	Penulis	Judul	Variabel	Hasil
		Kinerja Pegawai Kementrian Kabupaten	Kompensasi, dan Kinerja Pegawai	arah dengan variabel kinerja pegawai. Yang artinya semakin tinggi beban kinerja pegawai akan menurunkan kinerja pegawai. Hasil penelitian rnenunjukkan bahwa sebesar 64.2 persen dari kinerja pegawai dijelaskan oleh variabel beban kerja, kompetensi dan kompensasi.
6	Jeky K R Rolos & dkk	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota	Beban Kerja dan Kinerja Pegawai	Hasil beban kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota, hal ini menjelaskan bahwa jika beban kerja meningkat maka akan mengurangi potensi kinerja pegawai dan jika sebaliknya beban kerja menurun maka akan meningkatkan potensi kinerja pegawai.
7	Fifiana Siska Juniati	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Studi Kasus Pada Sinar Sosro KPB Mojokerto	Beban Kerja, Kinerja Pegawai, dan Komitmen Organisasi	Ada pengaruh tidak langsung dari beban kerja terhadap kinerja melalui komitmen organisasi dengan nilai koefisien parameter sebesar 0,634.

C. Kerangka Berfikir

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian, dan hipotesis dalam penelitian ini, maka dapat dijelaskan pengaruh antara variabel independen (kompetensi dan beban kerja) dengan variabel dependen (kinerja pegawai) serta variabel moderasi (komitmen kerja), maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



Gambar 2.1 Kerangka Berfikir
Pengaruh Kompetensi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan
Komitmen Kerja Sebagai Variabel Moderasi Pada Lingkup
Dinas Lingkungan Hidup Kota Lubuk Linggau

D. Hipotesis

Berdasarkan uraian sebelumnya, maka hipotesis teoritik dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh antara kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai dengan komitmen kerja sebagai variabel moderasi, dengan uraian persamaan sebagai berikut:

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- H₁ : Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Lubuk Linggau
- H₂ : Beban Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Lubuk Linggau
- H₃ : Komitmen kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Lubuk Linggau
- H₄ : Komitmen kerja memoderasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Lubuk Linggau
- H₅ : Komitmen kerja memoderasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Lubuk Linggau



A. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat

Penelitian dilakukan pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Lubuk Linggau yang beralamat di Jl. Garuda No. 10, Kelurahan Sumber Agung Kecamatan Lubuk Linggau Utara I Kota Lubuk Linggau Sumatera Selatan.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilaksanakan dari bulan Juni 2025 sampai dengan bulan September 2025. Rincian rencana jadwal kegiatan penelitian sebagai berikut:

Tabel 3.1 Rencana Jadwal Kegiatan Penelitian

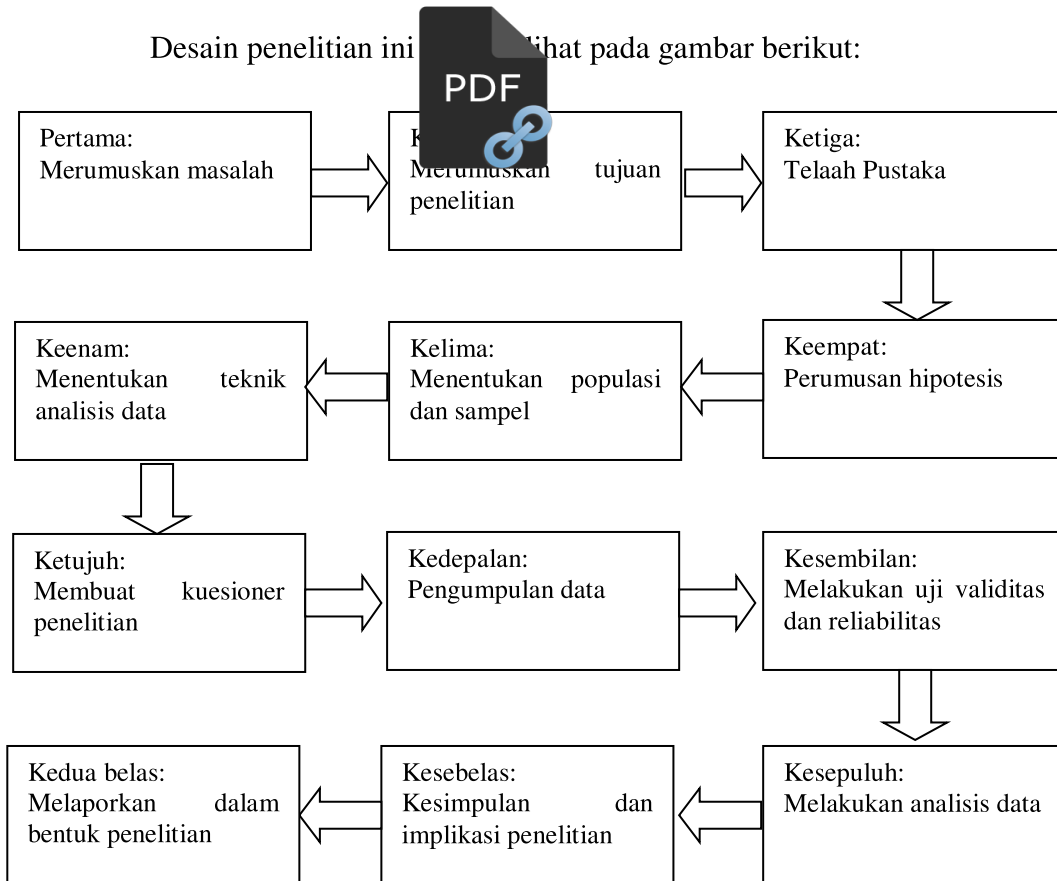
No	Kegiatan	Waktu Pelaksanaan / Bulan					
		April 2025	Mei 2025	Juni 2025	Juli 2025	Agustus 2025	Sept 2025
1.	Pengajuan Judul	**					
2.	Pengajuan Proposal		**				
3.	Seminar Proposal		**				
4.	Revisi Setelah Seminar Proposal			**			
5.	Pengajuan dan Revisi BAB I,II,III			**			
6.	Pengumpulan Data				**		
7.	Pengolahan Data				**		
8.	Pengajuan BAB IV dan V					**	**
9.	Ujian Tesis						**

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

B. Desain Penelitian

Desain penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 3.1 Desain penelitian

Desain dalam penelitian ini yaitu, pertama merumuskan masalah, langkah kedua merumuskan tujuan penelitian, langkah ketiga melakukan telaah pustaka, langkah keempat membuat hipotesis atau dugaan hasil sementara untuk menjawab rumusan masalah, langkah kelima langkah selanjutnya menentukan populasi dan sampel penelitian, langkah keenam melakukan penentuan metode uji data.

Selanjutnya, langkah ketujuh membuat instrumen penelitian, dimana yang dilakukan adalah membuat rancangan daftar pertanyaan atau pernyataan yang akan digunakan dalam pengumpulan data. Langkah kedelapan

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

dilanjutkan dengan pengumpulan data, langkah kesembilan melakukan uji validitas dan reliabilitas. Setelah selesai dengan keseluruhan analisis data, setelah data diperoleh dilakukan pengujian menggunakan program SPSS 22, untuk membuktikan hasil dari penelitian yang telah dilakukan.



C. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan sebelumnya, maka variabel terikat dari penelitian ini adalah kinerja pegawai (Y), variabel bebas dalam penelitian ini adalah kompetensi (X_1) dan beban kerja (X_2) dan variabel moderasi dalam penelitian adalah komitmen kerja (Z).

Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
1	Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. (Wibowo, 2018)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tujuan 2. Standar 3. Umpan Balik 4. Alat dan Sarana 5. Kompetensi 6. Motif 7. Peluang (Wibowo, 2018)	<i>Likert</i>
2	Komitmen Kerja (Z)	Komitmen kerja adalah derajat dimana pegawai mempercayai dan menerima tujuan-tujuan organisasi, serta tidak akan meninggalkan organisasi tersebut. Komitmen dapat diartikan sebagai dorongan emosional diri dalam arti positif. (Fakhry, 2017)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemauan pegawai. 2. Kesetiaan pegawai. 3. Kebanggaan pegawai pada organisasi. (Fakhry, 2017)	<i>Likert</i>
3	Kompetensi (X_1)	Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengetahuan (<i>Knowledge</i>) 2. Pemahaman 	<i>Likert</i>

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

	atau melakukan suatu		(<i>Understanding</i>)
	pekerja atau tugas	3.	Nilai (<i>Value</i>)
	yang di atas	4.	Kemampuan (<i>Skill</i>)
	keterampilan dan	5.	Sikap (<i>Attitude</i>)
	pengetahuan serta	6.	Minat (<i>Interest</i>)
	didukung sikap-		(Busro, 2018)
	sikap yang dituntut		
	oleh pekerjaan		
	tersebut, (Wibowo		
	2018)		

4.	Beban kerja merupakan keadaan dimana pekerja dihadapkan pada tugas yang harus diselesaikan pada waktu tertentu (Munandar, 2001)	A.	Target yang harus <i>Likert</i> dicapai.
(X2)		B.	Kondisi Pekerjaan.
		C.	Standar Pekerjaan.
			(Putra, 2012)

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan dari objek penelitian yang dapat berupa manusia, hewan, tumbuh-tumbuhan dan sebagainya (Siregar, 2018). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Lingkungan Hidup Lubuk Linggau yang berjumlah 50 pegawai.

b. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2016). Dikarenakan jumlah populasi yang relatif kecil maka penelitian ini menggunakan sampel jenuh, sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus,

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

dimana semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2016) yaitu seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Lingkungan Hidup Lubuk Linggau yang berjumlah 50 pegawai.



E. Sumber Data

Sumber data penelitian ada 2 (Sugiyono, 2016), yaitu sebagai berikut:

1. Data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh Peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan.
2. Data sekunder adalah data yang diterbitkan atau digunakan oleh organisasi yang bukan pengelolanya.

Dalam penelitian ini data yang diperoleh bersumber dari data primer (pengumpulan data kuisioner) dan data sekunder (referensi buku/jurnal/artikel/ dan lain sebagainya).

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data (Sugiyono, 2016), di antaranya sebagai berikut :

1. Observasi, adalah kegiatan pengumpulan data dengan melakukan penelitian langsung terhadap kondisi lingkungan objek penelitian yang mendukung kegiatan penelitian, sehingga didapat gambaran secara jelas tentang kondisi objek penelitian tersebut.
2. Dokumentasi, yaitu pengumpulan data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, agenda dan sebagainya. Teknik pengumpulan ini

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

digunakan dalam rangka mendukung teori dan data yang diperoleh baik melalui observasi maupun kuisioner.

3. Kuisioner, merupakan teknik pengumpulan data dengan cara membagikan kuisioner kepada pihak-pihak yang bersangkutan dalam penelitian.

Dalam penelitian ini menggunakan teknik-teknik pengumpulan data untuk memperoleh dan mengumpulkan data melalui observasi, dokumentasi, dan angket kuisioner.

G. Instrumen Penelitian

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan penelitian jenis kuantitatif, di mana tujuan akhir yang ingin dicapai dalam melakukan penelitian pendekatan kuantitatif adalah menguji teori, membangun fakta, menunjukkan hubungan dan pengaruh serta perbandingan antar variabel, memberikan detesis statistik, menafsir, dan meramalkan hasil. Oleh karena itu, peneliti akan menggunakan instrument atau angket kuisioner untuk mengumpulkan data. Instrumen penelitian digunakan untuk mengukur nilai variabel yang diteliti. Instrumen yang akan digunakan merupakan pernyataan / pertanyaan yang berkaitan dengan indikator-indikator yang dipakai. Adapun jumlah instrumen dalam penelitian ini disajikan dalam tabel 3.3 berikut ini:

Tabel 3.3 Instrument Penelitian

Variabel	Keterangan Variabel	Indikator	Banyak Pernyataan
Y	Kinerja	1. Tujuan 2. Standar 3. Umpan Balik 4. Alat dan Sarana 5. Kompetensi	14

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Variabel	Keterangan Variabel	Indikator	Banyak Pernyataan
Z	Komitmen Kerja	1. Motif	12
		2. Kesetiaan pegawai	
		3. Kebanggaan pegawai pada organisasi	
X1	Kompetensi	1. Pengetahuan (<i>Knowledge</i>)	12
		2. Pemahaman (<i>Understanding</i>)	
		3. Nilai (<i>Value</i>)	
		4. Kemampuan (<i>Skill</i>)	
		5. Sikap (<i>Attitude</i>)	
		6. Minat (<i>Interest</i>)	
X2	Beban Kerja	1. Target yang Harus Dicapai	12
		2. Kondisi Pekerjaan	
		3. Standar Pekerjaan	
Jumlah Pernyataan			50

Untuk memperoleh hasil yang ingin dicapai, maka jawaban instrumen diberi skor. Adapun penjelasan skor jawaban dapat dilihat pada Tabel 3.4 sebagai berikut :

Tabel 3.4 Alternatif dan Skor Jawaban

No	Alternatif Jawaban	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Netral (N)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Syofian (2017)

H. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Dalam penelitian kuantitatif, untuk mendapatkan data yang valid, reliabel, dan objektif maka peneliti melakukan penyebaran instrument penelitian dengan test kevalidan instrumen kepada beberapa jumlah populasi, data yang diperoleh dan dianalisis dengan cara yang benar. Dalam penelitian

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

kuantitatif untuk mendapatkan data yang valid dan reliabel, diuji validitas dan reliabilitasnya dengan instrumen penelitian. Penelitian kuantitatif lebih menekankan pada aspek reliabilitas, sedangkan penelitian kuantitatif lebih pada aspek validitas (Sugiyono, 2016).

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah kesahihan yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang diukur (Sugiyono, 2016).

Adapun rumus yang digunakan sebagai berikut :

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

Keterangan :

n = jumlah responden

x = skor variabel (jawaban responden)

y = skor total dari variabel untuk responden ke-n

ΣX = jumlah variabel bebas (kompetensi, motivasi dan komitmen kerja)

ΣY = jumlah variabel terikat (kinerja pegawai)

Untuk menafsirkan hasil uji validitas, kriteria yang digunakan adalah (Muhidin, 2017):

- Jika nilai hitung r lebih besar (>) dari nilai tabel r, maka item angket dinyatakan valid dan dapat dipergunakan.
- Jika nilai hitung r lebih kecil (<) dari nilai tabel r, maka item angket dinyatakan tidak valid dan tidak dapat dipergunakan.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

c. Nilai tabel r dapat dilihat pada signifikan (α) = 5% dan derajat bebas

(db) = n-2.



2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apa bila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula (Siregar, 2018). Uji reliabilitas ini dilakukan dengan menggunakan rumus, yaitu :

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan :

r_{11} = koefisien reliabilitas instrumen

k = jumlah butir pertanyaan

σ_t^2 = varian total

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah varian butir

Untuk menafsirkan hasil uji reliabilitas, kriteria yang digunakan adalah (Muhidin, 2017):

- Jika nilai hitung alpha lebih besar ($>$) dari nilai tabel r, maka angket dinyatakan reliabel.
- Jika nilai hitung alpha lebih kecil ($<$) dari nilai tabel r, maka angket dinyatakan tidak reliabel.
- Nilai tabel r dapat dilihat pada signifikan (α) = 5% dan derajat bebas (db) = n-2.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

I. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas



Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen dan variabel dependen mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah data yang berdistribusi normal atau mendeteksi normal (Ghozali, 2018). Untuk menguji data berdistribusi normal atau tidak, yaitu dilihat melalui uji analisis *statistic non-parametric Kolmogrov-Sminov* (K-S) dan data yang dikatakan berdistribusi normal bila *p-value Kolmogrov-Sminov Test* $> 0,1$.

2. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah antara variabel terikat (Y) dan variabel bebas (X) mempunyai hubungan linear (Siregar, 2018). Pada *output*, jika nilai signifikan *Deviation from Linearity* pada *ANOVA Table* lebih besar dari 0,05, maka hubungan *independen* dan *dependen* bersifat linear dan uji linearitasnya terpenuhi.

J. Teknik Analisis Data

Kegiatan analisis data meliputi pengolahan data dan penyajian data, melakukan perhitungan untuk mendeteksikan data dan melakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji statistik yang dibantu dengan menggunakan program SPSS 22 (Siregar, 2018). Adapun uji statistik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji regresi linear berganda, uji t (parsial), uji koefisien determinasi, uji F (simultan) dan *moderated regression analysis* (MRA). Adapun penjelasannya sebagai berikut:

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

1. Regresi Linier Sederhana

Menurut Sugiyono (2019) dalam bukunya "*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Mixed*", regresi linier sederhana adalah suatu teknik analisis statistik yang digunakan untuk mengetahui pengaruh satu variabel independen (X) terhadap satu variabel dependen (Y) secara linear. Analisis ini tidak hanya untuk melihat hubungan, tetapi juga untuk memprediksi nilai Y berdasarkan nilai X.

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk meramalkan nilai dari variabel dependen (Y) berdasarkan satu variabel independen (X).

(Sugiyono, 2019)

$$Y = a + bX$$

Dimana :

Y = variabel dependen (yang dipengaruhi)

X = variabel independen (yang mempengaruhi)

a = Nilai konstanta (nilai Y saat X = 0)

b = koefisien regresi (besarnya perubahan Y untuk setiap satu satuan perubahan X)

2. Uji t

Uji t dikenal dengan uji parsial, yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Uji t digunakan untuk mengetahui kebenaran pernyataan atau dugaan yang dihipotesiskan, dalam pengujian ini menggunakan rumus (Siregar, 2018):

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

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



Dimana:

t = Nilai Regresi

n = Nilai Sampel

r = Koefesien

Uji t pada tingkat kepercayaan atau kebenaran 95% melalui prosedur sebagai berikut:

- H_0 ditolak atau H_1 diterima, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan pada $\alpha = 5\%$ atau tingkat signifikansi dibawah 0,05.
- H_0 diterima atau H_1 ditolak, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan pada $\alpha = 5\%$ atau tingkat signifikansi dibawah 0,05.

3. *Moderated Regression Analysis* (MRA)

Moderasi adalah variabel yang dapat memperkuat atau memperlemah hubungan antara prediktor (X) dan kretrion (Y). Variabel moderasi dapat berbentuk kategori maupun kontinyu (interval) (Ghozali, 2019).

Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan komitmen kerja sebagai variabel moderasi, digambarkan dengan persamaan regresi sebagai berikut (Ghozali, 2019):

$$Y = a + b_1X + b_2Z + b_3XZ + e$$

Y = Kinerja

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

X = Kompetensi dan Beban Kerja

Z = Komitmen Kerja

e = Standart Error



Ketepatan fungsi regresi tersebut dapat menaksir nilai *actual* dapat diukur dari *goodness of fit*-nya, yang secara statistic dapat diukur dari koefisien determinasi, nilai statistic F, dan nilai statistic t. Uji interaksi atau sering disebut *Moderated Regression Analysis* (MRA) merupakan aplikasi khusus regresi berganda linear dimana dalam persamaan regresinya mengandung unsur interaksi (perkalian dua atau lebih independen) yang bertujuan untuk mengetahui apakah variabel moderating akan memperkuat atau memperlemah hubungan antara variabel independen dan variabel dependen (Ghozali, 2019). *Moderated Regression Analysis* (MRA) dalam penelitian ini digunakan untuk pengujian terhadap pure moderator yang dilakukan dengan membuat regresi interaksi, tetapi variabel moderator tidak berfungsi sebagai variabel independen (Ghozali, 2019). *Moderated Regression Analysis* (MRA) digunakan untuk mengetahui apakah variabel komitmen kerja dapat memperkuat atau memperlemah hubungan antara kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Lubuk Linggau merupakan salah satu Organisasi Perangkat Daerah yang dibentuk berdasarkan Peraturan Walikota (Perwali) Nomor 33 Tahun 2022 tentang struktur, tugas, dan fungsi DLH Kota Lubuk Linggau. Selain itu kewenangan dalam penyelenggaraan perlindungan dan pengelolaan lingkungan diatur oleh Perda Kota Lubuk Linggau Nomor 5 Tahun 2017. Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Lubuk Linggau memiliki struktur organisasi yang terdiri atas beberapa bidang, Unit Pelaksana Teknis, dan jabatan fungsional. Tugas utama DLH mencakup penyusunan rencana pengelolaan lingkungan, pengendalian pencemaran, pengawasan ketaatan izin lingkungan, serta pemeliharaan kualitas lingkungan hidup di wilayah kota Lubuk Linggau.

Dalam upaya mendukung pembangunan berkelanjutan, DLH Kota Lubuk Linggau menargetkan peningkatan Indeks Kualitas Lingkungan Hidup (IKLH), yang meliputi Indeks Kualitas Air, Udara, dan Tutupan Lahan. Berdasarkan data terbaru tahun 2024, pencapaian IKLH Kota Lubuk Linggau menunjukkan nilai: IKA = 70 (Baik), IKU = 91,09 (Sangat Baik), dan IKL = 29,24 (Kurang). Hasil ini menjadi indikator penting terhadap efektivitas pengelolaan oleh DLH dan mencerminkan tantangan ke depan.

Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Lubuk Linggau berhasil meraih Penghargaan ProKlim Kategori Utama Tahun 2023 dari Kementerian

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Lingkungan Hidup dan Kehutanan (KLHK) untuk Kelurahan Petanang Iilir sebagai bentuk keberhasilan dalam Kampung Iklim yang dikelola bersama masyarakat dan difasilitasi oleh DLH. Secara operasional, DLH aktif melakukan verifikasi lapangan dan koordinasi lintas institusi. Sebagai contoh, mereka turun langsung ke lokasi dugaan tambang ilegal di sepanjang aliran Sungai Kelingi untuk melakukan penataan dan pengkajian dampak lingkungan, serta bekerjasama dengan BBWSS (Balai Besar Wilayah Sungai Sumatera VIII) untuk tindak lanjut pengawasan.

Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Lubuk Linggau memiliki peran strategis dalam pengelolaan lingkungan hidup yang profesional dan terintegrasi. Dengan struktur organisasi yang jelas, tugas pengawasan dan pengendalian yang dilaksanakan secara aktif, serta dukungan program nasional seperti ProKlim, DLH memainkan peran penting dalam menjaga kualitas lingkungan hidup. Data capaian IKLH menunjukkan kemajuan, meskipun masih diperlukan upaya lebih lanjut khususnya terkait tutupan lahan. Interaksi lapangan dan koordinasi lintas lembaga semakin memperkuat efektivitas pengawasan lingkungan di wilayah ini.

B. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Data hasil uji validitas dan reliabilitas berasal dari uji coba kuisioner disebarkan atau dibagikan di Dinas Lingkungan Hidup Kota Lubuk Linggau, dengan responden sebanyak 50 orang, dengan variabel bebas yaitu kompetensi dan beban kerja, variabel terikat yaitu kinerja pegawai serta variabel moderasi yaitu komitmen kerja.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

1. Uji Validitas

Hasil uji validitas tabel yaitu kinerja pegawai, komitmen kerja, kompetensi dan beban kerja dimana nilai r_{hitung} diwakili dengan nilai *Corrected Item-Total Correlation* dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

No	Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation	r_{tabel} N=50 $\alpha=0,05$	Ket
1	Saya memiliki tujuan yang jelas dalam melaksanakan tugas saya.	0,786	0,279	Valid
2	Saya tidak tahu apa tujuan utama dari pekerjaan yang saya lakukan.	0,677	0,279	Valid
3	Standar kerja yang ada membantu saya bekerja lebih efektif.	0,764	0,279	Valid
4	Saya merasa standar kerja yang ada membingungkan.	0,658	0,279	Valid
5	Saya menerima umpan balik yang bermanfaat untuk pengembangan saya.	0,806	0,279	Valid
6	Saya jarang menerima umpan balik atas hasil kerja saya.	0,675	0,279	Valid
7	Alat dan sarana yang tersedia sangat mendukung pekerjaan saya.	0,838	0,279	Valid
8	Fasilitas dan peralatan kerja sering tidak memadai.	0,677	0,279	Valid
9	Saya memiliki kemampuan yang cukup untuk melaksanakan tugas saya.	0,845	0,279	Valid
10	Saya merasa tidak memiliki kompetensi yang cukup dalam pekerjaan saya.	0,786	0,279	Valid
11	Saya termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.	0,716	0,279	Valid
12	Saya kurang memiliki dorongan untuk menyelesaikan pekerjaan.	0,812	0,279	Valid
13	Saya diberikan peluang untuk mengembangkan diri di tempat saya bekerja/belajar.	0,703	0,279	Valid
14	Saya jarang mendapat kesempatan untuk mengembangkan diri.	0,858	0,279	Valid

Sumber : Pengolahan Data Primer 2025

Tabel di atas, menunjukkan hasil uji validitas dari 14 pernyataan dengan sampel penelitian sebanyak 50 responden. Nilai r_{tabel} untuk jumlah sampel 50 atau (N = 50) dengan signifikan 0,05 atau (5%) adalah sebesar 0,279. Berdasarkan hasil uji validitas dapat dilihat bahwa untuk

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

semua pernyataan atau item pada variabel kinerja pegawai (Y), diperoleh bahwa seluruh item pada variabel komitmen kerja (Z) memiliki nilai r hitung lebih besar dari pada r tabel (0,279). Demikian, seluruh item dalam kuesioner dinyatakan valid dan layak digunakan untuk pengujian selanjutnya.

Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Komitmen Kerja (Z)

No	Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation	r_{tabel} N=50 $\alpha=0,05$	Ket
1	Saya memiliki kemauan yang tinggi untuk menyelesaikan tugas dengan baik.	0,617	0,279	Valid
2	Saya sering menunda pekerjaan meskipun saya mampu menyelesaikannya.	0,764	0,279	Valid
3	Saya bersedia bekerja lebih saat dibutuhkan tanpa disuruh.	0,674	0,279	Valid
4	Saya hanya bekerja sesuai instruksi, tanpa inisiatif tambahan	0,740	0,279	Valid
5	Saya merasa setia terhadap organisasi ini	0,767	0,279	Valid
6	Saya tidak keberatan jika harus meninggalkan organisasi ini kapan saja	0,739	0,279	Valid
7	Saya tetap ingin menjadi bagian dari organisasi ini dalam jangka panjang	0,745	0,279	Valid
8	Saya merasa tidak terikat secara emosional dengan organisasi	0,819	0,279	Valid
9	Saya bangga bekerja di Instansi ini.	0,659	0,279	Valid
10	Saya merasa organisasi ini biasa saja dan tidak istimewa	0,738	0,279	Valid
11	Saya merasa senang mengenakan atribut instansi ini	0,714	0,279	Valid
12	Saya jarang merasa bangga mengatakan bahwa saya bekerja di sini	0,829	0,279	Valid

Sumber : Pengolahan Data Primer 2025

Tabel di atas, menunjukkan hasil uji validitas dari 12 pernyataan dengan sampel penelitian sebanyak 50 responden. Nilai r_{tabel} untuk jumlah sampel 50 atau (N = 50) dengan signifikan 0,05 atau (5%) adalah sebesar 0,279. Berdasarkan hasil uji validitas dapat dilihat bahwa untuk semua pernyataan atau item pada variabel komitmen kerja (Z), diperoleh bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai r hitung lebih besar dari

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

pada r tabel (0,279). Dengan demikian, seluruh item dalam kuesioner dinyatakan valid dan layak digunakan untuk pengujian selanjutnya.

Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Pernyataan Kompetensi (X_1)

No	Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation	r_{tabel} N=50 $\alpha=0,05$	Ket
1	Saya memiliki pengetahuan yang cukup dalam bidang yang saya tekuni	0,710	0,279	Valid
2	Saya merasa kurang memiliki pengetahuan yang dibutuhkan	0,717	0,279	Valid
3	Saya memahami dengan baik konsep-konsep penting dalam pekerjaan/pelajaran saya.	0,756	0,279	Valid
4	Saya sering kesulitan memahami materi atau tugas yang diberikan	0,717	0,279	Valid
5	Saya menjunjung tinggi nilai-nilai kejujuran dan tanggung jawab	0,799	0,279	Valid
6	Saya kurang peduli terhadap nilai-nilai yang berlaku di lingkungan saya	0,779	0,279	Valid
7	Saya mampu mengerjakan tugas dengan keterampilan yang memadai	0,764	0,279	Valid
8	Saya merasa tidak memiliki keterampilan yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaan	0,672	0,279	Valid
9	Saya memiliki sikap positif terhadap pekerjaan atau pelajaran yang saya jalani	0,740	0,279	Valid
10	Saya kurang antusias dalam menghadapi tantangan atau perubahan.	0,516	0,279	Valid
11	Saya memiliki minat yang tinggi terhadap bidang yang saya tekuni saat ini	0,669	0,279	Valid
12	Saya tidak tertarik dengan bidang yang sedang saya jalani	0,657	0,279	Valid

Sumber : Pengolahan Data Primer 2025

Tabel di atas, menunjukkan hasil uji validitas dari 12 pernyataan dengan sampel penelitian sebanyak 50 responden. Nilai r_{tabel} untuk jumlah sampel 50 atau ($N = 50$) dengan signifikan 0,05 atau (5%) adalah sebesar 0,279. Berdasarkan hasil uji validitas dapat dilihat bahwa untuk semua pernyataan atau item pada variabel kompetensi (X_1), diperoleh bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai r hitung lebih besar dari

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

pada r tabel (0,279). Dengan demikian, seluruh item dalam kuesioner dinyatakan valid dan layak digunakan untuk pengujian selanjutnya.

Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Pernyataan Beban Kerja (X_2)

No	Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation	r_{tabel} N=50 $\alpha=0,05$	Ket
1	Saya mengetahui dengan jelas target yang harus saya capai dalam pekerjaan	0,651	0,279	Valid
2	Saya sering merasa tidak tahu apa target yang harus dicapai	0,788	0,279	Valid
3	Target yang diberikan kepada saya masih realistis dan dapat dicapai	0,613	0,279	Valid
4	Target yang ditetapkan seringkali tidak realistis.	0,619	0,279	Valid
5	Kondisi kerja saya mendukung untuk menyelesaikan tugas secara optimal	0,687	0,279	Valid
6	Saya merasa lingkungan kerja kurang mendukung produktivitas.	0,664	0,279	Valid
7	Saya merasa nyaman dengan lingkungan dan suasana kerja saya saat ini	0,775	0,279	Valid
8	Kondisi kerja saya saat ini membuat saya sulit fokus dalam bekerja	0,656	0,279	Valid
9	Saya memahami standar kerja yang berlaku di tempat saya bekerja	0,796	0,279	Valid
10	Saya tidak yakin dengan standar kerja yang berlaku di tempat ini	0,745	0,279	Valid
11	Standar kerja yang ditetapkan membantu meningkatkan kualitas pekerjaan saya	0,679	0,279	Valid
12	Standar kerja terkadang membingungkan dan sulit diterapkan	0,745	0,279	Valid

Sumber : Pengolahan Data Primer 2025

Tabel di atas, menunjukkan hasil uji validitas dari 12 pernyataan dengan sampel penelitian sebanyak 50 responden. Nilai r_{tabel} untuk jumlah sampel 50 atau ($N = 50$) dengan signifikan 0,05 atau (5%) adalah sebesar 0,279. Berdasarkan hasil uji validitas dapat dilihat bahwa untuk semua pernyataan atau item pada variabel beban kerja (X_2), diperoleh bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai r hitung lebih besar dari

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
 pada r_{tabel} (0,279). Dengan demikian, seluruh item dalam kuesioner dinyatakan valid dan layak digunakan untuk pengujian selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas

Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila nilai r_{hitung} positif dan lebih besar dari r_{tabel} . Dalam penelitian ini nilai r_{hitung} diwakili oleh nilai *Cronbach Alpha*. Hasil uji reliabilitas variabel kinerja pegawai, komitmen kerja, kompetensi dan beban kerja hasilnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	r_{tabel} N=50 ($\alpha=0,05$)	Keterangan
Kinerja Pegawai	0,954	0,279	Reliabel
Komitmen Kerja	0,941	0,279	Reliabel
Kompetensi	0,933	0,279	Reliabel
Beban Kerja	0,938	0,279	Reliabel

Sumber : Pengolahan Data Primer 2023

Berdasarkan tabel 4.5 diatas menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel kinerja pegawai sebesar 0,954. jika dibandingkan dengan r_{tabel} , maka hasil *Cronbach's Alpha* lebih besar dari r_{tabel} , yaitu $0,954 > 0,279$. Selanjutnya untuk variabel komitmen kerja diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,941, jika dibandingkan dengan r_{tabel} , maka hasil *Cronbach's Alpha* lebih besar dari r_{tabel} , yaitu $0,941 > 0,279$. Untuk variabel kompetensi diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,933, jika dibandingkan dengan r_{tabel} , maka hasil *Cronbach's Alpha* lebih besar dari r_{tabel} , yaitu $0,933 > 0,279$. Serta variabel beban kerja diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,938, jika dibandingkan dengan r_{tabel} , maka hasil *Cronbach's Alpha* lebih besar dari r_{tabel} , yaitu $0,938 > 0,279$.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semua instrumen variabel yang digunakan pada uji coba kuisioner penelitian dinyatakan reliabel dan dapat digunakan untuk pengumpulan data selanjutnya.



C. Analisis Deskriptif

1. Deskriptif Karakteristik Responden

Hasil rekapitulasi frekuensi karakteristik responden dihitung dalam persentase sebagaimana dijelaskan sebagai berikut:

a. Frekuensi Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Hasil uji frekuensi data responden berdasarkan jenis kelamin dengan menggunakan spss 26 dapat dilihat pada tabel 4.6 berikut ini:

Tabel 4.6 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frequency	Percent
Laki-Laki	25	50.0
Perempuan	25	50.0
Total	50	100.0

Sumber: Pengolahan Data Primer 2025

Tabel 4.6 di atas, menunjukkan bahwa dari 50 responden, terdapat 25 responden atau sebesar 25,0% responden berjenis kelamin laki-laki dan 25 responden atau sebesar 25,0% responden berjenis kelamin perempuan.

b. Frekuensi Data Responden Berdasarkan Umur

Hasil uji frekuensi data responden berdasarkan Umur dengan menggunakan spss 26 dapat dilihat pada tabel 4.7 berikut ini:

Tabel 4.7 Distribusi Responden Berdasarkan Umur

Umur	Frequency	Percent
20 - 35 Tahun	3	6.0
36 - 50 Tahun	32	64.0
>50 Tahun	15	30.0
Total	50	100.0

Sumber: Pengolahan Data Primer 2025

Protected by PDF Anti-Copy Free

[\(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark\)](#)

Tabel 4.7 di atas, menunjukkan bahwa responden yang berusia 20-35 tahun berjumlah 3 responden atau sebesar 6,0%, usia 36-50 tahun sebanyak 32 responden sebesar 64,0%, dan usia >50 tahun berjumlah 15 responden atau sebesar 30,0%.

c. Frekuensi Data Responden Berdasarkan Masa Kerja

Hasil uji frekuensi data responden berdasarkan lama bekerja dengan menggunakan spss 26 dapat dilihat pada tabel 4.8 berikut ini:

Tabel 4.8 Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Frequency	Percent
1 - 10 Tahun	5	10.0
11 - 20 Tahun	33	66.0
>20 Tahun	12	24.0
Total	50	100.0

Sumber: Pengolahan Data Primer 2025

Dari tabel diatas terlihat bahwa dari 50 responden yang telah mengisi kuisioner dalam penelitian ini, responden dengan masa kerja 1 – 10 tahun sebanyak 5 responden atau sebesar 10,0% responden, responden dengan masa kerja 11 – 20 tahun sebanyak 33 responden atau sebesar 66,0% responden dan responden dengan masa kerja >20 tahun sebanyak 12 responden atau sebesar 24,0% reponden.

d. Frekuensi Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Hasil uji frekuensi data responden berdasarkan pendidikan dengan menggunakan spss 26 dapat dilihat pada tabel 4.9 berikut ini:

Tabel 4.9 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Frequency	Percent
SD	6	12.0
SMA/SMK	17	34.0
DIII	2	4.0
S1	18	36.0
S2	7	14.0
Total	50	100.0

Sumber: Pengolahan Data Primer 2025

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Dari tabel diatas terlihat bahwa dari 50 responden yang telah mengisi kuisisioner dalam penelitian ini, responden yang berpendidikan SD sebanyak 6 responden atau sebesar 12,0% responden, yang berpendidikan SMA/SMK sebanyak 17 reponden atau sebesar 34,0% reponden, yang berpendidikan DIII sebanyak 2 reponden atau sebesar 4,0% reponden, yang berpendidikan S1 sebanyak 18 reponden atau sebesar 36,0% reponden, dan yang berpendidikan S2 sebanyak 7 responden atau sebesar 14,0%.

2. Deskriptif Jawaban Responden

a. Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kinerja

Tabel 4.10

Pernyataan 1. Saya memiliki tujuan yang jelas dalam melaksanakan tugas saya

Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
Tidak Setuju	3	6.0
Netral	17	34.0
Setuju	18	36.0
Sangat Setuju	12	24.0
Total	50	100.0

Sumber: Pengolahan Data Primer 2025

Tabel 4.11 di atas, menunjukkan bahwa dari 50 responden, 3 responden (6,0%) menyatakan tidak setuju, 17 responden (34,0%) menyatakan netral, 18 responden (36,0%) menyatakan setuju, 12 responden (24,0%) menyatakan sangat setuju. Jadi, jawaban yang paling dominan adalah setuju, bahwa saya memiliki tujuan yang jelas dalam melaksanakan tugas saya.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.11

Pernyataan 2. Saya tidak tahu apa tujuan utama dari pekerjaan yang saya lakukan

Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
Tidak Setuju	1	2.0
Netral	16	32.0
Setuju	23	46.0
Sangat Setuju	10	20.0
Total	50	100.0

Sumber: Pengolahan Data Primer 2025

Tabel 4.11 di atas, menunjukkan bahwa dari 50 responden, 1 responden (2,0%) menyatakan tidak setuju, 16 responden (32,0%) menyatakan netral, 23 responden (46,0%) menyatakan setuju, 10 responden (20,0%) menyatakan sangat setuju. Jadi, jawaban yang paling dominan adalah setuju, bahwa saya tidak tahu apa tujuan utama dari pekerjaan yang saya lakukan.

Tabel 4.12

Pernyataan 3. Standar kerja yang ada membantu saya bekerja lebih efektif

Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
Tidak Setuju	2	4.0
Netral	18	36.0
Setuju	19	38.0
Sangat Setuju	11	22.0
Total	50	100.0

Sumber: Pengolahan Data Primer 2025

Tabel 4.12 di atas, menunjukkan bahwa dari 50 responden, 2 responden (4,0%) menyatakan tidak setuju, 18 responden (36,0%) menyatakan netral, 19 responden (38,0%) menyatakan setuju, 11 responden (22,0%) menyatakan sangat setuju. Jadi, jawaban yang paling dominan adalah setuju, bahwa Standar kerja yang ada membantu saya bekerja lebih efektif.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.13

Pernyataan 4. Saya merasa standar kerja yang ada membingungkan

Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
Tidak Setuju	2	4.0
Netral	15	30.0
Setuju	25	50.0
Sangat Setuju	8	16.0
Total	50	100.0

Sumber: Pengolahan Data Primer 2025

Tabel 4.13 di atas, menunjukkan bahwa dari 50 responden, 2 responden (4,0%) menyatakan tidak setuju, 15 responden (30,0%) menyatakan netral, 25 responden (50,0%) menyatakan setuju, 8 responden (16,0%) menyatakan sangat setuju. Jadi, jawaban yang paling dominan adalah setuju, bahwa Saya merasa standar kerja yang ada membingungkan.

Tabel 4.14

Pernyataan 5. Saya menerima umpan balik yang bermanfaat untuk pengembangan saya

Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
Netral	22	44.0
Setuju	20	40.0
Sangat Setuju	8	16.0
Total	50	100.0

Sumber: Pengolahan Data Primer 2025

Tabel 4.14 di atas, menunjukkan bahwa dari 50 responden, 22 responden (44,0%) menyatakan netral, 20 responden (40,0%) menyatakan setuju, 8 responden (16,0%) menyatakan sangat setuju. Jadi, jawaban yang paling dominan adalah netral, bahwa Saya menerima umpan balik yang bermanfaat untuk pengembangan saya.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.15

Pernyataan 6. Saya jarang menerima umpan balik atas hasil kerja saya

Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
Tidak Setuju	3	6.0
Netral	13	26.0
Setuju	24	48.0
Sangat Setuju	10	20.0
Total	50	100.0

Sumber: Pengolahan Data Primer 2025

Tabel 4.15 di atas, menunjukkan bahwa dari 50 responden, 3 responden (6,0%) menyatakan tidak setuju, 13 responden (26,0%) menyatakan netral, 24 responden (48,0%) menyatakan setuju, 10 responden (20,0%) menyatakan sangat setuju. Jadi, jawaban yang paling dominan adalah setuju, bahwa Saya jarang menerima umpan balik atas hasil kerja saya.

Tabel 4.16

Pernyataan 7. Alat dan sarana yang tersedia sangat mendukung pekerjaan saya

Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
Tidak Setuju	3	6.0
Netral	14	28.0
Setuju	22	44.0
Sangat Setuju	11	22.0
Total	50	100.0

Sumber: Pengolahan Data Primer 2025

Tabel 4.16 di atas, menunjukkan bahwa dari 50 responden, 3 responden (6,0%) menyatakan tidak setuju, 14 responden (28,0%) menyatakan netral, 22 responden (44,0%) menyatakan setuju, 11 responden (22,0%) menyatakan sangat setuju. Jadi, jawaban yang paling dominan adalah setuju, bahwa Alat dan sarana yang tersedia sangat mendukung pekerjaan saya.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.17

Pernyataan 8. Fasilitas dan peralatan kerja sering tidak memadai

Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
Tidak Setuju	1	2.0
Netral	14	28.0
Setuju	25	50.0
Sangat Setuju	10	20.0
Total	50	100.0

Sumber: Pengolahan Data Primer 2025

Tabel 4.17 di atas, menunjukkan bahwa dari 50 responden, 1 responden (2,0%) menyatakan tidak setuju, 14 responden (28,0%) menyatakan netral, 25 responden (50,0%) menyatakan setuju, 10 responden (20,0%) menyatakan sangat setuju. Jadi, jawaban yang paling dominan adalah setuju, bahwa Fasilitas dan peralatan kerja sering tidak memadai.

Tabel 4.18

Pernyataan 9. Saya memiliki kemampuan yang cukup untuk melaksanakan tugas saya

Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
Tidak Setuju	1	2.0
Netral	18	36.0
Setuju	23	46.0
Sangat Setuju	8	16.0
Total	50	100.0

Sumber: Pengolahan Data Primer 2025

Tabel 4.18 di atas, menunjukkan bahwa dari 50 responden, 1 responden (2,0%) menyatakan tidak setuju, 18 responden (36,0%) menyatakan netral, 23 responden (46,0%) menyatakan setuju, 8 responden (16,0%) menyatakan sangat setuju. Jadi, jawaban yang paling dominan adalah setuju, bahwa Saya memiliki kemampuan yang cukup untuk melaksanakan tugas saya.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.19

Pernyataan 10. Saya merasa tidak memiliki kompetensi yang cukup dalam pekerjaan saya

Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
Tidak Setuju	1	2.0
Netral	18	36.0
Setuju	23	46.0
Sangat Setuju	8	16.0
Total	50	100.0

Sumber: Pengolahan Data Primer 2025

Tabel 4.19 di atas, menunjukkan bahwa dari 50 responden, 1 responden (2,0%) menyatakan tidak setuju, 18 responden (36,0%) menyatakan netral, 23 responden (46,0%) menyatakan setuju, 8 responden (16,0%) menyatakan sangat setuju. Jadi, jawaban yang paling dominan adalah setuju, bahwa Saya merasa tidak memiliki kompetensi yang cukup dalam pekerjaan saya.

Tabel 4.20

Pernyataan 11. Saya termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik

Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
Tidak Setuju	1	2.0
Netral	17	34.0
Setuju	22	44.0
Sangat Setuju	10	20.0
Total	50	100.0

Sumber: Pengolahan Data Primer 2025

Tabel 4.20 di atas, menunjukkan bahwa dari 50 responden, 1 responden (2,0%) menyatakan tidak setuju, 17 responden (34,0%) menyatakan netral, 22 responden (44,0%) menyatakan setuju, 10 responden (20,0%) menyatakan sangat setuju. Jadi, jawaban yang paling dominan adalah setuju, bahwa Saya termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.21

Pernyataan 12. Saya kurang memiliki dorongan untuk menyelesaikan pekerjaan

Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
Netral	19	38.0
Setuju	23	46.0
Sangat Setuju	8	16.0
Total	50	100.0

Sumber: Pengolahan Data Primer 2025

Tabel 4.11 di atas, menunjukkan bahwa dari 50 responden, 19 responden (38,0%) menyatakan netral, 23 responden (46,0%) menyatakan setuju, 8 responden (16,0%) menyatakan sangat setuju. Jadi, jawaban yang paling dominan adalah setuju, bahwa Saya kurang memiliki dorongan untuk menyelesaikan pekerjaan.

Tabel 4.22

Pernyataan 13. Saya diberikan peluang untuk mengembangkan diri di tempat saya bekerja/belajar

Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
Tidak Setuju	2	4.0
Netral	18	36.0
Setuju	23	46.0
Sangat Setuju	7	14.0
Total	50	100.0

Sumber: Pengolahan Data Primer 2025

Tabel 4.22 di atas, menunjukkan bahwa dari 50 responden, 2 responden (4,0%) menyatakan tidak setuju, 18 responden (36,0%) menyatakan netral, 23 responden (46,0%) menyatakan setuju, 7 responden (14,0%) menyatakan sangat setuju. Jadi, jawaban yang paling dominan adalah setuju, bahwa Saya diberikan peluang untuk mengembangkan diri di tempat saya bekerja/belajar.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.23

Pernyataan 14. Saya jarang mendapat kesempatan untuk mengembangkan diri

Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
Netral	19	38.0
Setuju	21	42.0
Sangat Setuju	10	20.0
Total	50	100.0

Sumber: Pengolahan Data Primer 2025

Tabel 4.23 di atas, menunjukkan bahwa dari 50 responden, 19 responden (34,0%) menyatakan netral, 21 responden (42,0%) menyatakan setuju, 10 responden (20,0%) menyatakan sangat setuju. Jadi, jawaban yang paling dominan adalah setuju, bahwa Saya jarang mendapat kesempatan untuk mengembangkan diri.

b. Frekuensi Jawaban Responden Variabel Komitmen Kerja

Tabel 4.24

Pernyataan 1. Saya memiliki kemauan yang tinggi untuk menyelesaikan tugas dengan baik

Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
Tidak Setuju	1	2.0
Netral	12	24.0
Setuju	26	52.0
Sangat Setuju	11	22.0
Total	50	100.0

Sumber: Pengolahan Data Primer 2025

Tabel 4.24 di atas, menunjukkan bahwa dari 50 responden, 1 responden (2,0%) menyatakan tidak setuju, 12 responden (24,0%) menyatakan netral, 26 responden (52,0%) menyatakan setuju, 11 responden (22,0%) menyatakan sangat setuju. Jadi, jawaban yang paling dominan adalah setuju, bahwa Saya memiliki kemauan yang tinggi untuk menyelesaikan tugas dengan baik.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.25

Pernyataan 2. Saya sering menunda pekerjaan meskipun saya mampu menyelesaikannya

Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
Sangat Tidak Setuju	1	2.0
Tidak Setuju	14	28.0
Netral	20	40.0
Setuju	12	24.0
Sangat Setuju	3	6.0
Total	50	100.0

Sumber: Pengolahan Data Primer 2025

Tabel 4.25 di atas, menunjukkan bahwa dari 50 responden, 1 responden (2,0%) menyatakan sangat tidak setuju, 14 responden (28,0%) menyatakan tidak setuju, 20 responden (40,0%) menyatakan netral, 12 responden (24,0%) menyatakan setuju, 3 responden (6,0%) menyatakan sangat setuju. Jadi, jawaban yang paling dominan adalah netral, bahwa Saya sering menunda pekerjaan meskipun saya mampu menyelesaikannya.

Tabel 4.26

Pernyataan 3. Saya bersedia bekerja lebih saat dibutuhkan tanpa disuruh

Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
Sangat Tidak Setuju	1	2.0
Tidak Setuju	11	22.0
Netral	24	48.0
Setuju	14	28.0
Total	50	100.0

Sumber: Pengolahan Data Primer 2025

Tabel 4.26 di atas, menunjukkan bahwa dari 50 responden, 1 responden (2,0%) menyatakan sangat tidak setuju, 11 responden (22,0%) menyatakan tidak setuju, 24 responden (48,0%) menyatakan netral, 14 responden (28,0%) menyatakan setuju. Jadi, jawaban yang paling

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

dominan adalah netral, bahwa Saya bersedia bekerja lebih saat dibutuhkan tanpa disu



Tabel 4.27

Pernyataan 4. Saya hanya bekerja sesuai instruksi, tanpa inisiatif tambahan

Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
Tidak Setuju	11	22.0
Netral	28	56.0
Setuju	11	22.0
Total	50	100.0

Sumber: Pengolahan Data Primer 2025

Tabel 4.27 di atas, menunjukkan bahwa dari 50 responden, 11 responden (22,0%) menyatakan tidak setuju, 28 responden (56,0%) menyatakan netral, 11 responden (22,0%) menyatakan setuju. Jadi, jawaban yang paling dominan adalah netral, bahwa Saya hanya bekerja sesuai instruksi, tanpa inisiatif tambahan.

Tabel 4.28

Pernyataan 5. Saya merasa setia terhadap organisasi ini

Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
Sangat Tidak Setuju	1	2.0
Tidak Setuju	13	26.0
Netral	24	48.0
Setuju	12	24.0
Total	50	100.0

Sumber: Pengolahan Data Primer 2025

Tabel 4.28 di atas, menunjukkan bahwa dari 50 responden, 1 responden (2,0%) menyatakan sangat tidak setuju, 13 responden (26,0%) menyatakan tidak setuju, 24 responden (48,0%) menyatakan netral, 12 responden (24,0%) menyatakan setuju. Jadi, jawaban yang paling dominan adalah netral, bahwa Saya merasa setia terhadap organisasi ini.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.29

Pernyataan 6. Saya tidak keberatan jika harus meninggalkan organisasi ini kapan saja

Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
Tidak Setuju	14	28.0
Netral	26	52.0
Setuju	10	20.0
Total	50	100.0

Sumber: Pengolahan Data Primer 2025

Tabel 4.29 di atas, menunjukkan bahwa dari 50 responden, 14 responden (28,0%) menyatakan tidak setuju, 26 responden (52,0%) menyatakan netral, 10 responden (20,0%) menyatakan setuju. Jadi, jawaban yang paling dominan adalah netral, bahwa Saya tidak keberatan jika harus meninggalkan organisasi ini kapan saja.

Tabel 4.30

Pernyataan 7. Saya tetap ingin menjadi bagian dari organisasi ini dalam jangka panjang

Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
Tidak Setuju	13	26.0
Netral	23	46.0
Setuju	13	26.0
Sangat Setuju	1	2.0
Total	50	100.0

Sumber: Pengolahan Data Primer 2025

Tabel 4.30 di atas, menunjukkan bahwa dari 50 responden, 13 responden (26,0%) menyatakan tidak setuju, 23 responden (46,0%) menyatakan netral, 13 responden (26,0%) menyatakan setuju, 1 responden (2,0%) menyatakan sangat setuju. Jadi, jawaban yang paling dominan adalah netral, bahwa Saya tetap ingin menjadi bagian dari organisasi ini dalam jangka panjang.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.31

Pernyataan 8. Saya merasa tidak terikat secara emosional dengan organisasi

Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
Tidak Setuju	10	20.0
Netral	30	60.0
Setuju	10	20.0
Total	50	100.0

Sumber: Pengolahan Data Primer 2025

Tabel 4.31 di atas, menunjukkan bahwa dari 50 responden, 10 responden (20,0%) menyatakan tidak setuju, 30 responden (60,0%) menyatakan netral, 10 responden (20,0%) menyatakan setuju. Jadi, jawaban yang paling dominan adalah netral, bahwa Saya merasa tidak terikat secara emosional dengan organisasi.

Tabel 4.32

Pernyataan 9. Saya bangga bekerja di Instansi ini

Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
Tidak Setuju	9	18.0
Netral	33	66.0
Setuju	7	14.0
Sangat Setuju	1	2.0
Total	50	100.0

Sumber: Pengolahan Data Primer 2025

Tabel 4.32 di atas, menunjukkan bahwa dari 50 responden, 9 responden (18,0%) menyatakan tidak setuju, 33 responden (66,0%) menyatakan netral, 7 responden (14,0%) menyatakan setuju, 1 responden (2,0%) menyatakan sangat setuju. Jadi, jawaban yang paling dominan adalah netral, bahwa Saya bangga bekerja di Instansi ini.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.33

Pernyataan 10. Saya merasa organisasi ini biasa saja dan tidak istimewa

Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
Sangat Tidak Setuju	1	2.0
Tidak Setuju	13	26.0
Netral	27	54.0
Setuju	9	18.0
Total	50	100.0

Sumber: Pengolahan Data Primer 2025

Tabel 4.33 di atas, menunjukkan bahwa dari 50 responden, 1 responden (2,0%) menyatakan sangat tidak setuju, 13 responden (26,0%) menyatakan tidak setuju, 27 responden (54,0%) menyatakan netral, 9 responden (18,0%) menyatakan setuju. Jadi, jawaban yang paling dominan adalah netral, bahwa Saya merasa organisasi ini biasa saja dan tidak istimewa.

Tabel 4.34

Pernyataan 11. Saya merasa senang mengenakan atribut instansi ini

Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
Tidak Setuju	12	24.0
Netral	26	52.0
Setuju	10	20.0
Sangat Setuju	2	4.0
Total	50	100.0

Sumber: Pengolahan Data Primer 2025

Tabel 4.34 di atas, menunjukkan bahwa dari 50 responden, 12 responden (24,0%) menyatakan tidak setuju, 26 responden (52,0%) menyatakan netral, 10 responden (20,0%) menyatakan setuju, 2 responden (4,0%) menyatakan sangat setuju. Jadi, jawaban yang paling dominan adalah netral, bahwa Saya merasa senang mengenakan atribut instansi ini.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.35

Pernyataan 12. Saya jarang merasa bangga mengatakan bahwa saya bekerja di sini

Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
Sangat Tidak Setuju	1	2.0
Tidak Setuju	14	28.0
Netral	25	50.0
Setuju	10	20.0
Total	50	100.0

Sumber: Pengolahan Data Primer 2025

Tabel 4.35 di atas, menunjukkan bahwa dari 50 responden, 1 responden (2,0%) menyatakan sangat tidak setuju, 14 responden (28,0%) menyatakan tidak setuju, 25 responden (50,0%) menyatakan netral, 10 responden (20,0%) menyatakan setuju. Jadi, jawaban yang paling dominan adalah netral, bahwa Saya jarang merasa bangga mengatakan bahwa saya bekerja di sini.

c. Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kompetensi

Tabel 4.36

Pernyataan 1. Saya memiliki pengetahuan yang cukup dalam bidang yang saya tekuni

Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
Tidak Setuju	20	40.0
Netral	19	38.0
Setuju	11	22.0
Total	50	100.0

Sumber: Pengolahan Data Primer 2025

Tabel 4.36 di atas, menunjukkan bahwa dari 50 responden, 20 responden (40,0%) menyatakan tidak setuju, 19 responden (38,0%) menyatakan netral, 11 responden (22,0%) menyatakan setuju. Jadi, jawaban yang paling dominan adalah tidak setuju, bahwa Saya memiliki pengetahuan yang cukup dalam bidang yang saya tekuni.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.37

Pernyataan 2. Saya merasa kurang memiliki pengetahuan yang dibutuhkan

Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
Sangat Tidak Setuju	1	2.0
Tidak Setuju	16	32.0
Netral	21	42.0
Setuju	12	24.0
Total	50	100.0

Sumber: Pengolahan Data Primer 2025

Tabel 4.37 di atas, menunjukkan bahwa dari 50 responden, 1 responden (2,0%) menyatakan sangat tidak setuju, 16 responden (32,0%) menyatakan tidak setuju, 21 responden (42,0%) menyatakan netral, 12 responden (24,0%) menyatakan setuju. Jadi, jawaban yang paling dominan adalah netral, bahwa Saya merasa kurang memiliki pengetahuan yang dibutuhkan.

Tabel 4.38

Pernyataan 3. Saya memahami dengan baik konsep-konsep penting dalam pekerjaan/pelajaran saya

Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
Tidak Setuju	19	38.0
Netral	16	32.0
Setuju	13	26.0
Sangat Setuju	2	4.0
Total	50	100.0

Sumber: Pengolahan Data Primer 2025

Tabel 4.38 di atas, menunjukkan bahwa dari 50 responden, 19 responden (38,0%) menyatakan tidak setuju, 16 responden (32,0%) menyatakan netral, 13 responden (26,0%) menyatakan setuju, 2 responden (4,0%) menyatakan sangat setuju. Jadi, jawaban yang paling dominan adalah tidak setuju, bahwa Saya memahami dengan baik konsep-konsep penting dalam pekerjaan/pelajaran saya.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.39

Pernyataan 4. Saya sering kesulitan memahami materi atau tugas yang diberikan

Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
Sangat Tidak Setuju	2	4.0
Tidak Setuju	11	22.0
Netral	27	54.0
Setuju	10	20.0
Total	50	100.0

Sumber: Pengolahan Data Primer 2025

Tabel 4.39 di atas, menunjukkan bahwa dari 50 responden, 2 responden (4,0%) menyatakan sangat tidak setuju, 11 responden (22,0%) menyatakan tidak setuju, 27 responden (54,0%) menyatakan netral, 10 responden (20,0%) menyatakan setuju. Jadi, jawaban yang paling dominan adalah netral, bahwa Saya sering kesulitan memahami materi atau tugas yang diberikan.

Tabel 4.40

Pernyataan 5. Saya menjunjung tinggi nilai-nilai kejujuran dan tanggung jawab

Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
Tidak Setuju	13	26.0
Netral	28	56.0
Setuju	9	18.0
Total	50	100.0

Sumber: Pengolahan Data Primer 2025

Tabel 4.40 di atas, menunjukkan bahwa dari 50 responden, 13 responden (26,0%) menyatakan tidak setuju, 28 responden (56,0%) menyatakan netral, 9 responden (18,0%) menyatakan setuju. Jadi, jawaban yang paling dominan adalah netral, bahwa Saya menjunjung tinggi nilai-nilai kejujuran dan tanggung jawab.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.41

Pernyataan 6. Saya kurang peduli terhadap nilai-nilai yang berlaku di lingkungan saya

Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
Sangat Tidak Setuju	1	2.0
Tidak Setuju	17	34.0
Netral	22	44.0
Setuju	10	20.0
Total	50	100.0

Sumber: Pengolahan Data Primer 2025

Tabel 4.41 di atas, menunjukkan bahwa dari 50 responden, 1 responden (2,0%) menyatakan sangat tidak setuju, 17 responden (34,0%) menyatakan tidak setuju, 22 responden (44,0%) menyatakan netral, 10 responden (20,0%) menyatakan setuju. Jadi, jawaban yang paling dominan adalah netral, bahwa Saya kurang peduli terhadap nilai-nilai yang berlaku di lingkungan saya.

Tabel 4.42

Pernyataan 7. Saya mampu mengerjakan tugas dengan keterampilan yang memadai

Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
Sangat Tidak Setuju	1	2.0
Tidak Setuju	14	28.0
Netral	24	48.0
Setuju	11	22.0
Total	50	100.0

Sumber: Pengolahan Data Primer 2025

Tabel 4.42 di atas, menunjukkan bahwa dari 50 responden, 1 responden (2,0%) menyatakan sangat tidak setuju, 14 responden (28,0%) menyatakan tidak setuju, 24 responden (48,0%) menyatakan netral, 11 responden (22,0%) menyatakan setuju. Jadi, jawaban yang paling dominan adalah netral, bahwa Saya mampu mengerjakan tugas dengan keterampilan yang memadai.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.43

Pernyataan 8. Saya merasa tidak memiliki keterampilan yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaan

Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
Sangat Tidak Setuju	1	2.0
Tidak Setuju	13	26.0
Netral	25	50.0
Setuju	10	20.0
Sangat Setuju	1	2.0
Total	50	100.0

Sumber: Pengolahan Data Primer 2025

Tabel 4.43 di atas, menunjukkan bahwa dari 50 responden, 1 responden (2,0%) menyatakan sangat tidak setuju, 13 responden (26,0%) menyatakan tidak setuju, 25 responden (50,0%) menyatakan netral, 10 responden (20,0%) menyatakan setuju, 1 responden (2,0%) menyatakan sangat setuju. Jadi, jawaban yang paling dominan adalah netral, bahwa Saya merasa tidak memiliki keterampilan yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaan.

Tabel 4.44

Pernyataan 9. Saya memiliki sikap positif terhadap pekerjaan atau pelajaran yang saya jalani

Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
Tidak Setuju	12	24.0
Netral	26	52.0
Setuju	12	24.0
Total	50	100.0

Sumber: Pengolahan Data Primer 2025

Tabel 4.44 di atas, menunjukkan bahwa dari 50 responden, 12 responden (24,0%) menyatakan tidak setuju, 26 responden (52,0%) menyatakan netral, 12 responden (24,0%) menyatakan setuju. Jadi, jawaban yang paling dominan adalah netral, bahwa Saya memiliki sikap positif terhadap pekerjaan atau pelajaran yang saya jalani.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.45

Pernyataan 10. Saya kurang antusias dalam menghadapi tantangan atau perubahan

Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
Tidak Setuju	15	30.0
Netral	28	56.0
Setuju	7	14.0
Total	50	100.0

Sumber: Pengolahan Data Primer 2025

Tabel 4.45 di atas, menunjukkan bahwa dari 50 responden, 15 responden (30,0%) menyatakan tidak setuju, 28 responden (56,0%) menyatakan netral, 7 responden (14,0%) menyatakan setuju. Jadi, jawaban yang paling dominan adalah netral, bahwa Saya kurang antusias dalam menghadapi tantangan atau perubahan.

Tabel 4.46

Pernyataan 11. Saya memiliki minat yang tinggi terhadap bidang yang saya tekuni saat ini

Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
Tidak Setuju	16	32.0
Netral	24	48.0
Setuju	10	20.0
Total	50	100.0

Sumber: Pengolahan Data Primer 2025

Tabel 4.46 di atas, menunjukkan bahwa dari 50 responden, 16 responden (32,0%) menyatakan tidak setuju, 24 responden (48,0%) menyatakan netral, 10 responden (20,0%) menyatakan setuju. Jadi, jawaban yang paling dominan adalah netral, bahwa Saya memiliki minat yang tinggi terhadap bidang yang saya tekuni saat ini.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.47

Pernyataan 12. Saya tidak tertarik dengan bidang yang sedang saya jalani

Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
Tidak Setuju	10	20.0
Netral	28	56.0
Setuju	12	24.0
Total	50	100.0

Sumber: Pengolahan Data Primer 2025

Tabel 4.47 di atas, menunjukkan bahwa dari 50 responden, 10 responden (20,0%) menyatakan tidak setuju, 28 responden (56,0%) menyatakan netral, 12 responden (24,0%) menyatakan setuju. Jadi, jawaban yang paling dominan adalah netral, bahwa Saya tidak tertarik dengan bidang yang sedang saya jalani.

d. Frekuensi Jawaban Responden Variabel Beban Kerja

Tabel 4.48

Pernyataan 1. Saya mengetahui dengan jelas target yang harus saya capai dalam pekerjaan

Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
Sangat Tidak Setuju	1	2.0
Tidak Setuju	12	24.0
Netral	26	52.0
Setuju	11	22.0
Total	50	100.0

Sumber: Pengolahan Data Primer 2025

Tabel 4.48 di atas, menunjukkan bahwa dari 50 responden, 1 responden (2,0%) menyatakan sangat tidak setuju, 12 responden (24,0%) menyatakan tidak setuju, 26 responden (52,0%) menyatakan netral, 11 responden (22,0%) menyatakan setuju. Jadi, jawaban yang paling dominan adalah netral, bahwa Saya mengetahui dengan jelas target yang harus saya capai dalam pekerjaan.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.49

Pernyataan 2. Saya sering merasa tidak tahu apa target yang harus dicapai

Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
Sangat Tidak Setuju	1	2.0
Tidak Setuju	14	28.0
Netral	20	40.0
Setuju	12	24.0
Sangat Setuju	3	6.0
Total	50	100.0

Sumber: Pengolahan Data Primer 2025

Tabel 4.49 di atas, menunjukkan bahwa dari 50 responden, 1 responden (2,0%) menyatakan sangat tidak setuju, 14 responden (28,0%) menyatakan tidak setuju, 20 responden (40,0%) menyatakan netral, 12 responden (24,0%) menyatakan setuju, 3 responden (6,0%) menyatakan sangat setuju. Jadi, jawaban yang paling dominan adalah netral, bahwa Saya sering merasa tidak tahu apa target yang harus dicapai.

Tabel 4.50

Pernyataan 3. Target yang diberikan kepada saya masih realistis dan dapat dicapai

Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
Sangat Tidak Setuju	1	2.0
Tidak Setuju	11	22.0
Netral	24	48.0
Setuju	14	28.0
Total	50	100.0

Sumber: Pengolahan Data Primer 2025

Tabel 4.50 di atas, menunjukkan bahwa dari 50 responden, 1 responden (2,0%) menyatakan sangat tidak setuju, 11 responden (22,0%) menyatakan tidak setuju, 24 responden (48,0%) menyatakan netral, 14 responden (28,0%) menyatakan setuju. Jadi, jawaban yang paling dominan adalah netral, bahwa Target yang diberikan kepada saya masih realistis dan dapat dicapai.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.51

Pernyataan 4. Target yang ditetapkan seringkali tidak realistis

Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
Tidak Setuju	11	22.0
Netral	28	56.0
Setuju	11	22.0
Total	50	100.0

Sumber: Pengolahan Data Primer 2025

Tabel 4.51 di atas, menunjukkan bahwa dari 50 responden, 11 responden (22,0%) menyatakan tidak setuju, 28 responden (56,0%) menyatakan netral, 11 responden (22,0%) menyatakan setuju. Jadi, jawaban yang paling dominan adalah netral, bahwa Target yang ditetapkan seringkali tidak realistis.

Tabel 4.52

Pernyataan 5. Kondisi kerja saya mendukung untuk menyelesaikan tugas secara optimal

Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
Sangat Tidak Setuju	1	2.0
Tidak Setuju	13	26.0
Netral	24	48.0
Setuju	12	24.0
Total	50	100.0

Sumber: Pengolahan Data Primer 2025

Tabel 4.52 di atas, menunjukkan bahwa dari 50 responden, 1 responden (2,0%) menyatakan sangat tidak setuju, 13 responden (26,0%) menyatakan tidak setuju, 24 responden (48,0%) menyatakan netral, 12 responden (24,0%) menyatakan setuju. Jadi, jawaban yang paling dominan adalah netral, bahwa Kondisi kerja saya mendukung untuk menyelesaikan tugas secara optimal.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.53

Pernyataan 6. Saya merasa lingkungan kerja kurang mendukung produktivitas

Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
Tidak Setuju	14	28.0
Netral	26	52.0
Setuju	10	20.0
Total	50	100.0

Sumber: Pengolahan Data Primer 2025

Tabel 4.53 di atas, menunjukkan bahwa dari 50 responden, 14 responden (28,0%) menyatakan tidak setuju, 26 responden (52,0%) menyatakan netral, 10 responden (20,0%) menyatakan setuju. Jadi, jawaban yang paling dominan adalah netral, bahwa Saya merasa lingkungan kerja kurang mendukung produktivitas.

Tabel 4.54

Pernyataan 7. Saya merasa nyaman dengan lingkungan dan suasana kerja saya saat ini

Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
Tidak Setuju	13	26.0
Netral	23	46.0
Setuju	13	26.0
Sangat Setuju	1	2.0
Total	50	100.0

Sumber: Pengolahan Data Primer 2025

Tabel 4.54 di atas, menunjukkan bahwa dari 50 responden, 13 responden (26,0%) menyatakan tidak setuju, 23 responden (46,0%) menyatakan netral, 13 responden (26,0%) menyatakan setuju, 1 responden (2,0%) menyatakan sangat setuju. Jadi, jawaban yang paling dominan adalah netral, bahwa Saya merasa nyaman dengan lingkungan dan suasana kerja saya saat ini.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.55

Pernyataan 8. Kondisi kerja saya saat ini membuat saya sulit fokus dalam bekerja

Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
Tidak Setuju	10	20.0
Netral	30	60.0
Setuju	10	20.0
Total	50	100.0

Sumber: Pengolahan Data Primer 2025

Tabel 4.55 di atas, menunjukkan bahwa dari 50 responden, 10 responden (20,0%) menyatakan tidak setuju, 30 responden (60,0%) menyatakan netral, 10 responden (20,0%) menyatakan setuju, 1 responden (2,0%) menyatakan sangat setuju. Jadi, jawaban yang paling dominan adalah netral, bahwa Kondisi kerja saya saat ini membuat saya sulit fokus dalam bekerja.

Tabel 4.56

Pernyataan 9. Saya memahami standar kerja yang berlaku di tempat saya bekerja

Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
Tidak Setuju	9	18.0
Netral	33	66.0
Setuju	7	14.0
Sangat Setuju	1	2.0
Total	50	100.0

Sumber: Pengolahan Data Primer 2025

Tabel 4.56 di atas, menunjukkan bahwa dari 50 responden, 9 responden (18,0%) menyatakan tidak setuju, 33 responden (66,0%) menyatakan netral, 7 responden (14,0%) menyatakan setuju, 1 responden (2,0%) menyatakan sangat setuju. Jadi, jawaban yang paling dominan adalah netral, bahwa Saya memahami standar kerja yang berlaku di tempat saya bekerja.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.57

Pernyataan 10. Saya tidak yakin dengan standar kerja yang berlaku di tempat ini

Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
Sangat Tidak Setuju	1	2.0
Tidak Setuju	13	26.0
Netral	27	54.0
Setuju	9	18.0
Total	50	100.0

Sumber: Pengolahan Data Primer 2025

Tabel 4.57 di atas, menunjukkan bahwa dari 50 responden, 1 responden (2,0%) menyatakan sangat tidak setuju, 13 responden (26,0%) menyatakan tidak setuju, 27 responden (54,0%) menyatakan netral, 9 responden (18,0%) menyatakan setuju. Jadi, jawaban yang paling dominan adalah netral, bahwa Saya tidak yakin dengan standar kerja yang berlaku di tempat ini.

Tabel 4.58

Pernyataan 11. Standar kerja yang ditetapkan membantu meningkatkan kualitas pekerjaan saya

Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
Tidak Setuju	12	24.0
Netral	26	52.0
Setuju	10	20.0
Sangat Setuju	2	4.0
Total	50	100.0

Sumber: Pengolahan Data Primer 2025

Tabel 4.58 di atas, menunjukkan bahwa dari 50 responden, 12 responden (24,0%) menyatakan tidak setuju, 26 responden (52,0%) menyatakan netral, 10 responden (20,0%) menyatakan setuju, 2 responden (4,0%) menyatakan sangat setuju. Jadi, jawaban yang paling dominan adalah netral, bahwa Standar kerja yang ditetapkan membantu meningkatkan kualitas pekerjaan saya.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.59

Pernyataan 12. Standar kerja terkadang membingungkan dan sulit diterapkan

Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
Sangat Tidak Setuju	1	2.0
Tidak Setuju	14	28.0
Netral	25	50.0
Setuju	10	20.0
Total	50	100.0

Sumber: Pengolahan Data Primer 2025

Tabel 4.59 di atas, menunjukkan bahwa dari 50 responden, 1 responden (2,0%) menyatakan sangat tidak setuju, 14 responden (28,0%) menyatakan tidak setuju, 25 responden (50,0%) menyatakan netral, 10 responden (20,0%) menyatakan setuju. Jadi, jawaban yang paling dominan adalah netral, bahwa Standar kerja terkadang membingungkan dan sulit diterapkan.

D. Hasil Penelitian

1. Hasil Uji Asumsi Klasik

Penelitian ini menggunakan analisis statistik regresi, maka terlebih dahulu dilakukan Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas dan Uji Linearitas) untuk membuktikan bahwa tidak terjadi berbagai macam pelanggaran yang dapat menyebabkan hasil penelitian tampak bias. Hasil uji asumsi klasik variabel kinerja pegawai, komitmen kerja, kompetensi dan beban kerja penjelasannya sebagai berikut :

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas dimasukkan untuk melihat tingkat kenormalan data. Pada uji *Kolmogorov-Smirnov* dapat ditentukan juga data berdistribusi

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

normal atau tidak. Data dikatakan normal jika nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)*

menunjukkan signifikansi > 0,05. Hasil dapat dilihat pada tabel dibawah

ini:



Tabel 4.60 Hasil Uji Normalitas

		Kinerja Pegawai	Komitmen Kerja	Kompetensi	Beban Kerja
N		50	50	50	50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	57.8333	47.5000	35.3333	58.2667
	Std. Deviation	2.57419	3.80336	2.59088	2.88795
Most Extreme Differences	Absolute	0.126	0.122	0.163	0.130
	Positive	0.098	0.114	0.163	0.103
	Negative	-0.126	-0.122	-0.117	-0.130
Kolmogorov-Smirnov Z		0.689	0.669	0.894	0.715
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.729	0.762	0.401	0.687

Sumber: Pengolahan Data Primer 2025

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji normalitas menunjukkan nilai "*Asymp. Sig. (2-tailed)*" masing-masing variabel yaitu: variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 0,729, variabel komitmen kerja (Z) sebesar 0,762, variabel kompetensi (X_1) sebesar 0,401, dan variabel beban kerja (X_2) sebesar 0,687 Dengan begitu, diketahui bahwa semua nilai "*Asymp. Sig. (2-tailed)*" setiap variabel menunjukkan lebih besar dari 0,05. Jadi, dapat disimpulkan bahwa uji normalitasnya terpenuhi dan data dapat dikatakan normal.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah keempat variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Untuk menganalisis menggunakan hasil data output SPSS 26 dapat dilihat pada tabel anova berikut ini :

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.61 Hasil Uji Linearitas

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai (Y) * Kompetensi (X1)	Between (Combined) Groups	Linearity	2589,437	17	152,320	4,549	0,000
		Deviation from Linearity	2047,012	1	2047,012	61,140	0,000
			542,425	16	33,902	1,013	0,469
	Within Groups		1071,383	32	33,481		
Total			3660,820	49			

Sumber: Pengolahan Data Primer 2025

Tabel 4.61 di atas, menunjukkan hasil uji linearitas antara kinerja pegawai dan kompetensi, nilai signifikan *Linearity* adalah $0,000 < 0,05$, dan nilai signifikan *Deviation from Linearity* sebesar $0,469 > 0,05$. Hasil uji linearitas di atas membuktikan bahwa hubungan yang terjadi antara variabel bebasnya dengan variabel terikatnya bersifat linear.

Tabel 4.62 Hasil Uji Linearitas

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai (Y) * Beban Kerja (X2)	Between (Combined) Groups	Linearity	1555,820	16	97,239	1,524	0,000
		Deviation from Linearity	139,880	1	139,880	2,193	0,008
			1415,940	15	94,396	1,480	0,570
	Within Groups		2105,000	33	63,788		
Total			3660,820	49			

Sumber: Pengolahan Data Primer 2025

Tabel 4.62 di atas, menunjukkan hasil uji linearitas antara kinerja pegawai dan beban kerja, nilai signifikan *Linearity* adalah $0,008 < 0,05$, dan nilai signifikan *Deviation from Linearity* sebesar $0,570 > 0,05$. Hasil uji linearitas di atas membuktikan bahwa hubungan yang terjadi antara variabel bebasnya dengan variabel terikatnya bersifat linear.

2. Hasil Uji Hipotesis

a. Uji Regresi Linear Sederhana

Untuk hasil uji regresi linear sederhana dapat dilihat di tabel-tabel di bawah ini:

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
Tabel 4.63 Hasil Regresi Linear Sederhana

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	22,318	4,024	
	Kompetensi	1,176	0,151	0,748

Sumber: Pengolahan Data Primer 2025

Tabel 4.63 hasil regresi linear sederhana di atas menunjukkan persamaan regresi yaitu $Y = 22,318 + 1,176 X_1$

Dari persamaan nilai regresi menunjukkan bahwa nilai konstanta yang diperoleh adalah $a = 22,318$ satuan. Hal ini menunjukkan tanpa dipengaruhi variabel bebas kompetensi (X_1), nilai kinerja pegawai (Y) adalah 22,318 satuan.

Nilai koefisien regresi sederhana variabel kompetensi yang diperoleh adalah $b = 1,176$ satuan, menunjukkan bahwa setiap perubahan variabel kompetensi, maka nilai kinerja pegawai akan berubah berbanding lurus, sebesar 1,176 satuan.

Tabel 4.64 Hasil Regresi Linear Sederhana

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	42,869	7,479	
	Beban Kerja	0,361	0,262	0,195

Sumber: Pengolahan Data Primer 2025

Tabel 4.64 hasil regresi linear sederhana di atas menunjukkan persamaan regresi yaitu $Y = 42,869 + 0,361 X_2$

Dari persamaan nilai regresi menunjukkan bahwa nilai konstanta yang diperoleh adalah $a = 42,869$ satuan. Hal ini menunjukkan tanpa dipengaruhi variabel bebas beban kerja (X_2), nilai kinerja pegawai (Y) adalah 42,869 satuan.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Nilai koefisien regresi sederhana variabel beban kerja yang diperoleh adalah $b = 0,361$ satuan, menunjukkan bahwa setiap perubahan variabel beban kerja sebesar 1, maka nilai kinerja pegawai akan berubah berbanding lurus, sebesar 0,361 satuan.

Tabel 4.65 Hasil Regresi Linear Sederhana

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	34,124	5,921	
	Komitmen Kerja	0,530	0,163	0,425

Sumber: Pengolahan Data Primer 2025

Tabel 4.65 hasil regresi linear sederhana di atas menunjukkan persamaan regresi yaitu $Y = 34,124 + 0,530 Z$

Dari persamaan nilai regresi menunjukkan bahwa nilai konstanta yang diperoleh adalah $a = 34,124$ satuan. Hal ini menunjukkan tanpa dipengaruhi variabel bebas komitmen kerja (Z), nilai kinerja pegawai (Y) adalah 34,124 satuan.

Nilai koefisien regresi sederhana variabel komitmen kerja yang diperoleh adalah $b = 0,530$ satuan, menunjukkan bahwa setiap perubahan variabel komitmen kerja, maka nilai kinerja pegawai akan berubah berbanding lurus, sebesar 0,530 satuan.

b. Uji Koefisien Determinasi

Hasil uji koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat di Tabel 4.66 sebagai berikut:

Tabel 4.66 Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,748a	0,859	0,750	5,79836

Sumber: Pengolahan Data Primer 2025

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.66 di atas, menunjukkan nilai koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh adalah 0,795 yang dapat diartikan, perubahan nilai variabel terikat kinerja pegawai dijelaskan oleh variabel bebas yaitu kompetensi adalah sebesar 85,9%. Sisanya ($100\% - 85,9\%$) yaitu sebesar 14,1% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 4.67 Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi (R^2)

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	0,795a	0,738	0,718	8,56463

Sumber: Pengolahan Data Primer 2025

Tabel 4.67 di atas, menunjukkan nilai koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh adalah 0,738 yang dapat diartikan, perubahan nilai variabel terikat kinerja pegawai dijelaskan oleh variabel bebas yaitu beban kerja adalah sebesar 73,8%. Sisanya ($100\% - 73,8\%$) yaitu sebesar 26,2% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 4.68 Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi (R^2)

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	0,625a	0,781	0,664	7,90354

Sumber: Pengolahan Data Primer 2025

Tabel 4.68 di atas, menunjukkan nilai koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh adalah 0,781 yang dapat diartikan, perubahan nilai variabel terikat kinerja pegawai dijelaskan oleh variabel bebas yaitu komitmen kerja adalah sebesar 78,1%. Sisanya ($100\% - 78,1\%$) yaitu

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

sebesar 21,9% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti

dalam penelitian ini



c. Uji t

Hasil uji t secara parsial dari variabel bebas terhadap variabel terikat yang diperoleh dapat dilihat di tabel - tabel di bawah ini:

Tabel 4.69 Hasil Uji t (Parsial)

<i>Model</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
1 (Constant)	5,546	0,000
Kompetensi	7,803	0,000

Sumber: Pengolahan Data Primer 2025

Tabel 4.69 hasil uji t di atas, dengan variabel kompetensi (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai $t_{hitung} = 7,803$ lebih besar dari nilai $t_{tabel (50-1=51)} = 2,009$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Artinya, secara parsial variabel kompetensi (X_1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Tabel 4.70 Hasil Uji t (Parsial)

<i>Model</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
1 (Constant)	5,732	0,000
Beban Kerja	6,381	0,000

Sumber: Pengolahan Data Primer 2025

Tabel 4.70 hasil uji t di atas, dengan variabel beban kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai $t_{hitung} = 6,381$ lebih besar dari nilai $t_{tabel (50-1=51)} = 2,009$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Artinya, secara parsial variabel beban kerja (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Tabel 4.71 Hasil Uji t (Parsial)

<i>Model</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
1 (Constant)	5,763	0,000
Komitmen Kerja	6,257	0,002

Sumber: Pengolahan Data Primer 2025

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.71 hasil uji t di atas, dengan variabel komitmen kerja (Z) terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai $t_{hitung} = 6,257$ lebih besar dari nilai $t_{tabel (50-1=51)}$ dengan nilai signifikan $0,002 < 0,05$. Artinya, secara parsial variabel komitmen kerja (Z) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

d. *Moderated Regression Analysis (MRA)*

Berdasarkan hasil perhitungan Uji *Moderated Regression Analysis* (MRA) diperoleh nilai sebagai berikut:

Tabel 4.72 Hasil Regresi Linear

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	11,872	27,934	
Kompetensi (X1)	0,429	0,621	0,273
Beban Kerja (X2)	0,455	0,854	0,246
Komitmen Kerja (Z)	0,009	0,755	0,007
Kompetensi (X1)*Komitmen Kerja (Z)	0,020	0,017	0,654
Beban Kerja (X2)*Komitmen Kerja (Z)	0,002	0,024	0,070

Sumber: Pengolahan Data Primer 2025

Tabel 4.72 di atas, menunjukkan hasil uji regresi linear berganda memperoleh persamaan regresi yaitu :

$$Y = 11,872 + 0,429X_1 + 0,455X_2 + 0,009Z + 0,020X_1Z + 0,002X_2Z$$

Dari persamaan nilai regresi menunjukkan bahwa nilai konstanta yang diperoleh adalah $a = 11,872$ satuan. Hal ini menunjukkan tanpa dipengaruhi variabel kompetensi (X_1), beban kerja (X_2), komitmen kerja (Z), interaksi antara komitmen kerja dengan kompetensi dan interaksi antara komitmen kerja dengan beban kerja maka nilai kinerja pegawai (Y) adalah 11,872 satuan.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Nilai koefisien regresi variabel kompetensi yang diperoleh adalah $b_1 = 0,429$ satuan, menunjukkan bahwa ketika variabel kompetensi mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka nilai kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,429.

Nilai koefisien regresi variabel beban kerja yang diperoleh adalah $b_2 = 0,455$ satuan, menunjukkan bahwa ketika variabel beban kerja mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka nilai kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,455.

Nilai koefisien regresi variabel komitmen kerja yang diperoleh adalah $b_3 = 0,009$ satuan, menunjukkan bahwa ketika variabel komitmen kerja mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,009.

Nilai koefisien regresi interaksi antara komitmen kerja dengan kompetensi yang diperoleh adalah $b_4 = 0,020$ satuan, menunjukkan bahwa dengan adanya interaksi antara komitmen kerja dengan kompetensi, maka nilai kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,020.

Nilai koefisien regresi interaksi antara komitmen kerja dengan beban kerja yang diperoleh adalah $b_5 = 0,002$ satuan, menunjukkan bahwa dengan adanya interaksi antara komitmen kerja dengan beban kerja, maka nilai kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,002.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
Tabel 4.73 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,873 ^a	0,762	0,735	4,44895

Sumber: Pengolahan Data Primer 2023

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa koefisien determinasi (R^2) interaksi antara komitmen kerja dengan kompetensi dan beban kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0,762. Hal ini menunjukkan bahwa interaksi antara komitmen kerja dengan kompetensi dan beban kerja terhadap kinerja pegawai mempunyai hubungan yang kuat, berdasarkan pedoman untuk memberikan imprestasi terhadap koefisien determinasi.

Tabel 4.74 Hasil Uji t

Model	t	Sig.
(Constant)	17,425	0,000
Kompetensi (X1)	5,690	0,000
Beban Kerja (X2)	5,533	0,000
Komitmen Kerja (Z)	6,012	0,001
Kompetensi (X1)*Komitmen Kerja (Z)	8,189	0,001
Beban Kerja (X2)*Komitmen Kerja (Z)	7,095	0,004

Sumber: Pengolahan Data Primer 2025

Pada hasil uji t dapat diketahui bahwa nilai t hitung kompetensi*komitmen kerja sebesar 8,189 lebih besar dari nilai $t_{tabel (50-1=51)} = 2,009$ dan nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,05$. Artinya, variabel komitmen kerja dapat menjadi variabel moderasi dalam interaksi antara komitmen kerja dengan kompetensi terhadap kinerja pegawai. Dapat disimpulkan bahwa komitmen kerja dapat memperkuat hubungan antara kompetensi terhadap kinerja pegawai.

Nilai t hitung beban kerja*komitmen kerja sebesar 7,095 lebih besar dari nilai $t_{tabel (50-1=51)} = 2,009$ dan nilai signifikan sebesar $0,004 <$

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

0,05. Artinya, variabel komitmen kerja dapat menjadi variabel moderasi dalam interaksi antara komitmen kerja dengan beban kerja terhadap kinerja pegawai. Dapat disimpulkan bahwa komitmen kerja dapat memperkuat hubungan antara beban kerja terhadap kinerja pegawai.

E. Pembahasan

1. Kompetensi Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji t dapat menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kompetensi (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} = 7,803$ lebih besar dari nilai $t_{tabel (50-1=51)} = 2,009$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan H1 diterima yang berarti secara parsial variabel kompetensi (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Lubuk Linggau. Temuan ini konsisten dengan teori yang dikemukakan oleh (Spencer & Spencer, 2018), yang menyatakan bahwa kompetensi adalah karakteristik mendasar seseorang yang berhubungan dengan kinerja efektif atau unggul dalam suatu pekerjaan atau situasi. Dalam konteks ini, kompetensi yang dimaksud mencakup pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skills*), dan sikap (*attitude*) yang dimiliki oleh setiap pegawai.

Pegawai yang memiliki kompetensi tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik karena mereka mampu memahami dan

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

melaksanakan tugasnya secara efektif, mengambil keputusan yang tepat, serta menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang ditetapkan. Penelitian ini juga selaras dengan pendapat (Mangkunegara, 2019), yang menyebutkan bahwa kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh kompetensinya. Pegawai yang kompeten mampu bekerja secara profesional, inovatif, dan berorientasi pada hasil. Hal ini terbukti pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Lubuk Linggau, di mana pegawai dengan tingkat kompetensi yang tinggi cenderung lebih proaktif dalam pelaksanaan tugas-tugas seperti pengelolaan sampah, pemantauan kualitas udara dan air, serta kampanye edukasi lingkungan.

Selain itu, kompetensi juga terbukti meningkatkan efisiensi kerja dan memperkuat kolaborasi antar bagian. Di sektor pemerintahan daerah, hal ini sangat penting untuk mendukung tercapainya target-target program kerja yang berorientasi pada pembangunan lingkungan yang berkelanjutan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh (Wibowo, 2016) menyatakan bahwa kompetensi yang baik akan meningkatkan efektivitas kerja pegawai karena individu mampu melaksanakan tugas sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan. Hal ini memperkuat temuan dalam penelitian ini, di mana kompetensi yang dimiliki pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Lubuk Linggau

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

terbukti mendorong pencapaian kinerja yang optimal, khususnya dalam pelaksanaan tugas-tugas yang berkaitan dengan pengelolaan lingkungan.

Selain itu, penelitian (Herlina, 2018) yang dilakukan pada pegawai dinas pemerintahan daerah menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai, maka semakin besar pula kontribusinya terhadap peningkatan kinerja organisasi. Kompetensi dalam bentuk pengetahuan, keahlian teknis, dan sikap kerja yang profesional menjadi fondasi penting dalam menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien.

Hasil penelitian ini juga diperkuat oleh studi dari (Sutrisno, 2020) yang meneliti pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada instansi pemerintah. Studi tersebut menyimpulkan bahwa kompetensi yang baik tidak hanya meningkatkan kinerja individu, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan kolaboratif. Hal serupa ditemukan di Dinas Lingkungan Hidup Kota Lubuk Linggau, di mana pegawai yang memiliki kompetensi tinggi juga menjadi motor penggerak bagi timnya dalam menjalankan program-program lingkungan.

Dalam menghadapi tantangan lingkungan yang semakin kompleks, pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Lubuk Linggau dituntut memiliki kompetensi yang memadai, baik dari segi pengetahuan teknis, keterampilan operasional, hingga kemampuan dalam pengambilan keputusan. Kompetensi menjadi pondasi utama dalam memastikan pelaksanaan tugas berjalan secara efektif dan efisien, khususnya dalam

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

kegiatan seperti pemantauan kualitas lingkungan, penyusunan dokumen AMDAL, hingga edukasi masyarakat terkait isu lingkungan. Oleh karena itu, upaya peningkatan kompetensi pegawai harus menjadi prioritas strategis dalam pengembangan sumber daya manusia di instansi pemerintah, khususnya di Dinas Lingkungan Hidup Kota Lubuk Linggau. Penting bagi instansi untuk terus mendorong peningkatan kompetensi melalui pelatihan berkelanjutan, program sertifikasi, serta sistem evaluasi yang mendorong pembelajaran dan pengembangan diri. Dengan demikian, organisasi tidak hanya mampu meningkatkan kinerja pegawai secara individual, tetapi juga memperkuat kapasitas kelembagaan secara menyeluruh.

2. Beban Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji t dapat menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel beban kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} = 6,381$ lebih besar dari nilai $t_{tabel (50-1=51)} = 2,009$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan H_2 diterima yang berarti secara parsial variabel beban kerja (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Lubuk Linggau. Beban kerja yang dimaksud mencakup aspek kuantitatif seperti jumlah tugas yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu, dan aspek kualitatif seperti tingkat kesulitan serta tanggung jawab atas

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

pekerjaan tersebut. Beban kerja yang terlalu tinggi dapat mengakibatkan kelelahan fisik dan penurunan motivasi, serta menurunnya kualitas dan produktivitas. Sebaliknya, beban kerja yang sesuai dengan kapasitas pegawai justru mampu meningkatkan semangat kerja dan pencapaian target organisasi.

Temuan ini sejalan dengan pendapat (Gibson et al., 2021) yang menyatakan bahwa beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan tekanan psikologis yang berdampak negatif terhadap performa kerja individu. Hal ini juga diperkuat oleh (Robbins & Judge, 2018), yang menjelaskan bahwa beban kerja yang tidak proporsional dapat menyebabkan stres, konflik peran, dan burnout, yaitu kondisi kelelahan mental dan emosional yang mengganggu efektivitas dan kepuasan kerja. Pegawai yang diberi beban kerja di luar batas kemampuan mereka, seperti keharusan lembur atau menangani tugas-tugas yang kompleks tanpa dukungan memadai, cenderung mengalami penurunan performa, baik dari segi kecepatan maupun ketelitian kerja.

Hasil penelitian ini juga konsisten dengan hasil-hasil studi terdahulu. (Wulandari, 2019) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa beban kerja yang tinggi dan tidak seimbang berdampak negatif terhadap kinerja pegawai pemerintah daerah, dan menekankan pentingnya distribusi tugas yang adil berdasarkan kompetensi. (Hidayat & Pratiwi, 2020) juga menemukan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap motivasi dan efektivitas kerja pegawai di sektor publik, sehingga

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

dibutuhkan sistem manajemen beban kerja yang berbasis analisis kebutuhan organisasi. (Sugeng, 2017) bahkan menyatakan bahwa beban kerja yang ideal dapat dipengaruhi oleh faktor motivasional, namun hanya jika diberikan secara adil dan disertai dukungan organisasi.

Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Lubuk Linggau dihadapkan pada berbagai tanggung jawab yang menuntut ketelitian, ketepatan waktu, dan dedikasi tinggi. Beban kerja yang tinggi, jika tidak dikelola dengan baik, dapat memengaruhi performa individu, baik secara fisik maupun psikologis. Aktivitas seperti pengawasan lapangan, penanganan pengaduan masyarakat, serta pelaporan berkala seringkali menumpuk dalam waktu yang bersamaan, menimbulkan tekanan kerja yang signifikan. Organisasi perlu memastikan adanya manajemen beban kerja yang adil dan terukur, melalui perencanaan tugas yang jelas, pembagian kerja yang merata, serta pengawasan yang berkelanjutan. Selain itu, perlu dibangun sistem dukungan yang mampu membantu pegawai dalam menghadapi tekanan kerja, seperti bimbingan teknis, penyediaan sarana kerja yang memadai, serta penguatan peran atasan dalam monitoring dan evaluasi kinerja.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa beban kerja memiliki peranan penting dalam menentukan kinerja pegawai. Beban kerja yang tidak dikelola dengan baik tidak hanya menurunkan produktivitas, tetapi juga dapat merusak kesehatan mental dan fisik pegawai. Oleh karena itu, manajemen Dinas Lingkungan Hidup Kota Lubuk Linggau perlu

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

menyusun kebijakan yang mampu menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dan kapasitas sumber daya manusia, termasuk evaluasi rutin terhadap beban kerja, pemerataan tugas antar pegawai. Langkah-langkah ini diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang sehat, produktif, dan berkelanjutan.

3. Komitmen Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji t dapat menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel komitmen kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} = 6,257$ lebih besar dari nilai $t_{tabel (50-1=51)} = 2,009$ dengan nilai signifikan $0,002 < 0,05$. Hal ini menunjukkan H3 diterima yang berarti secara parsial variabel komitmen kerja (Z) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Lubuk Linggau. Komitmen kerja dalam konteks ini mencerminkan sejauh mana pegawai memiliki loyalitas, rasa tanggung jawab, dan keterikatan emosional terhadap organisasi serta kesediaan untuk berkontribusi secara maksimal dalam mencapai tujuan instansi. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi umumnya menunjukkan semangat kerja yang konsisten, menjaga disiplin, serta bersedia bekerja melampaui tugas formal demi keberhasilan tugas organisasi.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Temuan ini mendukung teori yang dikemukakan oleh (Meyer & Allen, 1991) yang mekomitmen organisasi menjadi tiga dimensi utama, yaitu komitmen afektif (keterikatan emosional), komitmen normatif (rasa kewajiban), dan komitmen kontinuans (kesadaran atas risiko jika meninggalkan organisasi). Ketiganya berkontribusi dalam membentuk perilaku kerja positif yang pada akhirnya meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai yang merasa memiliki ikatan afektif dan tanggung jawab moral terhadap instansinya cenderung lebih proaktif, inovatif, dan disiplin dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Pegawai dengan tingkat komitmen kerja yang tinggi terlihat dari kesediaan mereka terlibat aktif dalam program-program lingkungan, tanggung jawab terhadap kebersihan kota, serta keterlibatan dalam sosialisasi kebijakan lingkungan kepada masyarakat. Mereka juga menunjukkan kepatuhan terhadap peraturan organisasi dan antusiasme dalam mengikuti kegiatan pengembangan kapasitas seperti pelatihan atau pelaksanaan tugas di lapangan.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Susanti, 2019) yang menyatakan bahwa komitmen kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada organisasi sektor publik. Pegawai yang memiliki loyalitas dan rasa memiliki terhadap organisasinya akan bekerja dengan motivasi intrinsik yang tinggi. Penelitian oleh (Putra & Arifin, 2020) juga menunjukkan bahwa komitmen kerja berkontribusi positif terhadap produktivitas kerja,

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

khususnya dalam instansi pemerintah daerah yang memiliki struktur kerja birokratis. Seme (Rahmawati, 2018) menyatakan bahwa komitmen kerja dapat menjadi salah satu faktor utama dalam menciptakan budaya kerja yang sehat dan profesional di lingkungan kerja pemerintahan.

Di Dinas Lingkungan Hidup Kota Lubuk Linggau, komitmen kerja menjadi faktor penting yang memengaruhi kualitas pelaksanaan tugas-tugas yang menuntut dedikasi tinggi, seperti pengelolaan sampah, pengendalian pencemaran, dan program pelestarian lingkungan. Komitmen tersebut juga mendorong pegawai untuk tetap produktif meskipun dihadapkan pada tekanan atau beban kerja yang berat. Oleh karena itu, organisasi perlu secara aktif menumbuhkan dan mempertahankan komitmen kerja melalui berbagai strategi, seperti menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memberikan penghargaan atas pencapaian kinerja, serta membangun hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan. Dengan pendekatan tersebut, diharapkan loyalitas dan dedikasi pegawai dapat terus terjaga, sehingga berdampak positif terhadap peningkatan kinerja secara keseluruhan.

Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat bukti bahwa komitmen kerja merupakan salah satu faktor penting dalam membentuk kinerja pegawai yang optimal. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja pegawai, manajemen Dinas Lingkungan Hidup perlu memperhatikan aspek-aspek yang dapat mendorong tumbuhnya

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

komitmen kerja, seperti keadilan organisasi, pengakuan terhadap kontribusi pegawai, dan dukungan kerja yang mendukung, serta pengembangan karir yang baik. Komitmen yang kuat dari pegawai akan menciptakan kerja tim yang solid, efisiensi pelaksanaan program, dan pencapaian visi organisasi secara berkelanjutan.

4. Kompetensi Dimoderasi Oleh Komitmen Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji t dapat menunjukkan bahwa komitmen kerja dapat memperkuat hubungan antara kompetensi terhadap kinerja pegawai hal ini dibuktikan dengan nilai 8,189 lebih besar dari nilai $t_{\text{tabel}} (50-1=51) = 2,009$ dan nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,05$. Hal ini menunjukkan H4 diterima yang berarti komitmen dapat memoderasi hubungan antara kompetensi terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan dimoderasi oleh komitmen kerja, yang berarti bahwa pengaruh kompetensi terhadap kinerja akan menjadi lebih kuat apabila pegawai memiliki tingkat komitmen kerja yang tinggi. Kompetensi mencerminkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, dan sikap pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Namun, kompetensi saja tidak cukup tanpa adanya dorongan internal dari dalam diri pegawai untuk menerapkan kemampuannya secara optimal dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi. Di sinilah peran komitmen kerja sebagai variabel moderator menjadi penting.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Pegawai dengan kompetensi tinggi tetapi komitmen kerjanya rendah cenderung menunjukkan kinerja maksimal karena kurangnya rasa tanggung jawab, loyalitas, dan keterikatan emosional terhadap organisasi. Sebaliknya, pegawai yang kompetensinya baik dan memiliki komitmen tinggi akan terdorong untuk menggunakan potensi terbaiknya dalam menyelesaikan pekerjaan dengan disiplin, efisiensi, dan kepedulian terhadap hasil. Dalam konteks Dinas Lingkungan Hidup Kota Lubuk Linggau, kompetensi teknis seperti pemahaman terhadap isu lingkungan, keterampilan dalam pengelolaan limbah, serta kemampuan berkomunikasi dengan masyarakat, menjadi sangat penting. Namun, implementasi kompetensi tersebut secara efektif sangat dipengaruhi oleh seberapa besar komitmen kerja yang dimiliki masing-masing pegawai.

Hasil ini sejalan dengan teori dari (Meyer & Allen, 1991) yang menyatakan bahwa komitmen kerja, khususnya komitmen afektif, akan meningkatkan motivasi intrinsik pegawai untuk menggunakan kompetensinya secara maksimal. Komitmen kerja berperan sebagai kekuatan pendorong yang memperkuat hubungan antara kompetensi dan hasil kerja. Hal ini juga sesuai dengan penelitian (Susanti, 2019) yang menunjukkan bahwa komitmen kerja mampu memperkuat pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai sektor publik. Penelitian lain oleh (Yuliana & Prasetyo, 2020) membuktikan bahwa pegawai yang memiliki kompetensi tinggi dan komitmen yang kuat menunjukkan tingkat kinerja

Protected by PDF Anti-Copy Free

[\(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark\)](#)
yang lebih baik dibandingkan mereka yang hanya memiliki kompetensi tanpa komitmen.



Temuan ini menunjukkan implikasi penting bagi manajemen Dinas Lingkungan Hidup Kota Lubuk Linggau bahwa upaya peningkatan kinerja pegawai tidak cukup hanya melalui pelatihan peningkatan kompetensi, tetapi juga perlu dibarengi dengan strategi untuk membangun dan menjaga komitmen kerja pegawai. Hal ini dapat dilakukan melalui pendekatan manajemen yang menghargai kontribusi pegawai, menciptakan lingkungan kerja yang positif, serta menyediakan jalur pengembangan karier yang jelas.

Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Lubuk Linggau, pegawai yang kompeten dalam aspek teknis dan administratif akan mampu menjalankan tanggung jawabnya secara efektif. Namun, ketika kompetensi tersebut dilengkapi dengan komitmen kerja yang kuat ditandai dengan rasa tanggung jawab, loyalitas, dan kepedulian terhadap pencapaian tujuan organisasi maka hasil kerja yang dicapai akan lebih maksimal dan berkelanjutan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa komitmen kerja memiliki peran moderasi yang memperkuat hubungan antara kompetensi dan kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki kompetensi tinggi akan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja organisasi apabila mereka juga memiliki komitmen kerja yang kuat. Oleh karena itu, pengembangan sumber daya manusia di instansi pemerintah harus

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

mempertahankan kedua aspek ini secara sinergis untuk menciptakan kinerja yang unggul dan berkelanjutan.

5. Beban Kerja Dimoderasi oleh Komitmen Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji t dapat menunjukkan bahwa komitmen kerja dapat memperkuat hubungan antara beban kerja terhadap kinerja pegawai hal ini dibuktikan dengan nilai 7,095 lebih besar dari nilai $t_{tabel (50-1=51)} = 2,009$ dan nilai signifikan sebesar $0,004 < 0,05$. Hal ini menunjukkan H_5 diterima yang berarti komitmen dapat memoderasi hubungan antara beban kerja terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa beban kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, dan hubungan ini dipengaruhi secara signifikan oleh tingkat komitmen kerja yang dimiliki pegawai. Beban kerja yang tinggi, jika tidak diimbangi dengan tingkat komitmen yang kuat, cenderung menyebabkan stres kerja, penurunan motivasi, dan berimplikasi negatif pada kinerja. Namun, ketika pegawai memiliki komitmen kerja yang tinggi, mereka cenderung memandang beban kerja sebagai tantangan positif dan mampu mengelolanya secara lebih adaptif, sehingga tetap dapat menunjukkan performa kerja yang optimal.

Komitmen kerja dalam hal ini berfungsi sebagai variabel moderasi yang memperkuat hubungan antara beban kerja dan kinerja pegawai. Pegawai dengan komitmen tinggi biasanya menunjukkan loyalitas, semangat, dan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya serta tujuan

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

organisasi. Mereka lebih mampu mengatur waktu, mengelola tekanan, dan memprioritaskan tugas-tugas berdasarkan tingkat urgensinya, sehingga beban kerja yang tinggi tidak serta-merta menurunkan kinerja, melainkan dapat menjadi pendorong pencapaian kerja yang lebih baik.

Temuan ini sejalan dengan teori (Robbins & Judge, 2019) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan faktor afektif yang mampu memperkuat reaksi positif terhadap stresor kerja, termasuk beban kerja. Penelitian ini juga mendukung temuan (Fitriani, 2021), yang menunjukkan bahwa komitmen kerja mampu menetralkan dampak negatif dari tingginya beban kerja terhadap kinerja. Dalam studi lain, (Utami & Wahyudi, 2020) menekankan bahwa pegawai dengan tingkat komitmen yang tinggi menunjukkan ketangguhan dalam menghadapi volume pekerjaan dan tetap menjaga kualitas hasil kerja.

Dinas Lingkungan Hidup Kota Lubuk Linggau mengharuskan pegawai untuk mampu menangani pekerjaan yang kompleks dan dinamis, seperti pengelolaan sampah, pengawasan pencemaran, dan pelestarian lingkungan. Dalam kondisi ini, komitmen kerja bukan hanya menjadi nilai moral, melainkan juga elemen strategis yang menentukan efektivitas pelaksanaan tugas di tengah tingginya beban kerja. Maka, hasil penelitian ini menegaskan pentingnya organisasi untuk tidak hanya mengatur distribusi beban kerja secara proporsional, tetapi juga membangun sistem yang mendukung penguatan komitmen kerja, misalnya melalui budaya organisasi yang positif, komunikasi dua arah, serta pengembangan karier yang berorientasi pada peningkatan loyalitas.

SIMPULAN DAN SARAN



A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Hasil perhitungan uji t dapat menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai.
2. Hasil perhitungan uji t dapat menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel beban kerja terhadap kinerja pegawai.
3. Hasil perhitungan uji t dapat menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel komitmen kerja terhadap kinerja pegawai.
4. Dari hasil perhitungan uji moderasi menunjukkan bahwa komitmen kerja dapat memoderasi pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja pegawai.
5. Dari hasil perhitungan uji moderasi menunjukkan bahwa komitmen kerja dapat memoderasi pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja pegawai.


B. Saran

Berdasarkan penelitian dan kesimpulan yang telah dikemukakan, ada beberapa saran dari peneliti untuk objek penelitian:

1. Meningkatkan sosialisasi visi, misi, dan nilai-nilai organisasi secara rutin melalui kegiatan internal seperti apel pagi, pelatihan internal, dan forum diskusi, sehingga pegawai memiliki pemahaman yang sama dalam membangun pondasi kinerja yang kuat.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

2. Menegakkan disiplin waktu dengan sistem absensi yang terintegrasi dan memberikan sanksi administratif bagi pegawai yang sering terlambat tanpa keterangan yang 
3. Mengadakan pelatihan dan workshop secara berkala yang relevan dengan bidang kerja pegawai, khususnya dalam hal problem solving, analisis data, dan keterampilan teknis lainnya.
4. Menyediakan program peningkatan kapasitas pegawai (*capacity building*) agar pegawai mampu menangani beban kerja yang lebih kompleks.
5. Menetapkan standar kerja yang jelas dengan membuat pedoman kerja yang terstruktur dan terukur serta menetapkan indikator kinerja utama (KPI) yang realistis dengan ciptakan budaya kerja yang terbuka, kolaboratif, dan bebas dari konflik tidak sehat.
6. Bagi penelitian lanjutan mengenai kompetensi, beban kerja dan komitmen kerja disarankan agar meneliti variabel-variabel lain yang berhubungan dengan kinerja yang belum diteliti dalam penelitian ini, dapat dikembangkan pada penelitian selanjutnya.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

DAFTAR PUSTAKA

- Arta, A. (2018). *Rangkuman Teori-Teori Manajemen SDM*. Grafindo Persada.
- Bintoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Gava Media.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Grup.
- Busro, M. (2020). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media Group.
- Danuarta, A. (2017). *Kinerja Karyawan Menurut Para Ahli*. Grafindo Persada.
- Donni, J. P. (2017). *Manajemen Kinerja Kepegawaian dalam Pengelolaan SDM Perusahaan*. Pustaka Setia.
- Emron, E. dkk. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Alfabeta.
- Fahmi, I. (2016). *Manajemen Kinerja*. Alfabeta.
- Fakhry, Z. (2017). *Manajemen Iklim Organisasi*. CV. RWTC Sukses.
- Fitriani, D. (2021). Komitmen Kerja Sebagai Variabel Moderasi Dalam Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 15(1), 45–53.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2019). *Mediasi dan Moderasi dalam Analisis Statistik*. Yoga Pratama.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly Jr, J. H., & Konopaske, R. (2021). *Organizations Behavior, Structure, Processes (Fourteenth Edition)*. In Mcgraw-Hill.
- Helmy, A. (2017). *Pengaruh Pelatihan Kerja dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Komitmen (Study pada karyawan BRI (Persero) Tbk. Malang Martadinata)*. 24(02).
- Herlina. (2018). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemerintah Daerah. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(1), 45–53.
- Hidayat, R., & Pratiwi, A. (2020). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada instansi pemerintah. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 10(2), 122–130.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (R. Cipta (ed.)). Jakarta.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Grafindo Persada.
- Kaswan. (2017). *Psikologi Industri & Organisasi*. Alfabeta.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Rosdakarya.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (2004). A Three-Component Conceptualization Of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89.
- Moehersono. (2016). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Rajagrafindo Persada.
- Muhidin, A. S. & M. A. (2017). *Analisis Korelasi, Regresi, Dan Jalur Dalam Penelitian*. Pustaka Setia.
- Mulyadi, D. (2015). *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan (Konsep dan Aplikasi Administrasi, Manajemen & Organisasi Modern)*. Alfabeta.
- Munandar, A. S. (2017). *Psikologi industri dan organisasi*. Penerbit Universitas Indonesia.
- Musnadi, S., Ibrahim, M., Syiah, U., & Banda, K. (2019). Marhayani, Said Musnadi and Mahdani Ibrahim * Master of Management, Faculty of Economics and Business, Universitas Syiah Kuala Banda Aceh-Indonesia. *International Journal of Business and Management and Economic Review*, 2(01), 15–27.
- Nuraini, B. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Bidang Pendidikan*. PT. Raja Grafindo.
- Priansa, D. J. (2017a). *Manajemen Pelayanan Prima*. Alfabeta.
- Priansa, D. J. (2017b). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. CV. Alfabeta.
- Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Putra, A. R., & Arifin, Z. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instansi Pemerintah Daerah. *Jurnal Administrasi Publik*, 8(1), 55–64.
- Rahmawati, N. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instansi Pemerintah Daerah. *Jurnal Administrasi Publik*, 8(1), 55–64.
- Rivai & Sagala. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik (Edisi Kedu)*. Rajagrafindo Persada.
- Robbins, & Judge, T. (2019). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Robbins, & Judge, T. . (2018). *Perilaku Organisasi (16th ed.)*. Salemba Empat.
- Saragih, S. (2017). Analisis Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Instansi Pemerintah Daerah. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 4(1), 25–33.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja*. In

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja. Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (Edisi Revi). PT. Refika Aditama.
- Shaleh, M. (2018). *Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai* (N. Batjo & Firman (eds.)). Aksara Timur.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Bumi Aksara.
- Siregar, S. (2018). *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif Dilengkapi dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*. Bumi Aksara.
- Soleman, A. (2018). Analisis Beban Kerja Ditinjau Dari Faktor Usia Dengan Pendekatan Recommended Wight Limit. *Universitas Patimura*.
- Sopiah. (2017). *Prilaku Organisasi*. Andi Offset.
- Spencer, L., & Spencer, S. (2018). *Competance at Work, Model for Superior Performance*. John Wiley and Sons.
- Sudarmanto. (2019). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi)*. Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan, Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Susanti, L. (2019). Pengaruh Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sektor Publik. *Urnal Ekonomi Dan Kebijakan Publik*, 10(1), 23–30.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Ke 1). Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Kencana.
- Utami, R., & Wahyudi, S. (2020). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(2), 112–121.
- Wahyudi & Sudibya. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional pada Kinerja Karyawan di Natya Hotel Kuta Bali. *Jurnal Manajemen Unud*, 5(2), 870–897.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja* (Edisi Keli). PT. Rajawali Pers.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja* (Cetakan ke). PT. Rajagrafindo Persada.
- Wibowo. (2018). *Manajemen Kinerja* (Cetakan ke). PT. Rajagrafindo Persada.
- Wulandari, A. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Pemerintah Daerah. *Jurnal Administrasi Negara*, 6(2), 98–106.
- Yuliana, D., & Prasetyo, B. (2020). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderator. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 12(2), 89–97.

Protected by PDF Anti-Copy Free

[\(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark\)](#)

Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2018). *Komitmen Organisasi: Definisi, Dipengaruhi, dan Mempengaruhi* (N. A. Sidiq (ed.)). CV. Nas Media Pustaka.



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



LAMPIRAN

DAFTAR NAMA PPPK TAHUN 2024

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

NO	NAMA	NIP	PDF	JABATAN	DITEMPATKAN
1	DWI MEFA SEPTIANI, ST	19940914 202321 2 058	IX	Pengendali Dampak Lingkungan Ahli Pertama	UPT Lab Lingkungan Hidup
2	MUHAMMAD FADLIRIJAL, ST	19911227 202421 1 011	IX	Pengendali Dampak Lingkungan Ahli Pertama	UPT Lab Lingkungan Hidup
3	FITRI MARDALENA, SE	19800811 202521 2 010	IX	Penata Layanan Operasional	Kepala Bidang Pengelolaan Sampah & RTH
4	YAYAN PUTRA, S.Sos	19840311 202521 1 019	IX	Penata Layanan Operasional	Kepala Bidang Pengelolaan Sampah & RTH
5	YUYUN MARDIAH	19750823 202521 2 003	V	Pengadministrasi Perkantoran	Sub Bagian Keuangan
6	M SHABILA TARA	19850303 202521 1 024	V	Pengadministrasi Perkantoran	Sub Bagian Keuangan
7	MARWIYAH	19790417 202521 2 008	V	Pengadministrasi Perkantoran	Kepala Bidang Pengelolaan Sampah & RTH
8	CESNETI EFRIANTI	19840404 202521 2 052	V	Pengadministrasi Perkantoran	Kepala Bidang Pengelolaan Sampah & RTH
9	LAILI DEMIYANTI	19781212 202521 2 011	V	Operator Layanan Operasional	Kepala Bidang Pengelolaan Sampah & RTH
10	PERDIAN OKTA REZA	20001001 202521 1 006	V	Operator Layanan Operasional	Kepala Bidang Pengelolaan Sampah & RTH
11	MOHAMAD HERU	19860801 202521 1 019	V	Operator Layanan Operasional	Kepala Bidang Pengelolaan Sampah & RTH
12	ROSIDAR	19711029 202521 2 002	V	Operator Layanan Operasional	Kepala Bidang Pengelolaan Sampah & RTH
13	ROSIDA	19801005 202521 2 008	I	Pengelola Umum Operasional	Kepala Bidang Pengelolaan Sampah & RTH
14	ISMANURILA	19711017 202521 2 006	I	Pengelola Umum Operasional	Kepala Bidang Pengelolaan Sampah & RTH

TABULASI HASIL PENELITIAN
Protected by PDF Anti-Copy Free

Variabel Kinerja Pegawai (Y)

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

No	Y (Kinerja Pegawai)														Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
1	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	57
2	4	3	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	59
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
4	3	4	2	4	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	42
5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	65
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	51
7	4	4	3	3	4	4	4	3	3	5	3	4	4	3	51
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	69
9	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	57
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
11	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	50
12	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	47
13	4	4	5	4	4	3	5	4	4	4	4	4	3	4	56
14	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	41
15	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	5	4	3	4	55
16	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	66
17	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	45
18	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	62
19	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	4	3	3	3	39
20	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	61
21	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	45
22	3	4	2	3	3	4	2	3	2	3	3	3	3	3	41
23	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	42
24	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	51
25	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	44
26	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	64
27	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	43
28	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	55
29	3	3	3	5	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	51
30	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	51
31	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	52
32	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	48
33	4	5	5	5	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4	60
34	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	52
35	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	50
36	2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	45
37	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	62
38	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	50
39	2	3	3	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	42
40	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	58
41	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	50
42	4	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	4	3	3	45
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
44	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	56
45	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	58
46	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	47
47	3	2	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	42
48	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	47

47	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	33
48	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	35
49	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	39
50	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	39

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

Variabel Kompetensi (X1)

No	Variabel Kompetensi (X1)												Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1	4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	28
2	4	4	4	3	4	3	4	5	4	3	4	4	35
3	3	3	2	4	3	3	3	2	3	4	3	4	26
4	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	23
5	3	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	35
6	2	2	2	3	3	2	3	3	3	4	2	2	23
7	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	19
8	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	33
9	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	26
10	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	34
11	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	26
12	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	25
13	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	27
14	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	17
15	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	25
16	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	4	4	25
17	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	23
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
19	2	3	2	3	2	2	2	1	3	2	2	3	20
20	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	33
21	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	21
22	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	21
23	2	3	2	3	2	1	2	2	2	2	2	3	19
24	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	33
25	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	3	2	18
26	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	31
27	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	20
28	2	2	2	2	3	2	1	2	2	3	2	2	18
29	3	3	3	4	3	4	4	3	4	2	3	4	31
30	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	29
31	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	31
32	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	26
33	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	24
34	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	27
35	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	22
36	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	19
37	4	3	5	3	4	4	3	4	4	3	4	3	34
38	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	22
39	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	22
40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
41	4	2	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	31
42	2	1	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	20
43	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	33
44	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	34

45	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	33
46	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	26
47	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	20
48	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	20
49	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	30
50	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	35

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



Beban Kerja (X2)

No	X2 (Beban Kerja)												Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1	3	4	3	4	4	3	3	3	4	5	5	4	31
2	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	34
3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	32
4	3	3	3	2	2	3	2	3	2	4	4	4	23
5	3	3	3	2	3	2	3	4	3	4	5	4	26
6	4	3	5	3	4	4	4	3	3	4	5	4	33
7	3	2	3	3	3	3	2	3	2	5	5	4	24
8	3	3	4	4	4	3	3	3	3	5	5	4	30
9	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	30
10	3	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	36
11	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	5	29
12	3	3	2	3	3	2	2	2	3	5	5	5	23
13	3	3	2	4	3	2	3	2	3	4	4	4	25
14	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	34
15	3	4	3	2	3	3	3	3	3	5	4	5	27
16	4	4	3	4	3	4	3	3	2	4	3	4	30
17	2	3	3	3	2	3	3	3	2	4	4	5	24
18	4	3	4	5	4	4	4	3	4	5	5	5	35
19	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	31
20	2	2	2	2	3	2	3	2	2	4	4	4	20
21	3	2	3	3	3	3	2	2	3	4	4	4	24
22	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	28
23	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	24
24	3	2	2	3	3	2	3	3	3	4	4	4	24
25	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	32
26	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	4	3	21
27	2	2	2	1	2	3	2	3	3	4	3	3	20
28	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	29
29	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	24
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	5	27
31	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	31
32	3	4	4	3	3	4	3	3	2	3	3	2	29
33	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	5	35
34	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	30
35	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	5	5	31
36	2	3	3	4	3	3	3	3	2	5	4	4	26
37	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	25
38	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	30
39	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	32
40	4	3	4	3	3	2	4	4	3	3	4	3	30
41	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	27
42	4	4	3	4	4	4	4	3	4	5	5	5	34

43	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	5	4	28
44	1	1	3	3	3	3	2	3	2	2	4	3	18
45	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	34
46	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	28
47	2	2	2	2	3	2	1	2	2	5	5	5	18
48	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	32
49	4	4	5	4	3	5	5	4	3	5	5	5	36
50	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	5	5	27

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



HASIL OUTPUT SPSS
Protected by PDF Anti-Copy Free

Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel Kinerja **(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)**

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.954	14



Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan 1	49.2800	62.859	.786	.950
Pernyataan 2	49.2200	65.726	.677	.953
Pernyataan 3	49.2800	63.757	.764	.951
Pernyataan 4	49.2800	65.961	.658	.953
Pernyataan 5	49.3400	64.719	.806	.950
Pernyataan 6	49.2400	65.043	.675	.953
Pernyataan 7	49.2400	62.717	.838	.949
Pernyataan 8	49.1800	65.947	.677	.953
Pernyataan 9	49.3000	64.092	.845	.949
Pernyataan 10	49.3000	64.745	.786	.950
Pernyataan 11	49.2400	65.166	.716	.952
Pernyataan 12	49.2800	64.940	.812	.950
Pernyataan 13	49.3600	65.460	.703	.952
Pernyataan 14	49.2400	63.900	.858	.949

Variabel Komitmen Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.941	12

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan 1	32.7600	41.615	.617	.939
Pernyataan 2	32.6600	38.433	.764	.935
Pernyataan 3	32.6800	40.834	.674	.937
Pernyataan 4	32.7000	41.235	.740	.935
Pernyataan 5	32.7600	40.023	.767	.934
Pernyataan 6	32.7800	40.991	.739	.935
Pernyataan 7	32.6600	40.066	.745	.935
Pernyataan 8	32.7000	40.949	.819	.933
Pernyataan 9	32.7000	42.173	.659	.938
Pernyataan 10	32.8200	40.763	.738	.935
Pernyataan 11	32.6600	40.351	.714	.936
Pernyataan 12	32.8200	39.702	.829	.932

Variabel Kompetensi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.933	12

Protected by PDF Anti-Copy Free

Item-Total Statistics (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan 1	32.0800		.710	.927
Pernyataan 2	32.0200		.717	.927
Pernyataan 3	31.9400		.756	.926
Pernyataan 4	32.0000		.717	.927
Pernyataan 5	31.9800		.799	.924
Pernyataan 6	32.0800	38.647	.779	.925
Pernyataan 7	32.0000	38.898	.764	.925
Pernyataan 8	31.9600	39.427	.672	.929
Pernyataan 9	31.9000	39.724	.740	.926
Pernyataan 10	32.0600	41.976	.516	.934
Pernyataan 11	32.0200	40.142	.669	.929
Pernyataan 12	31.8600	40.694	.657	.929

Variabel Beban Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.938	12

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan 1	37.1000	23.398	.651	.815
Pernyataan 2	37.0400	23.549	.788	.819
Pernyataan 3	36.9600	23.304	.613	.817
Pernyataan 4	36.8800	22.883	.619	.816
Pernyataan 5	36.9800	23.530	.687	.814
Pernyataan 6	36.9000	23.480	.664	.821
Pernyataan 7	37.0800	23.789	.775	.821
Pernyataan 8	37.0000	25.143	.656	.830
Pernyataan 9	37.1000	24.378	.796	.827
Pernyataan 10	36.1400	25.102	.745	.838
Pernyataan 11	36.0800	25.422	.679	.844
Pernyataan 12	36.2800	25.430	.745	.849

Deskriptif Karakteristik Responden

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-Laki	25	50.0	50.0	50.0
Perempuan	25	50.0	50.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Umur

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20 - 35 Tahun	3	6.0	6.0	6.0
36 - 50 Tahun	32	64.0	64.0	70.0
>50 Tahun	15	30.0	30.0	100.0

Total		50	100.0	100.0	
-------	--	----	-------	-------	--

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

Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 - 10 Tahun	5		10.2	10.2
	11 - 20 Tahun	33		67.3	77.6
	>20 Tahun	11		22.4	100.0
	Total	49		100.0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SD	6	12.0	12.0	12.0
	SMA/SMK	17	34.0	34.0	46.0
	DIII	2	4.0	4.0	50.0
	S1	18	36.0	36.0	86.0
	S2	7	14.0	14.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Deskriptif Jawaban Responden

Variabel Kinerja

Pernyataan 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	6.0	6.0	6.0
	Netral	17	34.0	34.0	40.0
	Setuju	18	36.0	36.0	76.0
	Sangat Setuju	12	24.0	24.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Pernyataan 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2.0	2.0	2.0
	Netral	16	32.0	32.0	34.0
	Setuju	23	46.0	46.0	80.0
	Sangat Setuju	10	20.0	20.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Pernyataan 3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	4.0	4.0	4.0
	Netral	18	36.0	36.0	40.0
	Setuju	19	38.0	38.0	78.0
	Sangat Setuju	11	22.0	22.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Pernyataan 4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	4.0	4.0	4.0
	Netral	15	30.0	30.0	34.0
	Setuju	25	50.0	50.0	84.0
	Sangat Setuju	8	16.0	16.0	100.0

Total		50	100.0	100.0
-------	--	----	-------	-------

Protected by PDF Anti-Copy Free

Pernyataan 5
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	22		44.0	44.0
	Setuju	20		40.0	84.0
	Sangat Setuju	8		16.0	100.0
	Total	50		100.0	

Pernyataan 6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	6.0	6.0	6.0
	Netral	13	26.0	26.0	32.0
	Setuju	24	48.0	48.0	80.0
	Sangat Setuju	10	20.0	20.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Pernyataan 7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	6.0	6.0	6.0
	Netral	14	28.0	28.0	34.0
	Setuju	22	44.0	44.0	78.0
	Sangat Setuju	11	22.0	22.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Pernyataan 8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2.0	2.0	2.0
	Netral	14	28.0	28.0	30.0
	Setuju	25	50.0	50.0	80.0
	Sangat Setuju	10	20.0	20.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Pernyataan 9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2.0	2.0	2.0
	Netral	18	36.0	36.0	38.0
	Setuju	23	46.0	46.0	84.0
	Sangat Setuju	8	16.0	16.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Pernyataan 10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2.0	2.0	2.0
	Netral	18	36.0	36.0	38.0
	Setuju	23	46.0	46.0	84.0
	Sangat Setuju	8	16.0	16.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Pernyataan 11
Protected by PDF Anti-Copy Free

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	4.0	4.0	4.0
	Netral	17	34.0	34.0	36.0
	Setuju	22	44.0	44.0	80.0
	Sangat Setuju	10	20.0	20.0	100.0
	Total	50		100.0	

Pernyataan 12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	19	38.0	38.0	38.0
	Setuju	23	46.0	46.0	84.0
	Sangat Setuju	8	16.0	16.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Pernyataan 13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	4.0	4.0	4.0
	Netral	18	36.0	36.0	40.0
	Setuju	23	46.0	46.0	86.0
	Sangat Setuju	7	14.0	14.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Pernyataan 14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	19	38.0	38.0	38.0
	Setuju	21	42.0	42.0	80.0
	Sangat Setuju	10	20.0	20.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Variabel Komitmen Kerja

Pernyataan 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2.0	2.0	2.0
	Tidak Setuju	12	24.0	24.0	26.0
	Netral	26	52.0	52.0	78.0
	Setuju	11	22.0	22.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Pernyataan 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2.0	2.0	2.0
	Tidak Setuju	14	28.0	28.0	30.0
	Netral	20	40.0	40.0	70.0
	Setuju	12	24.0	24.0	94.0
	Sangat Setuju	3	6.0	6.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Pernyataan 3
Protected by PDF Anti-Copy Free

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2.0	2.0	2.0
	Tidak Setuju	11	22.0	22.0	24.0
	Netral	24	48.0	48.0	72.0
	Setuju	14	28.0	28.0	100.0
	Total	50		100.0	

Pernyataan 4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	11	22.0	22.0	22.0
	Netral	28	56.0	56.0	78.0
	Setuju	11	22.0	22.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Pernyataan 5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2.0	2.0	2.0
	Tidak Setuju	13	26.0	26.0	28.0
	Netral	24	48.0	48.0	76.0
	Setuju	12	24.0	24.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Pernyataan 6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	14	28.0	28.0	28.0
	Netral	26	52.0	52.0	80.0
	Setuju	10	20.0	20.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Pernyataan 7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	13	26.0	26.0	26.0
	Netral	23	46.0	46.0	72.0
	Setuju	13	26.0	26.0	98.0
	Sangat Setuju	1	2.0	2.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Pernyataan 8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	10	20.0	20.0	20.0
	Netral	30	60.0	60.0	80.0
	Setuju	10	20.0	20.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Pernyataan 9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	9	18.0	18.0	18.0
	Netral	33	66.0	66.0	84.0
	Setuju	7	14.0	14.0	98.0
	Sangat Setuju	1	2.0	2.0	100.0

Total	50	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

Protected by PDF Anti-Copy Free

Pernyataan 10
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2.0	2.0	2.0
	Tidak Setuju	13	26.0	26.0	28.0
	Netral	27	54.0	54.0	82.0
	Setuju	9	18.0	18.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Pernyataan 11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	12	24.0	24.0	24.0
	Netral	26	52.0	52.0	76.0
	Setuju	10	20.0	20.0	96.0
	Sangat Setuju	2	4.0	4.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Pernyataan 12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2.0	2.0	2.0
	Tidak Setuju	14	28.0	28.0	30.0
	Netral	25	50.0	50.0	80.0
	Setuju	10	20.0	20.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Variabel Kompetensi

Pernyataan 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	20	40.0	40.0	40.0
	Netral	19	38.0	38.0	78.0
	Setuju	11	22.0	22.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Pernyataan 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2.0	2.0	2.0
	Tidak Setuju	16	32.0	32.0	34.0
	Netral	21	42.0	42.0	76.0
	Setuju	12	24.0	24.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Pernyataan 3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	19	38.0	38.0	38.0
	Netral	16	32.0	32.0	70.0
	Setuju	13	26.0	26.0	96.0
	Sangat Setuju	2	4.0	4.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Pernyataan 4
Protected by PDF Anti-Copy Free

Valid		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	Sangat Tidak Setuju	2	4.0	4.0	4.0
	Tidak Setuju	11	22.0	22.0	26.0
	Netral	27	54.0	54.0	80.0
	Setuju	10	20.0	20.0	100.0
	Total	50		100.0	

Pernyataan 5

Valid		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	Tidak Setuju	13	26.0	26.0	26.0
	Netral	28	56.0	56.0	82.0
	Setuju	9	18.0	18.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Pernyataan 6

Valid		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	Sangat Tidak Setuju	1	2.0	2.0	2.0
	Tidak Setuju	17	34.0	34.0	36.0
	Netral	22	44.0	44.0	80.0
	Setuju	10	20.0	20.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Pernyataan 7

Valid		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	Sangat Tidak Setuju	1	2.0	2.0	2.0
	Tidak Setuju	14	28.0	28.0	30.0
	Netral	24	48.0	48.0	78.0
	Setuju	11	22.0	22.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Pernyataan 8

Valid		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	Sangat Tidak Setuju	1	2.0	2.0	2.0
	Tidak Setuju	13	26.0	26.0	28.0
	Netral	25	50.0	50.0	78.0
	Setuju	10	20.0	20.0	98.0
	Sangat Setuju	1	2.0	2.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Pernyataan 9

Valid		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	Tidak Setuju	12	24.0	24.0	24.0
	Netral	26	52.0	52.0	76.0
	Setuju	12	24.0	24.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Pernyataan 10

Valid		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	Tidak Setuju	15	30.0	30.0	30.0
	Netral	28	56.0	56.0	86.0

Setuju	7	14.0	14.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Pernyataan 11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	16	32.0	32.0	32.0
	Netral	24	48.0	48.0	80.0
	Setuju	10	20.0	20.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Pernyataan 12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	10	20.0	20.0	20.0
	Netral	28	56.0	56.0	76.0
	Setuju	12	24.0	24.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Variabel Beban Kerja

Pernyataan 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2.0	2.0	2.0
	Tidak Setuju	12	24.0	24.0	26.0
	Netral	26	52.0	52.0	78.0
	Setuju	11	22.0	22.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Pernyataan 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2.0	2.0	2.0
	Tidak Setuju	14	28.0	28.0	30.0
	Netral	20	40.0	40.0	70.0
	Setuju	12	24.0	24.0	94.0
	Sangat Setuju	3	6.0	6.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Pernyataan 3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2.0	2.0	2.0
	Tidak Setuju	11	22.0	22.0	24.0
	Netral	24	48.0	48.0	72.0
	Setuju	14	28.0	28.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Pernyataan 4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	11	22.0	22.0	22.0
	Netral	28	56.0	56.0	78.0
	Setuju	11	22.0	22.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Pernyataan 5
Protected by PDF Anti-Copy Free
 Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark

Valid		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	Sangat Tidak Setuju	1	2.0	2.0	2.0
	Tidak Setuju	13	26.0	26.0	28.0
	Netral	24	48.0	48.0	76.0
	Setuju	12	24.0	24.0	100.0
	Total	50		100.0	

Pernyataan 6

Valid		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	Tidak Setuju	14	28.0	28.0	28.0
	Netral	26	52.0	52.0	80.0
	Setuju	10	20.0	20.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Pernyataan 7

Valid		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	Tidak Setuju	13	26.0	26.0	26.0
	Netral	23	46.0	46.0	72.0
	Setuju	13	26.0	26.0	98.0
	Sangat Setuju	1	2.0	2.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Pernyataan 8

Valid		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	Tidak Setuju	10	20.0	20.0	20.0
	Netral	30	60.0	60.0	80.0
	Setuju	10	20.0	20.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Pernyataan 9

Valid		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	Tidak Setuju	9	18.0	18.0	18.0
	Netral	33	66.0	66.0	84.0
	Setuju	7	14.0	14.0	98.0
	Sangat Setuju	1	2.0	2.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Pernyataan 10

Valid		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	Sangat Tidak Setuju	1	2.0	2.0	2.0
	Tidak Setuju	13	26.0	26.0	28.0
	Netral	27	54.0	54.0	82.0
	Setuju	9	18.0	18.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Pernyataan 11

Valid		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	Tidak Setuju	12	24.0	24.0	24.0
	Netral	26	52.0	52.0	76.0
	Setuju	10	20.0	20.0	96.0

Sangat Setuju	2	4.0	4.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
Pernyataan 12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	2.0	2.0	2.0
Tidak Setuju	14	28.0	28.0	30.0
Netral	25	50.0	50.0	80.0
Setuju	10	20.0	20.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.39351988
Most Extreme Differences	Absolute	.081
	Positive	.081
	Negative	-.058
Test Statistic		.081
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

Uji Linearitas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai (Y) * Kompetensi (X1)	Between Groups	(Combined)	2589.437	17	152.320	4.549	.000
		Linearity	2047.012	1	2047.012	61.140	.000
		Deviation from Linearity	542.425	16	33.902	1.013	.469
Within Groups			1071.383	32	33.481		
Total			3660.820	49			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai (Y) * Beban Kerja (X2)	Between Groups	(Combined)	1555.820	16	97.239	1.524	.000
		Linearity	139.880	1	139.880	2.193	.008
		Deviation from Linearity	1415.940	15	94.396	1.480	.570
Within Groups			2105.000	33	63.788		
Total			3660.820	49			

Pengujian Hipotesis
Hipotesis 1

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

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.748 ^a	.859		5.79836

a. Predictors: (Constant), Kompetensi (X1)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2047.012	1	2047.012	60.885	.000 ^b
	Residual	1613.808	48	33.621		
	Total	3660.820	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Kompetensi (X1)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.318	4.024		5.546	.000
	Kompetensi (X1)	1.176	.151	.748	7.803	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Hipotesis 2

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.795 ^a	.738	.718	8.56463

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja (X2)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	139.880	1	139.880	21.907	.000 ^b
	Residual	3520.940	48	73.353		
	Total	3660.820	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Beban Kerja (X2)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	42.869	7.479		5.732	.000
	Beban Kerja (X2)	.361	.262	.195	6.381	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Hipotesis 3

Protected by PDF Anti-Copy Free

Model Summary
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.625 ^a	.781		7.90354

a. Predictors: (Constant), Komitmen Kerja (Z)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	662.455	1	662.455	10.605	.002 ^b
	Residual	2998.365	48	62.466		
	Total	3660.820	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Komitmen Kerja (Z)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	34.124	5.921		5.763	.000
	Komitmen Kerja (Z)	.530	.163	.425	6.257	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Pengujian Moderasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.873 ^a	.762	.735	4.44895

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja (X2)*Komitmen Kerja (Z), Kompetensi (X1), Beban Kerja (X2), Kompetensi (X1)*Komitmen Kerja (Z), Komitmen Kerja (Z)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2789.922	5	557.984	28.191	.000 ^b
	Residual	870.898	44	19.793		
	Total	3660.820	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Beban Kerja (X2)*Komitmen Kerja (Z), Kompetensi (X1), Beban Kerja (X2), Kompetensi (X1)*Komitmen Kerja (Z), Komitmen Kerja (Z)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	11.872	27.934		17.425	.000
	Komitmen Kerja (Z)	.009	.755	.007	6.012	.001
	Kompetensi (X1)	.429	.621	.273	5.690	.000
	Beban Kerja (X2)	.455	.854	.246	5.533	.000
	Kompetensi (X1)*Komitmen Kerja (Z)	.020	.017	.654	8.189	.001
	Beban Kerja (X2)*Komitmen Kerja (Z)	.002	.024	.070	7.095	.004

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Korelasi

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

		Kinerja Pegawai (Y)	Kompetensi (X1)	Beban Kerja (X2)
Kinerja Pegawai (Y)	Pearson Correlation	1	.748**	.795
	Sig. (2-tailed)		.000	.174
	N	50	50	50
Kompetensi (X1)	Pearson Correlation	.748**	1	.042
	Sig. (2-tailed)	.000		.774
	N	50	50	50
Beban Kerja (X2)	Pearson Correlation	.795	.042	1
	Sig. (2-tailed)	.174	.774	
	N	50	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).