

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

PENGARUH KOMPETENSI, TEKNOLOGI INFORMASI DAN LINGKUNGAN KERJA INTERNAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI MODERATOR EKSTERNAL SEBAGAI VARIABEL MODERASI DI KANTOR CAMAT LUBUKLINGGAU TIMUR II KOTA LUBUKLINGGAU



SKRIPSI

Oleh :

SUHERMINTATY.S

NIM : 2101010025

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS ILMU EKONOMI DAN SOSIAL HUMANIORA

UNIVERSITAS BINA INSAN

2025

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI



PENGARUH KOMPETENSI, TEKNOLOGI INFORMASI DAN LINGKUNGAN KERJA INTERNAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI MOTIVASI EKTERNAL SEBAGAI VARIABEL MODERASI DI KANTOR CAMAT LUBUKLINGGAU TIMUR II KOTA LUBUKLINGGAU

Oleh :

SUHERMINTATY.S

NIM : 2101010025

Pembimbing 1

**Lubuklinggau, Januari 2025
Pembimbing II**

Dr. Dheo Rimbano, SE., M.Si

Rudi Azhar, SE., M.Si

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

Dr. Dheo Rimbano, SE., M.Si

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

HALAMAN PERSETUJUAN TIM PENGUJI SKRIPSI



Pada hari sabtu tanggal 25 bulan Januari 2025 telah dilaksanakan sidang SKRIPSI oleh Program Studi Manajemen Universitas Bina Insan.

Nama : Suhermintaty.S
NIM : 2101010025
Judul : Pengaruh Kompetensi, Teknologi Informasi dan Lingkungan Kerja Internal Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Eksternal Sebagai Variabel Moderasi di Kantor Camat Lubuklinggau Timur II Kota Lubuklinggau

Komisi Penguji

1. Ketua : Dr. Dheo Rimbano, SE., MM ()
2. Sekretaris : Rudi Azhar, SE., M.Si ()
3. Anggota : Fitria, SE.,MM ()

Mengetahui,
Kepala Program Studi Manajemen
Universitas Bina Insan

Surajiyo, SE., MM

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN



MOTTO

- ❖ **Orang positif saling mendoakan, orang negatif saling menjatuhkan. Orang sukses mengerti pentingnya proses, orang gagal lebih banyak protes.**
- ❖ **Akan selalu ada jalan menuju sebuah kesuksesan bagi siapapun, selama orang tersebut mau berusaha dan bekerja keras untuk memaksimalkan kemampuan yang ia miliki.**

Persembahan Kepada :

- ❖ Untuk kedua orang tuaku yang sangat aku cinta dan sayangi Papa Suratman dan Ibu Ruswanty karena berperan penting dalam mendidik dan memberi motivasi hidup dengan penuh kasih sayang
- ❖ Kedua anak saya Aulia fridestaty dan Benas Azhari yang selalu memberi dukungan dan motivasi buat Bunda
- ❖ Terimakasih buat ke Empat Saudara Ku Dedi Fitri Yanto, Dewi Astuti, S.Pd, Sri Puji Lestari Niengsih, S.Pd, Bayu Sugara selalu memberika support dan membantuku dalam proses apapun yang aku jalani.
- ❖ Dosen Pembimbingku Bapak Dr. Dheo Rimbano, SE., M.Si dan Bapak Rudi Azhar, SE., M.Si yang membimbingku dengan penuh kesabaran dan ketelitian disetiap arahan dalam menyelesaikan tugas akhir ini.
- ❖ Dosen Pembimbing Akademik sekaligus Penguji Skripsi Ibu Fitria, SE.,MM yang selalu sabar menghadapiku dan membimbingku.
- ❖ 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)



Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama Mahasiswa : Suhermintaty.S

NIM : 2101010025

Program Studi : Manajemen

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa penelitian dan penulisan Skripsi yang saya susun sebagai persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana (S1) Universitas Bina Insan Lubuklinggau, merupakan hasil kerja saya sendiri dan tidak menyuruh orang lain yang mengerjakannya. Ada bagian tertentu dalam penulisan Skripsi ini yang saya kutif dari hasil karya orang lain dan telah saya tuliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Jika dikemudian hari ternyata terbukti bahwa penelitian dan tugas akhir ini bukan hasil kerja saya sendiri atau plagiat dalam bagian – bagian tertentu, maka saya bersedia dikenakan sanksi sesuai dengan peraturan perundang – undangan yang berlaku.

Lubuklinggau, Januari 2025

Materai
10.000

Suhermintaty.S

2101010025

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

DAFTAR  YAT HIDUP



Biodata

Nama : Suhermintaty.S
Tempat / Tanggal Lahir : Bingin Teluk, 30 Mei 1985
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Pekerjaan : ASN
Alamat : Jl. Maluku Rt.08 No. 15 Kelurahan Jawa Kanan
SS Kecamatan Lubuklinggau Timur II Kota
LubukLinggau

Pendidikan

- SD : SD Negeri 51 Lubuklinggau
- SMP / MTS Sederajat : SMP Negeri 3 Lubuklinggau
- SMA / MAN / SMK / : SMK Negeri 2 Lubuklinggau

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



Suhermintaty.S (2025). Pengaruh Kompetensi, Teknologi Informasi dan Lingkungan Kerja Internal Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Eksternal Sebagai Variabel Moderasi di Kantor Camat Lubuklinggau Timur II Kota Lubuklinggau Skripsi Program Sarjana (S1) Universitas Bina Insan Lubuklinggau. Pembimbing I Dr. Dheo Rimbano, SE., M.Si, Pembimbing II Rudi Azhar, SE., M.Si.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi, teknologi informasi, dan lingkungan kerja internal terhadap kinerja pegawai, serta peran motivasi eksternal sebagai variabel moderasi pada Kantor Camat Lubuklinggau Timur II Kota Lubuklinggau. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya faktor internal dan eksternal dalam meningkatkan kualitas kinerja pegawai pemerintahan, khususnya dalam pelayanan publik. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh responden yang berjumlah 65 pegawai di Kantor Camat Lubuklinggau Timur II. Penelitian ini menggunakan teknik analisis data dengan pengujian regresi linear berganda, uji koefisien determinasi dan pengujian hipotesis menggunakan uji F. Hasil uji F dapat menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi, informasi teknologi dan lingkungan kerja internal terhadap kinerja pegawai melalui motivasi, hal ini di buktikan dengan nilai sig 0.00 0.05 dan Fhitung 17.932 2.753 Ftabel, sehingga dapat disimpulkan hasil dari pengujian F diterima dan menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara (X1), (X2) dan (X3) terhadap variabel (Y). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, teknologi informasi, dan lingkungan kerja internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, motivasi eksternal terbukti memoderasi pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menegaskan bahwa selain faktor internal organisasi, dorongan eksternal juga memiliki peran penting dalam mendukung peningkatan kinerja pegawai..

Kata Kunci : Kompetensi, Teknologi Informasi, Lingkungan Kerja Internal dan Kinerja Pegawai serta Motivasi Eksternal

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



This study aims to analyze the influence of competence, information technology, and internal work environment on employee performance, as well as the role of external motivation as a moderating variable at the East Lubuklinggau II Sub-district Office, Lubuklinggau City. This study is motivated by the importance of internal and external factors in improving the quality of government employee performance, especially in public services. The research method used is a quantitative method with an associative approach. Data collection techniques were carried out by distributing questionnaires to all respondents totaling 65 employees at the East Lubuklinggau II Sub-district Office. This study uses data analysis techniques with multiple linear regression testing, determination coefficient testing and hypothesis testing using the F test. The results of the F test can show that there is a significant influence between competence, information technology and internal work environment on employee performance through motivation, this is evidenced by the sig value of 0.00 0.05 and F count 17.932 2.753 F table, so it can be concluded that the results of the F test are accepted and show that there is a significant influence between (X1), (X2) and (X3) on the variable (Y). The results of the study indicate that competence, information technology, and internal work environment have a positive and significant effect on employee performance. In addition, external motivation is proven to moderate the influence of the three variables on employee performance. This finding confirms that in addition to internal organizational factors, external motivation also has an important role in supporting improved employee performance.

Keywords: Competence, Information Technology, Internal Work Environment and Employee Performance and External Motivation

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




Puji syukur alhamdulillah penulis ucapkan kepada Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah- Nya sehingga penulis masih diberikan semua kenikmatan dan kekuatan, sehingga penulis dapat menyelesaikan SKRIPSI ini dengan semaksimal mungkin dan tepat waktu, untuk diajukan sebagai syarat menyelesaikan pendidikan program Sarjana (S-1) Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora Universitas Bina Insan Lubuklinggau. Kemudian Sholawat beserta salam semoga tercurahkan kepada baginda Nabi Muhammad SAW, keluarga, sahabat, serta umatnya hingga akhir zaman.

Dalam penulisan SKRIPSI ini penulis menyadari bahwa masih ada kekurangan akan tetapi penulis berusaha sebaik mungkin untuk menyajikan SKRIPSI ini. Hal ini dikarenakan keterbatasan pengetahuan yang dimiliki. Oleh karena itu dalam rangka melengkapi kesempurnaan dari penulisan SKRIPSI ini diharapkan adanya kritik dan saran yang diberikan bersifat membangun agar kedepannya menjadi lebih baik dari sebelumnya. Penulis mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan SKRIPSI ini, yaitu:

1. Kepada kedua orang tua ku yang tercinta yaitu Papa Suratman dan Ibu Ruswanti yang telah memberikan banyak sekali dukungan dan bantuannya dalam penulisan Skripsi ini.
2. Kepada kedua anak ku yang tercinta yaitu Aulia fridestaty dan Benas Azhari yang selalu memberi dukungan untuk Bunda dalam penulisan Skripsi ini .
3. Bapak Dr. H. Sardiyo, MM selaku Rektor Universitas Bina Insan Lubuklinggau.
4. Bapak Muhammad Akbar, S.T., M.IT selaku Wakil Rektor I Universitas Bina Insan Lubuklinggau.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

5. Bapak Wahid Nur Mukhlis, M.Pd selaku Rektor II Universitas Bina Insan Lubuklinggau.
6. Bapak Dr. Dheo Rimbano, SE.,  selaku Dekan Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora Universitas Bina Insan Lubuklinggau dan sekaligus sebagai Pembimbing I yang telah membimbing dalam penyusunan Skripsi ini sampai dengan selesai
7. Bapak Surajiyo, SE., M.Si selaku Kepala Program Studi Manajemen Universitas Bina Insan Lubuklinggau.
8. Bapak Rudi Azhar, SE., M.Si selaku Pembimbing II yang telah membimbing dalam penyusunan Skripsi ini sampai dengan selesai.
9. Ibu Fitria, SE., MM Selaku Pembimbing Akademik dan sekaligus sebagai Penguji Skripsi ini sampai dengan selesai.
10. Seluruh Pegawai Kantor Camat Lubuklinggau Timur II Kota Lubuklinggau yang telah baik dengan penulis semoga Allah SWT membalaskan kebbaikannya.
11. Seluruh Staf Dosen dan Karyawan Universitas Bina Insan Lubuklinggau yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan dan bimbingan kepada penulis.

Lubuklinggau, Januari 2025

SUHERMINTATY.S

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	I
HALAMAN PERSETUJUAN	II
HALAMAN PENGESAHAN	III
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	IV
HALAMAN PERNYATAAN	V
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	VI
ABSTRAK.....	VII
<i>ABSTRACT</i>.....	VIII
KATA PENGANTAR	IX
DAFTAR ISI	XI
DAFTAR TABEL.....	XV
DAFTAR GAMBAR.....	VIII
DAFTAR LAMPIRAN.....	XVIII
BAB I	
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Identifikasi Masalah	8
1) Kompetensi.....	8
2) Teknologi Informasi	9
3) Lingkungan Kerja Internal	9
4) Motivasi Eksternal.....	9
1.3 Rumusan Masalah	10
1.4 Batas Masalah.....	12
1.5 Tujuan Penelitian.....	12
1.6 Manfaat Penelitian.....	13

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

1) Manfaat.....	13
2) Manfaat Praktis.....	14
BAB II	
TINJAUAN PUSTAKA.....	16
2.1 Kajian Literatur	16
2.1.1 Kompetensi	16
1) Pengertian Kompetensi.....	16
2) Karakteristik Kompetensi	17
3) Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi.....	19
4) Indikator Kompetensi	21
2.1.2 Teknologi Informasi.....	22
1) Tujuan dan Fungsi Teknologi Informasi.....	23
2) Peranan dan Penting Teknologi Informasi.....	25
3) Indikator Teknologi Informasi	26
2.1.3 Lingkungan Kerja Internal.....	27
1) Pengertian Lingkungan Kerja	27
2) Lingkungan Internal Organisasi	27
3) Komponen – Komponen Lingkungan Kerja	28
4) Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	29
5) Teori – Teori Yang Mendukung Lingkunga Kerja.....	30
6) Indikator Lingkungan Kerja	31
2.1.4 Motivasi	33
1) Definisi Motivasi	32
2) Fungsi Motivasi	33
3) Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi	34
4) Tujuan Motivasi	37
5) Prinsip – Prinsip Motivasi.....	37
6) Metode Motivasi	39
7) Tahapan Motivasi.....	40
8) Indikator Motivasi.....	41

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

2.1.5	Kinerja Pegawai.....	42
	1) Pengertian Kinerja Pegawai.....	42
	2) Prinsip – Prinsip Dasar Pegawai.....	43
	3) Fungsi Kinerja Pegawai.....	45
	4) Tujuan Kinerja Pegawai.....	45
	5) Perbaikan Kinerja Pegawai.....	46
	6) Cara Untuk Meningkatkan Kinerja.....	48
	7) Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	49
	8) Indikator Kinerja Pegawai.....	50
2.2	Penelitian Terdahulu Yang Relevan.....	51
2.3	Kerangka Berfikir.....	56
2.4	Hipotesis.....	57
BAB III		
METODOLOGI PENELITIAN.....		63
3.1	Desain Penelitian.....	63
3.2	Definisi Variabel Penelitian dan Operasionalisasi Variabel.....	64
3.3	Populasi dan Sampel.....	66
3.4	Sumber Data.....	67
3.5	Metode Pengumpulan Data.....	68
	1) Metode Kuesioner.....	68
	2) Observasi.....	68
3.6	Instrumen Penelitian.....	69
3.7	Uji Instrumen Penelitian.....	71
	1) Uji Validitas.....	71
	2) Uji Realibilitas.....	72
3.8	Uji Asumsi Klasik.....	73
	1) Uji Asumsi Klasik.....	73
	2) Uji Linearitas.....	74
3.9	Teknik Analisis Data.....	74
	1) Regresi Linear Sederhana.....	75

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

2) Koefesien Korelasi	75
3) Uji t (Persial)	76
4) Statistik Moderasi	77
3.10 Tempat dan Waktu Penelitian	81
3.10.1 Tempat Penelitian.....	81
3.10.2 Waktu Penelitian	81



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	82
4.1 Gambaran Objek Penelitian.....	82
4.2 Uji Validitas dan Reliabilitas	90
4.2.1 Hasil Uji Validitas.....	91
4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas	98
4.3 Hasil Uji Deskriptif	100
4.3.1 Gambaran Umum Responden.....	100
4.3.2 Deskripsi Frekuensi Responden	101
4.4 Hasil Uji Asumsi Klasik	131
4.4.1 Hasil Uji Normalitas.....	131
4.4.2 Hasil Uji Linearitas.....	134
4.5 Hasil Uji Hipotesis.....	137
4.5.1 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana	137
4.5.2 Koefesien Korelasi	142
4.5.3 Uji t.....	145
4.5.4 Uji Regresi Linier Berganda.....	148
4.5.5 Uji Koefisien Determinasi.....	149
4.5.6 Uji F.....	150
4.5.6 Uji Moderasi.....	151
4.6 Pembahasan	154

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN.....	161
5.1 Kesimpulan.....	161
5.2 Saran.....	162
DAFTAR PUSTAKA	164

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



	Halaman
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	64
Tabel 3.2 Alternatif Jawaban	69
Tabel 3.3 Instrumen Penelitian	70
Tabel 3.4 Pedoman untuk memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi (r).....	76
Tabel 3.5 Jadwal Kegiatan Penelitian.....	81
Tabel 4.1 Hasil Uji validasi variabel Kompetensi	92
Tabel 4.2 Hasil Uji validasi variabel Teknologi Informasi	93
Tabel 4.3 Hasil Uji validasi variabel Lingkungan Kerja Internal.....	95
Tabel 4.4 Hasil Uji validasi variabel Kinerja Pegawai	96
Tabel 4.5 Hasil Uji validasi variabel Motivasi Eksternal	97
Tabel 4.6 Hasil Uji Reliability	99
Tabel 4.7 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	100
Tabel 4.8 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Responden	100
Tabel 4.9 Distribusi Responden Berdasarkan Umur Responden.....	101
Tabel 4.10 Pertanyaan 1 variabel Kompetensi	101
Tabel 4.11 Pertanyaan 2 variabel Kompetensi.....	102
Tabel 4.12 Pertanyaan 3 variabel Kompetensi	102
Tabel 4.13 Pertanyaan 4 variabel Kompetensi	103
Tabel 4.14 Pertanyaan 5 variabel Kompetensi	104
Tabel 4.15 Pertanyaan 6 variabel Kompetensi	104
Tabel 4.16 Pertanyaan 7 variabel Kompetensi	105
Tabel 4.17 Pertanyaan 8 variabel Kompetensi	106

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.18 Pertanyaan 9 variabel Kompetensi	106
Tabel 4.19 Pertanyaan 10 variabel Kompetensi	107
Tabel 4.20 Pertanyaan 1 variabel Teknologi Informasi	108
Tabel 4.21 Pertanyaan 2 variabel Teknologi Informasi	108
Tabel 4.22 Pertanyaan 3 variabel Teknologi Informasi	109
Tabel 4.23 Pertanyaan 4 variabel Teknologi Informasi	110
Tabel 4.24 Pertanyaan 5 variabel Teknologi Informasi	110
Tabel 4.25 Pertanyaan 6 variabel Teknologi Informasi	111
Tabel 4.26 Pertanyaan 7 variabel Teknologi Informasi	111
Tabel 4.27 Pertanyaan 8 variabel Teknologi Informasi	112
Tabel 4.28 Pertanyaan 9 variabel Teknologi Informasi	113
Tabel 4.29 Pertanyaan 10 variabel Teknologi Informasi	113
Tabel 4.30 Pertanyaan 1 variabel Lingkungan Kerja Internal	114
Tabel 4.31 Pertanyaan 2 variabel Lingkungan Kerja Internal	114
Tabel 4.32 Pertanyaan 3 variabel Lingkungan Kerja Internal	115
Tabel 4.33 Pertanyaan 4 variabel Lingkungan Kerja Internal	116
Tabel 4.34 Pertanyaan 5 variabel Lingkungan Kerja Internal	116
Tabel 4.35 Pertanyaan 6 variabel Lingkungan Kerja Internal	117
Tabel 4.36 Pertanyaan 7 variabel Lingkungan Kerja Internal	117
Tabel 4.37 Pertanyaan 8 variabel Lingkungan Kerja Internal	118
Tabel 4.38 Pertanyaan 9 variabel Lingkungan Kerja Internal	118
Tabel 4.39 Pertanyaan 10 variabel Lingkungan Kerja Internal	119
Table 4.40 Pertanyaan 1 variabel Kinerja Pegawai	120
Table 4.41 Pertanyaan 2 variabel Kinerja Pegawai	120
Table 4.42 Pertanyaan 3 variabel Kinerja Pegawai	121
Table 4.43 Pertanyaan 4 variabel Kinerja Pegawai	122
Table 4.44 Pertanyaan 5 variabel Kinerja Pegawai	122

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Table 4.45 Pertanyaan 6 variabel Kinerja Pegawai	123
Table 4.46 Pertanyaan 7 variabel Kinerja Pegawai	124
Table 4.47 Pertanyaan 8 variabel Kinerja Pegawai	124
Table 4.48 Pertanyaan 9 variabel Kinerja Pegawai	125
Table 4.49 Pertanyaan 10 variabel Kinerja Pegawai	126
Tabel 4.50 Pertanyaan 1 variabel Motivasi Eksternal	126
Tabel 4.51 Pertanyaan 2 variabel Motivasi Eksternal	127
Tabel 4.52 Pertanyaan 3 variabel Motivasi Eksternal	128
Tabel 4.53 Pertanyaan 4 variabel Motivasi Eksternal	128
Tabel 4.54 Pertanyaan 5 variabel Motivasi Eksternal	129
Tabel 4.55 Pertanyaan 6 variabel Motivasi Eksternal	129
Tabel 4.56 Pertanyaan 7 variabel Motivasi Eksternal	130
Tabel 4.57 Pertanyaan 8 variabel Motivasi Eksternal	130
Tabel 4.58 Pertanyaan 9 variabel Motivasi Eksternal	131
Tabel 4.59 Pertanyaan 10 variabel Motivasi Eksternal	131
Tabel 4.60 One Sample kolmogrov – Smirnov	132
Tabel 4.61 Hasil Uji Linieritas (X1) Terhadap (Y).....	135
Tabel 4.62 Hasil Uji Linieritas (X2) Terhadap (Y).....	136
Tabel 4.63 Hasil Uji Linieritas (X3) Terhadap (Y).....	135
Tabel 4.64 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana (X1) Terhadap (Y)	135
Tabel 4.65 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana (X2) Terhadap (Y)	136
Tabel 4.66 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana (X3) Terhadap (Y)	135
Tabel 4.67. Pedoman untuk interprestasi koefisien korelasi	142
Tabel 4.68 Hasil Uji Koefesien Korelasi (X1) Terhadap (Y)	142
Tabel 4.69 Hasil Uji Koefesien Korelasi (X2) Terhadap (Y)	143
Tabel 4.70 Hasil Uji Koefesien Korelasi (X3) Terhadap (Y)	143
Tabel 4.71 Hasil Uji Koefesien Korelasi (Z) Terhadap (Y).....	144

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.72 Hasil Uji T (X1) Terhadap (Y).....	145
Tabel 4.73 Hasil Uji T (X2) Terhadap (Y).....	145
Tabel 4.74 Hasil Uji T (X3) Terhadap (Y).....	146
Tabel 4.75 Hasil Uji T (X1) Terhadap (Z).....	146
Tabel 4.76 Hasil Uji T (X2) Terhadap (Z).....	147
Tabel 4.77 Hasil Uji T (X3) Terhadap (Z).....	147
Tabel 4.78 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	148
Tabel 4.79 Hasil Uji Koefisien Determinasi	150
Tabel 4.80 Hasil Uji F.....	150
Tabel 4.81 Hasil Uji Regresi Linier Berganda persamaan variabel moderasi	152
Tabel 4.82 Model Summary persamaan variabel moderasi	153

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



	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Berfikir	56
Gambar 3.1 Desain Penelitian	63
Gambar 4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	89
Gambar 4.2 Uji normalitas	133
Gambar 4.3 Uji Normalitas	134

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



Lampiran 1. Pengajuan Judul

Lampiran 2. Surat Penelitian dari Universitas Bina Insan Lubuklinggau

Lampiran 3. Surat Rekomendasi dari Camat Lubuklinggau Timur II Kota Lubuklinggai

Lampiran 4. Struktur Organisasi Camatt Lubuklinggau Timur II Kota Lubuklinggau

Lampiran 5. Visi dan Misi Camat Lubuklinggau Timur II Kota Lubuklinggau

Lampiran 6. Jumlah Pegawai Camat Lubuklinggau Timur II Kota Lubuklinggau

Lampiran 7. Lembar Bimbingan Proposal

Lampiran 8. Foto Observasi dan wawancara

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)





1.1 Latar Belakang


Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai unsur utama Sumber daya Manusia (SDM) aparatur negara mempunyai peranan yang menentukan keberhasilan penyelenggara pemerintah dan Pembangunan. Sumber Daya Manusia merupakan aset terpenting yang dimiliki oleh suatu organisasi, mulai dari level makro (negara), atau bahkan internasional, hingga level mikro (Hamali, 2018).

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu sumber daya yang harus ada dan paling penting dalam tatanan organisasi, karena manusia merupakan unsur dasar yang dapat melaksanakan pekerjaan Organisasi. Sumber Daya Manusia juga merupakan penggerak utama dalam berjalannya kegiatan sebuah Organisasi, berhasil atau tidaknya suatu pencapaian Organisasi sangat ditentukan oleh Sumber Daya Manusia yang ada di dalamnya. Sumber Daya Manusia merupakan faktor penting yang mengendalikan maju mundurnya Organisasi, Alan (2016), sedangkan Organisasi merupakan kesatuan sosial yang di koordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan.

Oleh sebab itu suatu Organisasi harus memperhatikan kinerja setiap Sumber Daya Manusia di dalamnya guna pencapaian hasil kerja yang baik atau kinerja yang baik. Kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Oleh suatu Organisasi. Implementasi kinerja dilakukan oleh Sumber Daya Manusia yang memiliki kecerdasan, kompetensi, dan kepentingan. Menurut Alan (2016) kinerja merupakan  suatu pekerjaan yang sudah dilakukan berdasarkan kualitas dan kuantitas untuk mencapai hasil yang sesuai dengan tugas yang diberikan suatu Organisasi. Bagaimana suatu Organisasi menghargai dan memperlakukan pegawainya maka akan mempengaruhi sikap dan perilaku pegawai dalam menjalankan kinerjanya. Ada beberapa faktor yang dapat mendukung meningkatnya kinerja pegawai salah satunya kompetensinya dan motivasi (Angga Alfianto & Moh Taufan Nugroho, 2024)

Seiring dengan perkembangan zaman, inovasi telah berubah menjadi bagian mendasar yang tidak dapat di hindari dari keberadaan manusia, semakin lama manusia semakin terikat dengan teknologi, yang di mana sangat berpengaruh terhadap peningkatan produktifitas kerja. Di samping perkembangan teknologi yang semakin pesat, di sisi lain juga menuntut adanya Sumber Daya Manusia yang mumpuni sehingga kehadiran teknologi dapat di fungsikan dengan sebaik mungkin guna mencapai hasil yang maksimal dalam pemanfaatannya.

Saat ini teknologi informasi harus dipahami lebih luas untuk membentuk informasi yang dibuat dan digunakan selaras dengan tujuan meningkatkan produktivitas pegawai suatu instansi. Semakin banyak pegawai yang memiliki kinerja tinggi, maka produktivitas kerja di instansi pemerintah secara keseluruhan akan meningkat sehingga di harapkan tercipta rasa kepuasan dalam pelayanan masyarakat (Widianto, 2021)

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Kinerja merupakan hal yang penting dalam suatu instansi, hal ini dikarenakan aspek kinerja sangat berkaitan dengan kegiatan serta aktivitas yang dilakukan oleh karyawan. Kinerja adalah hasil kerja secara berkualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Nurhandayani, 2022). Sesuai organisasi dan perusahaan tidak akan dapat berkembang apabila kinerja karyawan juga tidak mengalami peningkatan apalagi dengan semakin tinggi persaingan yang ada di dalam dunia bisnis (Purnomo, 2016). Permasalahan peningkatan kinerja yang erat kaitannya dengan permasalahan bagaimana motivasi, bagaimana pengawas dilakukan dan bagaimana cara menempatkan karyawan pada posisi yang sesuai dengan kompetensinya serta bagaimana menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif, agar karyawan dapat dan mau berkerja optimal (Azmi & Serang, 2019).

Kompetensi merupakan karakteristik dasar seorang (individu) yang mempengaruhi cara berfikir dan bertindak, membuat generalisasi terhadap segala situasi yang di hadapi serta bertahan cukup lama dalam diri manusia (Ardiansyah & Sulistiyowati, 2018). Kompetensi pegawai memiliki pengaruh pada kinerja, baik itu kinerja individu maupun organisasi. Instansi di haruskan mencari pegawai yang berkualitas, berpotensi dan menempatkan posisinya pada kopetensinya.

Selain kompetensi, lingkung kerja juga memiliki pengaruh pada kinerja organisasi. Lingkungan kerja adalah di mana tempat pegawai melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja di katakan baik atau sesuai apabila

Protected by PDF Anti-Copy Free

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

peagawai dapat melaksnakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

Lingkungan kerja memegang peran penting terhadap baik buruknya kualitas hasil kerja pegawai. Bila lingkungan kerja komunikasi antar pegawai berjalan lancar, maka bisa di performa yang di dihasilkan pun akan maksimal (Wahyuni & Budiono, 2022).

Kompetensi dapat membantu suatu instansi dengan memiliki opsi untuk menyesuaikan diri dengan perkembangan yang terjadi. Keterampilan juga dapat bekerja dengan menyesuaikan perilaku kerja dengan sisi positif dari profesionalisme, sehingga selama waktu yang dihabiskan lebih lanjut mengembangkan kemampuan eksekusi perwakilan yang cukup diperlukan. Keterampilan memainkan peran penting, mengingat fakta bahwa kemampuan keseluruhan menyangkut kemampuan penting seseorang untuk melakukan suatu tugas. Kemampuan menggambarkan apa yang dilakukan perwakilan di lingkungan kerja pada tingkat dan seluk-beluk yang berbeda pedoman masing-masing tingkat, mengenali atribut informasi dan kemampuan yang dibutuhkan oleh orang-orang yang berhasil memberdayakan untuk melakukan tugas dan kewajiban untuk mencapai norma-norma kualitas yang mahir dalam pekerjaan (Fatmawati et al., 2021).

Dalam rangka upaya untuk mencapai hasil kerja yang maksimal dan efisien maka di perlukan keterampilan yang di miliki oleh pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaannya, sehingga kinerja pegawai dapat meningkat, karena masyarakat mengharapkan proses pelayanan menjadi lebih mudah, lebih

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

sederhana, lebih sukses dan lebih menyenangkan, serta kejelasan metode dan persyaratan untuk memenuhi standar. Karena faktanya masyarakat lebih berharap proses, serta kejelasan prosedur dan standar pelayanan yang memenuhi aturan.

Menurut (Widianto, 2021), penggunaan teknologi informasi melibatkan komputer sebagai alat esensial mentransformasikan data kedalam informasi signifikan memiliki nilai dan kegunaan. Menurut Rintho Rante (2018), Teknologi informasi adalah teknologi yang mengaju pada ini adalah proses pengelola data menjadi informasi dan menyebarkan dalam konteks tertentu dalam hal wilayah dan geografis priode waktu yang di tentukan. Teknologi tersebut bertugas memproses, merekam, mengatur, memasukan dan berubah data dalam beragam strategi untuk menciptakan informasi yang kualitas tinggi (Fitriatin & Yustini, 2023). Tinggi yang relaven dan akurat untuk di gunakan dalam kontes pribadi, bisnis dan pemerintah. Teknologi ini berperan sebagai alat untuk menghasilkan informasi stategi yang krusial dalam pengambilan keputusan yang tepat waktu.

Lingkungan kerja dalam suatu Lembaga sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungankerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu Lembaga, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya (Azmi & Serang, 2019).

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk bekerja optimal. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja di mana dia bekerja maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja di pergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan komitmen kinerja terhadap kepuasan pegawai (Wahyuni & Budiono, 2022).

Kinerja Pegawai (*job satisfaction*) keadaan emosional yang menyenangkan dimana para guru dan staf memandang pekerjaan mereka. Kinerja Pegawai mencerminkan perasaan seorang terhadap pekerjaannya. Ini Nampak dalam sikap positif staf terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungkannya kerjanya. Manajemen harus memonitor Kinerja Pegawai, tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat bekerja, keluhan-keluhan dan masalah-masalah personalia lainnya (Nurhandayani, 2022).

Motivasi merupakan serangkaian nilai-nilai mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik, sesuai dengan tujuan individu tersebut. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuan (Bukhari, 2020). Motivasi merupakan kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah tercapainya tujuan tertentu. Semakin tepat usaha pemberian motivasi dari suatu organisasi ke pegawainya maka akan berdampak baik bagi hasil kinerja pegawai dan mendukung tercapainya tujuan dari suatu organisasi (Azmi & Serang, 2019)

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Namun sangat disayangkan di mana saat ini pelayanan beberapa instansi pemerintahan masih tergolong rendah sehingga di butuhkan meningkatkan kinerja pegawai dengan meningkatkan wawasan dan penguasaan terhadap teknologi informasi serta kompetensi. Instansi pemerintahan harus memiliki SDM yang memiliki informasi dan mampu menggunakan inovasi sebagai kepentingan untuk menciptakan administrasi yang berkualitas, begitu pula dengan instansi pemerintahan Kantor Camat Lubuklinggau Timur II Kota Lubuklinggau.

Keberadaan Kantor Camat Lubuklinggau Timur II Kota Lubuklinggau merupakan salah satu Organisasi Perangkat Daerah yang berada di dalam naungan Pemerintah Kota Lubuklinggau, yang berhubungan langsung dengan masyarakat.

Kinerja Aparatur Pemerintahan Kantor Camat Lubuklinggau Timur II Kota Lubuklinggau belum mencapai hasil yang maksimal. Sebab, berdasarkan hasil observasi sementara di lapangan, mengenai kompetensi adalah sebagai berikut masih adanya pegawai yang minim pengetahuan dalam menghadapi kendala saat melaksanakan tugas, dan di beri tanggung jawab untuk menyelesaikan tugas belum sesuai dengan kemampuan, serta kurangnya pemahaman yang dimiliki pegawai dalam menganalisis dan menyelesaikan masalah.

Teknologi informasi masih mempengaruhi kinerja pegawainya, karena sebab itu belum optimalnya jaringan internet yang menyebabkan terhambatnya informasi, kompetensi bagi pegawai. Dan penggunaan teknologi informasi yang kurang tepat bagi pegawai.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Lingkungan kerja merupakan salah satu aspek yang memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Lingkungan kerja tidak hanya mencakup ruang yang sehat untuk mendukung kinerja secara maksimal, dan ruang gerak yang terbatas dalam sebuah ruangan sehingga mobilitas pegawai terganggu, dan fasilitas-fasilitas untuk menyimpan dokumen atau arsip yang kurang memadai. Sebuah lingkungan kerja yang positif dapat menciptakan suasana yang nyaman dan produktif yang pada gilirannya dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan pegawai.

Faktor selanjutnya yang di indikasikan menyebabkan rendahnya motivasi di Kantor Camat Lubuklinggau Timur II Kota Lubuklinggau, di karenakan masih kurangnya motivasi dari dalam pegawai untuk melaksanakan tugas yang di embanya, dan kurangnya dorongan yang diberikan dari pimpinan untuk meningkatkan motivasi kerja, serta masih kurangnya tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan tugas.

Dengan kondisi tersebut, sehingga penulis tertarik mengambil judul **“Pengaruh Kompetensi, Teknologi Informasi dan Lingkungan Kerja Internal terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Ekternal sebagai Variable Moderasi di Kantor Camat Lubuklinggau Timur II kota Lubuklinggau.**

1.2 Identifikasi Masalah

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka dapat dirumuskan identifikasi masalah. Adapun identifikasi masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut.



1) Kompetensi

- 1) Kurangnya kesadaran pegawai untuk menambah keterampilan dalam bekerja ;
- 2) Kurangnya keinginan pegawai dalam menambah pengetahuan dalam menjalankan tugasnya;

2) Teknologi Informasi

- 1) Kurangnya Teknologi informasi seperti penggunaan aplikasi kinerja E-RK (Elektronik Remunerasi Kinerja) yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Camat Lubuklinggau Timur II
- 2) Kurangnya penggunaan Teknologi Informasi yang kurang tepat pada kinerja pegawai di Kantor Camat Lubuklinggau Timur II

3) Lingkungan Kerja internal

- 1) Suhu ruangan kurang mendukung untuk bekerja secara maksimal
- 2) Ruang gerak yang terbatas dalam sebuah ruangan sehingga mobilitas pegawai terganggu

4) Motivasi

- 1) Kurangnya motivasi dari dalam pegawai untuk melaksanakan tugas yang diembannya

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- 2) Kurangnya dorongan dalam bentuk yang diberikan dari pimpinan untuk meningkatkan motivasi kerja



1.3 Rumus Masalah

Kompetensi merupakan karakteristik dasar seorang (individu) yang mempengaruhi cara berfikir dan bertindak membuat generalisasi terhadap segala situasi yang di hadapi serta bertahan cukup lama dalam diri manusia (Fatmawati et al., 2021). Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang di landasi atas keterampilan dan pengetahuan serta di dukung oleh sikap kerja yang di tuntutan oleh pekerjaan tersebut (Fitriatin & Yustini, 2023). Kompetensi adalah kecakapan, keterampilan, kemampuan (Fatmawati et al., 2021). Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kompetensi di antaranya adalah keyakinan dan nilai – nilai, keterampilan, pengalaman, karakteristik kepribadian, motivasi, isu emosional, kemampuan intelektual, dan budaya organisasi (Fatmawati et al., 2021).

Teknologi informasi adalah kombinasi dari teknologi komputer yang terdiri perangkat keras (*hardwaer*) dan peangkat luna (*softwear*) untuk memproses serta menyimpan teknologi komunikasi informasi untuk melaksanakan distribusi informasi (Fitriatin & Yustini, 2023). Ada beberapa keuntungan dari penerapan teknologi informasi diantaranya adalah kecepatan (*speed*), konsistensi (*consistency*), ketepatan (*precision*), dan keandalan (*realibility*) (Widianto, 2021).

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan kerja (Studi Magister Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, Indonesia & Nabawi, 2019). Ada beberapa faktor – faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja di antaranya adalah kondisi fisik tempat kerja, inreaksi sosial, dukungan manajemen, budaya organisasi (Tamsa et.al 2020).

Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi (Priansa, 2018). Adapun faktor – faktor yang mepengaruhi kinerja pegawai yaitu faktor kemampuan dan faktor motivasi (Mangkunegara, 2018).

Motivasi adalah kondisi mental yang mendorong di lakukannya suatu tindakan yang dan memberikan suatu tindakan yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan ataupun mengurangi ketidak sinambungan. Motivasi mempunyai dua faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal (Azmi & Serang, 2019).

Untuk memenuhi suatu kebutuhan, seseorang akan berusaha dengan maksimal, akan mendambakan penghargaan terhadap hasil pekerjaannya dan mengharapkan imbalan yang adil. Secara tidak langsung hal ini menunjukkan bahwa motivasi dapat mendorong kinerja menjadi lebih baik. Motivasi kerja

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

sebagai proses yang menyebabkan intensitas, arah, dan usaha terus menerus individu menuju pencapaian tujuan (Sugiono, 2017).

Masalah ini dirumuskan dalam bentuk pertanyaan penelitian sebagai berikut:

- a) Adakah pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Lubuklinggau Timur II Kota Lubuklinggau
- b) Adakah pengaruh teknologi informasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Lubuklinggau Timur II Kota Lubuklinggau
- c) Adakah pengaruh lingkungan kerja internal terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Lubuklinggau Timur II kota Lubuklinggau
- d) Adakah pengaruh signifikansi kompetensi terhadap kinerja pegawai yang di moderasi oleh motivasi eksternal di Kantor Camat Lubuklinggau Timur II kota Lubuklinggau.
- e) Adakah pengaruh signifikan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai yang di moderasi oleh motivasi eksternal di Kantor Camat Lubuklinggau Timur II Kota Lubuklinggau.
- f) Adakah pengaruh signifikan lingkungan kerja internal terhadap kinerja pegawai yang di moderasi oleh motivasi eksternal di Kantor Camat Lubuklinggau Timur II Kota Lubuklinggau.

1.4 Batas Masalah

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- a) Penelitian ini hanya akan dilakukan di Kantor Camat Lubuklinggau II kota Lubuklinggau
- b) Subjek penelitian terdiri dari pegawai yang bekerja di dinas tersebut, tanpa membedakan posisi atau jabatan.
- c) Variabel yang diteliti terbatas pada lingkungan kerja, komitmen kerja, dan Kinerja Pegawai, tanpa mempertimbangkan faktor eksternal lainnya.



1.5 Tujuan Penelitian

- a) Untuk mengetahui kompetensi terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Lubuklinggau Timur II Kota Lubuklinggau.
- b) Untuk mengetahui teknologi Informasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Lubuklinggau Timur II Kota Lubuklinggau.
- c) Untuk mengetahui lingkungan kerja internal terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Lubuklinggau Timur II Kota Lubuklinggau.
- d) Untuk mengetahui signifikan kompetensi terhadap kinerja pegawai yang di moderasi oleh motivasi eksternal di Kantor Camat Lubuklinggau Timur II Kota Lubuklinggau.
- e) Untuk mengetahui signifikan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai yang di moderasi oleh motivasi eksternal di Kantor Camat Lubuklinggau Timur II Kota Lubuklinggau.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- f) Untuk mengetahui signifikan lingkungan kerja internal terhadap kinerja pegawai yang di modres motivasi eksternal di Kantor Camat Lubuklinggau Timur II Kota Lubuklinggau.



1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini di harapkan mampu memberi manfaat baik dalam teoritis maupun praktis yaitu:

1) Manfaat

1. Manfaat yang di harapkan dari penelitian ini adalah hasil penelitian dapat menjadi bukti empiric tentang faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai di Kantor Camat Lubuklinggau Timur II Kota Lubuklinggau.
2. Hasil penelitian ini di harapkan dapat memotivasi pegawai Kantor Camat Lubuklinggau Timur II kota Lubuklinggau dalam meningkatkan kinerja pegawai melauai motivasi eksternal.

2) Manfaat Praktis

- 1) Bagi Kantor Camat Lubuklinggau Timur II Kota Lubuklinggau. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang berguna bagi pimpinan dalam merumuskan kebijakan dan strategi untuk meningkatkan Kinerja Pegawai pegawai. Dengan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai, organisasi dapat melakukan perbaikan pada lingkungan kerja dan meningkatkan komitmen pegawai agar produktivitas dan kualitas pelayanan meningkat.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

2) Bagi Pegawai

Hasil penelitian ini dapat memberikan pemahaman kepada pegawai mengenai pentingnya lingkungan kerja yang kondusif dan komitmen kerja dalam memengaruhi kepuasan mereka. Dengan demikian, diharapkan pegawai lebih termotivasi untuk meningkatkan komitmen mereka terhadap organisasi.

3) Bagi Pemerintah Daerah

Penelitian ini dapat memberikan wawasan kepada pihak-pihak terkait di pemerintahan tentang pentingnya pengelolaan sumber daya manusia yang efektif, khususnya dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui kebijakan yang mendukung peningkatan kualitas lingkungan kerja dan komitmen pegawai.

4) Bagi Peneliti Lain

Penelitian ini dapat menjadi referensi bagi peneliti lain yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut di bidang Kinerja Pegawai pegawai di sektor publik, serta variabel lain yang dapat memengaruhi kinerja dan efektivitas organisasi.

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





2.1 Kajian Literatur

2.1.1 Kompetensi

1) Pengertian Kompetensi

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Ravee & Yusianto, 2023).

kompetensi adalah kecakapan, keterampilan, kemampuan. Kata dasarnya sendiri, yaitu kompeten yang berarti cakap, mampu, terampil. Kompetensi mengacu kepada atribut/ karakteristik seseorang yang membuatnya berhasil dalam pekerjaannya (Sarumaha, 2022).

Kompetensi inti adalah nilai utama perusahaan/organisasi dalam penciptaan keahlian dan kapabilitas yang disebarkan melalui bermacam garis produksi ataupun bisnis (Fatmawati et al., 2021).

Berdasarkan UU No.14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

2) Karakteristik Kompetensi

Terdapat lima tipe karakteristik kompetensi, yaitu sebagai berikut
(Sabuhari & Kamis, 2018)



- a. Motif adalah suatu yang secara konsisten di pikirkan atau di inginkan orang yang menyebabkan tindakan.
- b. Sifat adalah karakteristik fisik dan respons yang konsisten terhadap situasi atau informasi.
- c. Konsep diri adalah sikap, nilai-nilai, atau citra diri seseorang.
- d. Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki seseorang dalam bidang spesifik.
- e. Keterampilan adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu.

Ada beberapa tipe kompetensi yang dapat di jelaskan sebagai berikut (Sabuhari & Kamis, 2018):

- a. *Planning competency*, di kaitkan dengan tindakan tertentu seperti menetapkan tujuan, menilai resiko dan mengembangkan urutan tindakan untuk mencapai tujuan.
- b. *Influence competency*, di kaitkan dengan tindakan seperti mempunyai dampak pada orang lain, memaksa melakukan tindakan tertentu atau membuat keputusan tertentu, dan memberi inspirasi untuk bekerja menuju tujuan organisasi.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- c. *Communication competency*, dalam bentuk kemampuan berbicara, mendengarkan orang, komunikasi tertulis dan nonverbal.
- d. *Interpersonal competency*, meliputi, empati, membangun konsensus, networking, persuasi, negosiasi, diplomasi, manajemen konflik, menghargai orang lain, dan jadi team player.
- e. *Thinking competency*, berkenaan dengan, berpikir strategis, berpikir analitis, berkomitmen terhadap tindakan, memerlukan kemampuan kognitif, mengidentifikasi mata rantai dan membangkitkan gagasan kreatif.
- f. *Organizational competency*, meliputi kemampuan merencanakan pekerjaan, mengorganisasi sumber daya mendapatkan pekerjaan di lakukan, mengukur kemampuan dan mengambil resiko yang di perhitungkan.
- g. *Human resources management competency*, merupakan kemampuan dalam bidang, team building, mendorong partisipasi mengembangkan bakat, mengusahakan umpan balik kinerja, dan menghargai keberagaman.
- h. *Leadership competency*, merupakan kompetensi meliputi kecakapan memosisikan diri, pengembangan organisasional, mengelola transisi, orientasi strategis, membangun visi, merencanakan masa depan, menguasai perubahan dan melopori. Kesehatan tempat kerja.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- i. *Client service competency*, merupakan kompetensi berupa : mengidentifikasi dan menganalisis pelanggan, orientasi pelayanan dan pengiriman, membangun hubungan pelanggan, tindak lanjut dengan pelanggan, membangun partnership dan berkomitmen terhadap kualitas.
- j. *Bussines competency*, merupakan kompetensi yang meliputi : manajemen finansial, keterampilan pengambilan keputusan bisnis, bekerja dalam sistem, menggunakan ketajaman bisnis, membuat keputusan bisnis dan membangkitkan pendapatan.
- k. *Self managemen tcompetency*, kompetensi berkaitan dengan menjadi motivasi diri, bertindak dengan percaya diri, mengelola pembelajaran sendiri, mendemonstrasikan fleksibilitas, dan berinisiatif.
- l. *Technical/operational competency*, kompetensi berkaitan dengan mengerjakan tugas kantor, bekerja dengan teknologi komputer, menggunakan peralatan lain, mendemonstrasikan keahlian teknis dan profesional dan membiasakan bekerja dengan data dan angka.

3) Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi

Mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi seseorang, yaitu sebagai berikut (Airyq et al., 2023):

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

a. Keyakinan dan nilai-nilai

Keyakinan orang-orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku. Kepercayaan banyak pekerja bahwa manajemen merupakan musuh yang mencegah mereka melakukan inisiatif yang seharusnya dilakukan.

b. Keterampilan

Keterampilan memainkan peran di kebanyakan kompetensi. Berbicara di depan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan, dan diperbaiki.

c. Pengalaman

Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi dihadapan kelompok menyelesaikan masalah, dan sebagainya.

d. Karakteristik Kepribadian

Kepribadian dapat mempengaruhi keahlian manajer dan pekerja dalam sejumlah kompetensi, termasuk dalam penyelesaian konflik, menunjukkan kepedulian interpersonal, kemampuan bekerja dalam tim, memberikan pengaruh dan membangun hubungan.

e. Motivasi

Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerja

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

bawahan, memberikan pengakuan, dan perhatian individual dari atasan

dapat mempunyai pengaruh terhadap motivasi seseorang bawahan.

f. Isu Emosional



Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi.

Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai, atau

tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi

motivasi dan inisiatif.

g. Kemampuan Intelektual

Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Tidak mungkin memperbaiki melalui setiap intervensi yang diwujudkan suatu organisasi.

h. Budaya Organisasi

Budaya organisasi mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan seperti: rekrutmen dan seleksi karyawan, praktik pengambilan keputusan.

4) Indikator Kompetensi

Kompetensi dapat di jelaskan melalui tiga klasifikasi di antaranya yaitu (Kariza et al., 2022):

1. Kompetensi Intelektual

Kompetensi Intelektual adalah kemauan, perilaku, atau sikap karakter intelektual yang di miliki individu berupa pemahan, pengetahuan dan

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

keterampilan secara professional dan konseptual. Kompetensi intelektual juga dapat diperoleh melalui kapasitas linguistic, inisiasi yang muncul dari individu dalam bekerja, pengelolaan informasi, neratif dan prektikal, pemikiran yang analistis, serta kepastian dalam melakukan pekerjaan.

2. Kompetensi Emosional

Kompetensi ini berupa sikap, priaku atau karakter yang dimiliki oleh individu dalam mengendalikan emosi. Kompetensi emosional dapat di nilai melalui pengukurang pada enam tingkatan, yaitu kepercayaan diri, kemampuan mengendalikan diri, kemampuan dalam adapatasi, komitmen organisasi dan sensifikasi.

3. Kompetensi Sosial

Kompetensi ini juga berupa sikap, prilaku atau karakter individu yang digunakan seseorang untuk menjalani hubungan kerja sama dengan orang lain. Penilaian yang digunakan untuk kompetensi social, yaitu hubungan kerja yang dibangun, cara berorganisasi dengan menggunakan kesadaran, pengembangan yang dilakukan oleh orang lain, memberikan arahan pada bawahan, karakter kepemimpinan dalam kelompok, cara kerja tim, berbagai dampak pengaruh yang di hadapi.

2.1.2 Teknologi Informasi

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Teknologi informasi adalah seluruh bentuk teknologi yang di pakai untuk menciptakan, meny, mengubah dan menggunakan informasi dalam bentuknya (Rahadia



Teknologi informasi adalah segala bentuk teknologi yang di terapkan untuk memproses serta menirinkan informasi dalam bentuk elektronik (Putri Primawanti & Ali, 2022).

Teknologi informasi adalah kombinasi dari teknologi computer yang terdiri perngkat keras (*hardware*) dan perangkat lunak (*software*) untuk memproses serta menyimpan teknologi komunikasi informasi untuk melaksanakan distribusi informasi.

1) Tujuan dan Fungsi Teknologi Informasi

Tujuan dari teknologi informasi adalah membantu manusia dalam memecahkan masalah, membuka kreativitas, dan meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam melakukan pekerjaan (Munawar, 2021).

- Ada enam fungsi dari teknologi informasi, yaitu :

a) Menangkap (*capture*)

Teknologi informasi dapat menangkap atau menerima data masukan.

b) Mengolah (*processing*)

Setelah menerima data, TI juga mampu mengolah data dengan cara mengkomplikasikan catatan rinci dari aktivitas, misalnya menerima data masukan dari keyboard, kamera, mikrofon dan sebagainya.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Data itu kemudian diproses dalam bentuk konversi (pengubahan

data ke bentuk analisis, perhitungan, dan sintesis segala

bentuk data dan



c) Menghasilkan (*Generating*)

Yang di maksud menghasilkan adalah menjadikan informasi dalam bentuk yang lebih berguna, misalnya table, grafik, dan laporan.

d) Menyimpan (*Storage*)

Adanya TI membuat data dapat disimpan kesuatu media, misalnya disket, tape, CD, DVD, hard disk, flash disk, hingga cloud storage.

e) Mencari Kembali (*Retrieval*)

TI mampu menelusuri atau mencari Kembali data informasi yang sudah disimpan. Contohnya, mencari foto hanya dengan menyesuaikan wajah.

f) Transmisi (*Transmission*)

TI memudahkan manusia dalam mengirimkan data dan informasi.

Tujuan Teknologi informasi adalah untuk menyediakan Solusi yang efektif dalam mengelola informasi sehingga dapat meningkatkan produktifitas, efisiensi, dan kemudahan dalam berbagai bidang kehidupan.

Teknologi informasi juga bertujuan untuk memastikan bahwa akses terhadap informasi dilakukan dengan cepat, akurat, dan aman, serta

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

dapat membantu pengambilan keputusan berdasarkan data yang valid.



2) Peranan dan Penting Teknologi Informasi

Teknologi informasi pada aktivitas manusia pada saat ini memang begitu besar. Bahwa teknologi informasi secara garis besar mempunyai peranan sebagai berikut (Naibaho, 2017):

- a) Teknologi informasi menggantikan peran manusia. Dalam hal ini teknologi informasi melakukan otomatisasi terhadap suatu tugas atau proses.
- b) Teknologi informasi memperkuat peran manusia, yakni dengan menyajikan informasi terhadap suatu tugas atau proses.
- c) Teknologi Informasi berperan dalam restrukturisasi terhadap peran manusia. Dalam hal ini, teknologi berperan dalam melakukan perubahan-perubahan terhadap sekumpulan tugas atau informasi.

Alasan mengapa peranan teknologi informasi menjadi salah satu bagian penting adalah (Naibaho, 2017):

- a) Meningkatkan kompleksitas dari tugas manajemen;
- b) ekonomi internasional (*globalisasi*);
- c) Perlunya waktu tanggap (*response time*) yang lebih cepat ;
- d) Tekanan akibat dari persaingan bisnis.

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



3) Indikator Teknologi Informasi

Indikator teknologi informasi adalah sebagai berikut (Warsihna, 2021) :

a) Perangkat keras computer (*Hardware*)

Merupakan sistem informasi terdiri atas masukan dan keluaran. Sebagai unit penyimpanan file dan sebagainya, peralatan, penyiapan data, dan terminal masukan dan keluaran.

b) Perangkat lunak komputer (*software*)

Merupakan sisten perangkat lunak yang dikembangkan mendukung pendistribusian data dan informasi seperti system pengoperasian. Di kembangkan juga beberapa metode dan aplikasi dan system yang berbasis computer untuk memenuhi kebutuhan kepenggunaan

c) Jaringan dan komunikasi

Merupakan sebuah sistem yang mampu menghubungkan dan menggabungkan beberapa titik komunikasi menjadi satu kesatuan yang mampu berinteraksi antara satu dengan yang lainnya.

d) Data base

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Merupakan wadah atau file yang berisikan program dan data dibuktikan dengan adanya media penyimpanan fisik dari proses penggunaan sistem.



- e) Personalia teknologi dan informasi

Merupakan adanya operator computer, analisis sistem, pembuatan program, personalia penyiapan data, pemimpin sistem informasi.

2.1.3 Lingkungan Kerja Internal

1) Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan kerja (Nurhandayani, 2022). Lingkungan kerja meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, keberhasilan, penahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang – orang yang ada ditempat tersebut.

Menurut (Sedarmayanti, 2017) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai.

Dalam penjelasan di atas disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah suatu kondisi disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan dan mengerjakan pekerjaan yang menjadi

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

tanggung jawabnya. Lingkungan kerja yang aman dan nyaman membuat

karyawan tidak merasa tertekan dan semangat dalam bekerja.

2) Lingkungan Internal Organisasi



Organisasi yang terdapat dalam Perusahaan tidak dapat dilepaskan dari lingkungan, secara garis besar lingkungan organisasi dapat di bagi menjadi dua, yaitu :

1) Lingkungan Internal

Lingkungan Internal adalah lingkungan yang terkait dengan eksistensi sebuah organisasi.

2) Lingkungan Ekternal

Lingkungan Ekternal adalah lingkungan yang terkait dengan kegiatan operasional organisasi dan bagaimana kegiatan itu dapat bertahan (Fauzi et al., 2022).

3) Komponen – Komponen Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017), Lingkungan kerja terdiri dari dua komponen, yaitu:

1) Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik sendiri dapat dibagi dalam dua kategori, yakni

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (Seperti:

pusat kerja, kursus dan sebagainya.

b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut

lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya :

temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan,

kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

4) Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Ada beberapa faktor – faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja (Tamsa et al. 2020) yaitu :

a) Kondisi fisik tempat kerja

Faktor fisik seperti pencahayaan yang cukup, kebersihan, suhu ruangan, serta kebisingan yang terkontrol memiliki dampak signifikan terhadap kenyamanan dan produktivitas pegawai. Lingkungan kerja fisik yang tidak mendukung dapat menyebabkan stres.

b) Interaksi sosial

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Hubungan yang baik antara pegawai dengan atasan dan sesama rekan memiliki dampak yang positif pada Kinerja Pegawai dan rekan kerja yang positif, hubungan interpersonal yang sehat meningkatkan komunikasi dan kerja sama di dalam tim.

c) Dukungan Manajemen

Dukungan dari manajer atau atasan dalam bentuk arahan, motivasi, dan pengakuan terhadap pencapaian pegawai juga berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif.

d) Budaya Organisasi

Budaya yang positif, seperti keterbukaan, inovasi, dan kerja sama tim yang baik, dapat meningkatkan semangat kerja pegawai dan menumbuhkan rasa memiliki terhadap perusahaan.

5) Teori – Teori Yang Mendukung Lingkungan Kerja

a) Teori dua faktor Herzberg (Herzberg's Motivation-Hygiene Theory)

Herzberg mengemukakan bahwa lingkungan kerja termasuk dalam faktor Herzberg, yang meskipun tidak secara langsung memotivasi, tetapi jika tidak dikelola dengan baik dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja. Faktor Herzberg ini mencakup kondisi kerja, kebijakan Perusahaan, serta hubungan dengan atasan dan rekan kerja (Sutrisni, 2016).

b) Teori kebutuhan Maslow (Maslow's Hierarchy of needs)

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Menurut Maslow, lingkungan kerja mempengaruhi kebutuhan dasar manusia seperti kebutuhan keamanan dan kenyamanan. Lingkungan kerja yang aman dan nyaman dapat membantu memenuhi kebutuhan ini sehingga memungkinkan pegawai untuk mengejar tingkat kebutuhan yang lebih tinggi, seperti penghargaan dan aktualisasi diri (Robbins & Judge, 2015).

c) Teori System Sosio - Teknik (Socio -Technical System theory)

Teori ini menekankan pentingnya menyeimbangkan antara aspek sosial (hubungan antar pekerja) dan teknis (fasilitas dan alat kantor) di tempat kerja untuk menciptakan lingkungan yang optimal. Menurut Budianto (2016), integritas yang baik antara kedua aspek ini dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja (Budiman, 2016).

d) Teori Ergonomi

Teori ini berfokus pada desain lingkungan kerja yang sesuai dengan kebutuhan fisik dan mental manusia untuk meningkatkan kenyamanan dan produktivitas kerja (Sutrino, 2016).

6) Indikator Lingkungan Kerja

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Sedermayanti (2017) dan Tamsah et al (2020), beberapa indikator utama lingkungan kerja yang digunakan untuk mengukur kualitas lingkungan kerja adalah :

a) Kebersihan ruangan kerja

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Ruang yang bersih dan rapi mendukung untuk pegawai yang bekerja

dengan lebih nyaman dan terhindar dari penyakit.

b) Pencahayaan dan ventilasi



Penerangan yang cukup dan sirkulasi udara yang baik membantu mencegah kelelahan mata dan menjaga pegawai tetap segar dalam bekerja.

c) Suhu ruang

Suhu yang ideal di tempat kerja (tidak terlalu panas atau terlalu dingin) mendukung kenyamanan dan produktifitas pegawai.

d) Tata letak dan fasilitas pendukung

Ruang kerja yang tertata dengan baik dan dilengkapi fasilitas seperti, tempat penyimpanan, ruang istirahat, serta alat kerja yang memadai mendukung efisiensi kerja.

e) Tingkat kebisingan

Lingkungan kerja yang tidak bising memungkinkan pegawai untuk berkonsentrasi yang lebih baik.

f) Hubungan antar pegawai

Interaksi sosial yang baik antar pegawai meningkatkan kerjasama tim dan suasana kerja yang harmonis.

g) Dukungan manajerial

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Pengelolaan yang baik oleh manajemen, termasuk perhatian terhadap kebutuhan pegawai, komunikasi, motivasi, serta penghargaan atas prestasi, merupakan indikator kinerja yang mendukung kesejahteraan pegawai (Tamsah et al, 2020).



2.1.4 Motivasi

1) Definisi Motivasi

Menurut Fahmi (2016), “motivasi merupakan fungsi dari pertumbuhan karena mendapatkan reward intrinsik untuk kerja yang menarik dan menantang”. Dalam manajemen, motivasi hanya ditujukan untuk sumber daya manusia. Motivasi membahas bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi karyawan agar mau bekerja sama secara produktif dan berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi sangat penting karena pemimpin membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik secara terintegrasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Motivasi intrinsik adalah sesuatu yang datang dari dalam diri seseorang. Hal-hal yang berkaitan dengan faktor intrinsik yaitu prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab dan kemajuan peluang kreatif atau menantang. Motivasi intrinsik dapat didefinisikan sebagai motivasi untuk melakukan suatu kegiatan untuk mengalami kesenangan dan kepuasan yang melekat dalam kegiatan tersebut. Potensi dan kompetensi

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

seseorang yang dapat memenuhi kebutuhan individu secara otonom akan meningkatkan motivasi individu tersebut.

Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang disebabkan oleh faktor eksternal atau faktor dari luar diri seseorang. Faktor ekstrinsik juga disebut sebagai faktor higienis. Faktor eksternal yang dimaksudkan di sini adalah lingkungan kerja, yaitu kebijakan organisasi dan administrasi, hubungan interpersonal, pengawasan, kondisi kerja, gaji, dan tunjangan yang disebut sebagai kompensasi.

2) Fungsi Motivasi

Fungsi motivasi, (Abnisa, 2020) adalah :

- 1) Motivasi memberikan kekuatan semangat (*energize*) kepada seseorang dalam melakukan kegiatan.
- 2) Mengarahkan (*direct*) kegiatan yang perlu motivasi, minat, perhatian, waktu dan daya diarahkan untuk menemukan cara yang dapat ditempuh guna mencapai tujuan
- 3) Memilih dan menekankan pada tingkah laku yang tepat dilakukan dalam usaha mencapai tujuan dan menghindari tingkah laku yang tidak ada hubungannya dengan usaha pencapaian tujuan.

3) Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi seseorang dipengaruhi oleh dua faktor, (Alexandro Hutagalung, 2022) yaitu:

1. Faktor Internal

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam diri individu, terdiri atas:

- a. Persepsi individu terhadap diri sendiri.

Seseorang termotivasi atau tidak untuk melakukan sesuatu banyak tergantung pada proses kognitif berupa persepsi. Persepsi seseorang tentang dirinya sendiri akan mendorong dan mengarahkan perilaku seseorang untuk bertindak.

- b. Harga diri dan prestasi

Faktor ini mendorong atau mengarahkan individu (memotivasi) untuk berusaha agar menjadi pribadi yang mandiri, kuat, dan memperoleh kebebasan serta mendapatkan status tertentu dalam lingkungan masyarakat, serta dapat mendorong individu untuk berprestasi.

- c. Harapan

Adanya harapan-harapan akan masa depan. Harapan ini merupakan informasi objektif dari lingkungan yang mempengaruhi sikap dan perasaan subjektif seseorang. Harapan merupakan tujuan dari perilaku.

- d. Kebutuhan

Manusia dimotivasi oleh kebutuhan untuk menjadikan dirinya sendiri yang berfungsi secara penuh, sehingga mampu meraih potensinya secara total. Kebutuhan akan mendorong dan

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

mengarahkan seseorang untuk mencari atau menghindari, mengarahkan dan memberi respon terhadap tekanan yang di alaminya.



e. Kepuasan

Kepuasan merupakan suatu dorongan afektif yang muncul dalam diri individu untuk mencapai goal atau tujuan yang di inginkan.

2. Faktor Eksternal

Faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari luar diri individu, terdiri atas:

a) Jenis dan sifat kegiatan

Dorongan untuk bekerja pada jenis dan sifat kegiatan tertentu sesuai dengan objek kegiatan yang tersedia akan mengarahkan individu untuk menentukan sikap atau pilihan kegiatan yang akan ditekuni. Jenis dan sifat kegiatan juga dapat di pengaruhi oleh sejauh mana nilai imbalan yang di miliki oleh objek pekerjaan dimaksud.

b) Kelompok di mana individu bergabung

Kelompok atau organisasi tempat di mana individu bergabung dapat mendorong atau mengarahkan perilaku individu dalam mencapai suatu tujuan perilaku tertentu; peranan kelompok atau

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

organisasi dapat membantu individu mendapatkan kebutuhan akan nilai-nilai, keadilan, kejujuran, kebajikan serta dapat memberikan a... individu sehubungan dengan kiprahnya dalam kehidupan sosial.



- c) Situasi lingkungan pada umumnya

Setiap individu terdorong untuk berhubungan dengan rasa mempunyai dalam melakukan interaksi secara efektif dengan lingkungannya.

4) Tujuan Motivasi

Ada beberapa tujuan motivasi Afandi (2016) yakni sebagai berikut :

- a) Meningkatkan moral dan Kinerja Pegawai pegawai
- b) Meningkatkan produktivitas kerja pegawai
- c) Mempertahankan kestabilan pegawai organisasi
- d) Meningkatkan kedisiplinan pegawai
- e) Mengefektifkan pengadaan pegawai
- f) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- g) Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi pegawai
- h) Meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai
- i) Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai dan tugas – tugasnya

Protected by PDF Anti-Copy Free

- j) [\(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark\)](#)
Meningkatkan efisiensi penggunaan alat – alat dan bahan baku

5) Prinsip – Prinsip Motivasi



Menurut Hamali (2017) terhadap beberapa prinsip – prinsi dalam memotivasi pegawai, yaitu :

a) Prinsip partisipasi

Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu di berikan kesempatan untuk ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan di capai oleh pimpinan.

b) Prinsip komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian kerja, dengan informasi yang jelas pegawai akan lebih mudah di motivasi kerjanya.

c) Prinsip mengakui andil pegawai

Pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil didalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut pegawai akan lebih mudah di motivasi kerjanya.

d) Prinsip pendelegasian wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai bawahan untuk sewaktu-waktu dalam mengambil

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai yang bekerja menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan pimpinan.



e) Prinsip memberi perhatian

Pemimpin memberi perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai bawahan, akan memotivasi pegawai bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.

6) Metode Motivasi

Menurut Wibiwo (2016) Metode untuk membangun motivasi, yaitu :

a) Menilai sikap

Penting bagi pemimpin untuk memahami sikap mereka terhadap bawahannya. Pikiran mereka di pengaruhi oleh pengalaman mereka dan akan membetukan cara bagaimana berperilaku terhadap semua orang yang di jumpai.

b) Menjadi pimpinan yang baik

Manajer sering mengikuti kursus – kursus mempelajari kepemimpinan, tetapi *good leaders* (pemimpin yang baik), tidak perlu

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

menjadi *good managers* (pimpinan yang baik). Kepemimpinan hanya satu bagian untuk menjadi pimpinan, dan pimpinan sukses memerlukan keterampilan kepemimpinan, sedangkan kemampuan lainnya sangat penting.

c) Memperbaiki komunikasi

Komunikasi antara pimpinan dan bawahan dilakukan dengan menyediakan informasi secara akurat dan detail secepat mungkin. Informasi menyangkut apa yang ingin di beritahukan manajer maupun apa yang ingin mereka ketahui.

d) Menciptakan budaya tidak menyalakan

Setiap orang yang mempunyai tanggung jawab harus dapat menerima kegagalan. Tetapi untuk memotivasi secara efektif diperlukan budaya tidak menyalakan. Kesalahan harus di kenal dan kemudian menggunakannya untuk memperbaiki kesempatan keberhasilan di masa yang akan datang.

e) Memenangkan kerja sama

Komponen dasar dari lingkungan motivasional adalah kerja sama, yang harus di berikan manajer kepada bawahan dan sebaliknya di harapkan dari mereka dapat mengawasi dan mendukung bawahan, namun perlu di pastikan tidak merusak motivasi di tempat pekerjaan.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

f) Mendorong inisiatif

Tanda yang pasti motivasi tinggi adalah banyaknya inisiatif.

Kemampuan menginisiatif tergantung pada pemberdayaan dan lingkungan yang mengenal kontribusi.



7) Tahapan Motivasi

Menurut pendapat Sunyoto (2015), dalam memotivasi bawahan, ada beberapa petunjuk atau tahapan-tahapan yang perlu di perhatikan oleh setiap pemimpin, yaitu :

- a) Pemimpin harus tau apa yang harus di lakukan oleh bawahan.
- b) Pemimpin harus berorientasi kepada kerangka acuan orang
- c) Tiap orang berbeda -beda di dalam memuaskan kebutuhan
- d) Setiap pemimpin harus memberikan contoh yang baik bagi karyawan
- e) Pemimpin mampu memergunakan keahlian dalam berbagai bentuk.
- f) Pempin harus berbuat dan berlaku realistis

8) Indikator Motivasi

Ada lima jenjang kebutuhan yang tersusun dalam suatu hierarki dan indicator motivasi (Edison, 2018), yaitu :

- a) *Physiological needs* (kebutuhan Fisiologi)

Yang termasuk kelompok ini adalah kebutuhan paling dasar seperti mendapatkan makanan, air, udara, istirahat, dan hubunhan seksual.

- b) *Safety needs atau security needs* (kebutuhan akan rasa aman)

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Mencakup semua kebutuhan terhadap lingkungan yang aman dan terlindungi, baik secara fisik maupun emosi, serta bebas dari ancaman termasuk lingkungan yang tidak tertib dan kemerdekaan dari tindak kekerasan.



- c) *Affection needs atau love needs atau belonging needs* (kebutuhan untuk disukai)

Rasa memiliki, sosial dan cinta merupakan kebutuhan yang lebih tinggi, setelah terpenuhi kebutuhan dasar fisik dan rasa amannya.

- d) *Esteem needs* (kebutuhan harga diri)

Pada tingkat ini, individu memiliki kebutuhan untuk berprestasi dan mendapat pengakuan serta penghargaan dari orang lain.

- e) *Self-actualization* (kebutuhan pengembangan diri atau aktualitas diri)

Ini merupakan kebutuhan hierarki tertinggi, yang memenuhi diri sendiri dengan memaksimalkan keahlian dan potensi yang ada (Edison, 2018).

2.1.5 Kinerja Pegawai

1) Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja dalam Bahasa Inggris di sebut dengan *job performance* atau *actual performance* atau *level performance*, yang merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Kinerja bukan

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

merupakan karekteristik individu, seperti bakat, atau kemampuan, namun merupakan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu diri sendiri. Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata. Kinerja merupakan hasil kerja yang di capai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi (Priansa,2018).

Kemudian kinerja merupakan catatan hasil yang di produksi (di hasilkan) atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama priode waktu tertentu (Sudarmanto, 2018). Selanjutnya kinerja pegawai adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang di capai dari pekerjaan tersebut (Hamali, 2018).

Dari pendapat para ahli di atas, maka peneliti mengambil kesimpulan bahwa kinerja pegawai adalah hasil yang di capai oleh pegawai selama periode waktu tertentu yang telah di capai.

2) Prinsi – Prinsip Dasar Kinerja Pegawai

Prinsip – prinsip dasar kinerja pegawai adalah (Arta, 2018), yaitu

:


a. Kesetiaan

Kesetiaan yang dimaksud adalah tekad dan kesanggupan mentaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Tekad dan kesanggupan tersebut harus di buktikan dengan sikap dan perilaku tenaga kerja yang bersangkutan dalam kegiatan sehari-hari serta dalam melaksanakan tugas dan

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

pekerjaan yang di berikan kepadanya. Kesetiaan tenaga kerja terhadap

Perusahaan sangat  dengan mengabdinya. Pengabdian yang di maksud adalah dengan pikiran dan tenaga yang Ikhlas dengan mengutamakan kepentingan publik.

b. Hasil kerja

Hasil kerja adalah kinerja yang di capai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Pada umumnya kerja seorang tenaga kerja antara lain di pengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman, dan kesungguhan tenaga kerja yang bersangkutan.

c. Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah kesanggupan seorang tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu serta berani memikul resiko atas keputusan yang di ambilnya atau tindakan yang di lakukannya.

d. Ketataatan

Yang dimaksud ketaatan adalah kesanggupan seorang tenaga kerja untuk mentaati segala ketentuan, peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku, mentaati perintah kedinasan yang di berikan atasan yang berwenang, serta kesanggupan untuk tidak melanggar larangan yang telah di tetapkan perusahaan maupun pemerintah, baik secara tertulis maupun tidak tertulis.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

e. Kejujuran

Yang dimaksud dengan kejujuran adalah ketulusan hati seseorang tenaga kerja dalam menunaikan tugas dan pekerjaan serta untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang telah di berikan kepadanya.

f. Kerjasama

Kerjasama adalah seorang tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah di tetapkan, sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

g. Prakarsa

Prakarsa adalah seorang tenaga kerja untuk mengambil keputusan, Langkah-langkah atau melaksanakan sesuatu tindakan yang di perlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dan bimbingan dari manajemen lainnya.


3) Fungsi Kinerja Pegawai

Menurut Irham Fahmi (2016) Kinerja pegawai memiliki fungsi, untuk :

- a. Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui motivasi pegawai secara maksimum.
- b. Membantu pengambilan Keputusan yang bersangkutan dengan pegawai, seperti : promosi, transfer dan pemberhentian.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- c. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan pegawai dan untuk menyediakan  seleksi dan evaluasi program pelatihan pegawai.
- d. Menyediakan umpan balik bagi karyawan mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka.
- e. Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan.

4) Tujuan Kinerja Pegawai

Tujuan kinerja pegawai adalah tentang arah secara umum sifatnya luas, tanpa batas waktu dan tidak berkaitan dengan prestasi tertentu dalam jangka waktu tertentu. Tujuan merupakan sebuah aspirasi (Wibowo, 2016).

5) Perbaikan Kinerja Pegawai

Metode atau rancangan perbaikan kinerja di rancang untuk mengubah perilaku pekerjaan, untuk melakukan perubahan perilaku, perlu memenuhi lima metode (Wibowo, 2016). Yaitu sebagai berikut :

- a. *Disire* (keinginan)

Terdapat keinginan dari pekerjaan sendiri untuk berubah. Tanpa adanya keinginan dari yang bersangkutan, perilaku tidak mungkin berubah.

- b. *Knowledge and skill* (pengetahuan dan keterampilan)

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Pekerja harus tahu apa yang harus dilakukan dan bagaimana melakukan, untuk itu harus mempunyai pengetahuan dan keterampilan yang di perlukan.



c. *Climate* (iklim)

Pekerja harus bekerja dalam iklim yang memberikan kesempatan berperilaku dengan cara berbeda. Faktor terpenting dalam iklim adalah manajer manajer dapat memberikan tipe iklim sebagai berikut :

1) *Preventing*

Manajer tidak mengizinkan pekerja melakukan apa yang mereka ingin lakukan. Iklim kerja semacam ini tidak akan mendorong pekerja berkembang.

2) *Discouraging*

Manajer tidak mendorong keberanian pekerja untuk melakukan tindakan apabila tidak dipintah. Pekerja menjadi pasif dan tidak bersedia mengeluarkan gagasan.

3) *Neutural*

Manajer menyerahkan pada pekerja untuk menentukan sendiri sikapnya. Terdapat kebebasan bagi pekerja untuk mengembangkan diri dalam pekerjaan.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

4) *Encouraging*

Manajer bersedia mendorong pekerja untuk bersedia mengembangkan diri. Iklim demikian menciptakan motivasi kuat bagi pekerja.

5) *Requiring*

Manajer bersedia membantu meningkatkan kemampuan dan kinerja pekerja.

6) *Help and support* (bantuan dan dukungan)

Apabila pekerja bersedia memperbaiki diri, mereka memerlukan dorongan dan bantuan. Orang mungkin takut mencoba sesuatu yang baru karena takut kegagalan atau pekerja mungkin bermaksud mencoba, tetapi tidak melakukan sampai mendapat dorongan.

7) *Rewards* (penghargaan)

Orang yang tau bahwa mereka di hargai karena melakukan perubahan cenderung untuk berubah, juga apabila reward benar-benar di terima akan termotivasi.

6) Cara Untuk Meningkatkan Kinerja

Terdapat beberapa cara untuk meningkatkan kinerja (Arta,2018), yaitu :

a. Diagnosis

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Suatu diagnosis yang berguna dapat dilakukan secara informasi oleh setiap individu yang ingin untuk meningkatkan kemampuannya dalam mengevaluasi dan memperbaiki kinerja. Tekni-tekniknya: refleksi, mengobservasi kinerja, mendengarkan komentar-komentar orang lain tentang mengapa segala sesuatu terjadi, mengevaluasi kembali dasar-dasar keputusan masa lalu dan mencatat atau menyimpan catatan harian yang dapat membantu memperluas pencarian manajer penyebab- penyebab kinerja.

b. Pelatih

Setelah gaya atribusional di kenal dan di pahami, pelatihan dapat membantu manajemen bahwa pengetahuan ini di gunakan dengan tepat.

c. Tindakan

Tidak ada program dan pelatihan yang dapat mencapai hasil sepenuhnya tanpa dorongan untuk menggunakannya. Analisa atribusi kausal harus dilakukan secara rutin sebagai bagian dari tahap-tahap penilaian kinerja.

7) Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-fakto yang mempengaruhi kinerja (Mangkunegara, 2018), yaitu :

a) Faktor kemampuan

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ diatas rata – rata (IQ 110 120) dengan Pendidikan yang memadai untuk jabatan nya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari – hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man on the right job*).

b) Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*sitation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasai (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal.

8) Indikator Kinerja Pegawai

Indikator – indikator kineja pegawai (Wibowo, 2016), yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebgai berikut:


a. Tujuan

Merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif di cari oleh seorang individua tau organisasi untuk di capai.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

b. Standar

Mempunyai arti perbandingan antara memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan.  merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang di inginkan dapat di capai.

c. Umpan balik

Merupakan masukan yang di pergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan.

d. Alat dan Saran

Merupakan sumber daya yang dapat di pergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses.

e. Kompetensi

Merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang di miliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang di berikan kepadanya dengan baik.

f. 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.

g. Peluang

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Merupakan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Pekerja perlu mendapat kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya.



2.2 Penelitian Terdahulu Yang Relevan

Kajian terdahulu merupakan upaya peneliti dalam mencari perbandingan dan persamaan dari peneliti sebelumnya untuk menemukan temuan dan inspirasi baru untuk dikembangkan dalam penelitian selanjutnya. Selain itu, kajian terdahulu dapat menunjukkan orisinalitas atau keaslian dalam penelitian. Kajian yang mempunyai keterkaitan dengan penelitian ini ialah :

- 1) pada penelitian terdahulu yang relevan yang ditulis oleh Anggi Larenta Anjasari (2021) yang berjudul pengaruh kompetensi, teknologi informasi, perilaku kerja inovatif dan keunggulan kompetitif terhadap kinerja pegawai. Dengan metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif yang dilakukan melalui pengumpulan data menggunakan kuisioner dan analisis data pengujian statistik. Dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa Nilai kompetensi teknologi informasi (X1) nilai t hitung yakni $(2,306) > t$ tabel yakni $(1,981567)$, kemudian tingkat sig sebesar 0,023 kurang dari 0,05. Sehingga disimpulkan variabel kompetensi teknologi informasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Pos Indonesia Solo. Nilai perilaku kerja inovatif (X2) nilai t hitung yakni $(4,435) > t$ tabel yakni $(1,981567)$, kemudian tingkat sig sebesar 0,000 kurang dari 0,05. Sehingga disimpulkan variabel perilaku kerja inovatif memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Pos

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Indonesia Solo. Nilai keunggulan kompetitif (X_3) nilai t hitung yakni $(2,027) > t$ table yakni $(1,981567)$, kemudian tingkat sig sebesar $0,045$ kurang dari $0,05$. Sehingga disimpulkan variabel keunggulan kompetitif memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Pos Indonesia Solo.

- 2) Dan dengan penelitian kedua di tulis oleh Nurhaerah (2023) yang berjudul Pengaruh kompetensi teknologi informasi, dukungan organisasi terhadap motivasi kerja dan kinerja guru SMPIT Mamuju Sulawesi Barat. Dengan metode penelitian Jenis data dalam penelitian ini peneliti menggunakan penelitian kuantitatif dimana data yang akan di peroleh berupa angka, angka yang di peroleh dari rekapitulasi, kuesioner atau angket yang akan di analisis lebih lanjut dalam sebuah analisis data. Dan hasil menunjukkan bahwa Berdasarkan tabel 4.15 menunjukkan bahwa pengaruh langsung variable kompetensi teknologi informasi terhadap kinerja guru mempunyai koefisien jalur sebesar 0.126 (positif), yang dapat dimaknai bahwa untuk peningkatan nilai variable kompetensi teknologi informasi akan di ikuti oleh peningkatan nilai kinerja guru. Kemudian diperoleh nilai signifikansi $p\text{-sig } 0,484 > \alpha (0,05)$ yang menunjukkan bahwa Hipotesis Nol (H_0) dalam pengujian ini diterima dan Hipotesis alternatif (H_1) dikemukakan bahwa kompetensi teknologi informasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Tabel 4.16 Perolehan Nilai Hasil Uji Zobel kinerja guru pada SMPIT Mamuju Sulawesi Barat, dapat pula dikemukakan bahwa pengaruh positif yang terjadi antara kompetensi teknologi informasi terhadap kinerja guru tidak bersifat nyata secara langsung. Berdasarkan tabel 4.15 menunjukkan

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

bahwa pengaruh langsung variable dukungan organisasi terhadap kinerja guru mempunyai koefisien jalur sebesar 0,018 (positif), yang dapat dimaknai bahwa untuk peningkatan nilai variabel dukungan organisasi akan diikuti oleh peningkatan nilai kinerja guru. Kemudian diperoleh nilai signifikansi $p\text{-sig } 0,927 > \alpha (0,05)$ yang menunjukkan bahwa Hipotesis Nol (H_0) dalam pengujian ini diterima dan Hipotesis alternatif (H_2) ditolak, sehingga dapat dikemukakan bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru pada SMPIT Mamuju Sulawesi Barat, dapat pula dikemukakan bahwa pengaruh positif yang terjadi antara kompetensi teknologi informasi terhadap kinerja guru tidak bersifat nyata secara langsung. Berdasarkan table 4.15 menunjukkan bahwa pengaruh langsung variable dukungan organisasi terhadap kinerja guru mempunyai koefisien jalur sebesar 0.018 (positif), yang dapat dimaknai bahwa untuk peningkatan nilai variabel dukungan organisasi akan diikuti oleh peningkatan nilai kinerja guru. Kemudian diperoleh nilai signifikansi $p\text{-sig } 0,927 > \alpha (0,05)$ yang menunjukkan bahwa Hipotesis Nol (H_0) dalam pengujian ini diterima dan Hipotesis alternatif (H_2) ditolak, sehingga dapat dikemukakan bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru pada SMPIT Mamuju Sulawesi Barat.

- 3) Dan penelitian yang ketiga di tulis oleh Anisa Nur Sakinah Koto (2019) Pengaruh pemanfaatan teknologi informasi dan kompetensi SDM terhadap kualitas laporan keuangan dengan system pengendalian intern sebagai variable intervening, dengan Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

penelitian kuantitatif, sedangkan jenis data yang digunakan peneliti berupa data primer. Populasi dalam penelitian adalah seluruh pegawai bagian akutansi / penatausahaan keuangan pada instansi kerja Perangkat Daerah (SKPD). Dan hasil penelitian menunjukkan bahwa uji model struktur analisis jalur untuk menguji pengaruh langsung maupun tidak langsung antar variabel, diketahui pengaruh kompetensi SDM terhadap sistem pengendalian intern sama dengan nilai koefisien jalur ρ_{32} sebesar 0,541 atau 54,1%. Besarnya sistem pengendalian intern terhadap kinerja laporan keuangan sama dengan nilai koefisien jalur ρ_{42} sebesar 0,479 atau 47,9%. Besarnya pengaruh tidak langsung kompetensi SDM terhadap kualitas laporan keuangan melalui system pengendalian intern adalah $\rho_{42} \times \rho_{32} = 0,479 \times 0,302 = 0,1446$ atau 14,46%.

- 4) Penelitian yang ketiga dilakukan (Kitta et al., 2023) dengan judul Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan hasil analisa regresi linear regresi berganda nilai t hitung variabel kompetensi sebesar - 0,301 lebih kecil t-tabel 2.020 dan nilai signifikansi (sig.) sebesar 0.813 lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja. Nilai t hitung variabel Pengalaman Kerja sebesar 1.243 lebih kecil dari t-tabel 2.014 dan nilai signifikansi (sig.) sebesar 0,233 lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Pengalaman Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja. Nilai t hitung variabel Lingkungan Kerja sebesar 2.660 lebih besar t-tabel 2.020 dan nilai signifikansi

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

(sig.) sebesar 0,008 lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Y (Kinerja). Nilai t hitung variabel Lingkungan Kerja sebesar 1.399 lebih kecil dari t-tabel 2.014 dan nilai signifikansi (sig) 0,126 lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja.

- 5) Penelitian yang kelima dilakukan (Adeina Sri Nining et al., 2023) dengan judul Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada dinas komunikasi dan informatika kabupaten bima. Variabel Motivasi (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y) pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Bima. Hal terlihat dari nilai signifikan Motivasi sebesar $0,000 < 0,05$. dan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($5,874 > 2,021$), maka H_0 di terima. Karena Kinerja pegawai akan menjadi meningkat jika adanya dorongan motivasi, begitupun sebaliknya, jika pegawai tidak didorong dengan motivasi akan mengakibatkan kinerja yang buruk. Dengan adanya motivasi kerja dapat dilihat lebih mudah dalam pencapaian kinerja yang baik dan akan diharapkan dalam instansi ini. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan hasil Motivasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informasi Kabupaten Bima.

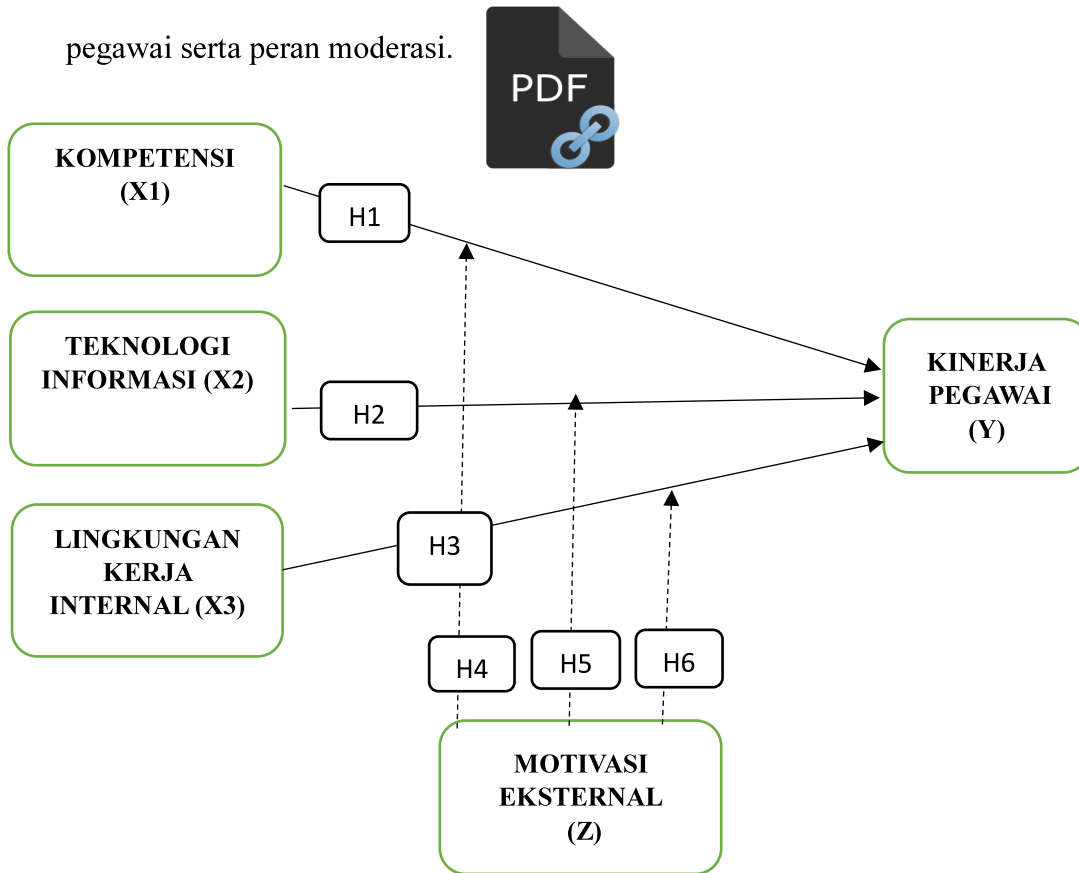
2.3 Kerangka Berfikir

Dalam penelitian ini, kerangka berpikir yang di gunakan untuk menjelaskan hubungan antara variabel independen yaitu kompetensi, teknologi

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

informasi dan lingkungan kerja internal dan variabel dependen yaitu kinerja pegawai serta peran moderasi.



Gambar 2.1. Kerangka Berpikir

Pengaruh Kompetensi , Teknologi Informasi dan lingkungan kerja internal terhadap kinerja pegawai melalui motivasi eksternal sebagai variable moderasi di Kantor Camat Lubuklinggau Timur II Kota Lubuklinggau

2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis merupakan jawaban sementara atas pertanyaan penelitian. Sehingga dapat dimunculkan suatu

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

hipotesis penelitian (Sugiyono, 2016). Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut:

a. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Lubuklinggau Timur II Kota Lubuklinggau.

Pengaruh 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, 2015). Hasil pengujian hipotesis ditemukan bukti bahwa pengaruh kompetensi berpengaruh terhadap kinerja Pegawai. Semakin tinggi tingkat kompetensi karyawan maka akan meningkatkan kinerja menjadi lebih baik. Berdasarkan hal tersebut maka peneliti mengangkat hipotesis sebagai berikut :

H1 = Diduga terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Lubuklinggau Timur II Kota Lubuklinggau.

b. Teknologi Informasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Lubuklinggau Timur II Kota Lubuklinggau

Teknologi Informasi adalah segala bentuk teknologi yang diterapkan untuk memproses serta mengirimkan informasi dalam bentuk elektronik (Jogiyanto, 2018). Teknologi informasi merupakan suatu teknologi yang digunakan untuk mengelola data, termasuk memproses, mendapatkan,

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

menyusun, menyimpan, manipulasi data dalam berbagai cara untuk menghasilkan informasi yang berkualitas (Warsihna, 2021). Hasil pengujian hipotesis ditemukan bukti bahwa teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja Pegawai. semakin tinggi tingkat pengetahuan teknologi informasi karyawan maka akan meningkatkan kinerja menjadi lebih baik. Berdasarkan hal tersebut maka peneliti mengangkat hipotesis sebagai berikut :

H2 = Diduga terdapat pengaruh teknologi informasi terhadap kinerja

pegawai di Kantor Camat Lubuklinggau Timur II Kota Lubuklinggau.

c. Lingkungan Kerja Internal terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Lubuklinggau Timur II Kota Lubuklinggau

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan kerja (Nurhandayani, 2022). Lingkungan kerja meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, keberhasilan, penahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang – orang yang ada ditempat tersebut.

Menurut (Sedarmayanti, 2017) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai. Hasil pengujian hipotesis ditemukan bukti bahwa Lingkungan kerja internal berpengaruh terhadap kinerja Pegawai. semakin tinggi tingkat pengetahuan lingkungan kerja internal karyawan maka

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

akan meningkatkan kinerja menjadi lebih baik. Berdasarkan hal tersebut

maka peneliti mengangkat  sebagai berikut :

H3 = Diduga terdapat pengaruh lingkungan kerja internal terhadap

kinerja pegawai di Kantor Camat Lubuklinggau Timur II Kota Lubuklinggau

d. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai melalui motivasi

Eksternal di Kantor Camat Lubuklinggau Timur II Kota Lubuklinggau

Pengaruh 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 di perlukan untuk menunjang keberhasilan (Sutrisno, 2015).

Motivasi sebagai proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan kita akan mempersempit focus menjadi tujuan organisasi terhadap perilaku terkait pekerjaan (Stephen, 2017).

Hasil pengujian hipotesis ditemukan bukti bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja Pegawai dan di motivasi. semakin tinggi tingkat pengetahuan lingkungan kerja internal karyawan maka akan meningkatkan kinerja menjadi lebih baik. Berdasarkan hal tersebut maka peneliti mengangkat hipotesis sebagai berikut :

H4 = Diduga ada pengaruh signifikan kompetensi terhadap kinerja

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

pegawai yang di moderasi oleh motivasi eksternal di Kantor Camat

Lubuklinggau Timur Lubuklinggau



e. **Teknologi Informasi terhadap Kinerja Pegawai melalui motivasi Eksternal di Kantor Camat Lubuklinggau Timur II Kota Lubuklinggau**

Teknologi informasi merupakan suatu teknologi yang digunakan untuk mengelola data, termasuk memproses, mendapatkan, menyusun, menyimpan, manipulasi data dalam berbagai cara untuk menghasilkan informasi yang berkualitas (Warsihna, 2021).

Motivasi sebagai proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekukan seseorang dalam upacaya untuk mencapai tujuan kita akan mempersempit focus menjadi tujuan organisasi terhadap prilaku terkait pekerjaan (Stephen, 2017).

Hasil pengujian hipotesis ditemukan bukti bahwa teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja Pegawai dan di motivasi. Semakin tinggi tingkat pengetahuan lingkungan kerja internal karyawan maka akan meningkatkan kinerja menjadi lebih baik. Berdasarkan hal tersebut maka peneliti mengangkat hipotesis sebagai berikut :

H5 = Diduga ada pengaruh signifikan teknologi informasi terhadap

kinerja pegawai yang di moderasi oleh motivasi eksternal di Kantor

Camat Lubuklinggau Timur II Kota Lubuklinggau

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

f. Lingkungan Kerja Internal terhadap Kinerja Pegawai melalui motivasi Eksternal di Kantor Camat Lubuklinggau Timur II Kota Lubuklinggau

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar pegawai yang dapat memengaruhi kemampuan mereka dalam menjalankan tugas, baik secara fisik maupun psikologis. lingkungan kerja mencakup kondisi di tempat kerja yang dapat mendukung atau menghambat pekerjaan, yang meliputi aspek fisik (seperti tata ruang, fasilitas kerja) dan aspek sosial (seperti hubungan dengan rekan kerja dan atasan). Lingkungan kerja yang baik berkontribusi terhadap produktivitas, kenyamanan, dan Kinerja Pegawai pegawai. (Sutrisno, 2016),

Motivasi seringkali diberikan dengan istilah dorongan – dorongan atau tenaga tersebut merupakan *driving force* yang menggerakkan manusia untuk bertindak laku dan di dalam perbuatannya itu mempunyai tujuan tertentu (Novelisa, 2019).

Hasil pengujian hipotesis ditemukan bukti bahwa lingkungan kerja internal berpengaruh terhadap kinerja Pegawai dan di motivasi. Semakin tinggi tingkat pengetahuan lingkungan kerja internal karyawan maka akan meningkatkan kinerja menjadi lebih baik. Berdasarkan hal tersebut maka peneliti mengangkat hipotesis sebagai berikut :

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

H6 = Diduga ada pengaruh signifikan lingkungan kerja interna terhadap

kinerja pegawai yang dideriasi oleh motivasi eksternal di Kantor

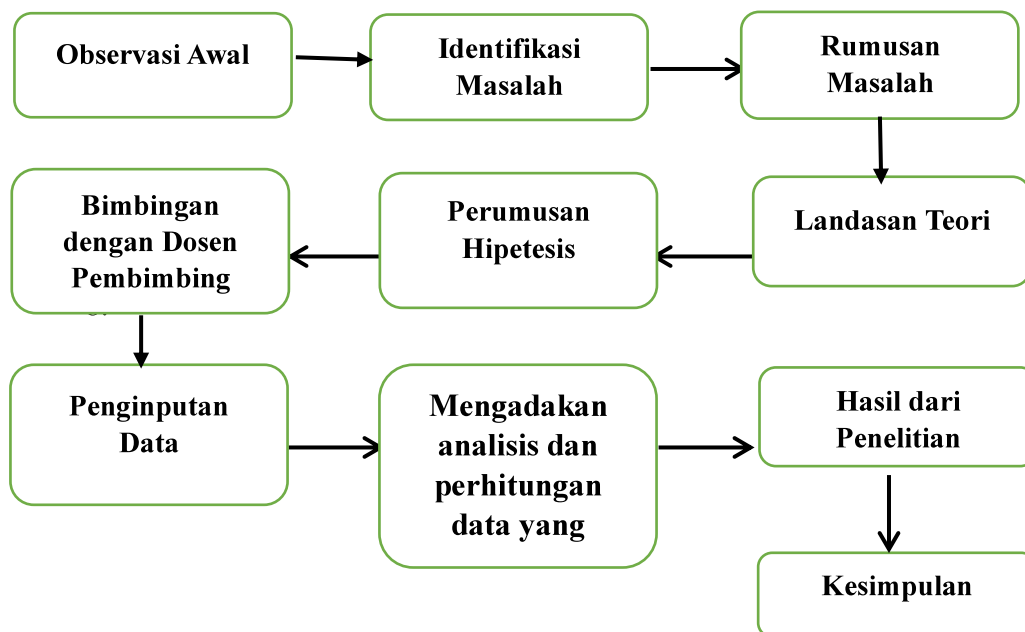
Camat Lubuklinggau Kota Lubuklinggau





3.1 Desain Penelitian

Untuk lebih jelasnya desain penelitian ini dapat di lihat pada gambar berikut :



Gambar 3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian berisikan rencana dan susunan yang dapat membantu peneliti untuk mendapatkan jawaban dari pertanyaan-pertanyaan penelitian secara benar, objektif, dan tepat.

Metode yang di gunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel

Protected by PDF Anti-Copy Free

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

tertentu, pengumpulan data menggunakan Instrumen penelitian, analisis data

bersifat



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

Kuantitatif/statistik, dengan menggunakan gambar untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Ravee & Yusianto, 2022).



3.2 Definisi Variabel Penelitian dan operasionalisasi variabel

Berdasarkan uraian yang telah di kemukakan sebelumnya, maka variabel bebas dari penelitian ini adalah kompetensi (X^1), teknologi informasi (X^2), Lingkungan kerja internal (X^3), variabel terkait dari penelitian ini adalah kinerja pegawai (Y), variabel moderasi dari penelitian ini adalah motivasi eksternal (Z).

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala Pengukur (Likert)
1	Kompetensi (X^1)	Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Ravee & Yusianto, 2023)	Kompetensi dapat di jelaskan melalui tiga klasifikasi di antaranya yaitu : 1. Kompetensi Intelektual. 2. Kompetensi Emosional. 3. Kompetensi Sosial (Kariza et al., 2022)	Likert
2	Tenologi Informasi X^2	Teknologi informasi adalah seluruh bentuk teknologi yang di	Indikator teknologi informasi adalah sebagai berikut : 1. Perangkat keras	Likert

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

		<p>pakai untuk komputer menciptakan (Hardwear) menyimpan 2. Perangkat lunak mengubah komputer menggunakan (software) informasi 3. Jaringan dan bentuknya komunikas (Rahadian, 2017) 4. Data base (Warsihna, 2021)</p>		
3	Lingkungan kerja internal X ³	<p>Menurut (Sedarmayanti, 2017) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai. Lingkungan Interna adalah lingkungan yang terkait dengan eksistensi sebuah organisasi. (Sedarmayanti, 2017)</p>	<p>Beberapa indikator utama lingkungan kerja yang digunakan untuk mengukur kualitas lingkungan kerja adalah :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Suasana kerja 2. Hubungan sesame rekan kerja 3. Hubungan antara atasan dan bawahan 4. Fasilitas kerja <p>Sedarmayanti (2017) dan Tamsa et al. (2020)</p>	Likert
4	Motivasi eksternal Z	<p>motivasi merupakan fungsi dari pertumbuhan karena mendapatkan reward intrinsik untuk kerja yang menarik dan menantang.</p>	<p>Menurut Edison (2018) ada lima jenjang yang tersusun dalam hierarki dan indikator motivasi :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Physiological needs</i> (kebutuha fisiologi) 2. <i>Safety needs</i> <i>security needs</i> 	Likert

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Fahmi (2016),

(kebutuhan akan rasa aman)



3. *Affection needs* atau *love needs* atau *belonging needs* (kebutuhan untuk disukai)

4. *Esteem needs* (kebutuhan harga diri)

5. *Self – actualization* (kebutuhan pengembangan diri atau aktualitas diri)

5	Kinerja Pegawai Y	Hasil kerja yang dicapai pegawai dan mengemban tugas dan pekerjaan yang bersal dari organisasi (Hamali, 2018)	Ada 7 indikator kinerja pegawai digunakan dalam penelitian	Likert
			<ol style="list-style-type: none"> 1. Tujuan 2. Standar 3. Umpan balik 4. Alat dan sarana 5. Kompetensi 6. Motif 7. Peluang (Wibowo, 2016)	

3.3 Populasi Sampel

a. Populasi

Populasi adalah keseluruhan dari objek penelitian yang dapat berupa manusia, hewan, tumbuh – tumbuhan dan sebagainya (Siregar, 2018).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai di Kantor Camat Lubuklinggau Timur II Kota Lubuklinggau, yang berjumlah 65 pegawai yang terdiri dari 55 pegawai negeri sipil 10 pegawai hororer.

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

b. Sampel



Sampel adalah Sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2022). Jadi sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Sampel jenuh adalah Teknik Penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2022). Sampel dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai ASN (Aparatur Sipil Negara) berjumlah 55 orang dan Honorer 10 orang Kantor Camat Lubuklinggau Timur II Kota Lubuklinggau.

3.4 Sumber Data

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

a. Data Primer

Diartikan sebagai data atau bukti yang di dapatkan peneliti secara langsung dari responden. Cara pengumpulan menggunakan angket atau kuesioner yang di sebar kepada pegawai kantor Camat.

b. Data Sekunder

Dalam hal ini diartikan sebagai data atau bukti-bukti didapatkan dari organisasi. Tak hanya itu juga dapat diartikan sebagai data-data memiliki hubungan dengan organisasi atau perusahaan dan dapat menunjang penelitian yaitu seperti : struktur organisasi, jumlah karyawan dan data-data yang di butuhkan lainnya.

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

3.5 Metode Pengumpulan Data



Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini di antaranya sebagai berikut (Sugiono, 2016) :

1) Metode Kuesioner

Kuesioner dapat diartikan sebagai metode dengan pembagian beberapa pertanyaan kepada responden. Dengan menggunakan kuesioner juga dianggap lebih efektif dan efisien dalam pengukuran variabel yang digunakan. Selain itu dalam pengukuran responden dengan jumlah besar dan luas tentunya sangat mendukung. Dalam metode kuesioner ini peneliti mengajukan pertanyaan kepada responden. Mulai dari variabel kompetensi teknologi informasi, Lingkungan kerja internal, motivasi eksternal, dan kinerja pegawai. Untuk responden kemudian diminta untuk memilih alternatif jawaban sesuai dengan jawabannya menggunakan skor setiap alternatif jawaban, yakni sangat tidak setuju (1), tidak setuju (2), netral (3), setuju (4), sangat setuju (5)

2) Observasi

Observasi diartikan sebagai pengamatan terhadap pola perilaku manusia dalam situasi tertentu, untuk mendapatkan informasi tentang fenomena yang diinginkan. Observasi merupakan cara yang penting untuk mendapatkan informasi yang pasti tentang orang, karena apa yang dikatakan orang belum tentu sama dengan apa yang dikerjakan. Dalam observasi

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

peneliti melakukan pengamatan langsung kepada pegawai yang berkaitan langsung dengan proses ke...angan. Untuk memperkuat data yang ada.



3.6 Instrumen Penelitian

Pada prinsipnya penelitian melakukan pengukuran, harus ada alat ukur yang baik. Alat ukur dalam penelitian ini di namakan intrumen penelitian. Responden mempunya kebebasan untuk memberikan jawaban atau respon sesuai dengan persepsinya.


Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuisisioner yaitu peneliti menggunakan skala likert, digunakan untuk mengukur sikap pendapat dan persepsi seseorang tentang fenomena sosial. Instrumen penelitian merupakan alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan dan mengumpulkan data penelitian, sebagai langkah untuk menemukan hasil atau Kesimpulan dari penelitian dengan tidak meninggalkan kriteria pembuatan instrument yang baik (Setyowati et al., 2022).

Adapun skor jawaban dapat dilihat pada tabel 3.2, sebagai berikut :

Tabel 3.2 Alternatif 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

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

Selanjutnya dalam  ini kuesioner terdiri atas pernyataan yang di dasarkan pada indikator masing-masing variabel dan setiap item pernyataan diberikan alternatif jawaban berupa pernyataan. Instrument penelitian ini menggunakan 72 item pernyataan dapat dilihat pada tabel 3.3 berikut :

Tabel 3.3 Instrumen Penelitian

No	Variabel	Keterangan Variabel	Indikator	Jumlah Pertanyaan
1	X ¹	Kompetensi	1. Kompetensi Intelektual 2. Kompetensi Emosional 3. Kompetensi Sosial	3 3 4
2	X ²	Tenologi Informasi	1. Perangkat Keras Komputer (<i>Hardware</i>) 2. Perangkat Lunak Komputer (<i>software</i>) 3. Jaringan dan Komunikasi 4. Data Base 5. Personalisasi Teknologi dan Informasi	2 2 2 2 2
3	X ³	Lingkungan Kerja Internal	1. Suasana kerja 2. Hubungan sesama rekan kerja 3. Hubungan antara atasan dan bawahan 4. Fasilitas kerja	3 2 2 2
4	Z	Motivasi Eksternal	1. Physiological needs (kebutuhan fisiologi) 2. Safety needs security needs (kebutuhan akan rasa aman) 3. Esteem needs (kebutuhan harga diri) 4. Self – actualization (kebutuhan pengembangan diri atau aktualitas diri)	3 2 2 2

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

5	Y	Kinerja Pegawai	1. Tujuan	1
			2. Standar	1
			Umpan balik	1
			3. Alat dan sarana	1
			4. Kompetensi	2
			5. Motif	2
			7. Peluang	2
Jumlah keseluruhan				50

3.7 Uji Instrumen Penelitian

Dalam penelitian kuantitatif, untuk mendapatkan data yang valid, reliabel, dan objektif maka peneliti melakukan penyebaran instrumen penelitian dengan test kevalidan instrument kepada beberapa jumlah populasi, data yang di peroleh dan di analisis dengan cara yang benar. Dalam penelitian kuantitatif untuk mendapatkan data yang valid dan reliabel, diuji validitas dan realibilitas, sedangkan penelitian kuantitatif lebih pada aspek validitas (Setyowati et al., 2022)

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah kesahihan yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang di ukur (Setyowati et al., 2022). Uji validates dalam penelitian ini akan dilakukan di Kantor Camat Lubuklinggau Timur II Kota Lubuklinggau sebanyak 65 responden.

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

Keterangan :

n = Jumlah Responden

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

x = Skor Variabel (Jawaban Variabel)

y = skor total dari variabel responden ke-n

$\sum X$ = Jumlah variabel bebas (kemampuan komunikasi dan teknologi informasi)

$\sum Y$ = Jumlah variabel terikat (kinerja pegawai)

Untuk menafsirkan hasil uji validitas (Setyowati et al., 2022), kriteria yang digunakan adalah :

1. Jika nilai hitung r lebih besar ($>$) dari nilai t tabel r , maka item angket dinyatakan valid dan dapat dipergunakan.
2. Jika nilai hitung r lebih kecil ($<$) dari nilai tabel r , maka item angket dinyatakan tidak valid dan tidak dapat dipergunakan.
3. Nilai tabel r dapat di lihat pada signifikan (α) = 5% dan derajat bebas (db)
 $= n - 2$

b) 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. Uji reliabilitas ini dilakukan dengan menggunakan rumus yaitu (Setyowati et al., 2022).

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

Keterangan :

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

r_{11}

= Koefisien reliabilitas instrument

k

= Jumlah butir



σ_t^2

= Varian total

$\sum \sigma_b^2$

= Jumlah varian butir

Untuk menafsirkan hasil uji reliabilitas (Setyowati et al., 2022).

Kriteria yang digunakan adalah :

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

3.8 Uji Asumsi Klasik

Adapun uji asumsi klasik yang akan dilakukan adalah uji normalitas dan uji linearitas dengan penjelasan sebagai berikut :

1) Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk menguji apakah nilai residual yang telah distandarisasi pada model regresi pada modal regresi berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas yang di lakukan dalam penelitian ini menggunakan uji normalitas “ *Kolmogorov Smirnov* “. Pengujian normalitas “

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Kolmogorov Smirnov “ menggunakan bantuan program SPSS dilakukan melalui prosedur : *Analyze -> Nonparametric Test -> Legacy Dialogs -> 1-Smple K-S*, Masukkan total *dependen* dan variabel *independent* ke kotak *Test variabel list*, -> Klik *Options* -> beri tanda centang pada pilihan *Descriptive -> continue -> Ok*. Pada *output*, jika nilai “ *Asymp. Sig. (2-tailed)*” baris paling bawah bila signifikan tiap variabel dari 0,05, maka uji normalitasnya terpenuhi (Setyowati et al., 2022).

2) Uji Linearitas

Pengujian linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah model yang dibuktikan merupakan model linear atau tidak. Pengujian linearitas menggunakan bantuan program SPSS dilakukan melalui prosedur : *Analyze -> Compare Means -> Means*, masukkan variabel *dependen* ke kotak *dependen list* dan beberapa variabel *independen* ke kotak *independent list*, -> Klik *Options* -> beri tanda centang pada pilihan *test for linearty -> continue -> Ok* pada *Output*, jika nilai signifikan *Deviation from linearty* pada *ANOVA Tabel* lebih besar dari 0,05, maka hubungan *independen* dan *dependen* bersifat linear dan uji linearitasnya terpenuhi.

3.9 Teknik Analisis Data

Kegiatan analisis data meliputi data pengolahan data dan penyajian data, melakukan perhitungan untuk mendeskripsikan data dan melakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji statistik. Adapun uji Statistik yang

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

di gunakan dalam penelitian ini yaitu regresi linear sederhana, uji koefisien korelasi, uji t, uji regresi berganda, koefisien determinasi dan uji f (Setyowati et al., 2022). Dengan penjelesan berikut :



1) Regresi Linear Sederhana

Regresi linear sederhana digunakan menganalisa hanya untuk satu variabel bebas dan satu variabel terkait. Untuk mencari regresi linear sederhana menggunakan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + bX \quad (\text{Setyowati et al., 2022})$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

X = Kompetensi, Teknologi Informasi, Lingkungan Kerja Internal, Motivasi

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

2) Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi di gunakan untuk mengetahui derajat atau kedudukan dan hubungan antara dua variabel, (Setyowati et al., 2022) Untuk mencari koefisien korelasi di gunakan dengan rumus sebagai berikut :

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

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

Keterangan :

r = Koefesien Korelasi

n = Jumlah data (responden)

X = Variabel Bebas

Y = Variabel Terkait



Untuk membantu mengetahui seberapa besar hubungan yang diperoleh, maka penelitian menggunakan pedoman untuk memberikan interprestasi koefisien (Setyowati et al., 2022)

Tabel 3.4 Pedoman untuk memberikan Interprestasi Koefisien Korelasi (r)

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,339	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 0,1000	Sangat Kuat

Sumber : (Setyowati et al., 2022)

3) Uji t (Parsial)

Uji t di gunakan untuk mengetahui kebenaran pernyataan atau dugaan yang dihipotesiskan. Adapun rumus yang digunakan sebagai berikut :

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

Keterangan :

r = Nilai Korelasi

n = Jumlah Sempel

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Uji t pada Tingkat kepercayaan atau kebenaran 95% atau signifikan 0.05 dengan ketentuan sebagai berikut :

Ho = 0, Menunjukkan kompetensi, teknologi informasi, lingkungan kerja internal, motivasi eksternal tidak memiliki pengaruh secara parsial

(satu persatu) terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat

Lubuklinggau Timur II Kota Lubuklinggau.

Ha \neq 0, Menunjukkan kompetensi, teknologi informasi, lingkungan kerja internal, motivasi eksternal memiliki pengaruh secara parsial (satu persatu) terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat

Lubuklinggau Timur II Kota Lubuklinggau.

Bersarnya nilai dikatakan signifikan jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, ini berarti Ho ditolak dan Ha diterima dan sebaliknya jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, berarti Ho diterima dan Ha ditolak.

4) Statistik Moderasi

Moderasi Regression Analysis (MRA) dilakukan untuk menguji bagaimana pengaruh kompetensi, teknologi informasi, lingkungan kerja internal terhadap kinerja pegawai dalam model penelitian ini, motivasi sebagai variabel moderasi yang berada di antara kompetensi, teknologi informasi, lingkungan kerja internal dan kinerja pegawai. Variabel moderasi adalah variabel yang bersifat memperkuat atau memperlemah hubungan antara variabel independent terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini,

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

variabel kompetensi berperan sebagai variabel quasi moderator (moderator semu), artinya variabel motivasi berfungsi sebagai variabel independen dan juga berinteraksi dengan variabel independen lainnya yaitu kompetensi, teknologi informasi, lingkungan kerja internal (Raningsih & Artini, 2018).

Pengaruh variabel moderasi dapat diketahui dari interaksi dua arah antara variabel independent dengan variabel moderasi dalam memprediksi variabel dependen. Dalam penelitian ini kompetensi, teknologi informasi, lingkungan kerja internal sebagai variabel independent, motivasi sebagai variabel moderasi dengan kinerja pegawai sebagai variabel dependen maka dalam model regresinya, keempat variabel kompetensi, teknologi informasi, lingkungan kerja internal dan kinerja pegawai di sebut pengaruh utama dan dalam model regresi moderasi, pengaruh utama akan ditambahkan pengaruh interaksi antara kompetensi, teknologi informasi, lingkungan kerja internal dan motivasi (kompetensi, teknologi informasi, lingkungan kerja internal*motivasi = variabel interaksi). Pengaruh interaksi inilah yang bedakan apakah variabel motivasi sebagai variabel moderasi atau bukan.

Variabel moderasi dapat di klarifikasikan menjadi 3 jenis yaitu sebagai berikut Variabel Moderasi Murni (*pure Moderator*) pure moderasi merupakan variabel yang memoderasi hubungan antara variabel independent dan variabel dependen di mana variabel moderasi murni berinteraksi dengan variabel independent tanpa menjadi variabel independent.

1) Variabel Moderasi Semu (*Quasi Moderator*)

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Quasi Moderasi merupakan variabel yang memoderasi hubungan antara variabel independent dan variabel dependen di mana variabel moderasi semu berinteraksi dengan variabel independent sekaligus menjadi variabel independen.

2) Variabel Moderasi Potensial (*Homologiser Moderator*)

Homologiser moderasi merupakan variabel yang potensial menjadi variabel moderasi yang mempengaruhi kekuatan hubungan antara variabel independent dan variabel dependen, variabel ini tidak berinteraksi dengan variabel independent.

3) Variabel Prediktor Moderasi (*Predictor Moderator*)

Predictor Moderator merupakan variabel moderasi yang hanya berperan sebagai variabel independen dalam model hubungan yang di bentuk.

Moderated Regression Analysis (MRA) atau uji interaksi merupakan aplikasi khusus regresi berganda linear di mana dalam persamaan regresinya mengandung unsur interaksi (perkalian dua atau lebih variabel independen). Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *adversity quotient* terhadap kinerja karyawan dengan Kinerja Pegawai sebagai variabel moderasi, di gambarkan dengan persamaan regresi sebagai berikut (Raningsih & Artini, 2018).

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4Z_4 + e$$

Y = Kinerja pegawai

X₁ = Kompetensi

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

X_2	= teknologi Informasi
X_3	= Lingkungan Internal
Z	= Motivasi Eks
E	= Standart Error

Variabel perkalian anatar X dan Z di sebut juag variabel moderat oleh karena menggambarkan pengaruh moderating variabel Z terhadap hubungan X dan Y. sedangkan variabel X dan Z merupakan pengaruh langsung dari variabel X dan Z terhadap Y (Raningsih & Artini, 2018)

Ketepatan fungsi regresi tersebut dapat menaksir nilai *actual* dapat diukur dari *goodness of fit*-nya, yang secara statistik dapat di ukur dari koefisien determinasi, nilai statistik F, dan nilai statistik t. uji interalsi atau sering di sebut *Moderated Regression Analysis* (MRA) merupakan aplikasi khusus regresi berganda linear di mana dalam persamaan regresinya mengandung unsur interaksi (perkalian dua atau lebih independen) yang bertujuan untuk mengetahui apakah variabel moderating akan meperkuat atau memperlemah hubungan antara variabel independen dan variabel dependen (Raningsih & Artini, 2018).

Moderated Regression Analysis (MRA) dalam penelitian ini digunakan untuk pengujian terhadap pure moderator yang di lakukan dengan membuat regresi interaksi, tetapi variabel *moderator* tidak berfungsi sebagai variabel independent (Raningsih & Artini, 2018). *Moderated Regression Analysis* (MRA) di gunakan untuk mengetahui apakah variabel motivasi dapat

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

memperkuat atau memperlemah hubungan kompetensi, teknologi informasi, lingkungan kerja internal ter...erja pegawai.



3.10 Tempat dan Waktu Penelitian

3.10.1 Tempat Penelitian

Tempat penelitian ini di lakukan di Kantor Kecamatan Lubuklinggau Timur II Kota Lubuklinggau yang beralamat di Jl, Fatmawati Soekarno, No.02 Rt.04, Kelurahan Mesat Seni, Kecamatan Lubuklinggau Timur II

3.10.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dimulai dari proses perencanaan hingga proses laporan ini selesai terhitung mulai bulan September 2024 sampai dengan bulan Februari 2025. Rincian Kegiatan dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 3.4 Jadwal Kegiatan Penelitian

No	Jenis Kegiatan	Bulan					
		Sep 2024	Okto 2024	Nov 2024	Des 2024	Jan 2025	Feb 2025
1	Pengajuan Judul						
2	Pengajuan dan Revisi Proposal						
3	Seminar Proposal						
4	Revisi Setelah Seminar Proposal						
5	Pengajuan dan Revisi BAB I,II,III dan kuisisioner						
6	Pengumpulan Data						

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

7	Pengolahan Data		
8	Pengajuan BAB IV dan V		
9	Revisi BAB IV dan V		
10	Ujian Skripsi/Komprehensif		



4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Gambaran umum lokasi penelitian merupakan suatu tempat di mana penelitian ini dilaksanakan. Daerah yang dijadikan tempat untuk mengadakan penelitian ini adalah Kantor Kecamatan Lubuklinggau Timur II. Dengan mengetahui deskripsi daerah penelitian ini akan membantu penulis dalam memahami situasi, kondisi serta kinerja maupun permasalahan yang dihadapi guna memperoleh data lebih lanjut. Hal ini sangat mendukung dalam suatu kegiatan penelitian baik memudahkan dalam mengumpulkan informasi dan data.

Gambaran mengenai daerah penelitian ini dapat dilakukan dengan beberapa cara yang diantaranya melalui observasi atau pengamatan langsung dari data – data sekunder yang telah diperoleh tersebut. Selanjutnya dapat dijadikan pembanding bagi data – data primer yang diperoleh setelah melakukan penelitian.

Adapun misi visi kantor Camat Lubuklinggau Timur II Kota Lubuklinggau.

Visi Dan Misi Kantor Camat Lubuklinggau Timur II

Terwujudnya Pelayanan Yang Berkualitas Bagi Masyarakat Kecamatan Lubuklinggau Timur II

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tugas Camat

1. Menyelenggarakan urusan pemerintahan umum;
2. Mengkoordinasikan kegiatan pelayanan masyarakat;
3. Mengkoordinasikan upaya penyelenggaraan ketenteraman dan ketertiban umum;
4. Mengkoordinasikan penerapan dan penegakan peraturan daerah dan peraturan bupati;
5. Mengkoordinasikan pemeliharaan prasarana dan sarana pelayanan umum;
6. Mengkoordinasikan penyelenggaraan kegiatan pemerintahan yang dilakukan oleh perangkat daerah di tingkat kecamatan;
7. Membina dan mengawasi penyelenggaraan kegiatan pemerintahan, pembangunan dan pemberdayaan masyarakat desa;
8. Melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan kabupaten yang tidak dilaksanakan oleh unit kerja pemerintah daerah kabupaten yang ada di kecamatan;
9. Melaksanakan tugas lain yang diperintahkan oleh peraturan perundang-undangan;
10. Melaksanakan pelayanan masyarakat yang menjadi ruang lingkup tugasnya dan/atau yang belum dapat dilaksanakan pemerintahan desa atau kelurahan.

SEKRETARIS CAMAT

1. Penyelenggaraan penyusunan perencanaan;
2. Penyelenggaraan pengelolaan administrasi perkantoran, administrasi keuangan dan administrasi kepegawaian;

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

3. Penyelenggaraan urusan umum dan perlengkapan, keprotokolan dan hubungan masyarakat;
4. Penyelenggaraan ketatalaksanaan dan perpustakaan
5. Pelaksanaan koordinasi, pembinaan, pengendalian, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kegiatan unit kerja; dan
6. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Camat sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.



KEPALA SEKSI PEMERINTAHAN

1. Melaksanakan urusan pemerintahan umum;
2. Menyiapkan bahan dan menyusun program teknis pembinaan pemerintahan kelurahan/desa, pembinaan keagrariaan, dan pembinaan kegiatan kependudukan;
3. Menyiapkan bahan penyusunan program dalam rangka pembinaan sosial politik, pemilu, ideologi negara dan kesatuan bangsa;
4. Menyiapkan bahan guna pengusulan penetapan/perubahan ketetapan pajak bumi dan bangunan;
5. Menyiapkan bahan-bahan dalam rangka pengusulan pemekaran, penyatuan, dan penghapusan kelurahan/desa; dan
6. Melaksanakan tugas lain yang ditetapkan oleh Camat sesuai dengan bidang tugasnya.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

KEPALA SEKSI KESEJAHTERAAN MASYARAKAT

1. Menyiapkan bahan penyusunan program pembinaan di bidang keagamaan, bantuan sosial, peranan wanita, pemudaan dan olah raga, pendidikan dan kebudayaan, serta kesejahteraan masyarakat;
2. Menyusun program dan melaksanakan pembinaan terhadap pengelolaan kekayaan dan inventaris Kelurahan, sarana dan prasarana fisik pelayanan umum, kebersihan dan kesehatan masyarakat;
3. Menyiapkan bahan pembinaan dan koordinasi dengan Instansi terkait dalam rangka proses perizinan sarana kesehatan dan pemanfaatan sarana pelayanan umum;
4. Menyiapkan bahan kegiatan dan koordinasi dengan Instansi terkait dalam rangka pencegahan bencana alam dan usaha penanggulangan akibat bencana alam;
5. Menyiapkan bahan pedoman dan petunjuk teknis serta koordinasi dalam rangka kegiatan bimbingan dan penyuluhan sosial; dan
6. Melaksanakan tugas lain yang ditetapkan oleh camat sesuai dengan bidang tugasnya.

KEPALA SEKSI KETENTRAMAN DAN KETERTIBAN

1. Menyiapkan bahan dan menyelenggarakan pembinaan ketentraman dan ketertiban umum;
2. Menyiapkan bahan pedoman dan petunjuk teknis pembinaan ketentraman dan ketertiban di bidang sengketa tanah, permasalahan bangunan dan sengketa lainnya;

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

3. Menyiapkan bahan penyusunan program pembinaan polisi pamong praja di tingkat Kecamatan;
4. Menyiapkan bahan dan koordinasi dengan Instansi terkait dalam rangka pembinaan, pengawasan dan pelaksanaan perizinan di wilayah Kecamatan; dan
5. Melaksanakan tugas lain yang ditetapkan oleh Camat sesuai dengan.



KEPALA SEKSI PEMBANGUNAN (PMK)

1. Mengumpulkan bahan penyusunan pedoman dan petunjuk teknis pembinaan di bidang Pembangunan perekonomian Kelurahan, produksi dan distribusi;
2. Menyiapkan bahan penyusunan program pembinaan lingkungan hidup;
3. Menyiapkan bahan pembinaan pelaksanaan program pembangunan di Kelurahan dan bantuan pembangunan pada Kelurahan;
4. menyusun bahan pembinaan pelaksanaan upaya mengatasi kemiskinan dan pembinaan dalam rangka memajukan usaha rakyat dalam bidang usaha kerajinan, perdagangan dan perindustrian; dan
5. Melaksanakan tugas lain yang ditetapkan oleh camat sesuai dengan bidang

KEPALA SEKSI PELAYAAAN UMUM

1. Menyiapkan bahan penyusunan program pembinaan di bidang keagamaan, bantuan sosial, peranan wanita, kepemudaan dan olah raga, pendidikan dan kebudayaan, serta kesejahteraan masyarakat;
2. Menyusun program dan melaksanakan pembinaan terhadap pengelolaan kekayaan dan inventaris Kelurahan, sarana dan prasarana fisik pelayanan umum, kebersihan dan kesehatan masyarakat;

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

3. Menyiapkan bahan pembinaan dan koordinasi dengan Instansi terkait dalam rangka proses perizinan sarana prasarana dan pemanfaatan sarana pelayanan umum;
4. Menyiapkan bahan kegiatan dan koordinasi dengan Instansi terkait dalam rangka pencegahan bencana alam dan usaha penanggulangan akibat bencana alam;
5. Menyiapkan bahan pedoman dan petunjuk teknis serta koordinasi dalam rangka kegiatan bimbingan dan penyuluhan sosial; dan
6. Melaksanakan tugas lain yang ditetapkan oleh camat sesuai dengan bidang tugasnya.

SUB BAGIAN UMUM

1. Melaksanakan urusan tata usaha, surat menyurat, kearsipan dan kepegawaian;
2. Melaksanakan kegiatan keprotokolan dan mengurus perjalanan dinas serta menyelenggarakan urusan keamanan dan kebersihan kantor;
3. Menghimpun dan mengelola data perlengkapan serta menyelenggarakan analisis kebutuhan perlengkapan;
4. Menyelenggarakan tata usaha penyimpanan dan distribusi barang-barang inventaris dan peralatan lainnya;
5. Melaksanakan urusan rumah tangga, pemeliharaan perlengkapan, peralatan, kebersihan dan ketertiban kantor; dan
6. Melaksanakan tugas-tugas lainnya yang diberikan oleh atasan.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

SUB BAGIAN KEUANGAN

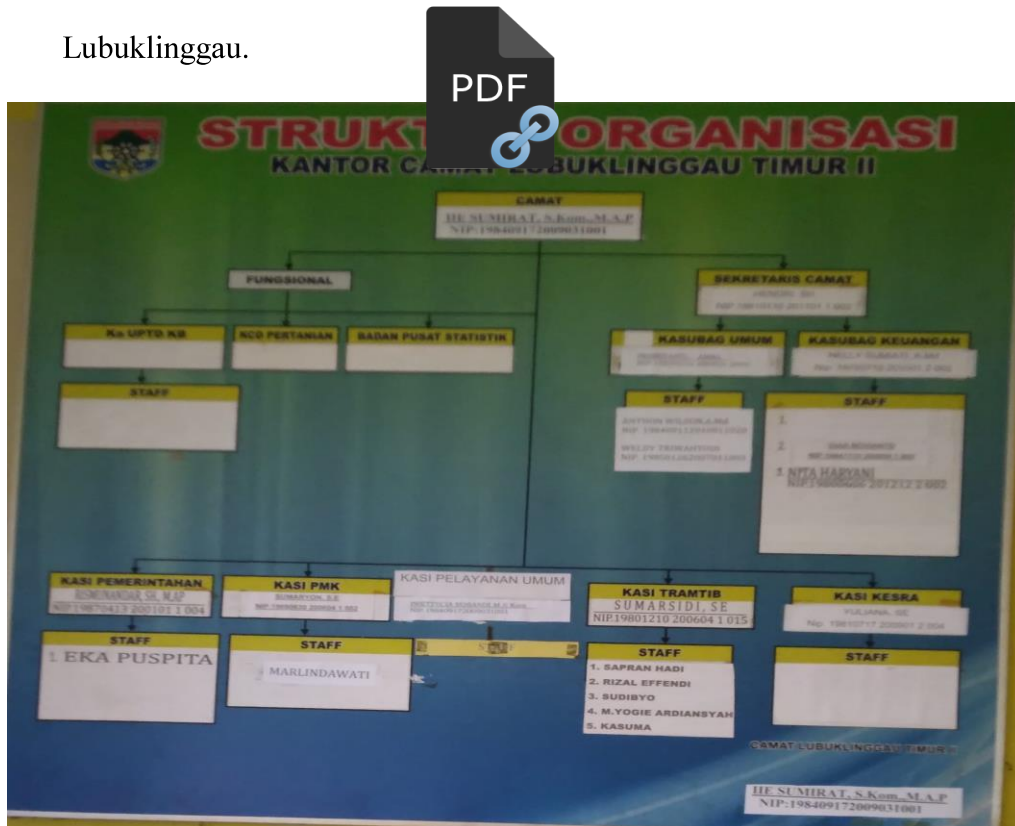
1. Menghimpun data dan menyiapkan laporan keuangan dalam rangka penyusunan program dan anggaran Kecamatan;
2. Melaksanakan pengelolaan tata usaha keuangan;
3. Menyusun dan menyampaikan laporan pertanggungjawaban keuangan sesuai ketentuan yang berlaku;
4. Melaksanakan pengurusan gaji dan tunjangan lainnya sesuai ketentuan yang berlaku;
5. Melaksanakan pengurusan pencairan uang dan melaksanakan kontrol keuangan secara periodik; dan
6. Melaksanakan tugas-tugas lainnya yang diberikan oleh atasan.



Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
Adapun Struktur Organisasi Kantor Lubuklinggau Timur II Kota

Lubuklinggau.



Gambar 4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1. Gambaran Umum Responden Penelitian

Penelitian ini memakai responden seluruh pegawai Kantor Camat Pimpinan, Staf dan Kepegawaian Umum Kantor Camat Lubuklinggau Timur II di Kota Lubuklinggau. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh dengan menggunakan semua responden sebagai sampel karena jumlahnya tidak terlalu banyak. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 65 pegawai pada Kantor Camat Lubuklinggau Timur II di Kota Lubuklinggau. Data diperoleh melalui teknik kuisioner. Responden diminta untuk memilih satu alternatif dari 5 (lima) pernyataan yang

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

tersedia. Peneliti mendistribusikan kuisioner dalam jangka waktu dua minggu. Dari hasil penelitian yang dilakukan terhadap 65 staf Kepegawaian sebagai objek penelitian, diperoleh beberapa karakteristik umum responden yang meliputi bagian, Jenis Kelamin, pendidikan, Pekerjaan dan golongan.

4.2 Hasil Uji Validitas dan Realibilitas

Dalam sebuah penelitian kuantitatif kriteria utama terhadap data hasil penelitian adalah valid, reliabel dan objektif. Karena itu perlu dilakukan uji keabsahan data dalam penelitian kuantitatif. Uji keabsahan difokuskan pada uji validitas dan reliabilitas. Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan peneliti. Data yang valid adalah data “yang tidak berbeda” antar data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data sesungguhnya terjadi pada objek penelitian.

Sedangkan reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan yang diperoleh peneliti. Hasil penelitian disebut reliabel jika terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Kalau dalam objek yang ada warnanya merah maka objek tersebut warnanya merah sekarang dan besok warnanya tetap merah. Sugiyono (2017) mengatakan pengolahan data hasil jawaban kuisioner (data primer) didahului dengan uji validitas instrumen (butir pernyataan) untuk mengetahui kelayakan dari penggunaan butir pernyataan dalam penelitian. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengujian instrumen dilakukan dengan bantuan program SPSS.



4.2.1 Uji Validitas

Menurut Azwar (dikutip di Priyatno, 2016), Validitas berasal dari kata validity yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu instrumen pengukur (tes) dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu tes dikatakan memiliki validitas yang tinggi apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukur secara tepat atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut. Artinya hasil ukur dari pengukuran tersebut.

merupakan besaran yang mencerminkan secara tepat fakta atau keadaan sesungguhnya dari apa yang di ukur. Dalam SPSS versi 22 alat uji validitas yang banyak digunakan yaitu dengan metode korelasi Pearson dan metode Coreccted item total corelation. Dalam penelitian ini menggunakan metode Coreccted item total corelation. Kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut :

- a. Jika r hitung $>$ r tabel, maka butir atau variabel tersebut valid.
- b. Jika r hitung $<$ r tabel, maka butir atau variabel tersebut tidak valid.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

1. Kompetensi XI

Tabel 4.1. Hasil Uji validasi variabel Kompetensi

No	Pertanyaan	Nilai rHitung	Nilai rTabel ($\alpha = 0,05$) N=65	Ket
1.	Pemimpin harus memberi dorongan, apresiasi pengakuan, perhatian?	0,294	0,244	Valid
2.	Pegawai harus bertanggung jawab penuh dalam melaksanakan tugas?	0,358	0,244	Valid
3.	Pegawai harus memiliki percaya diri dan yakin dapat menyelesaikan tugas tepat waktu?	0,498	0,244	Valid
4.	Pegawai harus bisa merespons dan berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitarnya?	0,716	0,244	Valid
5.	Untuk menjadi pimpinan perlu adanya tes tentang <i>leadership ability</i> ?	0,431	0,244	Valid
6.	Pegawai harus berfikir positif baik tentang dirinya maupun terhadap orang lain dan menunjukkan ciri orang yang berpikir kedepan. ?	0,698	0,244	Valid
7.	Pegawai harus mengetahui cara melakukan identifikasi dan kebutuhan yang ada di instansi?	0,294	0,244	Valid
8.	Peagawai harus mampu memberikan ide – ide baru berkaitan dengan pekerjaan?	0,671	0,244	Valid
9.	Keterampilan sangat mendukung kemampuan peegawai dalam mengerjakan sesuatu.?	0,268	0,244	Valid
10.	Kemampuan keterampilan pegawai dalam memilih metode kerja harus efektif dan	0,673	0,244	Valid

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

efisien?

Sumber : Pengelola data line Tahun 2025

Tabel 4.1 di atas menjelaskan hasil uji validitas terhadap 10 pertanyaan yang diukur sebanyak 65 responden untuk variabel kompetensi X_1 menunjukkan bahwa, semua nilai Corrected Item-Total Correlation (r_{hitung}) yang diperoleh lebih besar dari r_{Tabel} . Untuk nilai tertinggi diperoleh (r_{hitung})= 0,716 r_{Tabel} =0,244 dan nilai terendah diperoleh nilai (r_{hitung}) sebesar = 0,268 jadi dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas variabel kompetensi dari 10 pertanyaan yang di uji coba, semua pernyataan akan digunakan untuk pengumpulan data selanjutnya.

2. Teknologi informasi

Tabel 4.2. Hasil Uji validitas variable Teknologi Informasi

No	Pertanyaan	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{Tabel} ($\alpha = 0,05$) N=65	Ket
1.	Ketersediaan perangkat teknologi informasi dapat mendukung pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu?	0,425	0,244	Valid
2.	Pekerjaan sebaiknya di lakukan secara komputerasasi?	0,346	0,244	Valid
3.	Pengelolaan data yang di lakukan telah menggunakan <i>software</i> yang sesuai dengna peraturan yang ada?	0,485	0,244	Valid
4.	Laporan serta informasi di sampaikan oleh system informasi yang berintegritas?	0,675	0,244	Valid
5.	Penyimpanan data dan penerimaan file sudah di dukung dengan fasilitas yang memadai?	0,429	0,244	Valid

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

6.	Teknologi yang ada dapat membantu dalam penyimpanan data atau informasi yang memiliki dengan aman?	0,710	0,244	Valid
7.	Jaringan internet digunakan sebagai penghubung dalam pertukaran informasi yang di butuhkan	0,349	0,244	Valid
8.	Pegawai telah mengoptimalkan pemanfaatan jaringan dalam proses pengerjaan informasi?	0,655	0,244	Valid
9.	Teknologi informasi dapat membantu pegawai dalam memaksimalkan kualitas pekerjaan?	0,249	0,244	Valid
10.	Pegawai memiliki kemampuan dalam penggunaan perangkat teknologi?	0,635	0,244	valid

Sumber : Pengelola data linear Tahun 2025

Tabel 4.2 di atas menjelaskan hasil uji validitas terhadap 10 pertanyaan yang diikuti oleh sebanyak 65 responden untuk variabel teknologi informasi X_2 menunjukkan bahwa, semua nilai Corrected Item-Total Correlation (r_{hitung}) yang diperoleh lebih besar dari r_{Tabel} . Untuk nilai tertinggi diperoleh (r_{hitung})= 0,710 r_{Tabel} =0,244 dan nilai terendah diperoleh nilai (r_{hitung}) sebesar = 0,249 jadi dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas variabel teknologi informasi dari 10 pertanyaan yang di uji coba, semua pernyataan akan digunakan untuk pengumpulan data selanjutnya.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

3. Lingkungan Kerja Internal

Tabel 4.3. Hasil Uji validitas Variabel Lingkungan Kerja Internal

No	Pertanyaan	Nilai rHitung	Nilai rTabel ($\alpha = 0,05$) N=65	Ket
1.	Penerangan/cahaya di tempat kerja sudah memadai	0,449	0,244	Valid
2.	Sirkulasi udara di tempat kerja sudah memadai	0,313	0,244	Valid
3.	Tidak ada kebisingan di tempat kerja	0,453	0,244	Valid
4.	Tidak ada bau tidak sedap di tempat kerja	0,631	0,244	Valid
5.	Keamanan di tempat kerja sudah baik	0,421	0,244	Valid
6.	Pengawasan sudah dilakukan secara benar	0,687	0,244	Valid
7.	Suasana kerja antar karyawan baik	0,391	0,244	Valid
8.	Kompensasi yang diberikan sudah adil dan sesuai.	0,630	0,244	Valid
9.	Hubungan dan perlakuan antar karyawan berjalan dengan baik	0,422	0,244	Valid
10.	Aman dari bentuk intimidasi antar karyawan.	0,591	0,244	Valid

Sumber : Pengelola data linear Tahun 2025

Tabel 4.3 di atas menjelaskan hasil uji validitas terhadap 10 pertanyaan yang diikuti oleh sebanyak 65 responden untuk variabel lingkungan kerja internal X₃ menunjukkan bahwa, semua nilai Corrected Item-Total Correlation (*r_{hitung}*) yang diperoleh lebih besar dari *r_{Tabel}*. Untuk nilai tertinggi diperoleh (*r_{hitung}*)= 0,687 *r_{Tabel}*=0,244 dan nilai terendah diperoleh nilai (*r_{hitung}*) sebesar = 0,313 jadi dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas variabel lingkungan

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

kerja interna dari 10 pertanyaan yang di uji coba, semua pernyataan akan digunakan untuk pengujian data selanjutnya.

4. Kinerja Pegawai



Tabel 4.4. Hasil Uji validitas variabel Kinerja Pegawai

No	Pertanyaan	Nilai rHitung	Nilai rTabel ($\alpha = 0,05$) N=65	Ket
1.	Setiap pegawai menyelesaikan pekerjaan yang di terapkan instansi ini	0,449	0,244	Valid
2.	Setiap pegawai berkoordinasi dengan baik utuk mencapai tujuan	0,313	0,244	Valid
3.	Saya mengerjakan pekerjaan dengan tepat dan baik	0,453	0,244	Valid
4.	Standar kerja yanga jelas dapat membantu meningkatkan kinerja pegawai secara optimal	0,631	0,244	Valid
5.	Setiap pegawai mempunyai kemampuan mencapai standar kualitas sesuai dengan yang telah di terapkan instansi	0,421	0,244	Valid
6.	Setiap pegawai harus memelihara kualitas pekerjaan	0,687	0,244	Valid
7.	Evaluasi kerja perlu di lakukan guna mengukur kamajuan kinerja pegawai	0,391	0,244	Valid
8.	Evaluasi kerja perlu di lakukan guna mengukur kamajuan kinerja pegawai. Seluruh tugas pekerjaan selama ini dapat di kerjakan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang telah di rencanakan	0,630	0,244	Valid
9.	Dalam mengukur kinerja instansi melakukan system umpan balik	0,422	0,244	Valid
10.	Pemeliharaan sarana bekerja harus dilakukan secara berkala agar dapat di gunakan dengan baik oleh pegawai	0,591	0,244	valid

Sumber : Pengelola data linear Tahun 2025

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.4 di atas menjelaskan hasil uji validitas terhadap 10 pertanyaan yang diikuti oleh sebanyak 65 responden untuk variabel kinerja pegawai Y menunjukkan bahwa nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{Tabel} . Untuk nilai tertinggi diperoleh $(r_{hitung}) = 0,687$ $r_{Tabel} = 0,244$ dan nilai terendah diperoleh nilai (r_{hitung}) sebesar $= 0,313$ jadi dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas variabel kinerja pegawai dari 10 pertanyaan yang di uji coba, semua pernyataan akan digunakan untuk pengumpulan data selanjutnya.

5. Motivasi eksternal

Tabel 4.5. Hasil Uji validitas variabel Motivasi Eksternal

No	Pertanyaan	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{Tabel} ($\alpha = 0,05$) N=65	Ket
1.	Gaji yang saya terima sudah memenuhi kebutuhan pangan keluarga	0,492	0,244	Valid
2.	Pemberian gaji yang layak pada pegawai	0,333	0,244	Valid
3.	Penerimaan (perasaan yang menyenangkan) dari pegawai terhadap pemimpinnya	0,481	0,244	Valid
4.	Kenyaman suasana dan lingkungan lingkungan kerja	0,642	0,244	Valid
5.	Perhatian pemimpin terhadap perkerjaan pegawainya	0,412	0,244	Valid
6.	Perhatian pemimpin secara personal tentang persoalan pribadi yang dihadapi pegawainya.	0,671	0,244	Valid
7.	Perlakuan dan kesopanan pemimpin terhadap pegawainya.	0,370	0,244	Valid
8.	Penghargaan atau perhatian pemimpin terhadap perstasi yang di dapatkan oleh pegawainya	0,619	0,244	Valid

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

9.	Tingkat dukungan pemimpin untuk pengembangan dari pegawai	0,403	0,244	Valid
10.	Pegawai memiliki karir, promosi untuk mengembangkan karir	0,594	0,244	valid

Sumber : Pengelola data linear Tahun 2025

Tabel 4.5 di atas menjelaskan hasil uji validitas terhadap 10 pertanyaan yang diikuti oleh sebanyak 65 responden untuk variabel motivasi eksternal Z_c menunjukkan bahwa, semua nilai Corrected Item-Total Correlation (r_{hitung}) yang diperoleh lebih besar dari r_{Tabel} . Untuk nilai tertinggi diperoleh (r_{hitung})= 0,671 r_{Tabel} =0,244 dan nilai terendah diperoleh nilai (r_{hitung}) sebesar = 0,333 jadi dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas variabel motivasi eksternal dari 10 pertanyaan yang di uji coba, semua pernyataan akan digunakan untuk pengumpulan data selanjutnya.

4.2.2 Uji Reliability

Reliability menunjukkan pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrument tersebut sudah baik. Instrumen yang sudah dapat dipercaya, yang reabel akan menghasilkandata yang dapat dipercayajuga. Apabila datanya memang benar sesuai dengan kenyataan, maka berapa kalipun diambil akan tetap sama

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Teknik yang digunakan untuk menguji keandalan (reliabilitas)

kuisisioner pada penelitian ini. Nilai internal reliabilitas dapat di lihat pada table dibawah ini:



Tabel 4.6 Hasil Uji Reliability

Variabel	Cronbach's Alpha	$r_{TabelN=65}$ $\alpha = 0,05$	Keterangan
Kompetensi	0,641	0,244	Reliabel
Teknologi Informasi	0,651	0,244	Reliabel
Lingkungan Kerja Internal	0,649	0,244	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,647	0,244	Reliabel
Motivasi Eksternal	0,653	0,244	Reliabel

Sumber : Pengelola data linear Tahun 2025

Pada table 4.6 terlihat bahwa Cronbach's Alpa Variabel Kompetensi X_1 Yakni 0,641 lebih besar dari r_{Tabel} 0,244 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa konstruk persyaratan dalam kuisisioner yang merupakan dimensi kompetensi adalah realibel. Cronbach's Alpa Variabel Teknologi Informasi X_2 Yakni 0,651 lebih besar dari r_{Tabel} 0,244 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa konstruk persyaratan dalam kuisisioner yang merupakan dimensi kompetensi adalah realibel. Cronbach's Alpa Variabel Lingkungan Kerja Internal X_3 Yakni 0,649 lebih besar dari r_{Tabel} 0,244 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa konstruk persyaratan dalam kuisisioner yang merupakan dimensi kompetensi adalah realibel. Cronbach's Alpa Variabel Kinerja Pegawai (Y) yakni 0,653 lebih besar dari r_{Tabel} 0,244 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa konstruk persyaratan

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

dalam kuisioner yang merupakan dimensi kompetensi adalah realibel. Cronbach's Alpha Variabel dimensi Eksternal (Z) yakni 0,653 lebih besar dari r_{Tabel} 0,244 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa konstruk persyaratan dalam kuisioner yang merupakan dimensi kompetensi adalah realibel.

4.3 Hasil Uji Deskriptif

4.3.1 Gambaran Umum Responden

Adapun deskripsi karakteristik responden dari penelitian ini meliputi jenis kelamin dan golongan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 65 orang yang berdomisili di Lubuklinggau dan sekitarnya yang terdiri dari:

1. Berdasarkan Jenis Kelamin Responden

Tabel 4.7 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

NO	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki	31	47
2	Perempuan	34	52
	Total	65	100

Sumber: Hasil Pengolahan data Distribusi Jenis Kelamin Responden dengan SPSS 26.

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden ialah berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 31 orang atau 47% dan sisanya berjenis kelamin perempuan sebanyak 34 orang atau 52%

2. Berdasarkan Pendidikan Terakhir Responden

Tabel 4.8 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Responden

NO	Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1	D3	8	12
2	S1	45	69
3	S2	7	11,5
4	Lainnya	5	7,5

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Total	54	100
--------------	----	-----

Sumber: Hasil Pengolahan data Distribusi Pendidikan Responden dengan SPSS 26.

3. Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa responden dalam penelitian ini yang berpendidikan D3 sebanyak 8 orang atau 12%, S1 sebanyak 45 orang atau 69%, S2 sebanyak 7 orang atau 11,5%, dan Lainnya sebanyak 5 orang atau 7,5%.

4. Berdasarkan Umur Responden

Tabel 4.9 Distribusi Responden Berdasarkan Umur Responden

NO	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	20-30 th	24	37
2	31-40 th	29	45
3	41-50 th	12	18
Total		54	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data Distribusi Umur Responden dengan SPSS 26.

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa responden dalam penelitian ini yang berumur 20-30 tahun sebanyak 24 orang atau 37%, yang berumur 31-40 tahun sebanyak 29 orang atau 45%, yang berumur 41-50 tahun sebanyak 12 orang atau 18%,

4.3.2 Deskripsi Frekuensi Responden

a. Frekuensi Variabel Kompetensi (X¹)

Tabel 4.10 Pemimpin harus memberi dorongan, apresiasi pengakuan, perhatian

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentasi
1	Sangat setuju (ST)	28	43.1
2	Setuju (S)	37	56.0
3	Netral (N)	0	0
4	Tidak setuju (TS)	0	0
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
Total		65	100.0

Sumber : Pengelola data linear Tahun 2025

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa dari 65 responden dalam penelitian ini yang menjawab sangat setuju sebanyak 28 responden atau (43.1%), diikuti dengan menjawab setuju sebanyak 37 responden atau (56.9%), diikuti dengan menjawab netral 0 responden atau (0%), diikuti dengan menjawab tidak setuju 0 responden (0%), dan diikuti dengan menjawab sangat tidak setuju 0 responden atau (0)%. Berdasarkan tanggapan responden yang paling dominan yaitu sangat setuju, bahwa bahwa pimpinan harus memberi dorongan, apresiasi pengakuan, perhatian.

Tabel 4.11. Pegawai harus bertanggung jawab penuh dalam melaksanakan tugas

No	Jawaban Responden	Frekuensi	persentasi
1	Sangat setuju (ST)	45	69.2
2	Setuju (S)	19	29.2
3	Netral (N)	1	1.5
4	Tidak setuju (TS)	0	0
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
Total		65	100.0

Sumber : Pengelola data linear Tahun 2025

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa dari 65 rresponden dalam penelitian ini yang menjawab sangat setuju sebanyak 45 responden atau (69.2%), diikuti dengan menjawab setuju sebanyak 19 responden atau (29%), diikuti dengan menjawab netral sebanyak 1 responden atau (1.5%), diikuti dengan menjawab tidak setuju 0 responden atau (0%), dan diikuti dengan menjawab sangat tidak setuju 0 responden atau (0%). Berdasarkan tanggapan responden yang paling dominan yaitu sangat setuju, bahwa pegawai harus bertanggung jawab penuh dalam melaksanakan tugas.

Tabel 4.12. Pegawai harus memiliki percaya diri dan yakin dapat

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

menyelesaikan tugas tepat waktu

No	Jawaban Responden	Frekuensi	persentasi
1	Sangat setuju (ST)	49	75,4
2	Setuju (S)	16	24,6
3	Netral (N)	0	0
4	Tidak setuju (TS)	0	0
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
Total		65	100.0

Sumber : Pengelola data linear Tahun 2025

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa dari 65 responden dalam penelitian ini yang menjawab sangat setuju sebanyak 49 responden atau (75.4%), diikuti dengan jawaban setuju sebanyak 16 responden atau (24.6%), diikuti dengan jawaban netral sebanyak 0 responden atau (0%), diikuti dengan jawaban tidak setuju 0 responden atau (0%), dan diikuti dengan jawaban sangat tidak setuju 0 responden atau (0%). Berdasarkan tanggapan responden yang paling dominan yaitu sangat setuju bahwa pegawai harus memiliki percaya diri dan yakin dapat menyelesaikan tugas tepat waktu.

Tabel 4.13. Pegawai harus bisa merespon dan berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitarnya

No	Jawaban Responden	Frekuensi	persentasi
1	Sangat setuju (ST)	48	73,8
2	Setuju (S)	15	23,1
3	Netral (N)	2	3,1
4	Tidak setuju (TS)	0	0
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
Total		65	100.0

Sumber : Pengelola data linear Tahun 2025

Pada table diatas menunjukkan bahwa dari 65 responden dalam penelitian ini yang menjawab sangat setuju sebanyak 48 responden atau (73.8%), diikuti dengan setuju sebanyak 15 responden atau (23.1%), di ikuti netral sebanyak 2 responden atau (3.1%), diikiikuti dengan jawaban tidak setuju 0 responden atau (0%), dan diikuti dengan jawaban tidak sangat setuju 0

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

responden atau (0%). Berdasarkan tanggapan responden yang paling dominan yaitu sangat setuju bahwa pegawai harus bisa merespon dan berinteraksi dengan kekuatan lingkungan sekitarnya.



Tabel 4.14. Untuk menjadi pimpinan perlu adanya tes tentang leadership ability

No	Jawaban Responden	Frekuensi	persentasi
1	Sangat setuju (ST)	46	70,8
2	Setuju (S)	18	27,7
3	Netral (N)	1	1,5
4	Tidak setuju (TS)	0	0
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
Total		65	100.0

Sumber : Pengelola data linear Tahun 2025

Pada table diatas menunjukkan bahwa dari 65 responden dalam penelitian ini yang menjawab sangat setuju sebanyak 46 responden atau (70.8%), diikuti dengan jawaban setuju sebanyak 18 responden atau (27.7%), di ikuti dengan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 1 atau (1.5 %), diikuti dengan jawaban tidak setuju 0 responden atau (0%), dan diikuti dengan jawaban sangat tidak setuju 0 responden atau (0%). Berdasarkan tanggapan responden yang paling dominan yaitu sangat setuju, bahwa untuk jadi pimpinan perlu adanya tes tentang leadership ability.

Tabel 4.15. Pegawai harus berfikir positif baik tentang dirinya maupun terhadap orang lain dan menunjukkan ciri orang yang berpikiran kedepan

No	Jawaban Responden	Frekuensi	persentasi
1	Sangat setuju (ST)	43	66,2
2	Setuju (S)	15	23,1
3	Netral (N)	5	7,7
4	Tidak setuju (TS)	1	1,5
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	1,5
Total		65	100.0

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Sumber : Pengelola data linear Tahun 2025

Pada table diatas menunjukkan bahwa dari 65 responden dalam penelitian ini yang menjawab sangat setuju sebanyak 43 responden atau (66.2%), diikuti dengan jawaban setuju sebanyak 15 responden atau (23.1%), di ikuti dengan jawaban netral sebanyak 5 responden atau (7.7%), diikuti dengan jawaban tidak setuju sebanyak 1 responden atau (1.5%), dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 atau (1.5%). Berdasarkan tanggapan respondden yang paling dominan yaitu sangat setuju, bahwa pegawai harus berfikir positif baik tentang dirinya maupun terhadap orang lain dan menunjukkan ciri orang yang befikir kedepan.

Tabel 4.16. pegawai harus mengetahui cara melakukan identifikasi dan kebutuhan yang ada di instansi

No	Jawaban Responden	Frekuensi	persentasi
1	Sangat setuju (ST)	47	72,3
2	Setuju (S)	10	15,4
3	Netral (N)	6	9,2
4	Tidak setuju (TS)	0	0
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	2	3,1
Total		65	100.0

Sumber : Pengelola data linear Tahun 2025

Pada table diatas menunjukkan bahwa dari 65 responden dalam penelitian ini yang menjawab sangat setuju sebanyak 47 responden atau (72.3%), diikuti dengan setuju sebanyak 10 responden atau (15.4%), di ikuti netral sebanyak 6 responden atau (9.2%), diikuti dengan jawaban tidak setuju sebanyak 0 responden (0%), dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 2 atau (3.1%). Berdasarkan tanggapan respondden yang paling dominan yaitu sangat setuju, bahwa pegawai harus mengetahui cara melakukan identifikasi dan kebutuhan yang ada di instansi.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

dengan **Tabel 4.17.** Pegawai harus mampu memberika ide – ide baru berkaitan

No	Jawaban Responden	Frekuensi	persentasi
1	Sangat setuju (ST)	38	58,5
2	Setuju (S)	18	27,7
3	Netral (N)	4	6,2
4	Tidak setuju (TS)	1	1,5
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	4	6,2
Total		65	100.0

Sumber : Pengelola data linear Tahun 2025

Pada table diatas menunjukkan bahwa dari 65 responden dalam penelitian ini yang menjawab sangat setuju sebanyak 38 responden atau (58.1%), diikuti dengan jawaban setuju sebanyak 18 responden atau (27.7%), diikuti dengan jawaban netral sebanyak 4 responden atau (6.2%), diikuti dengan jawaban tidak setuju sebanyak 1 responden atau (1.5%), dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 4 atau (6.2%). Berdasarkan tanggapan respondden yang paling dominan yaitu sangat setuju, bahwa pegawai harus mampu memberikan ide – ide berkaitan dengan pekerjaan.

Tabel 4.18 keterampilan sangat mendukung kemampuan pegawai dalam mengerjakan sesuatu

No	Jawaban Responden	Frekuensi	persentasi
1	Sangat setuju (ST)	56	86,2
2	Setuju (S)	7	10,8
3	Netral (N)	1	1,5
4	Tidak setuju (TS)	1	1,5
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
Total		65	100.0

Sumber : Pengelola data linear Tahun 2025

Pada table diatas menunjukkan bahwa dari 65 responden dalam penelitian ini yang menjawab sangat setuju sebanyak 56 responden atau (86.2%), diikuti dengan jawaban setuju sebanyak 7 responden atau (10.8%), di ikuti dengan jawaban netral sebanyak 1 responden atau (1.5%), diikuti

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

dengan jawaban tidak setuju sebanyak 1 responden atau (1.5%), dan diikuti dengan jawaban sangat tidak setuju 0 responden atau (0%). Berdasarkan tanggapan responden yang dominan yaitu sangat setuju, bahwa keterampilan sangat mendukung kemampuan pegawai dalam mengerjakan sesuatu.

Tabel 4.19. Kemampuan keterampilan pegawai dalam memilih metode kerja harus efektif dan efisien

No	Jawaban Responden	Frekuensi	persentasi
1	Sangat setuju (ST)	47	72,3
2	Setuju (S)	15	23,1
3	Netral (N)	2	3,1
4	Tidak setuju (TS)	0	0
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	1,5
Total		65	100.0

Sumber : Pengelola data linear Tahun 2025

Pada table diatas menunjukkan bahwa dari 65 responden dalam penelitian ini yang menjawab sangat setuju sebanyak 47 responden atau (72.3%), diikuti dengan setuju sebanyak 15 responden atau (23.1%), di ikuti netral sebanyak 2 responden atau (3.1%), diikuti dengan jawaban sangat setuju 0 responden atau (0%), dan yang menjawab dengan sangat tidak setuju 1 responden atau (1.5%). Berdasarkan tanggapan responden yang paling dominan yaitu sangat setuju, bahwa kemampuan keterampilan pegawai dalam memilih metode kerja harus efektif dan efisien.

b. Frekuensi Variabel Teknologi Informasi (X^2)

Tabel 4.20. Ketersediaan perangkat teknologi informasi dapat mendukung pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

No	Jawaban Responden	Frekuensi	persentasi
1	Sangat setuju (ST)	27	41,5
2	Setuju (S)	36	55,4
3	Netral (N)	0	0
4	Tidak setuju (TS)	1	1,5
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	1,5
Total		65	100.0

Sumber : Pengelola data linear Tahun 2025

Pada table diatas menunjukkan bahwa dari 65 responden dalam penelitian ini yang menjawab sangat setuju sebanyak 27 responden atau (41.5%), diikuti dengan setuju sebanyak 36 responden atau (55.4%), diikuti dengan jawaban netral 0 responden atau (0%), diikuti dengan tidak setuju sebanyak 1 responden atau (1.5%), dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 atau (1.5%). Berdasarkan tanggapan responden yang paling dominan yaitu setuju, bahwa ketersediaan perangkat teknologi informasi dapat mendukung pegawai dalam menyelesaikan masalah pekerjaan tepat waktu.

Tabel 4.21. Pekerjaan sebaiknya dilakukan secara komputerasasi

No	Jawaban Responden	Frekuensi	persentasi
1	Sangat setuju (ST)	45	69,2
2	Setuju (S)	19	29,2
3	Netral (N)	1	1,5
4	Tidak setuju (TS)	0	0
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
Total		65	100.0

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 22 Tahun 2025

Pada table diatas menunjukkan bahwa dari 65 responden dalam penelitian ini yang menjawab sangat setuju sebanyak 45 responden atau (69.2%), diikuti dengan setuju sebanyak 19 responden atau (29.2%), diikuti dengan menjawab netral sebanyak 1 responden atau (1.5%), diikuti dengan jawaban tidak setuju 0 respnden atau (0%), dan diikuti dengan jawaban sangat tidak setuju 0 responden atau (0%). Berdasarkan tanggapan responden

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

yang paling dominan yaitu sangat setuju, bahwa pekerjaan sebaiknya dilakukan secara komputer



Tabel 4.22. Pengelolaan data yang dilakukan telah menggunakan software yang sesuai dengan peraturan yang ada

No	Jawaban Responden	Frekuensi	persentasi
1	Sangat setuju (ST)	49	75,4
2	Setuju (S)	16	24,6
3	Netral (N)	0	0
4	Tidak setuju (TS)	0	0
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
Total		65	100.0

Sumber : Pengelola data linear Tahun 2025

Pada table diatas menunjukkan bahwa dari 65 responden dalam penelitian ini yang menjawab sangat setuju sebanyak 49 responden atau (75.4%), diikuti dengan menjawab setuju sebanyak 16 responden atau (24.6%), diikuti dengan menjawab netral sebanyak 0 responden atau (0%), diikuti dengan menjawab tidak setuju sebanyak 0 responden atau (0%), dan diikuti dengan menjawab sangat tidak setuju 0 responden atau (0%). Berdasarkan tanggapan responden yang paling dominan yaitu sangat setuju, bahwa pengelolaan data yang dilakukan telah menggunakan software yang sesuai dengan peraturan yang ada.

Tabel 4.23. Laporan serta informasi di sampaikan oleh sistem informas yang Berintegritas

No	Jawaban Responden	Frekuensi	persentasi
1	Sangat setuju (ST)	48	73,8
2	Setuju (S)	15	34,1
3	Netral (N)	2	3,1
4	Tidak setuju (TS)	0	0
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
Total		65	100.0

Sumber : Pengelola data linear Tahun 2025

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Pada table diatas menunjukkan bahwa dari 65 responden dalam penelitian ini yang menjawab sangat setuju sebanyak 48 responden atau (73.8%), diikuti dengan menjawab setuju sebanyak 15 responden atau (23.1%), diikuti dengan menjawab netral sebanyak 2 responden atau (3.1%), diikuti dengan menjawab tidak setuju 0 responden atau (0%), dan diikuti dengan menjawab sangat tidak setuju 0 responden atau (0%). Berdasarkan tanggapan responden yang paling dominan yaitu sangat setuju, bahwa laporan serta informasi dilaporkan oleh sistem informasi yang berintegritas.

Tabel 4.24. Penyimpanan data dan penerimaan file sudah di dukung dengan fasilitas yang memadai

No	Jawaban Responden	Frekuensi	persentasi
1	Sangat setuju (ST)	46	70,8
2	Setuju (S)	18	27,7
3	Netral (N)	0	0
4	Tidak setuju (TS)	0	0
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	1,5
Total		65	100.0

Sumber : Pengelola data linear Tahun 2025

Pada table diatas menunjukkan bahwa dari 65 responden dalam penelitian ini yang menjawab sangat setuju sebanyak 46 responden atau (70.8%), diikuti dengan setuju sebanyak 18 responden atau (27.7%), diikuti dengan menjawab netral 0 responden atau (0%), diikuti dengan menjawab tidak setuju 0 responden atau (0%), dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 responden atau (1.5%). Berdasarkan tanggapan responden yang paling dominan yaitu sangat setuju, bahwa penyimpanan data dan penerimaan file sudah di dukung dengan fasilitas yang memadai.

Tabel 4.25 Teknologi yang ada dapat membantu dalam menyimpan data atau

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

informasi yang dimiliki dengan aman

No	Jawaban Responden	Frekuensi	persentasi
1	Sangat setuju (ST)	43	66,2
2	Setuju (S)	15	23,1
3	Netral (N)	5	7,7
4	Tidak setuju (TS)	1	1,5
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	1,5
Total		65	100.0

Sumber : Pengelola data linear Tahun 2025

Pada table diatas menunjukkan bahwa dari 65 responden dalam penelitian ini yang menjawab sangat setuju sebanyak 43 responden atau (66.2%), diikuti dengan setuju sebanyak 15 responden atau (23.1%), di ikuti netral sebanyak 5 responden atau (7.7%), diikuti dengan tidak setuju sebanyak 1 responden atau (1.5%), dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 atau (1.5%). Berdasarkan tanggapan responden yang paling dominan yaitu sangat setuju, bahwa teknologi yang ada dapat membantu dalam penyimpanan dan atau informasi yang dimiliki dengan aman.

Tabel 4.26. Jaringan internet telah digunakan sebagai penghubung dalam pertukaran informasi yang dibutuhkan

No	Jawaban Responden	Frekuensi	persentasi
1	Sangat setuju (ST)	47	72,3
2	Setuju (S)	10	15,4
3	Netral (N)	6	9,2
4	Tidak setuju (TS)	0	0
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	2	3,1
Total		65	100.0

Sumber : Pengelola data linear Tahun 2025

Pada table diatas menunjukkan bahwa dari 65 responden dalam penelitian ini yang menjawab sangat setuju sebanyak 47 responden atau (72.3%), diikuti dengan setuju sebanyak 10 responden atau (15.4%), di ikuti netral sebanyak 6 responden atau (9.2%), diikuti dengan menjawab tidak setuju sebanyak 0 responden atau (0%), dan yang menjawab sangat tidak

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

setuju sebanyak 2 atau (3.1%). Berdasarkan tanggapan responden yang paling dominan yaitu sangat setuju jaringan internet telah digunakan sebagai penghubung dalam pertukaran informasi yang dibutuhkan.



Tabel 4.27 Pegawai telah mengoptimalkan pemanfaatan jaringan dalam proses pengerjaan informasi

No	Jawaban Responden	Frekuensi	persentasi
1	Sangat setuju (ST)	38	58,5
2	Setuju (S)	18	27,7
3	Netral (N)	4	6,2
4	Tidak setuju (TS)	1	1,5
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	4	6,2
Total		65	100,0

Sumber : Pengelola data linear Tahun 2025

Pada table diatas menunjukkan bahwa dari 65 responden dalam penelitian ini yang menjawab sangat setuju sebanyak 38 responden atau (58.5%), diikuti dengan setuju sebanyak 18 responden atau (27.2%), di ikuti netral sebanyak 4 responden atau 6.2%), diikuti dengan tidak setuju sebanyak 1 responden atau (1.5%), dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 4 atau (6.2%). Berdasarkan tanggapan responden yang paling dominan yaitu sangat setuju, bahwa pegawai telah mengoptimalkan pemanfaatan jaringan dalam proses pengerjaan informasi.

Tabel 4.28. Teknologi informasi dapat membantu pegawai memaksimalkan kualitas pekerja

No	Jawaban Responden	Frekuensi	persentasi
1	Sangat setuju (ST)	56	86,2
2	Setuju (S)	7	10,8
3	Netral (N)	1	1,5
4	Tidak setuju (TS)	1	1,5
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
Total		65	100.0

Sumber : Pengelola data linear Tahun 2025

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Pada table diatas menunjukkan bahwa dari 65 responden dalam penelitian ini yang menjawab sangat setuju sebanyak 56 responden atau (86.2%), diikuti dengan setuju sebanyak 7 responden atau (10.8%), di ikuti netral sebanyak 1 responden atau (1.5%), diikuti dengan menjawab tidak setuju sebanyak 1 responden atau (1.5%), dan yang menjawab tiak sangat setuju 0 responden atau (0%). Berdasarkan tanggapan responden yang paling dominan yaitusangat setuju, bahwa teknologi informasi dapat membantu pegawai dalam memaksimalkan kualitas pekerjaan.

Tabel 4.29. Pegawai memiliki kemampuan dalam penggunaan prangkat teknologi

No	Jawaban Responden	Frekuensi	persentasi
1	Sangat setuju (ST)	47	72,3
2	Setuju (S)	15	32,1
3	Netral (N)	2	3,2
4	Tidak setuju (TS)	0	0
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	1,5
Total		65	100.0

Sumber : Pengelola data linear Tahun 2025

Pada table diatas menunjukkan bahwa dari 65 responden dalam penelitian ini yang menjawab sangat setuju sebanyak 47 responden atau (72.3%), diikuti dengan setuju sebanyak 15 responden atau (23.1%), di ikuti netral sebanyak 2 responden atau (3.1%), diikuti dengan menjawab tidak setuju 0 responden atau (0%), dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 responden atau (1.5%). Berdasarkan tanggapan responden yang paling dominan yaitu sangat setuju, bahwa pegawai memiliki kemampuan dalam penggunaan perangkat teknologi

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

c. Frekuensi Variabel Lingkung Kerja Internal (X^3)

Tabel 4.30. Penerangan / Cahaya di tempat kerja yang memadai

No	Jawaban Responden	Frekuensi	persentasi
1	Sangat setuju (ST)	26	40,0
2	Setuju (S)	34	52,3
3	Netral (N)	0	0
4	Tidak setuju (TS)	3	4,6
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	2	3,1
Total		65	100.0

Sumber : Pengelola data linear Tahun 2025

Pada table diatas menunjukkan bahwa dari 65 responden dalam penelitian ini yang menjawab sangat setuju sebanyak 26 responden atau (40.0%), diikuti dengan setuju sebanyak 34 responden atau (52.3%), diikuti dengan tidak setuju sebanyak 3 responden atau (4.6%), diikuti dengan menjawab netral 0 responden arau (0%), dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 2 atau (3.1%). Berdasarkan tanggapan responden yang paling dominan yaitu setuju, bahwa penerangan / cahaya di tempat kerja sudah memadai.

Tabel 4.31. Srikulasi udara di tempat kerja sudah memadai

No	Jawaban Responden	Frekuensi	persentasi
1	Sangat setuju (ST)	45	62,9
2	Setuju (S)	19	29,2
3	Netral (N)	1	1,5
4	Tidak setuju (TS)	0	0
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	1,5
Total		65	100.0

Sumber : Pengelola data linear Tahun 2025

Pada table diatas menunjukkan bahwa dari 65 responden dalam penelitian ini yang menjawab sangat setuju sebanyak 45 responden atau (69.2%), diikuti dengan setuju sebanyak 19 responden atau (29.2%), diikuti dengan menjawab netral sebanyak 1 responden atau (1.5%), diikuti dengan

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

menjawab tidak setuju 0 responden atau (0%), dan yang menjawab sangat tidak setuju 0 responden atau (0%). Berdasarkan tanggapan responden yang paling dominan yaitu sangat setuju bahwa sirkulasi udara di tempat kerja sangat memadai.



Tabel 4.32. Tidak ada kebisingan di tempat kerja

No	Jawaban Responden	Frekuensi	persentasi
1	Sangat setuju (ST)	49	75,4
2	Setuju (S)	16	24,6
3	Netral (N)	0	0
4	Tidak setuju (TS)	0	0
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
Total		65	100.0

Sumber : Pengelola data linear Tahun 2025

Pada table diatas menunjukkan bahwa dari 65 responden dalam penelitian ini yang menjawab sangat setuju sebanyak 49 responden atau (75.4%), diikuti dengan menjawab setuju sebanyak 16 responden atau (24.6%), diikuti dengan menjawab netral sebanyak 0 responden atau (0%), diikuti dengan menjawab tidak setuju sebanyak 0 responden atau (0%), yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau (0%). Berdasarkan tanggapan responden yang paling dominan yaitu sangat setuju, bahwa tidak ada kebisingandi tempat kerja.

Tabel 4.33. Tidak ada bau tidak sedap di tempat kerja

No	Jawaban Responden	Frekuensi	persentasi
1	Sangat setuju (ST)	48	73,8
2	Setuju (S)	15	23,1
3	Netral (N)	2	3,1
4	Tidak setuju (TS)	0	0
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
Total		65	100.0

Sumber : Pengelola data linear Tahun 2025

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Pada table diatas menunjukkan bahwa dari 65 responden dalam penelitian ini yang menjawab sangat setuju sebanyak 48 responden atau (73.8%), diikuti dengan setuju sebanyak 15 responden atau (23.1%), diikuti dengan menjawab netral sebanyak 2 responden atau (3.1%). Diikutidengan menjawab tidak setuju 0 responden atau (0%), dan yang menjawab sangat tidak setuju 0 responden atau (0%). Berdasarkan tanggapan responden yang paling dominan yaitu sangat setuju, bahwa, tidak ada bau tidak sedap di tempat kerja.

Tabel 4.34. Lingkungan Kerja Internal

No	Jawaban Responden	Frekuensi	persentasi
1	Sangat setuju (ST)	46	70,8
2	Setuju (S)	18	27,7
3	Netral (N)	0	0
4	Tidak setuju (TS)	0	0
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	1,5
	Total	65	100.0

Sumber : Pengelola data linear Tahun 2025

Pada table diatas menunjukkan bahwa dari 65 responden dalam penelitian ini yang menjawab sangat setuju sebanyak 46 responden atau (70.8%), diikuti dengan setuju sebanyak 18 responden atau (27.7%), diikut dengan netral 0 responden atau (0%), di ikuti dengan tidak setuju 0 responden atau (0%), dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 responden atau (1.5%). Berdasarkan tanggapan responden yang paling dominan yaitu sangat setuju, bahwa lingkungan kerja internal sudah baik..

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.35 Pengawasan sudah dilakukan secara benar

No	Jawaban Responden	Frekuensi	persentasi
1	Sangat setuju (ST)	43	66,2
2	Setuju (S)	15	23,1
3	Netral (N)	5	7,7
4	Tidak setuju (TS)	1	1,5
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	1,5
Total		65	100.0

Sumber : Pengelola data linear Tahun 2025

Pada table diatas menunjukkan bahwa dari 65 responden dalam penelitian ini yang menjawab sangat setuju sebanyak 43 responden atau (66.2%), diikuti dengan setuju sebanyak 15 responden atau (23.1%), di ikuti netral sebanyak 5 responden atau (7.7%), diikuti dengan tidak setuju sebanyak 1 responden atau (1.5%), dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 responden atau (1.5%). Berdasarkan tanggapan responden yang paling dominan yaitu sangat setuju, bahwa pengawasan sudah dilakukan secara benar.

Tabel 4.36 Suasana kerja antar karyawan baik

		Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju (SS)	47	72.3	72.3	100.0
	Setuju (S)	10	15.4	15.4	27.2
	Netral (N)	6	9.2	9.2	12.3
	Tidak setuju	0	0	0	0
	Sangat Tidak Setuju (STS)	2	3.1	3.1	3.1
Total		65	100.0	100.0	

Sumber : Hasil OLahan Data SPSS 22 Tahun 2025

Pada table diatas menunjukkan bahwa dari 65 responden dalam penelitian ini yang menjawab sangat setuju sebanyak 47 responden atau (72.3%), diikuti dengan setuju sebanyak 10 responden atau (15.4%), di ikuti netral sebanyak 6 responden atau (9.2%), di ikuti denga tidak setuju sebanyak

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

0 responden atau (0%), dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 2 responden atau (3.1%). Berdasarkan tanggapan responden yang paling dominan yaitu sangat setuju luasnya hubungan komunikasi antar karyawan baik.



Tabel 4.37. Kompensasi yang diberikan sudah adil dan sesuai

No	Jawaban Responden	Frekuensi	persentasi
1	Sangat setuju (ST)	38	75,4
2	Setuju (S)	18	24,6
3	Netral (N)	4	6,2
4	Tidak setuju (TS)	1	1,5
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	4	6,2
Total		65	100.0

Sumber : Pengelola data linear Tahun 2025

Pada table diatas menunjukkan bahwa dari 65 responden dalam penelitian ini yang menjawab sangat setuju sebanyak 38 responden atau 58.5%), diikuti dengan setuju sebanyak 18 responden atau (27.2%), di ikuti netral sebanyak 4 responden atau (6.2%), diikuti dengan tidak setuju sebanyak 1 responden atau (1.5%), dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 4 responden atau (6.2%). Berdasarkan tanggapan responden yang paling dominan yaitu sangat setuju, bahwa kompensasi yang di berikan sudah adil dan sesuai.

Tabel 4.38. Hubungan dan perlakuan antar karyawan berjalan dengan baik

No	Jawaban Responden	Frekuensi	persentasi
1	Sangat setuju (ST)	55	84,6
2	Setuju (S)	17	10,8
3	Netral (N)	1	1,5
4	Tidak setuju (TS)	1	1,5
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	1,5
Total		65	100.0

Sumber : Pengelola data linear Tahun 2025

Pada table diatas menunjukkan bahwa dari 65 responden dalam penelitian ini yang menjawab sangat setuju sebanyak 55 responden atau

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

(84.6%), diikuti dengan setuju sebanyak 7 responden atau (10.8%), di ikuti netral sebanyak 1 responden atau (1.5%), diikuti dengan tidak setuju sebanyak 1 responden atau (1.5%) dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 responden atau (1.5%). Berdasarkan tanggapan responden yang paling dominan yaitu sangat setuju, bahwa hubungan dan perlakuan antar karyawan berjalan dengan baik.

Tabel 4.39. Aman dari bentuk intimidasi antar karyawan

No	Jawaban Responden	Frekuensi	persentasi
1	Sangat setuju (ST)	47	84,6
2	Setuju (S)	15	10,8
3	Netral (N)	2	3,1
4	Tidak setuju (TS)	0	0
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	1,5
Total		65	100.0

Sumber : Pengelola data linear Tahun 2025

Pada table diatas menunjukkan bahwa dari 65 responden dalam penelitian ini yang menjawab sangat setuju sebanyak 47 responden atau (72.3%), diikuti dengan setuju sebanyak 15 responden atau (32.1%), di ikuti netral sebanyak 2 responden atau (3.1%), diikuti dengan menjawab tidak setuju 0 responden atau (0%), dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 responden atau (1.5%). Berdasarkan tanggapan respondden yang paling dominan yaitu sangat setuju, bahwa aman dari bentuk intimidasi antar karyawan.

d. Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 4.40. Setiap pegawai menyelesaikan pekerjaan yang diterapkan instansi ini

No	Jawaban Responden	Frekuensi	persentasi
1	Sangat setuju (ST)	26	40,0

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

2	Setuju (S)	33	50,8
3	Netral (N)	0	0
4	Tidak setuju (TS)	3	4,6
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	3	4,6
Total			100.0

Sumber : Pengelola data linear T



Pada table diatas menunjukkan bahwa dari 65 responden dalam penelitian ini yang menjawab sangat setuju sebanyak 26 responden atau (40.0%), diikuti dengan menjawab setuju sebanyak 33 responden atau (50.8%), diikuti dengan menjawab netral 0 responden atau (0%), diikuti dengan tidak setuju sebanyak 3 responden atau (4.6%), dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 3 responden atau (4.6%). Berdasarkan tanggapan responden yang paling dominan yaitu setuju, bahwa setiap pegawai menyelesaikan pekerjaan yang diterapkan instansi ini.

Tabel 4.41. Setiap pegawai berkoordinasi dengan baik untuk mencapai tujuan

No	Jawaban Responden	Frekuensi	persentasi
1	Sangat setuju (ST)	45	69,2
2	Setuju (S)	17	29,2
3	Netral (N)	1	1,5
4	Tidak setuju (TS)	0	0
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
Total		65	100.0

Sumber : Pengelola data linear Tahun 2025

Pada table diatas menunjukkan bahwa dari 65 responden dalam penelitian ini yang menjawab sangat setuju sebanyak 45 responden atau (69.2%), diikuti dengan setuju sebanyak 17 responden atau (29.2%), dan yang menjawab netral sebanyak 1 responden atau (1.5%). Berdasarkan tanggapan respondden yang paling dominan yaitu sangat setuju, bahwa setiap pegawai berkoordinasi dengan baik untuk mencapai tujuan.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.42. Mengerjakan pekerjaan dengan tepat waktu dan baik

No	Jawaban Responden	Frekuensi	persentasi
1	Sangat setuju (ST)	49	75,5
2	Setuju (S)	15	23,1
3	Netral (N)	0	0
4	Tidak setuju (TS)	1	1,5
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
Total		65	100.0

Sumber : Pengelola data linear Tahun 2025

Pada table diatas menunjukkan bahwa dari 65 responden dalam penelitian ini yang menjawab sangat setuju sebanyak 49 responden atau (75.4%), diikuti dengan setuju sebanyak 15 responden atau (23.1%), diikuti dengan menjawab netral 0 responden atau (0%), diikuti dengan menjawab tidak setuju sebanyak 1 responden atau (1.5%), dan yang menjawab sangat tidak setuju 0 responden atau (0%). Berdasarkan tanggapan responden yang paling dominan yaitu sangat setuju, bahwa saya mengerjakan pekerjaan dengan tepat dan baik

Tabel 4.43. Standar kerja yang jelas dapat membantu meningkatkan kinerja pegawai secara optimal

No	Jawaban Responden	Frekuensi	persentasi
1	Sangat setuju (ST)	48	83,8
2	Setuju (S)	15	23,1
3	Netral (N)	2	3,1
4	Tidak setuju (TS)	0	0
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
Total		65	100.0

Sumber : Pengelola data linear Tahun 2025

Pada table diatas menunjukkan bahwa dari 65 responden dalam penelitian ini yang menjawab sangat setuju sebanyak 48 responden atau (83.8%), diikuti dengan setuju sebanyak 15 responden atau (23.1%), diikuti dengan menjawab netral sebanyak 2 responden atau (3.1%), diikuti dengan menjawab tidak setuju 0 responden atau (0%), dan yang menjawab sangat

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

tidak setuju 0 responden atau (0%). Berdasarkan tanggapan responden yang paling dominan yaitu sangat setuju, bahwa standar kerja yang jelas dapat membantu meningkatkan kinerja pegawai secara optimal.



Tabel 4.44. Setiap pegawai mempunyai kemampuan mencapai standar kualitas sesuai dengan yang telah di terapkan insatansi

No	Jawaban Responden	Frekuensi	persentasi
1	Sangat setuju (ST)	46	70,8
2	Setuju (S)	18	27,7
3	Netral (N)	0	0
4	Tidak setuju (TS)	0	0
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	1,5
Total		65	100.0

Sumber : Pengelola data linear Tahun 2025

Pada table diatas menunjukkan bahwa dari 65 responden dalam penelitian ini yang menjawab sangat setuju sebanyak 46 responden atau (70.8%), diikuti dengan setuju sebanyak 18 responden atau (27.7%), diikuti dengan menjawab netral 0 responden atau (0%), dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 atau (1.5%). Berdasarkan tanggapan responden yang paling dominan yaitu sangat setuju, bahwa setiap pegawai mempunyai kemampuan mencapai standar kualitas sesuai dengan yang telah di terapkan instansi.

Tabel 4.45. Setiap pegawai harus memelihara kualitas pekerjaan

No	Jawaban Responden	Frekuensi	persentasi
1	Sangat setuju (ST)	43	66,2
2	Setuju (S)	15	23,1
3	Netral (N)	5	7,7
4	Tidak setuju (TS)	1	1,5
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	1,5
Total		65	100.0

Sumber : Pengelola data linear Tahun 2025

Pada table diatas menunjukkan bahwa dari 65 responden dalam penelitian ini yang menjawab sangat setuju sebanyak 43 responden atau

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

(66.2%), diikuti dengan setuju sebanyak 15 responden atau (23.1%), di ikuti netral sebanyak 5 responden atau (7.7%), diikuti dengan tidak setuju sebanyak 1 responden atau (1.5%) dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 responden atau (1.5%). Berdasarkan tanggapan responden yang paling dominan yaitu sangat setuju, bahwa setiap pegawai harus memelihara kualitas pekerjaan.

Tabel 4.46 Evaluasi kerja perlu di lakukan guna mengukur kemajuan kinerja pegawai

No	Jawaban Responden	Frekuensi	persentasi
1	Sangat setuju (ST)	47	72,3
2	Setuju (S)	10	15,4
3	Netral (N)	6	9,2
4	Tidak setuju (TS)	0	0
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	2	3,1
Total		65	100.0

Sumber : Pengelola data linear Tahun 2025

Pada table diatas menunjukkan bahwa dari 65 responden dalam penelitian ini yang menjawab sangat setuju sebanyak 47 responden atau (72.3%), diikuti dengan setuju sebanyak 10 responden atau (15.4%), di ikuti netral sebanyak 6 responden atau (9.2%), dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 2 responden atau (3.1%). Berdasarkan tanggapan responden yang paling dominan yaitu sangat setuju, bahwa evaluasi kerja perlu di lakukan guna mengukur kemajuan kinerja pegawai.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.47. Seluruh tugas pekerjaan selama ini dapat di kerjakan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang telah di rencanakan

No	Jawaban Responden	frekuensi	persentasi
1	Sangat setuju (ST)	38	58,5
2	Setuju (S)	18	27,7
3	Netral (N)	4	6,2
4	Tidak setuju (TS)	1	1,5
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	4	6,2
Total		65	100.0

Sumber : Pengelola data linear Tahun 2025

Pada table diatas menunjukkan bahwa dari 65 responden dalam penelitian ini yang menjawab sangat setuju sebanyak 38 responden atau (58.5%), diikuti dengan setuju sebanyak 18 responden atau (27.7%), di ikuti netral sebanyak 4 responden atau (6.2%), diikuti dengan tidak setuju sebanyak 1 responden atau (1.5%), dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 4 responden atau (6.2%). Berdasarkan tanggapan responden yang paling dominan yaitu sangat setuju, bahwa seluruh tugas pekerjaan selama ini dapat dikerjakan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang telah di rencanakan.

Tabel 4.48. Dalam mengukur kinerja instansi melakukan sistem umpan balik

No	Jawaban Responden	Frekuensi	persentasi
1	Sangat setuju (ST)	55	84,6
2	Setuju (S)	7	10,8
3	Netral (N)	1	1,5
4	Tidak setuju (TS)	1	1,5
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	1,5
Total		65	100.0

Sumber : Pengelola data linear Tahun 2025

Pada table diatas menunjukkan bahwa dari 65 responden dalam penelitian ini yang menjawab sangat setuju sebanyak 55 responden atau (84.6%), diikuti dengan setuju sebanyak 7 responden atau (10.8%), di ikuti netral sebanyak 1 responden atau (1.5%), diikuti dengan tidak setuju sebanyak 1 responden atau (1.5%), dan yang menjawab sangat tidak setuju

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

sebanyak 1 atau (1.5%). Berdasarkan tanggapan responden yang paling dominan yaitu sangat setuju bahwa dalam mengukur kinerja instansi melakukan sistem umpan balik.



Tabel 4.49. Pemeliharaan sarana bekerja harus di lakukan secara berkala agar dapat di gunakan dengan baik oleh pegawai

No	Jawaban Responden	Frekuensi	persentasi
1	Sangat setuju (ST)	47	72,3
2	Setuju (S)	15	23,1
3	Netral (N)	2	3,1
4	Tidak setuju (TS)	0	0
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	1,5
Total		65	100.0

Sumber : Pengelola data linear Tahun 2025

Pada table diatas menunjukkan bahwa dari 65 responden dalam penelitian ini yang menjawab sangat setuju sebanyak 47 responden atau (72.3%), diikuti dengan setuju sebanyak 15 responden atau (23.1%), diikuti dengan netral sebanyak 2 responden atau (3.1%), diikuti dengan menjawab tidak setuju 0 responden atau (0%), dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 responden atau (1.5%). Berdasarkan tanggapan responden yang paling dominan yaitu sangat setuju, bahwa pemeliharaan sarana bekerja harus dilakukan secara berkala agar dapat di gunakan dengan baik oleh pegawai.

5) Frekuensi Variabel Motivasi (Z)

Tabel 4.50. Gaji yang saya terima sudah memenuhikebutuhan pangan keluarga

No	Jawaban Responden	Frekuensi	persentasi
1	Sangat setuju (ST)	26	40,0
2	Setuju (S)	33	50,0
3	Netral (N)	0	0
4	Tidak setuju (TS)	3	4,6
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	3	4,6
Total		65	100.0

Sumber : Pengelola data linear Tahun 2025

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Pada table diatas menunjukkan bahwa dari 65 responden dalam penelitian ini yang menjawab sangat setuju sebanyak 26 responden atau (40.0%), diikuti dengan setuju sebanyak 33 responden atau (50.0%), diikuti dengan menjawab netral 0 responden atau (0%), diikuti dengan menjawab tidak setuju sebanyak 3 responden atau (4.6%), dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 3 atau (4.6%). Berdasarkan tanggapan responden yang paling dominan yaitu setuju, bahwa gaji yang saya terima sudah memenuhi pangan keluarga.

Tabel 4.51. Terpenuhinya kebutuhan pegawai untuk kependidikan anak – anak

No	Jawaban Responden	Frekuensi	persentasi
1	Sangat setuju (ST)	45	69,2
2	Setuju (S)	15	29,2
3	Netral (N)	1	1,5
4	Tidak setuju (TS)	0	0
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
Total		65	100.0

Sumber : Pengelola data linear Tahun 2025

Pada table diatas menunjukkan bahwa dari 65 responden dalam penelitian ini yang menjawab sangat setuju sebanyak 45 responden atau (69.2%), diikuti dengan setuju sebanyak 19 responden atau (29.2%), diikuti dengan menjawab netral sebanyak 1 responden atau (1.5%), diikuti dengan menjawab tidak setuju 0 responden atau (0%), dan yang menjawab sangat tidak setuju 0 responden atau (0%). Berdasarkan tanggapan responden yang paling dominan yaitu sangat setuju, bahwa terpenuhinya kebutuhan pegawai untuk kependidikan anak – anak.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.52. Pemberian gaji yang layak pada pegawai

No	Jawaban Responden	Frekuensi	persentasi
1	Sangat setuju (ST)	49	75,4
2	Setuju (S)	15	23,1
3	Netral (N)	0	0
4	Tidak setuju (TS)	1	1,5
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
Total		65	100.0

Sumber : Pengelola data linear Tahun 2025

Pada table diatas menunjukkan bahwa dari 65 responden dalam penelitian ini yang menjawab sangat setuju sebanyak 49 responden atau (75.4%), diikuti dengan setuju sebanyak 15 responden atau (23.1%), diikuti dengan menjawab netral 0 responden atau (0%), diikuti dengan menjawab tidak setuju sebanyak 1 responden atau (1.5%), dan yang menjawab sangat tidak setuju 0 responden (0%). Berdasarkan tanggapan responden yang paling dominan yaitu sangat setuju, bahwa pemberian gaji yang layak pada pegawai.

Tabel 4.53. Penerimaan (Perasaan yang menyenangkan) dari pegawai terhadap pimpinan

No	Jawaban Responden	Frekuensi	persentasi
1	Sangat setuju (ST)	48	73,8
2	Setuju (S)	15	23,1
3	Netral (N)	2	3,1
4	Tidak setuju (TS)	0	0
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
Total		65	100.0

Sumber : Pengelola data linear Tahun 2025

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa dari 65 rresponden dalam penelitian ini yang menjawab sangat setuju sebanyak 48 responden atau (73.8%), diikuti dengan setuju sebanyak 15 responden atau (23.1%), dan yang menjawab netral sebanyak 2 responden atau (3.1%), diikuti dengan menjawab tidak setuu 0 responden atau (0%), dan yang menjawab sangat tidak setuju 0 responden atau (0%). Berdasarkan tanggapan responden yang

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

paling dominan yaitu sangat setuju, penerimaan (perasaan yang menyenangkan) dari pegawai terhadap pemimpinnya.

Tabel 4.54. Penerimaan (Perasaan menyenangkan) terhadap rekan kerja

No	Jawaban Responden	Frekuensi	persentasi
1	Sangat setuju (ST)	46	70,8
2	Setuju (S)	18	27,7
3	Netral (N)	0	0
4	Tidak setuju (TS)	0	0
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	1,5
Total		65	100.0

Sumber : Pengelola data linear Tahun 2025

Pada table diatas menunjukkan bahwa dari 65 rresponden dalam penelitian ini yang menjawab sangat setuju sebanyak 46 responden atau (70.8%),diikuti dengan setuju sebanyak 18 responden atau (27.7), diikuti dengan menjawab netral 0 responden atau (0%), diikuti dengan menjawab tidak setuju 0 responden atau (0%), dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 responden atau (1.5%). Berdasarkan tanggapan responden yang paling dominan yaitu sangat setuju, bahwa penerimaan (perasaan menyenangkan) terhadap rekan kerja.

Tabel 4.55. Kenyaman suasana dan lingkungan kerja

No	Jawaban Responden	Frekuensi	persentasi
1	Sangat setuju (ST)	43	66,2
2	Setuju (S)	15	23,1
3	Netral (N)	5	7,7
4	Tidak setuju (TS)	1	1.5
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	1,5
Total		65	100.0

Sumber : Pengelola data linear Tahun 2025

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa dari 65 responden dalam penelitian ini yang menjawab sangat setuju sebanyak 43 responden atau (66.2%), diikuti dengan setuju sebanyak 15 responden atau (23.1%), di ikuti

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

netral sebanyak 5 responden atau (7.7%), diikuti dengan tidak setuju sebanyak 1 responden atau (1.5%) dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 responden atau (1.5%). Berdasarkan tanggapan responden yang paling dominan yaitu sangat setuju, bahwa kenyamanan suasana dan lingkungan kerja.

Tabel 4.56. Perhatian pemimpin terhadap pekerjaan pegawai

No	Jawaban Responden	Frekuensi	persentasi
1	Sangat setuju (ST)	46	70,8
2	Setuju (S)	18	27,7
3	Netral (N)	0	0
4	Tidak setuju (TS)	0	0
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	1,5
Total		65	100.0

Sumber : Pengelola data linear Tahun 2025

Pada table diatas menunjukkan bahwa dari 65 responden dalam penelitian ini yang menjawab sangat setuju sebanyak 47 responden atau (72.3%), diikuti dengan setuju sebanyak 10 responden atau (15.4%), di ikuti netral sebanyak 6 responden atau (9.2%), diikuti dengan tidak setuju sebanyak 2 responden atau (3.1%). Berdasarkan tanggapan responden yang paling dominan yaitu sangat setuju, bahwa perhatian pemimpin terhadap pekerjaan pegawai.

Tabel 4.57. Perhatian pemimpin secara personal tentang persoalan pribadi yang dihadapi pegawainya

No	Jawaban Responden	Frekuensi	persentasi
1	Sangat setuju (ST)	38	58,5
2	Setuju (S)	18	27,7
3	Netral (N)	4	6,2
4	Tidak setuju (TS)	1	1,5
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	4	6,2
Total		65	100.0

Sumber : Pengelola data linear Tahun 2025

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Pada table diatas menunjukkan bahwa dari 65 responden dalam penelitian ini yang menjawab sangat setuju sebanyak 38 responden atau (58.5%), diikuti dengan setuju sebanyak 18 responden atau (27.7%), di ikuti netral sebanyak 4 responden atau (6.2%), diikuti dengan tidak setuju sebanyak 1 responden atau (1.5%), dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 4 atau (6.2%). Berdasarkan tanggapan responden yang paling dominan yaitu sangat setuju, bahwa perhatian pimpinan secara personal tentang persoalan pribadi yang di hadapi pegawainya.

Tabel 4.58 Persamaan pegawai di mata pemimpin

No	Jawaban Responden	Frekuensi	persentasi
1	Sangat setuju (ST)	55	84,6
2	Setuju (S)	7	10,8
3	Netral (N)	1	1,5
4	Tidak setuju (TS)	1	1,5
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	1,5
Total		65	100.0

Sumber : Pengelola data linear Tahun 2025

Pada table diatas menunjukkan bahwa dari 65 responden dalam penelitian ini yang menjawab sangat setuju sebanyak 55 responden atau (84.6%), diikuti dengan setuju sebanyak 7 responden atau (10.8%), di ikuti netral sebanyak 1 responden atau (1.5%), diikuti dengan tidak setuju sebanyak 1 responden atau (1.5%), dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 atau (1.5%). Berdasarkan tanggapan responden yang paling dominan yaitu sangat setuju, bahwa persamaan pegawai dimata pemimpin.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.59. Perlakuan dan kesopanan pemimpin terhadap pegawainya

No	Jawaban Responden	Frekuensi	persentasi
1	Sangat setuju (ST)	47	72,3
2	Setuju (S)	15	23,1
3	Netral (N)	2	3,1
4	Tidak setuju (TS)	0	0
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	1,5
Total		65	100.0

Sumber : Pengelola data linear Tahun 2025

Pada table diatas menunjukkan bahwa dari 65 responden dalam penelitian ini yang menjawab sangat setuju sebanyak 47 responden atau (72.3%), diikuti dengan menjawab setuju sebanyak 15 responden atau (23.1%), di ikuti dengan menjawab netral sebanyak 2 responden atau (3.1%), diikuti dengan menjawab tidak setuju 0 responde atau (0%), dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 atau (1.5%). Berdasarkan tanggapan responden yang paling dominan yaitu sangat setuju, bahwa perlakuan dan kesopanan terhadap pegawainya.

4.4 Uji Asumsi Klasik

Uji statistic membutuhkan beberapa asumsi dasar yang harus terpenuhi, seperti dalam analisis parametrik mengansumsikan bahwa distribusi data adalah normal, analisis korelasi *pearson* dan regresi linier mengansumsikan bahwa hubungan antar variabel adalah linier, sedangkan uji *one way anova* mengansumsikan bahwa varian data adalah homogen. Jika asumsi tersebut dilanggar, maka hasil penguji hipotesis tidak valid atau bias untuk itu penelitian menggunakan statistik untuk pengelola datanya.

4.4.1 Uji Normalitas

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Pada uji *One – Sample Kolmogorov – Smirnov Test* jika hasilnya dapat ditentukan bahwa data mem... distribusi normal atau tidak, data dikatakan normal jika nilai signifikan... (0). Bahwa uji normalitas dilakukan untuk melihat Tingkat kenormalan data yang di gunakan, apakah data berdistribusi normal atau tidak. Tingkat ke normalan data sangat penting, karena dengan data yang berdistribusi normal, maka data tersebut dianggap dapat mewakili populasi. Uji normalitas data menjadi persyaratan pokok dalam analisis parametrik seperti korelasi *pearson*, uji perbandingan rata – rata, analisis varian, dan sebagainya, karena data – data yang akan dianalisis parametrik harus terdistribusi normal. Dalam *SPSS Version 22,0 for windows* metode uji normalitas *One – Sample Kolmogorov – Smirnov Test* adalah sebagai berikut :

Tabel 4.60. *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.12365416
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.451
	Positive	.415
	Negative	-.451
Test Statistic		.451
Asymp. Sig. (2-tailed)		.068 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

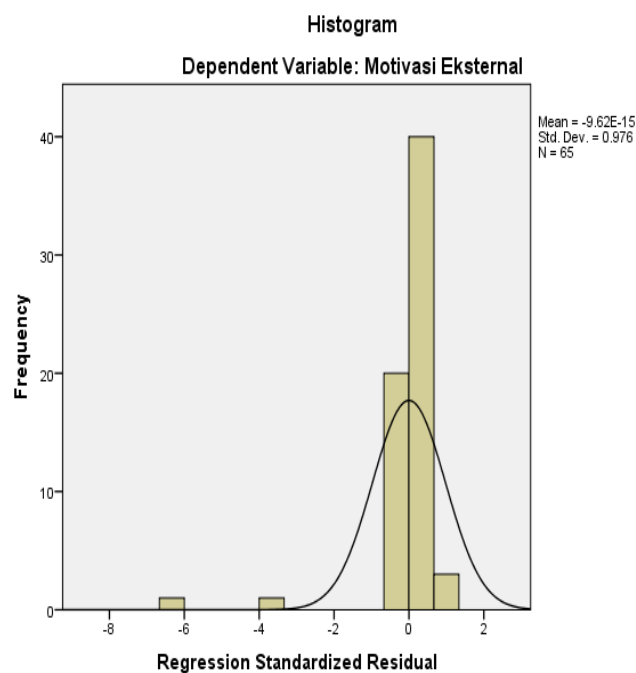
Sumber : Pengelola data linear Tahun 2025

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Berdasarkan tabel hasil uji normalitas diatas nilai normalitas menunjukkan “Asymp. Sig. (2-tailed)” sebesar 0,68. Dengan begitu, diketahui bahwa selanjutnya “Asymp. Sig. (2-tailed)” dari variabel penelitian menunjukkan lebih besar dari 0,05. Jadi, dapat disimpulkan bahwa uji normalitasnya terpenuhi dan data dapat dikatakan normal.

Pada gambar uji normalitas menggunakan histogram tampak bahwa tiap data menyebar keseluruhan daerah normal. Daerah normal itu sendiri adalah daerah yang berada dibawah kurva tersebut berbentuk seperti lonceng terbalik, sehingga dapat dikatakan data berdistribusi normal.

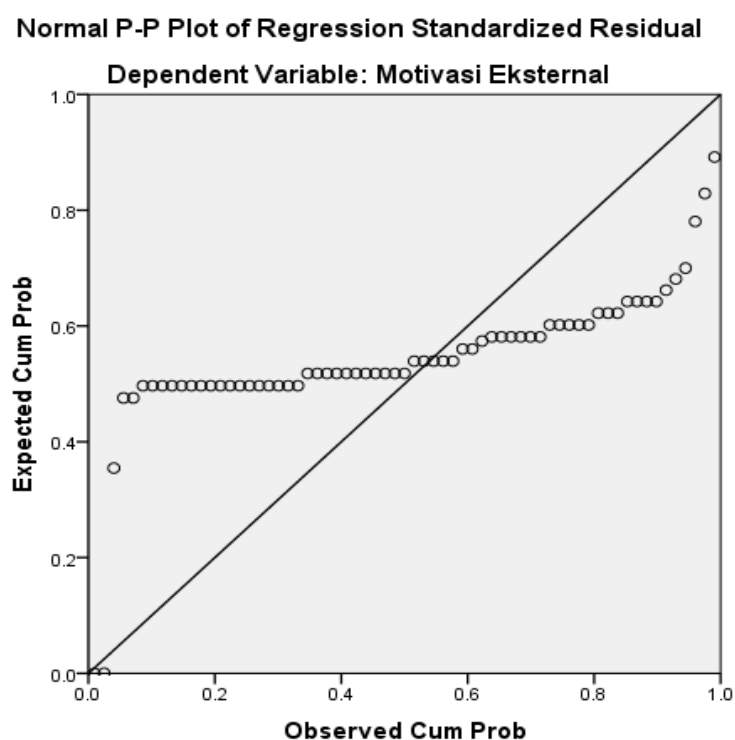


Gambar 4.2 Uji normalitas

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Data berdistribusi normal juga terbukti pada hasil output pada gambar 4.3 Normal P-P Plot. Titik – titik menyebar sepanjang garis regresi tersebut mengartikan sebaran datanya merata sehingga dapat dihasilkan Y yang merata pula pada garis regresi.



Gambar 4.3 Uji Normalitas

Dari analisis kurva dapat dilihat bahwa data menyebar disekitar diagram dan mengikuti model regresi sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diolah merupakan data yang berdistribusi normal sehingga uji normalitas terpenuhi.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

4.4.2 Uji Linearitas

Secara umum Uji Linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah 4 variabel mempunyai hubungan yang linear secara signifikan atau tidak. Data yang baik seharusnya terdapat hubungan yang Linear antara Variabel Kompetensi (X^1), Teknologi Informasi (X^2), Lingkungan Kerja Internal (X^3) dengan Kinerja pegawai (Y).

Uji Linearitas merupakan uji persyaratan yang biasanya dilakukan jika akan melakukan analisis korelasi atau regresi linier. Untuk uji linieritas pada *SPSS 22,0 for windows* digunakan *Test for Linearity* dengan taraf signifikansi 0,05. Empat variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila nilai signifikansi pada *Linearity* kurang dari 0,05. Atau berdasarkan teori lain, yaitu jika signifikansi pada *Deviantion from Linearity* $> 0,05$, maka empat variabel berhubungan secara linieritas adalah sebagai berikut :

Tabel 4.61 Hasil Uji Linieritas Kompetensi (X1)
Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

		ANOVA Table					
			Sum of		Mean		
			Squares	df	Square	F	Sig.
Kinerja	Between	(Combined)	793.946	12	66.162	49.068	.000
Pegawai *	Groups	Linearity	777.331	1	777.331	576.496	.000
Kompetensi		Deviation					
		from	16.615	11	1.510	1.120	.365
		Linearity					
		Within Groups	70.115	52	1.348		
		Total	864.062	64			

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Sumber : Pengelola data linear Tahun 2025

Berdasarkan hasil uji linearitas tabel di atas menunjukkan bahwa kompetensi dan kinerja pegawai menunjukkan nilai signifikansi pada linearity sebesar 0,000. Karena signifikansi kurang dari 0,05 atau $0,000 < 0,05$.

Sedangkan hasil signifikansi pada *Deviation from linearity* juga lebih besar dari 0,05 ($0,365 > 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel Kompetensi dengan kinerja pegawai terdapat hubungan yang linear jadi linearitasnya terpenuhi.

Tabel 4.62 Hasil Uji Linieritas Teknologi Informasi (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

ANOVA Table							
			Sum of		Mean		
			Squares	df	Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai * Teknologi Informasi	Between Groups	(Combined) Linearity	834.175	12	69.515	120.948	.000
		Deviation from Linearity	826.140	1	826.140	1437.396	.000
		Deviation from Linearity	8.035	11	.730	1.271	.267
Within Groups			29.887	52	.575		
Total			864.062	64			

Sumber : Pengelola data linear Tahun 2025

Berdasarkan tabel hasil uji linearitas tabel 4.59 di atas menunjukkan bahwa Teknologi Informasi dan kinerja pegawai menunjukkan nilai signifikansi pada linearity sebesar 0,000. Karena signifikansi kurang dari 0,05 atau $0,000 < 0,05$.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Sedangkan hasil signifikansi pada *Deviation from linearity*

juga lebih besar dari 0,05 ($0,267 > 0,05$), maka dapat disimpulkan

bahwa antara variabel Teknologi Informasi dengan kinerja pegawai

terdapat hubungan yang linear jadi linearitasnya terpenuhi.

Tabel 4.63 Hasil Uji Linieritas Lingkungan Kerja Internal (X3)
Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

		ANOVA Table					
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai * Lingkungan Kerja Internal	Between Groups	(Combined)	863.152	13	66.396	3724.835	.000
		Linearity	863.083	1	863.083	48418.937	.000
		Deviation from Linearity	.070	12	.006	.326	.981
		Within Groups	.909	51	.018		
Total			864.062	64			

Sumber : Pengelola data linear Tahun 2025

Berdasarkan tabel hasil uji linearitas tabel di atas menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Internal dan kinerja pegawai menunjukkan nilai signifikansi pada linearity sebesar 0,000. Karena signifikansi kurang dari 0,05 atau $0,000 < 0,05$.

Sedangkan hasil signifikansi pada *Deviation from linearity* juga lebih besar dari 0,05 ($0,981 > 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel Lingkungan Kerja Internal dengan kinerja pegawai terdapat hubungan yang linear jadi linearitasnya terpenuhi.

4.5 Hasil Uji Hipotesis

4.5.1 Uji Regresi Linier Sederhana

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Regresi Linier Sederhana adalah Dimana teknik analisis data untuk mengetahui pengaruh dua variabel, yaitu variabel bebas X_1 (Kompetensi (Teknologi Informasi)), X_3 (Lingkungan kerja internal), terhadap variabel terkait Y (Kinerja Pegawai), yaitu sebagai berikut :

Tabel 4.64 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Kompetensi (X_1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.734	2.004		.086	.390
	Kompetensi	1.031	.043	.948	23.762	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Pengelola data linear Tahun 2025

Berdasarkan hasil perhitungan regresi linier sederhana, maka diperoleh nilai $B = 1.031$ sedangkan nilai $a = .734$ Kemudian nilai tersebut dimasukkan ke dalam persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + bX_1$$

$$\text{Kompetensi} = .734 + 1.031 \text{ Kinerja Pegawai}$$

Arti dari persamaan tersebut ialah:

- $a = .734$ adalah bilangan konstanta yang berarti apabila variabel bebas yaitu Kompetensi (X_1) sama dengan nol, maka besar variabel Kinerja Pegawai (Y) adalah 0.734 Dengan kata lain jika variabel bebas (Kompetensi) nilainya dianggap nol

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

berarti besarnya variabel terpengaruh (Kinerja Pegawai) adalah

0.734

b. $bX_1 = 1.031$ berarti besarnya koefisien regresi variabel bebas

X_1 (Lingkungan Kerja), yang berarti setiap peningkatan (penambahan) variabel X_1 (Kompetensi) akan meningkatkan variabel Y (Kinerja Pegawai) sebesar 1.031. Jika variabel Kompetensi ada kecenderungan meningkat maka Kinerja Pegawai akan meningkat

Tabel 4.65 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Teknologi Informasi (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error		
1	(Constant)	.333	1.275	-1.046	.300
	Teknologi Informasi	1.025	.028	.978	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Pengelola data linear Tahun 2025

Berdasarkan hasil perhitungan regresi linier sederhana, maka diperoleh nilai $B = 1.025$ sedangkan nilai $a = 0.333$. Kemudian nilai tersebut dimasukkan ke dalam persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + bX_2$$

$$\text{Kinerja Pegawai} = 0.333 + 1.025 \text{ Teknologi Informasi}$$

Arti dari persamaan tersebut ialah:

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- a. $a = 0.333$ adalah bilangan konstanta yang berarti apabila variabel bebas (Teknologi Informasi (X2)) sama dengan nol, maka variabel Kinerja Pegawai (Y) adalah 0.333. Dengan kata lain jika variabel bebas (Teknologi Informasi) nilainya dianggap nol berarti besarnya variabel terpengaruh (Kinerja Pegawai) adalah 0.333.
- b. $bX_2 = 1.025$ adalah besarnya koefisien regresi variabel bebas X_2 (Teknologi Informasi), yang berarti setiap peningkatan (penambahan) variabel X_2 (Teknologi Informasi) akan meningkatkan variabel Y (Kinerja Pegawai) sebesar 1.025. Jika variabel Teknologi Informasi ada kecenderungan meningkat maka Kinerja Pegawai akan meningkat.

Tabel 4.66 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Lingkungan Kerja Internal (X3) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.102	.194		.526	.600
	Lingkungan Kerja Internal	.997	.004	.999	235.685	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Pengelola data linear Tahun 2025

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Berdasarkan hasil perhitungan regresi linier sederhana, maka diperoleh nilai $B = 0.997$ sedangkan nilai $a = 0.102$. Kemudian nilai tersebut dimasukkan dalam persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + bX_3$$

$$\text{Kinerja Pegawai} = 0.102 + 0.997 \text{ Lingkungan Kerja Internal}$$

Arti dari persamaan tersebut ialah:

- a. $a = 0.102$ adalah bilangan konstanta yang berarti apabila variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja Internal (X_3) sama dengan nol, maka besar variabel Kinerja Pegawai (Y) adalah 0.102. Dengan kata lain jika variabel bebas (Lingkungan Kerja Internal) nilainya dianggap nol berarti besarnya variabel terpengaruh (Kinerja Pegawai) adalah 0.102.
- b. $bX_3 = 0.997$ adalah besarnya koefisien regresi variabel bebas X_3 (Lingkungan Kerja Internal), yang berarti setiap peningkatan (penambahan) variabel X_3 (Lingkungan Kerja Internal) akan meningkatkan variabel Y (Kinerja Pegawai) sebesar 0.997. Jika variabel Lingkungan Kerja Internal ada kecenderungan meningkat maka Kinerja Pegawai akan meningkat.

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

4.5.2 Hasil Uji Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi adalah Teknik analisis data untuk mengetahui hubungan saling ketergantungan antara variabel bebas (independen) yaitu kompetensi, Teknologi Informasi, Lingkungan Kerja Internal dengan variabel terkait (dependen) yaitu kinerja pegawai.

Tabel 4.67. Pedoman untuk interpretasi koefisien korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

(Sholihah et al., 2023)

Tabel 4.68 Hasil Uji Koefisien Korelasi Kompetensi (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.948 ^a	.900	.898	1.173

a. Predictors: (Constant), Kompetensi

Sumber : Pengelola data linear Tahun 2025

Dari tabel di atas diperoleh angka R sebesar 0,948. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kompetensi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) memiliki hubungan yang sangat kuat. Sedangkan arah hubungan adalah positif karena nilai R positif.

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

Tabel 4.69 Hasil Uji Koefesien Korelasi Teknologi Informasi (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.978 ^a	.956	.955	.776

a. Predictors: (Constant), Teknologi Informasi

Sumber : Pengelola data linear Tahun 2025

Dari tabel di atas di peroleh angka R sebesar 0,978. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Teknologi Informasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) memiliki hubungan yang sangat kuat. Sedangkan arah hubungan adalah positif karena nilai R positif.

Tabel 4.70 Hasil Uji Koefesien Korelasi Lingkungan Kerja Internal (X3) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.999 ^a	.999	.999	.125

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Internal

Sumber : Pengelola data linear Tahun 2025

Dari tabel di atas di peroleh angka R sebesar 0,999. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja Internal (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) memiliki hubungan yang sangat kuat. Sedangkan arah hubungan adalah positif karena nilai R positif.

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

Tabel 4.71 Hasil Uji Koefisien Korelasi Motivasi Eksternal (Z) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.993 ^a	.985	.985	.447

a. Predictors: (Constant), Motivasi Eksternal

Sumber : Pengelola data linear Tahun 2025

Dari tabel di atas diperoleh angka R sebesar 0,993. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi Eksternal (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y) memiliki hubungan yang sangat kuat. Sedangkan arah hubungan adalah positif karena nilai R positif.

Berdasarkan Kesimpulan tabel – tabel di atas menunjukkan bahwa hasil uji koefisien korelasi yang diperoleh dari hasil pengolahan dengan program SPSS 22 for windows, masing – masing variabel Kompetensi (X_1), Teknologi Informasi (X_2), Lingkungan kerja internal (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y) melalui Motivasi Eksternal (Z) nilai koefisien korelasi berada pada interval koefisien 0,80 – 1,000. Yang berarti hubungan antara variabel Kompetensi, Teknologi Informasi, Lingkungan kerja internal terhadap kinerja pegawai menunjukkan hubungan yang sangat kuat dan nilai korelasi positif artinya korelasi atau hubungan Kompetensi, Teknologi Informasi, Lingkungan kerja internal terhadap kinerja pegawai searah.

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

4.5.3 Hasil Uji Persial

Untuk melihat pengaruh persial (Uji t) dari masing – masing variabel bebas yaitu Kompetensi (X_1), Teknologi Informasi (X_2), Lingkungan kerja internal (X_3) terhadap variabel terkait yaitu kinerja pegawai termasuk pengaruh Kompetensi (X_1), Teknologi Informasi (X_2), Lingkungan kerja internal (X_3) terhadap motivasi eksternal (Z) dapat di jelaskan pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.72 Hasil Uji t
 Pengaruh Kompetensi (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.734	2.004		.086	.390
	Kompetensi	1.031	.043	.948	23.762	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Pengelola data linear Tahun 2025

Diketahui nilai sig. untuk pengaruh Kompetensi (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah sebsar $0.000 < 0.05$ dan nilai $t_{hitung} 23.762 > t_{tabel} 1,998$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima yang berarti terdapat pengaruh Kompetensi (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Tabel 4.73 Hasil Uji t
 Pengaruh Teknologi Informasi (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
1 (Constant)	.333	1.275	-1.046	.300
Teknologi Informasi	1.025	.028	.978	37.047

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Pengelola data linear Tahun 2025

Diketahui nilai sig. untuk pengaruh Teknologi Informasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar $0.000 < 0.05$ dan nilai $t_{hitung} 37.047 > t_{tabel} 1,998$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima yang berarti terdapat pengaruh Teknologi Informasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Tabel 4.74 Hasil Uji t Pengaruh Lingkungan Kerja Internal (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.102	.194		.526	.600
Lingkungan Kerja Internal	.997	.004	.999	35.685	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Pengelola data linear Tahun 2025

Diketahui nilai sig. untuk pengaruh Lingkungan Kerja Internal (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar $0.000 < 0.05$ dan nilai $t_{hitung} 35.685 > t_{tabel} 1,998$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima yang berarti terdapat pengaruh Lingkungan Kerja Internal (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Tabel 4.75 Hasil Uji t Pengaruh Kompetensi (X1) terhadap Motivasi Eksternal (Z)

Model	Coefficients ^a		t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

	B	Std. Error	Beta	
1 (Constant)		2.180		-1.320 .192
Kompetensi		.047	.942	22.338 .000
a. Dependent Variable: Motivasi Eksternal				
Sumber : Pengelola data linear Tahun 2025				

Diketahui nilai sig. untuk pengaruh Kompetensi (X1) terhadap Motivasi Eksternal (Z) adalah sebesar $0.000 < 0.05$ dan nilai $t_{hitung} 22.338 > t_{tabel} 1,998$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_4 diterima yang berarti terdapat pengaruh Kompetensi (X1) terhadap Motivasi Eksternal (Z).

Tabel 4.76 Hasil Uji t Pengaruh Teknologi Informasi (X2) terhadap Motivasi Eksternal (Z)

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	-2.377	1.533			-1.550	.126
Teknologi Informasi	1.046	.033	.970		31.436	.000
a. Dependent Variable: Motivasi Eksternal						

Sumber : Pengelola data linear Tahun 2025

Diketahui nilai sig. untuk pengaruh Teknologi Informasi (X2) terhadap Motivasi Eksternal (Z) adalah sebesar $0.000 < 0.05$ dan nilai $t_{hitung} 31.436 > t_{tabel} 1,998$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_5 diterima yang berarti terdapat pengaruh Teknologi Informasi (X2) terhadap Motivasi Eksternal (Z).

Tabel 4.77 Hasil Uji t Pengaruh Lingkungan Kerja Internal (X3) terhadap Motivasi Eksternal (Z)

Coefficients ^a					
---------------------------	--	--	--	--	--

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)		.687		-1.482	.143
Lingkungan Kerja Internal		.015	.993	68.174	.000

a. Dependent Variable: Eksternal

Sumber : Pengelola data linear Tahun 2025

Diketahui nilai sig. untuk pengaruh Lingkungan Kerja Internal (X3) terhadap Motivasi Eksternal (Z) adalah sebesar $0.000 < 0.05$ dan nilai $t_{hitung} 68.174 > t_{tabel} 1,998$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_6 diterima yang berarti terdapat pengaruh Lingkungan Kerja Internal (X2) terhadap Motivasi Eksternal (Z).

4.5.4 Uji Regresi Linier Berganda

Rekapitulasi hasil uji regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.78 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.107	.219		.486	.629
Kompetensi	.004	.036	-.004	.120	.001
Teknologi Informasi	.007	.053	.006	.128	.000
Lingkungan Kerja Internal	.995	.025	.997	40.285	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Pengelola data linear Tahun 2025

Dari tabel diatas diketahui nilai constan (a) sebesar 0.107 sedangkan nilai (b/koeffisien regresi) sebesar X1 0.004 X2 0.007 dan X3 0.998 sehingga persamaan regresi dapat ditulis

$$Y = a + b_1 + b_2 + b_3$$

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

$$Y=0.107+0.004X_1+0.007X_2+0.998X_3$$

Artinya



Konstanta 0.107 mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel kinerja pegawai adalah sebesar 0.107. Koefisien regresi X_1 sebesar 0.004 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai keterlibatan Kompetensi bertambah sebesar 0.004, Koefisien regresi X_2 sebesar 0.007 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai keterlibatan teknologi informasi bertambah sebesar 0.007 dan Koefisien regresi X_3 sebesar 0.998 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai keterlibatan lingkungan kerja internal bertambah sebesar 0.998 koefisien regresi tersebut bernilai positif sehingga dapat disimpulkan bahwa arah pengaruh variabel X_1 , X_2 dan X_3 terhadap Y adalah positif.

4.5.5 Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi yaitu teknik analisis data yang digunakan untuk mengetahui persentase hubungan antara variabel bebas (*independen*) yaitu Kompetensi, Teknologi Informasi dan Lingkungan Kerja Internal dengan variabel terikat (*dependen*) yaitu variabel Kinerja Pegawai.

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



Tabel 4.79 Hasil Uji Koefisien Determinasi Kompetensi (X1) Teknologi Informasi (X2) dan Lingkungan Kerja Internal (X3) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.999 ^a	.999	.999	.127
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Internal, Kompetensi, Teknologi Informasi				

Sumber: Hasil Pengolahan Data Koefisien Determinasi dengan SPSS 26.

Dari hasil perhitungan koefisien determinasi di atas, maka diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar $R^2 = 0,999$ atau 99,9%, artinya besarnya hubungan Kompetensi (X1), Teknologi Informasi (X2) dan Lingkungan Kerja Internal (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 99,9%, sedangkan sisanya 0,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

4.5.6 Hasil Uji F

Uji f digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan variabel bebas Kompetensi (X1), Teknologi Informasi (X2) dan Lingkungan Kerja Internal (X3) terhadap variabel tergantungnya Kinerja Pegawai (Y). Dari analisa output regresi dapat diketahui nilai F seperti tabel berikut:

Tabel 4.80 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	863.083	3	287.694	17.932	.000 ^b

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Residual	.979	61	.016
Total	861.000	64	
a. Dependent Variable: Kinerja			
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Internal, Kompetensi, Teknologi Informasi			

Sumber: Hasil Pengolahan dengan SPSS 26.

Apabila nilai $\text{sig} < 0.05$ atau nilai $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y

$$F = (K ; N - K)$$

$$= 3 : 65 - 3$$

$$= 2.753$$

Berdasarkan rumus dan tabel diatas diketahui nilai $\text{sig} 0.00 < 0.05$ dan nilai $F_{\text{hitung}} 17.932 > 2.753$, sehingga dapat disimpulkan hasil dari pengujian F diterima dan menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara Kompetensi (X1), Teknologi Informasi (X2) dan Lingkungan Kerja Internal (X3) terhadap variabel tergantungnya Kinerja Pegawai (Y).

4.5.6.1 Uji Moderasi

Variabel moderasi merupakan variabel yang bertujuan untuk memperkuat atau memperlemah pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen (Sholihah et al., 2023).

Moderated Regression Analysis (MRA) bisa juga disebut dengan uji interaksi antara variabel independent dengan variabel moderasi. Dalam pengujian *Moderated Regression Analysis* (MRA) saat ini ada 3 variabel

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

yang digunakan yaitu independen, dependen dan moderasi. berikut tabel

hasil output spss dan perantara regresi.



Tabel 4.81 Hasil Uji Regresi Linier Berganda persamaan variabel moderasi

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.070	1.440		-.048	.962
	Kompetensi	-.016	.158	-.014	-.100	.001
	Teknologi Informasi	.000	.080	.000	.004	.001
	Lingkungan Kerja Internal	1.018	.217	1.020	4.695	.000
	Motivasi Eksternal	.002	.055	.003	.045	.000
	Kompetensi*Motivasi Eksternal	.068	.005	.035	.083	.000
	Teknologi Informasi*Motivasi Eksternal	.143	.047	1.332	2.068	.000
	Lingkungan Kerja Internal*Motivasi Eksternal	-.071	.005	-.044	-.104	.007

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Pengelola data linear Tahun 2025

Dari tabel diatas apabila nilai sig < 0.05 sehingga dapat disimpulkan hasil dari pengujian moderasi diterima dan menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara Kompetensi (X1), Teknologi Informasi (X2) dan Lingkungan Kerja Internal (X3) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) melalui variabel motivasi eksternal (Z) sebagai variable moderasi,. diketahui analisis data diatas sebagai berikut :

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- a) nilai signifikan variabel interaksi antara variabel kompetensi (X1) dengan variabel Moderasi Motivasi Eksternal (Z) adalah ($0.00 < 0.05$) maka Kesimpulan yang didapat bahwa variabel motivasi eksternal (Z) mampu memoderasi variabel kompetensi (X1) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).
- b) nilai signifikan variabel interaksi antara variabel Teknologi Informasi (X2) dengan variabel moderasi Motivasi Eksternal (Z) adalah ($0.00 < 0.05$) maka Kesimpulan yang didapat bahwa variabel motivasi eksternal (Z) mampu memoderasi variabel Teknologi Informasi (X2) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).
- c) nilai signifikan variabel interaksi antara variabel Lingkungan Kerja Internal (X3) dengan variabel moderasi Motivasi Eksternal (Z) adalah ($0.007 < 0.05$) maka Kesimpulan yang didapat bahwa variabel motivasi eksternal (Z) mampu memoderasi variabel Lingkungan Kerja Internal (X3) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

Tabel 4.82 Model Summary persamaan variabel moderasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.916 ^a	.840	.827	1.130
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Internal*Motivasi Eksternal, Kompetensi, Teknologi Informasi, Motivasi Eksternal, Lingkungan Kerja Internal, Kompetensi*Motivasi Eksternal				

Sumber : Pengelola data linear Tahun 2025

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Berdasarkan tabel 4.63 diatas menunjukkan setelah adanya variabel moderasi (motivasi) maka diperoleh nilai *R Square* 0.840 maka memiliki arti bahwa sumbangan pengaruh variabel moderasi motivasi memperkuat pengaruh variabel Kompetensi, teknologi informasi, lingkungan kerja internal terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Lubuklinggau Timur II Kota Lubuklinggau sebesar 84%.

Berdasarkan hipotesis yang diajukan maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh kompetensi, teknologi informasi, lingkungan kerja internal terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel moderasi di Kantor Camat Lubuklinggau Timur II Kota Lubuklinggau.

4.6 Pembahasan

Pada bab ini akan dibahas hasil analisis data mengenai pengaruh kompetensi, teknologi informasi, dan lingkungan kerja internal terhadap kinerja pegawai, dengan motivasi eksternal sebagai variabel moderasi, yang telah dikaji di Kantor Camat Lubuklinggau Timur II, Kota Lubuklinggau. Pembahasan dilakukan dengan membandingkan hasil penelitian dengan teori yang relevan dan hasil penelitian sebelumnya.

4.3.1 Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel hasil uji linearitas menunjukkan bahwa kompetensi dan kinerja pegawai menunjukkan nilai signifikansi pada linearity sebesar 0,000. Karna signifikansi kurang dari 0,05 atau $0,000 < 0,05$.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Sedangkan hasil signifikansi pada *Deviation from linearity* juga lebih besar dari 0,05 (0,35), maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel Kompetensi dan Kinerja Pegawai terdapat hubungan yang linear jadi linearitasnya terpenuhi serta berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana, diperoleh bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan (Kompetensi = .734 + 1.031 Kinerja Pegawai) berarti variabel Kompetensi ada kecenderungan meningkat maka Kinerja Pegawai akan meningkat.

Sedangkan Hasil Uji Koefisien Korelasi Kompetensi (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) di peroleh angka R sebesar 0,948 dan R Square 0,900 (90.0%) Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kompetensi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) memiliki hubungan yang sangat kuat. Sedangkan arah hubungan adalah positif karena nilai R positif dan Diketahui nilai sig. untuk pengaruh Kompetensi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar $0.000 < 0.05$ dan nilai $t_{hitung} 23.762 > t_{tabel} 1,998$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima yang berarti terdapat pengaruh Kompetensi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Hasil ini sejalan dengan teori Spencer & Spencer (2016), yang menyatakan bahwa kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja.

4.3.2 Pengaruh Teknologi Informasi terhadap Kinerja Pegawai

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Berdasarkan tabel hasil uji linearitas menunjukkan bahwa Teknologi Informasi dan kinerja pegawai menunjukkan nilai signifikansi pada linearity sebesar 0,000. Karna signifikansi kurang dari 0,05 atau $0,000 < 0,05$.

Sedangkan hasil signifikansi pada *Deviation from linearity* juga lebih besar dari 0,05 ($0,267 > 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel Teknologi Informasi dengan kinerja pegawai terdapat hubungan yang linear jadi linearitasnya terpenuhi serta berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana, diperoleh bahwa Teknologi Informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan (Kinerja Pegawai = $0.333 + 1.025$ Teknologi Informasi) berarti variabel Teknologi Informasi ada kecenderungan meningkat maka Kinerja Pegawai akan meningkat.

Sedangkan Hasil Uji Koefesien Korelasi Teknologi Informasi (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) di peroleh angka R sebesar 0,978 dan R Square 0,956 (95.6%) Hal ini menunjukkan bahwa variabel Teknologi Informasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) memiliki hubungan yang sangat kuat. Sedangkan arah hubungan adalah positif karena nilai R positif dan Diketahui nilai sig. untuk pengaruh Teknologi Informasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar $0.000 < 0.05$ dan nilai $t_{hitung} 37.047 > t_{tabel} 1,998$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima yang berarti terdapat pengaruh Teknologi Informasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Hasil ini memperkuat pendapat Laudon & Laudon (2016), bahwa teknologi informasi ber... penting dalam pencapaian efektivitas kerja.



4.3.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Internal terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel hasil uji linearitas menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Internal dan kinerja pegawai menunjukkan nilai signifikansi pada linearity sebesar 0,000. Karna signifikansi kurang dari 0,05 atau $0,000 < 0,05$.

Sedangkan hasil signifikansi pada *Deviation from linearity* juga lebih besar dari 0,05 ($0,981 > 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel Lingkungan Kerja Internal dengan kinerja pegawai terdapat hubungan yang linear jadi linearitasnya terpenuhi serta berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana, diperoleh bahwa Lingkungan Kerja Internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan ($\text{Kinerja Pegawai} = 0.102 + 0.997 \text{ Lingkungan Kerja Internal}$) berarti variabel Lingkungan Kerja Internal ada kecenderungan meningkat maka Kinerja Pegawai akan meningkat.

Sedangkan Hasil Uji Koefisien Korelasi Lingkungan Kerja Internal (X3) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) di peroleh angka R sebesar 0,990 dan R Square 0,999 (99.9%) Hal ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja Internal (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) memiliki hubungan yang sangat kuat. Sedangkan arah hubungan adalah positif karena

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

nilai R^2 positif dan Diketahui nilai sig. untuk pengaruh Lingkungan Kerja Internal (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar $0.000 < 0.05$ dan nilai $t_{hitung} 35.685 > t_{tabel}$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima yang berarti terdapat pengaruh Lingkungan Kerja Internal (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Temuan ini didukung oleh Robbins (2015) dan penelitian Desi Ratnasari, yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik mampu meningkatkan kinerja secara signifikan.

4.3.4 Pengaruh Kompetensi, Teknologi Informasi, dan Lingkungan Kerja secara Simultan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji regresi linier berganda menunjukkan bahwa secara simultan, kompetensi, teknologi informasi, dan lingkungan kerja internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. nilai sig $0.00 < 0.05$ dan nilai $F_{hitung} 17.932 > 2.753$, sehingga dapat disimpulkan hasil dari pengujian F diterima dan menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara Kompetensi (X1), Teknologi Informasi (X2) dan Lingkungan Kerja Internal (X3) terhadap variabel tergantungnya Kinerja Pegawai (Y).

Koefisien determinasi (**Adjusted R²**) sebesar **0,999** menunjukkan bahwa ketiga variabel independen menjelaskan 99,9% variasi dalam kinerja pegawai, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

Model regresi berganda: $Y = 0,107 + 0,107X_1 + 0,007X_2 + 0,998X_3$

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Di mana:

- Y = Kinerja
- X₁ = Kompetensi
- X₂ = Teknologi Informasi
- X₃ = Lingkungan Kerja Internal



4.3.5 Pengaruh Motivasi Eksternal sebagai Variabel Moderasi

Motivasi eksternal dalam penelitian ini diuji sebagai variabel moderasi menggunakan uji interaksi (Moderated Regression Analysis). Hasil menunjukkan bahwa motivasi eksternal memperkuat hubungan sebagai berikut:

- a) nilai signifikan variabel interaksi antara variabel kompetensi (X₁) dengan variabel moderasi Motivasi Eksternal (Z) adalah ($0.00 < 0.05$) maka Kesimpulan yang didapat bahwa variabel motivasi eksternal (Z) mampu memoderasi variabel kompetensi (X₁) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).
- b) nilai signifikan variabel interaksi antara variabel Teknologi Informasi (X₂) dengan variabel moderasi Motivasi Eksternal (Z) adalah ($0.00 < 0.05$) maka Kesimpulan yang didapat bahwa

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- variabel motivasi eksternal (Z) mampu memoderasi variabel Teknologi Informasi terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).
- c) nilai signifikan $p < 0.05$ interaksi antara variabel Lingkungan Kerja Internal (X3) dengan variabel moderasi Motivasi Eksternal (Z) adalah ($0.007 < 0.05$) maka Kesimpulan yang didapat bahwa variabel motivasi eksternal (Z) mampu memoderasi variabel Lingkungan Kerja Internal (X3) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

Dan di peroleh nilai R *Square* 0.840 maka memiliki arti bahwa sumbangan pengaruh variabel moderasi motivasi memperkuat pengaruh variabel Kompetensi, teknologi informasi, lingkungan kerja internal terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Lubuklinggau Timur II Kota Lubuklinggau sebesar 84% Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi eksternal memperkuat pengaruh ketiga variabel independen terhadap kinerja pegawai.

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





5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Kompetensi, Teknologi Informasi, dan Lingkungan Kerja Internal terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Eksternal sebagai Variabel Moderasi di Kantor Camat Lubuklinggau Timur II Kota Lubuklinggau, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pegawai yang memiliki kompetensi tinggi dalam hal pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja mampu menunjukkan kinerja yang lebih baik.

2. Teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pemanfaatan teknologi informasi yang efektif mendukung produktivitas dan efisiensi kerja pegawai.

3. Lingkungan kerja internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Lingkungan kerja yang kondusif seperti hubungan antar rekan kerja, fasilitas kantor, dan suasana kerja mampu meningkatkan motivasi serta hasil kerja pegawai.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

4. Motivasi eksternal berperan sebagai variabel moderasi.

Motivasi eksternal terbukti memperkuat pengaruh kompetensi, teknologi informasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Artinya, insentif atau dorongan dari luar seperti penghargaan, promosi, dan fasilitas tambahan mampu meningkatkan hubungan antara faktor-faktor tersebut dengan kinerja pegawai.

5.2 Saran

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

1. Peningkatan Kompetensi Pegawai

Diperlukan pelatihan rutin dan pengembangan kapasitas bagi pegawai agar keterampilan dan pengetahuannya tetap relevan dan meningkat sesuai tuntutan pekerjaan.

2. Optimalisasi Teknologi Informasi

Pihak kantor camat diharapkan dapat terus memperbarui dan memelihara sarana teknologi informasi serta memberikan pelatihan terkait penggunaannya agar pemanfaatannya semakin maksimal.

3. Peningkatan Kualitas Lingkungan Kerja

Diperlukan perhatian lebih terhadap penciptaan lingkungan kerja yang nyaman, harmonis, dan mendukung aktivitas kerja, baik dari segi fisik maupun psikologis.

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

4. Peningkatan Motivasi Eksternal



Disarankan agar pihak manajemen memberikan penghargaan, insentif, dan sistem promosi yang adil sebagai bentuk motivasi eksternal agar kinerja pegawai semakin meningkat.

5. Untuk Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini hanya dilakukan di satu instansi pemerintah (Kantor Camat Lubuklinggau Timur II). Untuk penelitian selanjutnya disarankan agar cakupan diperluas ke instansi lain agar hasil penelitian lebih general dan variabel lainnya dapat dikaji untuk memperkaya penelitian selanjutnya.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

DAFTAR PUSTAKA

- Abnisa, A. P. (2020). KONSEP MOTIVASI BELAJARAN. *Jurnal Asy-Syukriyyah*, 21(02), 124–142. <https://doi.org/10.30609/asy.v21i02.114>
- Airyq, I. M., Hubeis, A. V. S., & Sukmawati, A. (2023). Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*. <https://doi.org/10.17358/jabm.9.1.285>
- Alexandro Hutagalung, B. (2022). ANALISA FAKTOR – FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI: KOMPETENSI, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA (PENELITIAN LITERATURE REVIEW MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA). *JURNAL MANAJEMEN PENDIDIKAN DAN ILMU SOSIAL*, 3(1), 201–210. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v3i1.866>
- Angga Alfianto & Moh Taufan Nugroho. (2024). Pengaruh Pengembangan Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Lingkungan Kedeputian Bidang Pengawasan dan Pengendalian Badan Kepegawaian Negara (BKN) Pusat. *Jurnal Manuhara : Pusat Penelitian Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 2(4), 75–94. <https://doi.org/10.61132/manuhara.v2i4.1180>
- Ardiansyah, Y., & Sulistiyowati, L. H. (2018). Pengaruh Kompetensi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*, 2(1), 91. <https://doi.org/10.33603/jibm.v2i1.1064>

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Azmi, N., & Serang, S. (2019). *Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Lingkungan Kerja*

Terhadap Kinerja Pegawai.



Fatmawati, N., Triastity, R., & Wicaksono, A. (2021). PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Survei pada Pegawai BPS Kabupaten Sragen). *JURNAL EKONOMI DAN KEWIRAUSAHAAN*, 20(4). <https://doi.org/10.33061/jeku.v20i4.5001>

Fauzi, A., Adi Wibowo Noor Fikri, Aulia Dila Nitami, Adi Firmansyah, Friska Ajeng Lestari, Rafael Yoga Widyananta, Tania Salsabila Nur Rahmah, & Tito Wahyu Pradana. (2022). PERAN KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DALAM ORGANISASI DI PT. MULTI DAYA BANGUN MANDIRI (LITERATURE REVIEW MSDM). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(6), 588–598. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i6.1091>

Fitriatin, F., & Yustini, T. (2023). PENGARUH KOMPETENSI, TEKNOLOGI INFORMASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 7(3), 681–700. <https://doi.org/10.31955/mea.v7i3.3392>

Kariza, N., Maharani, A., & Budiman, R. (2022). Kompetensi Sebagai Pemediasi Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Produktivitas Pegawai. *Jurnal Manajemen*, 13(1), 70. <https://doi.org/10.32832/jm-uika.v13i1.5970>

Munawar, Z. (2021). MANFAAT TEKNOLOGI INFORMASI DI MASA PANDEMI COVID-19. *Jurnal Sistem Informasi*, 03.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Naibaho, R. S. (2017). *PERANAN DAN PERENCANAAN TEKNOLOGI INFORMASI*

DALAM PERUSAHAAN.



Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai, dan Beban

Kerja terhadap Kinerja. *JURNAL EKONOMI DAN BISNIS DIGITAL (EKOBIL)*,

1(2), 108–110. <https://doi.org/10.58765/ekobil.v1i2.65>

Program Studi Magister Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Medan, Indonesia, & Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kinerja

Pegawai dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah*

Magister Manajemen, *2(2)*, 170–183.

<https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>

Putri Primawanti, E., & Ali, H. (2022). PENGARUH TEKNOLOGI INFORMASI,

SISTEM INFORMASI BERBASIS WEB DAN KNOWLEDGE

MANAGEMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN (LITERATURE

REVIEW EXECUTIVE SUPPORT SISTEM (ESS) FOR BUSINESS). *Jurnal*

Ekonomi Manajemen Sistem Informasi, *3(3)*, 267–285.

<https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i3.818>

Rahadian, D. (2017). *TEKNOLOGI INFORMASI DAN KOMUNIKASI (TIK) DAN*

KOMPETENSI TEKNOLOGI PEMBELAJARAN UNTUK PENGAJARAN YANG

BERKUALITAS. 2.

Raningsih, N. K., & Artini, L. G. S. (2018). PENGARUH PROFITABILITAS

TERHADAP NILAI PERUSAHAAN DENGAN CORPORATE SOCIAL

RESPONSIBILITY SEBAGAI VARIABEL MODERASI. *E-Jurnal Ekonomi*

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

dan *Bisnis Universitas Udayana*, 1997.

<https://doi.org/10.24843/EEB.2023.7.108.p03>

Ravee, R., & Yusianto, Y. (2023). Pengaruh Kompensasi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 5(2), 392–401. <https://doi.org/10.24912/jmk.v5i2.23409>

Sabuhari, R., & Kamis, R. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Karakteristik Kompetensi, Kinerja Pegawai Terhadap Kinerja Layanan Publik Pegawai pada Kantor P.T. Pos Indonesia (Persero) Di Kota Ternate. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 6(1), 137–156. <https://doi.org/10.31843/jmbi.v6i1.188>

Sarumaha, W. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Ekonomi*, 1(1), 28–36. <https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.10>

Setyowati, T. G. P., Marpaung, N. N., & Ardista, R. (2022). Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT.Permata Birama Sakti). *PARAMETER*, 7(1), 123–140. <https://doi.org/10.37751/parameter.v7i1.193>

Sholihah, S. M., Aditiya, N. Y., Evani, E. S., & Maghfiroh, S. (2023). *KONSEP UJI ASUMSI KLASIK PADA REGRESI LINIER BERGANDA*. 2(2).

Sugiyono. (2022). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF, DAN R&D*. Alfabeta.

Sugiyono, Prof. Dr. (2016). *Metode Penelitian Administrasi* (13th ed.). ALFABETA.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Wahyuni, A., & Budiono, B. (2022). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP PERFORMA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA*. 10.



Widianto, E. (2021). PEMANFAATAN MEDIA PEMBELAJARAN BERBASIS TEKNOLOGI INFORMASI. *Journal of Education and Teaching*, 2(2), 213.
<https://doi.org/10.24014/jete.v2i2.11707>