

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

**PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DALAM LINGKUNGAN KERJA
SEBAGAI LABEL MODERASI
DI DIMANSIAL KOTA
LUWINGGAU**



SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Syarat Untuk Menyelesaikan Pendidikan
Program Sarjana (S-1)
Pada Program Studi Manajemen**

**Oleh :
GOMGOM SRIULIANA BR SIAGIAN
NIM : 2101010237**

**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 KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DENGAN BINGKUNGAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL MODERASI
DI DINAS SOSIAL KOTA
LUBUKLINGGAU**

Oleh :

GOMGOM SRIULIANA BR SIAGIAN

NIM : 2101010237

Lubuklinggau, Januari 2025

Pembimbing I,

Pembimbing II,

Supriyanto, S.P., S.E., M.Si

H. Azhar, S.Ag., M.Pd.I

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

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

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

HALAMAN PERSETUJUAN TIM PENGUJI SKRIPSI



Pada hari Jum'at tanggal 24 Bulan Agustus Tahun 2020 telah dilaksanakan sidang skripsi oleh penguji Manajemen Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora Universitas Bina Insan Lubuklinggau.

Nama : Gomgom Sriuliana Br Siagian
NIM : 2101010237
Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi Di Dinas Sosial Kota Lubuklinggau.

Komisi Penguji

1. Ketua : Supriyanto, S.P., S.E., M.Si (.....)
2. Sekretaris : H. Azhar, S.Ag., M.Pd.I (.....)
3. Anggota : Dr. Ronal Aprianto, S.E., M.,Si (.....)

Mengetahui,
Kepala Program Studi Manajemen
Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora
Universitas Bina Insan

Surajiyo, S.E., MM

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN



MOTTO :

- ❖ **Karena masa depan sungguh ada, dan harapanmu tidak akan hilang (Amsal 23 : 18)**
- ❖ **Segala perkara dapat kutanggung di dalam Dia yang memberi kekuatan kepadaku (Filipi 4 : 13)**
- ❖ **Kamu tidak harus hebat untuk memulai, tapi kamu harus mulai untuk menjadi hebat.**

Persembahan kepada :

- ❖ Terimakasih kepada Tuhan Yesus Kristus yang telah memberikan kekuatan, berkat kesehatan jasmani dan rohani.
- ❖ Pintu surgaku Ibunda Misyati Br Sianturi dan Ayahandaku Mahir Siagian yang sangat berperan penting dalam hidupku, yang telah banyak mendukungku, memberikan semangat, motivasi serta do'a sehingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai sarjana.
- ❖ Saudari Kandungku tersayang Ayu Citra Lestari dan Yuanita Christiani.
- ❖ Sahabatku Sania Dina Esika yang selalu menemani, membantu serta kebersamai selama masa perkuliahan dan tak pernah berhenti saling menyemangati.
- ❖ Almamaterku.
- ❖ Partner spesialku yang selalu ada disetiap proses kuliahku selama ini.

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



Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Mahasiswa/i : Gomgom Sriuliana Br Siagian

NIM : 2101010237

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa penelitian dan penulisan Skripsi yang saya susun sebagai persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana (S-1) Universitas Bina Insan, hasil kerja saya sendiridan tidak menyuruh orang lain yang mengerjakannya. Ada bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip 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 perundangan yang berlaku.

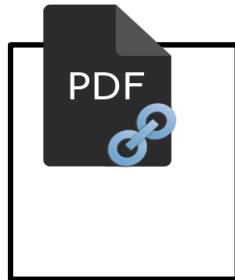
Lubuklinggau, Januari 2025
Penulis,

Gomgom Sriuliana Br Siagian
NIM : 2101010237

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Biodata

Nama : Gomgom Sriuliana Br Siagian
Tempat / Tanggal Lahir : Tasikmalaya, 19 September 2002
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Kristen Protestan
Alamat : Jl. Yos Sudarso Gang Dempo No. 353 GPdI
Lubuklinggau Samping Polres LLG Timur II

Pendidikan

- SD : SD Bina Ilmu Kecamatan Muara Lakitan
- SMP/MTS Sederajat : SMP Bina Ilmu Kecamatan Muara Lakitan
- SMA/SMK Sederajat : SMA Xaverius 05 Belitang BK. 9, Martapura

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

ABSTRACT



This study aims to empirically examine the effect of competence on employee performance with the work environment as a moderating variable at the Social Service of Lubuklinggau City. This study was conducted at the Social Service of Lubuklinggau City with the problems in this study are competence: there are still employees who do not have the skills to use computers in the program and data subsection, there is still a lack of knowledge in the field of technology and understanding of the main tasks and functions for employees in completing their tasks, there is still a lack of expertise in the multidisciplinary approach of employees in carrying out their duties. Work environment: the unavailability of supporting facilities and infrastructure in the use of alternating work facilities such as the use of laptops and printers in the STP/finance section, the lack of facilities in the office such as computers, printers and inadequate lighting in the secretary's workroom, the layout of the workspace is not neat in the general employee room, the low spirit of teamwork in carrying out tasks, especially in the field of social rehabilitation. Employee performance: the results of employee work are not yet optimal in utilizing opportunities for achieving work achievements, the competence of each employee in completing their work is not optimal, the results of the work are not in accordance with what is desired and are not completed within the specified time. The population in this study were all employees of the Social Service of Lubuklinggau City. The sample in this study amounted to 31 respondents. This study is a quantitative study with linear regression and moderated regression

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

analysis (MRA) methods with linear regression and moderated regression analysis (MRA) SPSS version 27. Partially, the competency variable has significant influence on employee performance at the Social Service of Lubuklinggau City. From the test, it shows that the first hypothesis, namely competency on employee performance, the results of the t-test calculation, the t-count value is 2.350, while the t-table value with a significant level = $0.000 < (\alpha) 0.05$, $df (n-2) 31-2 = 29$ is t table 2.045. The second hypothesis is that the work environment moderates the influence of competence on employee performance at the Lubuklinggau City Social Service. Showing that after the moderating variable (work environment) the R Square value was obtained of 0.467 or 46.7%, this shows the results of the R Square value before moderation of 0.160 or 16%, but after being moderated by the work environment variable it increased to 0.467 or 46.7%. With an increase of 30.7% so that the work environment moderation variable strengthens the influence of the competence variable on employee performance at the Lubuklinggau City Social Service after adjusting the remaining value of $100\% - 46.7\% = 53.3\%$ influenced by other variables not examined in this study such as organizational commitment variables, organizational culture and others.

Keywords: Competence, Work Environment and Employee Performance

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

ABSTRAK



Penelitian ini bertujuan untuk meneliti secara empiris pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi di Dinas Sosial kota Lubuklinggau. Penelitian ini dilakukan di Dinas Sosial kota Lubuklinggau dengan masalah pada penelitian ini adalah kompetensi: masih ada pegawai yang belum memiliki keterampilan dalam menggunakan komputer di sub bagian program dan data, masih kurangnya pengetahuan di bidang teknologi dan pemahaman tugas pokok dan fungsi bagi pegawai dalam menyelesaikan tugasnya, masih kurangnya keahlian dalam pendekatan multidisipliner pegawai dalam menjalankan tugasnya. Lingkungan kerja: belum tersedianya sarana dan prasarana penunjang dalam penggunaan fasilitas kerja yang bergantian seperti penggunaan laptop dan printer di bagian STP/keuangan, masih kurangnya fasilitas dalam kantor seperti komputer printer dan pencahayaan yang kurang di ruang kerja sekretaris, tata ruang kerja yang belum rapi di bagian ruang umum kepegawaian, masih rendahnya semangat kerjasama tim dalam menjalankan tugas terutama di bidang rehabilitas sosial. Kinerja pegawai: belum optimalnya hasil kerja pegawai dalam memanfaatkan peluang pencapaian prestasi kerja, belum optimalnya kompetensi setiap pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya, hasil pekerjaan belum sesuai dengan yang diinginkan serta tidak selesai dengan waktu yang telah ditentukan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Sosial kota Lubuklinggau. Sampel dalam penelitian ini adalah berjumlah 31 responden. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode regresi linear dan *moderated regression analysis* (MRA) dengan regresi linear dan *moderated regression analysis* (MRA) dengan menggunakan bantuan SPSS versi 27. Secara parsial variabel kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial kota Lubuklinggau. Dari pengujian menunjukkan bahwa hipotesis pertama yaitu kompetensi terhadap kinerja pegawai hasil perhitungan uji t, nilai t_{hitung} adalah sebesar 2,350, sementara itu nilai t_{tabel} dengan tingkat signifikan = 0,000 < (a) 0.05, df (n-2) 31-2 =29 adalah sebesar t_{tabel} 2,045. Hipotesis kedua yaitu lingkungan kerja memoderasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial kota Lubuklinggau. Menunjukkan setelah

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

adanya variabel moderasi (lingkungan kerja) maka diperoleh nilai R Square sebesar 0,467 atau 46,7%, hal ini menunjukkan hasil nilai R Square sebelum adanya moderasi sebesar 0,160 atau 16,0% kemudian setelah dimoderasi oleh variabel lingkungan kerja meningkat menjadi 0,467 atau 46,7%. Dengan meningkat sebesar 30,7% sehingga variabel moderasi lingkungan kerja memperkuat pengaruh variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial kota Lubuklinggau setelah disesuaikan nilai sisanya $100\% - 46,7\% = 53,3\%$ dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti variabel komitmen organisasi, budaya organisasi dan lain-lain.

Kata Kunci: Kompetensi, Lingkungan kerja dan Kinerja pegawai

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

KATA PENGANTAR



Puji Tuhan penulis ucapkan kepada Tuhan Yesus Kristus atas segala kebaikan dan kemurahan-Nya yang telah melimpahkan berkat, kekuatan dan kesempatan, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan maksimal. Untuk diajukan sebagai syarat menyelesaikan pendidikan strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora Universitas Bina Insan Lubuklinggau.

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

Penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini, yaitu :

1. Ayahku Mahir Siagian dan Ibuku Misyati Br Sianturi yang telah banyak memberikan dukungan berbentuk moril maupun materil dan bantuannya dalam penulisan Skripsi ini.
2. Bapak Dr. H. Sardiyo selaku Rektor Universitas Bina Insan Lubuklinggau
3. Bapak Dr. Muhamad Akbar, S.T., M.IT selaku Wakil Rektor I Universitas Bina Insan Lubuklinggau.
4. Bapak Wakhid Nur Mukhlis, M.Pd., M.M selaku Wakil Rektor II Universitas Bina Insan Lubuklinggau.
5. Bapak Dr. Dheo Rimbano, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora Universitas Bina Insan Lubuklinggau yang telah banyak memberikan motivasi dan semangat untuk dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini.
6. Bapak Surajiyo, S.E., MM selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Bina Insan Lubuklinggau yang telah banyak memberikan bimbingan dan arahan dalam penulisan skripsi ini.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

7. Bapak Supriyanto, S.P., S.E., M.Si selaku Pembimbing I yang telah banyak memberikan bimbingan dan arahan dalam penulisan Skripsi ini.
8. Bapak H. Azhar, S.Ag., M.Pd selaku Pembimbing II yang telah banyak memberikan bimbingan dan arahan dalam penulisan Skripsi ini.
9. Bapak Dr. Ronal Aprianto, S.E., M.,Si selaku Penguji yang telah banyak memberikan bimbingan dan arah dalam penulisan Skripsi ini.
10. Kepala Dinas Sosial Kota Lubuklinggau Bapak Hasan Andria.UY,S.H., M.M yang telah memberikan izin untuk mengadakan penelitian.
11. Seluruh Staf Dosen dan Karyawan Universitas Bina Insan Lubuklinggau yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan dan bimbingan kepada penulis.
12. Adikku tersayang Ayu Citra Lestari dan Yuanita Christiani yang selalu memberikan semangat dalam penulisan skripsi ini.
13. Sahabatku Sania Dina Esika kembaranku, yang selalu kebersamai dalam empat tahun ini telah banyak membantu penulis dalam mengerjakan skripsi dan tak pernah henti saling menyemangati.
14. Teman sekaligus sahabat penulis, Retno Selfi Indriyani yang telah kebersamai dalam masa perkuliahan serta memberikan semangat kepada penulis.
15. Last but not least. Terimakasih untuk Gomgom Sriuliana Br Siagian, diri saya sendiri yang telah bekerja keras dan berjuang sejauh ini.

Akhir kata semoga penelitian ini dapat bermanfaat untuk penelitian selanjutnya.

Lubuklinggau, Januari 2025

Penulis

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

DAFTAR ISI

	Halaman
Halaman Judul.....	i
Halaman Pengesahan Skripsi	ii
Halaman Persetujuan Tim Penguji Skripsi.....	iii
Halaman Motto dan Persembahan.....	iv
Halaman Pernyataan	v
Halaman Daftar Riwayat Hidup	vi
<i>Abstract</i>	vii
Abstrak.....	ix
Kata Pengantar	xi
Daftar Isi.....	xiii
Daftar Tabel	xvii
Daftar Gambar	xviii
Daftar Lampiran	xix

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2. Identifikasi Masalah	7
a. Kompetensi	7
b. Lingkungan Kerja	8
c. Kinerja Pegawai	8
1.3. Rumusan Masalah	8
1.4. Batasan Masalah	9
1.5. Tujuan Penelitian	9
1.6. Manfaat Penelitian	9
a. Manfaat bagi objek penelitian.....	9
b. Manfaat bagi peneliti itu sendiri	10
c. Manfaat bagi penelitian selanjutnya	10

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kajian Literatur	11
2.1.1. Kompetensi	11
1). Pengertian Kompetensi	11
2). Prinsip-Prinsip Dasar Kompetensi	11
3). Fungsi Kompetensi	12
4). Tujuan Kompetensi	13
5). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi.....	14
6). Indikator Kompetensi	16
2.1.2. Lingkungan Kerja	16
1). Pengertian Lingkungan Kerja	16
2). Aspek Lingkungan Kerja	17
3). Efektivitas Lingkungan Kerja.....	18
4). Manfaat Lingkungan Kerja	18
5). Indikator Lingkungan Kerja.....	19
6). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	20
2.1.3. Kinerja Pegawai.....	22
1). Pengertian Kinerja Pegawai	22
2). Fungsi Kinerja Pegawai	23
3). Kriteria-kriteria Kinerja Pegawai.....	23
4). Aspek-Aspek yang dapat Meningkatkan Kinerja	24
5). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	24
6). Indikator Kinerja	25
2.2. Penelitian Terdahulu yang Relevan	26
2.3. Kerangka Berpikir.....	30
2.4. Hipotesis.....	31

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian.....	32
3.2. Variabel Penelitian.....	33
a. Variabel Penelitian.....	33
b. Definisi Operasional Variabel.....	33
3.3. Populasi dan Sampel.....	35
a. Populasi.....	35
b. Sampel.....	35
3.4. Sumber Data	35
a. Data Primer	35
b. Data Sekunder	36
3.5. Metode Pengumpulan Data.....	36
a. Observasi.....	36
b. Kuisioner.....	36
c. Dokumentasi	36
3.6. Instrumen Penelitian	37
3.7. Uji Instrumen Penelitian.....	39
a. Uji Validitas	39
b. Uji Reliabilitas	40
3.8. Uji Asumsi Klasik	41
a. Uji Normalitas.....	41
b. Uji Linearitas	41
3.9. Metode Analisis Data	42
a. Regresi Linear Sederhana	42
b. Koefisien Korelasi	42
c. Uji t (Uji Parsial).....	43
d. Uji Statistik Moderasi	44
3.10. Tempat dan Waktu Penelitian.....	46
a. Tempat Penelitian	46
b. Waktu Penelitian.....	46

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Penelitian	48
4.2. Hasil Penelitian	51
4.2.1. Hasil Validitas	51
4.2.2. Hasil Reliabilitas	57
4.3. Karakteristik Responden	58
4.3.1. Deskripsi Frekuensi Responden	61
4.3.2. Hasil Uji Asumsi Klasik.....	90
4.3.3. Analisa Data.....	93
4.4. Pembahasan.....	96

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan	98
5.2. Saran.....	98

DAFTAR PUSTAKA100


DOKUMENTASI PENELITIAN.....

LAMPIRAN

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.2. Definisi Operasionalis  Tabel Penelitian.....	34
Tabel 3.3. Alternatif dan Skor Jawaban	37
Tabel 3.4. Jumlah Instrumen Penelitian	37
Tabel 3.5. Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi (r).....	43
Tabel 3.6. Jadwal Perencanaan Penelitian.....	47
Tabel 4.1. Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi (X)	51
Tabel 4.2. Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (M).....	53
Tabel 4.3. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)	55
Tabel 4.4. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompetensi (X).....	57
Tabel 4.5. Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (M).....	58
Tabel 4.6. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)	58
Tabel 4.7. Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin	59
Tabel 4.8. Karakteristik Responden Menurut Usia	59
Tabel 4.9. Karakteristik Responden Menurut Status Pernikahan	60
Tabel 4.10. Karakteristik Responden Menurut Tingkat Pendidikan	60
Tabel 4.11- 4.25.Frekuensi Variabel Kompetensi (X)	61- 68
Tabel 4.26- 4.49.Frekuensi Lingkungan Kerja (M)	69- 80
Tabel 4.50- 4.67.Frekuensi Variabel Kineja Pegawai (Y)	81- 89
Tabel 4.68. Hasil Pengujian Normalitas	90- 91
Tabel 4.69. Hasil Uji Linieritas Kompetensi (X)	92
Tabel 4.70. Koefesien Regresi Linier Sederhana Kompetensi (X)	93
Tabel 4.71. Pedoman Interpretasi	94
Tabel 4.72. Koefesien Korelasi Kompetensi (X)	94
Tabel 4.73. Uji t Kompetensi (X)	95
Tabel 4.74. Uji Statistik Moderasi	96

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



Halaman

Gambar 2.3. Kerangka Berpikir Persepsi Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi Di Dinas Sosial Kota Lubuklinggau	30
Gambar 3.1. Desain Penelitian	32

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



1. Formulir Pengajuan Judul.
2. Surat izin observasi penelitian.
3. Surat balasan izin observasi penelitian dari Dinas Sosial Kota Lubuklinggau.
4. Surat izin penelitian.
5. Surat balasan izin penelitian dari Dinas Sosial Kota Lubuklinggau.
6. Lembar bimbingan proposal skripsi.
7. Lembar perbaikan proposal skripsi.
8. Surat izin Uji Validitas (Uji coba kuisisioner) ke Dinas Sosial Kabupaten MURA.
9. Surat balasan izin Uji Validitas (Uji coba kuisisioner) dari Dinas Sosial MURA.
10. Lembar bimbingan skripsi.
11. Struktur Organisasi Dinas Sosial Kota Lubuklinggau.
12. Visi dan Misi Dinas Sosial Kota Lubuklinggau.
13. Jumlah pegawai Dinas Sosial Kota Lubuklinggau.
14. SK Uraian Tugas Dinas Sosial Kota Lubuklinggau.
15. Gambaran Umum Dinas Sosial Kota Lubuklinggau.
16. Foto Observasi di Dinas Sosial Kota Lubuklinggau.
17. Foto Wawancara di Dinas Sosial Kota Lubuklinggau.
18. Foto Penyebaran kuisisioner di Dinas Sosial Kabupaten Musi Rawas.
19. Foto Penyebaran kuisisioner di Dinas Sosial Kota Lubuklinggau.
20. Struktur Organisasi Dinas Sosial Kabupaten Musi Rawas.
21. Jumlah Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Musi Rawas.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

BAB I



DAFTAR ISI

1.1. Latar Belakang Penelitian

Perkembangan lingkungan yang semakin maju akan menuntut sebuah organisasi untuk terus melakukan penyesuaian diri pada perubahan dan tantangan global. Organisasi harus menyiapkan diri untuk terjun dalam tantangan global ini agar mampu bersaing dengan organisasi lainnya. Perlu peningkatan dan perbaikan pada berbagai macam aspek dari organisasi untuk menghadapi kompetisi ini. Salah satu faktor yang mendukung keberhasilan organisasi dalam menjalankan kegiatan dan untuk mampu bertahan hidup di tengah persaingan yang ketat dan perubahan teknologi serta lingkungan adalah sumber daya manusia. Tidak bisa dipungkiri bahwa sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam menjalankan roda kegiatan organisasi (Wanma et al., 2023).

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri khusus sumber daya manusia. Tugas manajemen sumber daya manusia adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja profesional akan pekerjaannya. Sumber daya manusia menjadi sorotan maupun tumpuan bagi para pegawai untuk tetap bertahan. Sumber daya manusia memiliki peran utama dalam setiap kegiatan, walaupun banyaknya sarana dan prasarana serta sumber daya, tanpa dukungan sumber daya manusia pelayanan tidak akan berjalan dengan baik. Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam setiap kegiatan, termasuk dalam pelaksanaan keorganisasian pemerintahan atau pelayanan publik yang menyangkut kesiapan, jumlah, pendidikan dan profesionalisme. Tanpa dukungan sumber daya manusia yang memadai, kegiatan organisasi pemerintahan tidak akan dapat berjalan dengan baik.

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan (Fahmi, 2016) dalam jurnal (Suwarno et al., 2022).

Sumber daya manusia merupakan aset atau kekayaan yang berharga dan penting bagi suatu organisasi, karena keberhasilan suatu organisasi terutama ditentukan oleh unsur manusianya. Sumber daya manusia adalah orang-orang yang merancang dan menghasilkan barang atau jasa, mengawasi mutu, memasarkan produk mengalokasikan sumber daya finansial, serta merumuskan seluruh strategi dan tujuan instansi. Kemampuan, kecakapan dan keterampilan pegawai tidak ada artinya bagi instansi jika mereka tidak mau bekerja keras mempergunakan kemampuan, kecakapan, dan keterampilan yang dimilikinya (Budianto, 2015) dalam jurnal (Suwarno et al., 2022).

Kinerja pegawai merupakan faktor yang sangat penting bagi suatu organisasi. Kinerja sebagai perwujudan perilaku kerja seorang pegawai yang ditampilkan sebagai prestasi kerja sesuai dengan peranannya dalam sebuah organisasi. Hal ini dikarenakan kinerja pegawai sebagai penentu tercapainya tujuan serta kelangsungan hidup organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil atau prestasi kerja seorang pegawai yang dinilai secara kualitatif dan kuantitatif berdasarkan standar kerja yang ditetapkan instansi (Sari, 2014) dalam jurnal (Nasim & Anshori, 2024).

Upaya meningkatkan kinerja pegawai dapat ditempuh dengan mengembangkan kemampuan pegawai berbasis kompetensi dan lingkungan kerja, karena pengembangan pegawai berbasis kompetensi dan lingkungan kerja merupakan wujud perhatian dan pengakuan organisasi atau pimpinan kepada pegawai yang menunjukkan kemampuan kerja, kerajinan dan kepatuhan serta disiplin kerja. Kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja (Wibowo, 2016) dalam jurnal (Suwarno et al., 2022).

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Kinerja adalah hasil kerja pegawai dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu : kompetensi, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi, disiplin kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya. Salah satu faktor penting dalam upaya peningkatan kinerja pegawai adalah dengan meningkatkan kompetensi dan lingkungan kerja yang kondusif (Sriwidodo dan Haryanto, 2020).

Faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam organisasi adalah kompetensi. Kompetensi yang dimiliki oleh pegawai dalam lembaga pemerintah sangat diperlukan terutama untuk menjawab tuntutan organisasi, dimana adanya perubahan teknologi yang sangat cepat, perkembangan masalah yang semakin kompleks dan dinamis, serta ketidakpastian masa depan dalam tatanan kehidupan masyarakat.

Kompetensi adalah suatu yang mendasari karakteristik dari suatu individu yang dihubungkan dengan hasil yang diperoleh dalam suatu pekerjaan. Karakteristik dasar kompetensi berarti kemampuan adalah suatu yang kronis dan dalam bagian dari kepribadian seseorang dan dapat diramalkan perilaku didalam suatu tugas pekerjaan (Sutrisno, 2019) dalam jurnal (Suwarno et al., 2022).

Pegawai di dalam lembaga pemerintah harus memiliki pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan yang luas, serta memahami apa pekerjaannya dan mengetahui apa-apa yang harus dilaksanakannya, bagaimana melaksanakan tugas tersebut yang sesuai pada bagian jabatannya dan bertanggung jawab atas pekerjaannya tersebut. Kompetensi adalah pengetahuan, keahlian, kemampuan, atau karakteristik pribadi individu yang mempengaruhi secara langsung kinerja pekerja (Sudarmanto, 2018).

Kompetensi yang tinggi memungkinkan pegawai untuk melaksanakan tugas dengan lebih efektif dan efisien, serta menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang berkualitas. Namun, Kompetensi individu tidak berfungsi dalam ruang hampa; keberhasilannya juga dipengaruhi oleh konteks lingkungan kerja. Kompetensi adalah bagian yang mendalam pada seseorang dengan perilaku yang dapat di prediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Pada dasarnya

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

kompetensi pegawai mencakup pengetahuan, keterampilan, keahlian, kepribadian, pengalaman, inisiatif, dan pola pikir. Indikator inilah yang seringkali dianggap sebagai faktor utama yang mempengaruhi efektivitas dan produktivitas kerja (Aqila Arta, 2018) dalam jurnal (Syaifulhyuni & Martini, 2022).

Faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja pegawai diantaranya lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung (Indriyati, 2022).

Lingkungan kerja dalam suatu instansi atau perusahaan perlu diperhatikan, dalam hal ini disebabkan karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi semangat kerja terhadap pegawai. Kondisi lingkungan kerja yang dikatakan baik apabila pegawai mendapatkan suasana yang aman, nyaman, dan sehat agar semua pekerjaan yang dilakukan dapat diselesaikan secara optimal, cepat dan baik. Lingkungan kerja merupakan peranan yang sangat penting dalam pelaksanaan tugas-tugas yang diberikan bagi para pegawai, dengan adanya lingkungan kerja yang menyenangkan dapat memberikan kepuasan serta rasa nyaman sehingga mempengaruhi peningkatan kerja pegawai. Pada dasarnya lingkungan kerja mencakup penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak yang diperlukan, keamanan kerja, dan hubungan kerja (Rizal Nabawi, 2019).

Dinas Sosial Kota Lubuklinggau beralamat di Jl Depati Said, No 49, RT.05 Kelurahan Ulak Lebar, Kecamatan Lubuklinggau Barat II Kota Lubuklinggau Provinsi Sumatera Selatan, Telp / Fax (0733) 322 278 email : dinsos.lubuklinggau@gmail.com. Dinas Sosial Kota Lubuklinggau dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang bernama Hasan Andria UY, SH.MM. Dinas Sosial Kota Lubuklinggau merupakan salah satu Instansi Pemerintah yang bergerak di bidang pelayanan jasa masyarakat. Pelayanan yang dilakukan adalah :

- 1) Pelayanan Rehabilitas Sosial (Penjangkauan, Alat bantu, Pendampingan, Permakanan, Home Visit),

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- 2) Pendaftaran Data Terpadu Kesejahteraan Sosial dan Penerbitan Surat Keterangan Terdaftar DTKS
- 3) Penerbitan Surat Rekomendasi Operasional Lembaga Kesejahteraan Sosial,
- 4) Pendaftaran untuk mendapatkan Bantuan Iuran Jaminan Kesehatan (PBI JK),
- 5) Penerbitan Surat Rekomendasi berobat ke Rumah Sakit Jiwa,
- 6) Penerbitan Surat Rekomendasi Perizinan Kafetaria,
- 7) Penerbitan Surat Rekomendasi izin Orang Tua Angkat,
- 8) Penerbitan izin Pengumpulan Uang dan Barang,
- 9) Pemberian bantuan Tanggap Darurat kepada korban Bencana Alam dan Bencana Sosial berupa bantuan Logistic dan tim reaksi cepat,
- 10) Surat Rekomendasi izin Undian Gratis Berhadiah, dan
- 11) Surat Pengantar bantuan orang terlantar dan uang bantuan biaya makan di jalan.

Dinas Sosial Kota Lubuklinggau mempunyai tugas pokok melaksanakan kewenangan daerah dibidang sosial serta melaksanakan tugas “Pembantuan yang diberikan oleh Pemerintah dan/atau Pemerintah Provinsi”, untuk melaksanakan tugas pokok tersebut, Dinas Sosial mempunyai fungsi :

- a) Perumusan kebijakan teknis dibidang sosial,
- b) Pemberian perizinan dan pelaksanaan pelayanan umum,
- c) Pembinaan terhadap Unit Pelaksana Teknis Dinas,
- d) Pengendalian dan Pembinaan UPTD dalam lingkup tugasnya,
- e) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan Walikota sesuai tugas dan fungsinya.

Dinas Sosial ini didirikan untuk memberikan pelayanan sosial yang berkualitas kepada masyarakat, terutama dalam hal perlindungan sosial, kesejahteraan sosial, dan pemberdayaan masyarakat. Sebagai bagian dari pemerintah kota, Dinas Sosial berperan penting dalam mendukung visi dan misi Kota Lubuklinggau untuk menciptakan masyarakat yang sejahtera dan berdaya. Dinas Sosial Kota Lubuklinggau sebagai instansi pemerintah yang memberikan pelayanan sosial kepada masyarakat, maka dituntut untuk melaksanakan tugasnya sesuai Visi dan Misi yang diemban yaitu dengan Visi “ Terwujudnya

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Kesejahteraan Sosial Masyarakat Kota Lubuklinggau” untuk mewujudkan Visi Dinas Sosial Kota Lubuklinggau tersebut maka Misi Dinas Sosial Kota Lubuklinggau adalah :

- 1) Mewujudkan pemberdayaan sumber dan penyanggah masalah kesejahteraan sosial,
- 2) Merehabilitasi masyarakat penyanggah masalah kesejahteraan sosial,
- 3) Meningkatkan perlindungan dan bantuan sosial,
- 4) Meningkatkan jaminan sosial masyarakat penyanggah masalah kesejahteraan sosial,
- 5) Meningkatkan kualitas sumber daya manusia masalah kesejahteraan sosial.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan di Dinas Sosial Kota Lubuklinggau, peneliti menemukan fenomena-fenomena masalah mengenai Kompetensi, Lingkungan Kerja (Variabel Moderasi), dan Kinerja Pegawai.

Fenomena masalah yang terjadi di Dinas Sosial Kota Lubuklinggau berkaitan dengan Kompetensi yaitu : masih ada pegawai yang belum memiliki keterampilan dalam menggunakan komputer di sub bagian program dan data, masih kurangnya pengetahuan dibidang teknologi dan pemahaman tugas pokok dan fungsi bagi pegawai dalam menyelesaikan tugasnya dan masih kurangnya keahlian dalam pendekatan multidisipliner pegawai dalam menjalankan tugasnya.

Pada penelitian yang dilakukan oleh (Suwarno et al., 2022), (Wanma et al., 2023), dan (Wahyuni & Martini, 2022) menjelaskan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai baik secara simultan maupun parsial. Namun, fakta lain diungkapkan oleh (Amalia & Indriyaningrum, 2023) bahwa kompetensi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Begitu juga hasil observasi peneliti mengenai fenomena yang terjadi di Dinas Sosial Kota Lubuklinggau berkaitan dengan lingkungan kerja yaitu belum tersedianya sarana penunjang dalam penggunaan fasilitas kerja yang bergantian, seperti penggunaan laptop dan printer di bagian STP/keuangan, tata ruang kerja yang belum tertata rapi di bagian ruang umum kepegawaian, dan masih rendahnya semangat kerjasama tim dalam menjalankan tugas.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Pada penelitian yang dilakukan oleh (Firmansyah et al., 2022), (Munardi et al., 2021), dan (Nasim & Arif, 2024) menjelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, berbanding terbalik dengan hasil wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti di Dinas Sosial Kota Lubuklinggau bahwa lingkungan kerja yang ada di kantor belum lengkap dalam segi fasilitas dan tata ruang kerja yang belum tertata dengan rapi.

Fenomena masalah yang terjadi di Dinas Sosial Kota Lubuklinggau berkaitan dengan kinerja pegawai yaitu belum optimalnya hasil kerja pegawai dalam memanfaatkan peluang pencapaian prestasi kerja, belum optimalnya kompetensi setiap pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya, belum optimalnya hasil kerja pegawai karena tidak didukung dengan alat dan sarana pekerjaan yang cukup memadai, dan hasil pekerjaan belum sesuai dengan yang diinginkan serta tidak selesai tepat waktu.

Pada hasil wawancara yang dilakukan peneliti di Dinas Sosial Kota Lubuklinggau bahwa kinerja yang dilakukan pegawai masih belum optimal dalam menyelesaikan pekerjaan dengan memanfaatkan kompetensi yang dimiliki pegawai.

Berdasarkan fenomena tersebut diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut melalui sebuah penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi Di Dinas Sosial Kota Lubuklinggau”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka terdapat identifikasi permasalahan sebagai berikut :

a. Kompetensi

- 1) Masih ada pegawai yang belum memiliki keterampilan dalam menggunakan komputer di sub bagian program dan data;
- 2) Masih kurangnya pengetahuan dibidang teknologi dan pemahaman tugas pokok dan fungsi bagi pegawai dalam menyelesaikan tugasnya;

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- 3) Masih kurangnya keahlian dalam pendekatan multidisipliner pegawai dalam menjalankan tugasnya.
- b. Lingkungan Kerja
- 1) Belum tersedianya sarana prasarana penunjang dalam penggunaan fasilitas kerja yang bergantian, seperti penggunaan laptop dan printer di bagian STP/keuangan;
 - 2) Masih kurangnya fasilitas di dalam kantor seperti komputer, printer, dan pencahayaan yang kurang di ruang kerja sekretaris;
 - 3) Tata ruang kerja yang belum tertata rapi di bagian ruang umum kepegawaian;
 - 4) Masih rendahnya semangat kerjasama tim dalam menjalankan tugas terutama di bidang rehabilitas sosial;
- c. Kinerja Pegawai
- 1) Belum optimalnya hasil kerja pegawai dalam memanfaatkan peluang pencapaian prestasi kerja;
 - 2) Belum optimalnya kompetensi setiap pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya;
 - 3) Belum optimalnya hasil kerja pegawai karena kurang didukung dengan alat dan sarana pekerjaan yang cukup memadai;
 - 4) Hasil pekerjaan belum sesuai dengan yang diinginkan serta tidak selesai dengan waktu yang telah ditentukan.

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini adalah :

- a. Adakah pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Sosial Kota Lubuklinggau?
- b. Adakah pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai dengan Lingkungan Kerja sebagai Variabel Moderasi di Dinas Sosial Kota Lubuklinggau?

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

1.4. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya, untuk mengidentifikasi masalah serta rumusan masalah di atas, agar tidak meluas permasalahan yang akan diteliti maka peneliti hanya membatasi masalah Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai dengan Lingkungan Kerja sebagai Variabel Moderasi di Dinas Sosial Kota Lubuklinggau.

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Sosial Kota Lubuklinggau.
- b. Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai dengan Lingkungan Kerja sebagai variabel Moderasi di Dinas Sosial Kota Lubuklinggau.

1.6. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dan diharapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Manfaat bagi Objek Penelitian

Adapun manfaat bagi objek penelitian adalah sebagai masukan, informasi dan bahan pertimbangan bagi pimpinan, khususnya yang berkaitan dengan Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai dengan Lingkungan Kerja sebagai Variabel Moderasi di Dinas Sosial Kota Lubuklinggau.

- b. Manfaat bagi peneliti itu sendiri

Adapun manfaat bagi peneliti itu adalah menambah wawasan dan pengetahuan bagi peneliti dibidang manajemen sumber daya manusia sehingga dapat mengaplikasikan ilmu yang dimiliki.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

c. Manfaat bagi penelitian selanjutnya

Penelitian ini dapat dijadikan bahan bacaan dan referensi sekaligus perbandingan bagi para mahasiswa khususnya bagi mahasiswa yang berniat melakukan penelitian selanjutnya. Penelitian ini bisa lebih dikembangkan dalam materi-materi yang lainnya untuk meningkatkan kualitas pembelajarannya mengenai pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi di Dinas Sosial Kota Lubuklinggau.



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 (Wibowo, 2014)

Kompetensi adalah pengetahuan, keahlian, kemampuan, atau karakteristik pribadi individu yang mempengaruhi secara langsung kinerja pekerjaan (Sudarmanto, 2018).

Kompetensi adalah suatu kronis dan dalam bagian dari kepribadian seseorang dan dapat diramalkan perilaku didalam suatu tugas pekerjaan (Sutrisno, 2019) dalam jurnal (Suwarno et al., 2022).

Dari pendapat para ahli di atas, maka Peneliti mengambil kesimpulan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan pegawai untuk melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan untuk mencapai kinerja yang optimal.

2). Prinsip-Prinsip Dasar Kompetensi

Prinsip atau komponen-komponen kompetensi (Sudarmanto, 2018) terdiri dari:

a. *Motive* (Dorongan)

Perhatian berulang terhadap pernyataan tujuan, atau kondisi, yang muncul dalam bayangan yang mendorong, memerintahkan atau menyeleksi perilaku individu. *Motive* juga termasuk pemikiran-pemikiran yang berhubungan dengan pernyataan tujuan atau tema tertentu.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

b. *Traits* (Ciri, Sifat, Karakter Pembawaan)

Merupakan pemikiran, perasaan dan aktivitas psikomotorik yang berhubungan dengan kognitif, afektif dan psikomotor dari kejadian-kejadian.

c. *Self image* (Citra diri)

Merupakan persepsi orang terhadap dirinya dan evaluasi terhadap citranya tersebut. Definisi dari *self image* ini termasuk didalamnya *self concept* (konsep diri) dan *self esteem* (harga diri).

d. *Social role* (Peran Sosial)

Merupakan persepsi orang terhadap seperangkat norma sosial perilaku yang diterima dan dihargai oleh sekelompok sosial atau organisasi yang memilikinya.

e. *Skills* (Keterampilan)

Merupakan kemampuan yang menunjukkan sistem atau urutan perilaku yang secara fungsional berhubungan dengan pencapaian tujuan kinerja. *Skill* juga merupakan kapabilitas seseorang yang secara fungsional dapat efektif atau tidak efektif dalam situasi pekerjaan.

3). Fungsi Kompetensi

Adapun manfaat penggunaan kompetensi (Aqila Arta, 2018), adalah sebagai berikut :

a. Memperjelas standar kerja dan harapan yang ingin dicapai

Model kompetensi akan mampu menjawab dua pertanyaan mendasar: keterampilan, pengetahuan, dan karakteristik apa saja yang dibutuhkan dalam pekerjaan, dan perilaku apa saja yang berpengaruh langsung dengan kinerja.

b. Alat seleksi karyawan

Penggunaan kompetensi standar sebagai alat seleksi dapat membantu organisasi atau perusahaan untuk memilih calon pegawai yang terbaik.

c. Memaksimalkan produktivitas

Tuntutan untuk menjadikan suatu organisasi ramping mengharuskan untuk mencari pegawai yang dapat dikembangkan secara terarah untuk

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

menutupi kesenjangan dalam keterampilannya sehingga mampu untuk di mobilisasikan secara vertikal maupun horizontal.

- d. Dasar untuk pengembangan sistem remunerasi

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

- e. Memudahkan adaptasi terhadap perubahan

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

- f. Menyelaraskan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi

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

4). Tujuan Kompetensi

Tujuan kompetensi (Aqila Arta, 2018) ialah sebagai berikut:

- a. Untuk membantu menjalankan tugas, pokok, fungsi, kewenangan dan tanggung jawab yang harus dilaksanakan, yaitu memberikan pelayanan publik.
- b. Untuk merencanakan, membantu, dan mengembangkan perilaku dan kinerja seseorang sehingga lebih terarah, tepat sasaran sesuatu dengan kebutuhan.
- c. Untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas kerja.
- d. Sebagai landasan dasar dalam melaksanakan suatu pekerjaan.
- e. Pelaksanaan pemerintahan yang baik (*Good Governance*).

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- f. Mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan era globalisasi yang sedang berlangsung yang tidak bisa ditolak dan dicegah lagi, serta pelaksanaan di daerah.



5). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi

Faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi (Sudarmanto, 2018)

yaitu :

a. Kepercayaan dan Nilai

Kepercayaan dan nilai seseorang terhadap sesuatu sangat berpengaruh terhadap sikap dan perilaku seseorang. Sikap dan perilaku tersebut sudah melekat pada diri seseorang. Seseorang yang memiliki nilai dan kepercayaan diri tidak kreatif dan inovatif cenderung tidak berpikir dan bersikap untuk menemukan sesuatu yang baru dan menantang bagi dirinya.

b. Keahlian atau Keterampilan

Dalam aspek keahlian atau keterampilan dalam kompetensi memegang peranan yang sangat penting dalam perusahaan. Keahlian atau keterampilan seseorang dapat dilakukan dengan dilatih, dipraktikkan serta dikembangkan dalam bidang yang sesuai. Pengembangan keahlian atau keterampilan khusus yang berhubungan dengan kompetensi dapat berdampak pada budaya perusahaan dan kompetensi individu serta dapat meningkatkan kecakapan seseorang dalam perusahaan.

c. Pengalaman

Seseorang dengan sejumlah pengalaman tertentu dalam mengorganisir orang dalam organisasi yang kompleks akan berbeda penguasaan kompetensi manajerialnya dibandingkan dengan seseorang yang tidak mempunyai pengalaman. Dengan adanya pengalaman seseorang dapat menemukan sesuatu hal yang baru dalam bidangnya yang perlu dipelajari, dikembangkan untuk meningkatkan kompetensi seseorang berdasarkan pengalaman yang diperoleh.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

d. Karakteristik Personal

Karakteristik personal diartikan sebagai karakteristik kepribadian seseorang. Kompetensi dalam hubungan dan komunikasi dengan tim kerja dari orang yang memiliki sifat *introvert* akan berbeda dengan orang yang memiliki sifat *ekstrovert*. Karakteristik kepribadian seseorang dapat berubah meskipun dapat diubah, tetapi cenderung lebih sulit.

e. Motivasi

Motivasi diartikan sebagai bentuk dorongan dan apresiasi yang diberikan oleh atasan kepada bawahan. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pegawai dapat memberikan pengaruh yang positif terhadap kompetensi. Jadi, dengan adanya motivasi pegawai dapat meningkatkan kompetensi seseorang dalam suatu bidang, karena motivasi tersebut memberikan manfaat yang positif terhadap kompetensi.

f. Isu-isu Emosional

Isu-isu emosional dapat mempengaruhi kompetensi karena suatu hambatan emosional yang dapat membatasi terbentuknya kompetensi seseorang antara lain ketakutan pegawai dalam melaksanakan tugasnya, perasaan malu atau kurangnya percaya diri terhadap suatu hal, selalu berfikir negative terhadap seseorang. Demikian hambatan emosional dapat dicegah dengan cara menciptakan lingkungan kerja yang positif, memilih teman bicara atau rekan kerja yang sesuai sehingga kompetensi individu dapat terbentuk serta mengembangkan kompetensinya sesuai dengan kemampuan.

g. Kapasitas Intelektual

Kapasitas intelektual seseorang akan berpengaruh terhadap penguasaan kompetensi. Kompetensi tergantung pada kemampuan kognitif, seperti berpikir konseptual dan berpikir analitis. Perbedaan kemampuan berpikir konseptual dan berpikir analitis antara satu sama lain akan membedakan kompetensi seseorang dalam pengambilan keputusan, kompetensi perencanaan, dan lain-lain.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

6). Indikator Kompetensi

Indikator kompetensi (Wibowo, 2014) sebagai berikut :

- a. Dorongan (*Motives*) adalah dorongan atau yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan. Motif mendorong, mengarahkan, dan memilih perilaku menuju tindakan atau tujuan tertentu.
- b. Sifat (*Traits*) adalah karakteristik fisik dan respons yang konsisten terhadap berbagai situasi atau informasi.
- c. Konsep diri (*Self concept*) adalah sikap, nilai-nilai, atau citra diri seseorang.
- d. Pengetahuan (*Knowledge*) adalah informasi atau pengetahuan yang dimiliki orang dalam bidang spesifik tertentu.
- e. Keterampilan (*Skills*) adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu. Kompetensi mental atau keterampilan kognitif termasuk berpikir analitis dan konseptual.

2.1.2. Lingkungan Kerja

1). Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sebuah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan (Sedarmayanti, 2017) dalam jurnal (Munardi et al., 2021).

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja (Prastyo & Santoso, 2021).

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya (Afandi, 2018).

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Dari beberapa pendapat di atas, maka dapat disimpulkan oleh Peneliti bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja yang berbentuk fisik maupun nonfisik, yang dapat mempengaruhi pegawai dalam mengerjakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

2).Aspek Lingkungan Kerja

Aspek lingkungan kerja (Afandi, 2018) sebagai berikut:

a. Pelayanan kerja

Pelayanan pegawai merupakan aspek terpenting yang harus dilakukan oleh setiap organisasi terhadap tenaga kerja. Pelayanan yang baik dari organisasi akan membuat pegawai lebih bergairah dalam bekerja, mempunyai rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya, serta dapat terus menjaga nama baik perusahaan melalui produktivitas kerjanya dan tingkah lakunya. Pada umumnya pelayanan pegawai meliputi beberapa hal yakni:

- 1) Pelayanan makan dan minum
- 2) Pelayanan kesehatan
- 3) Pelayanan kamar mandi kecil, kamar mandi di tempat kerja, dan sebagainya.

b. Kondisi Kerja

Kondisi kerja pegawai sebaiknya diusahakan oleh manajemen perusahaan sebaik mungkin agar timbul rasa aman dalam bekerja untuk pegawainya, kondisi kerja ini meliputi penerangan yang cukup, suhu udara yang tepat, kebisingan yang dapat dikendalikan, pengaruh warna, ruang gerak yang diperlukan dan keamanan kerja pegawai.

c. Hubungan pegawai

Hubungan pegawai sangat menentukan dalam menghasilkan produktivitas kerja. Hal ini disebabkan karena ada hubungan antara motivasi serta semangat dan kegairahan kerja dengan hubungan yang kondusif antar sesama pegawai dalam bekerja, ketidakserasian hubungan

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

antara pegawai dapat menurunkan motivasi dan kegairahan yang akibatnya akan dapat menurunkan produktivitas kerja.



3).Efektivitas Lingkungan

Untuk dapat menciptakan lingkungan kerja yang efektif dalam perusahaan ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan (Afandi, 2018) sebagai berikut :

a. Cahaya

Cahaya penerangan yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para karyawan/pegawai, karena mereka dapat bekerja dengan lebih cepat lebih sedikit membuat kesalahan dan matanya tak lekas menjadi lelah.

b. Warna

Warna merupakan salah satu faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai, khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruang dan alat-alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para karyawan akan terpelihara.

c. Udara

Mengenai faktor udara ini, yang sering sekali adalah suhu udara dan banyaknya uap air pada udara itu.

d. Suara

Untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, perlu kiranya meletakkan alat-alat yang memiliki suara yang keras, seperti mesin ketik pesawat telepon, parkir motor, dan lain-lain. Pada ruang khusus, sehingga tidak mengganggu pekerja lainnya dalam melaksanakan tugasnya.

4).Manfaat Lingkungan Kerja

Manfaat lingkungan kerja (Afandi, 2018), adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang

Protected by PDF Anti-Copy Free

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

termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Kinerja dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

5). Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja menurut (Sedarmayanti, 2017) dalam jurnal (Munardi et al., 2021) antara lain :

a. Pencahayaan

Pencahayaan adalah faktor penting dalam lingkungan kerja. Karena dengan pencahayaan yang baik akan membantu dalam menyelesaikan tugas dengan lebih efektif.

b. Sirkulasi ruang kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.

c. Tata letak ruang

Penataan letak ruangan kerja yang baik akan lebih mendorong terciptanya kenyamanan pegawai dalam bekerja.

d. Dekorasi

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

e. Kebisingan

Pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisiensi sehingga produktivitas kerja meningkat.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

f. Fasilitas

Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan oleh pegawai sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di perusahaan. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses kelancaran dalam bekerja.

g. Hubungan dengan pimpinan

Hubungan atasan dengan bawahan atau pegawainya harus dijaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing-masing.

h. Hubungan sesama rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi pegawai tetap tinggal dalam suatu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.

6). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja (Afandi, 2018), yaitu :

a. Faktor Lingkungan Fisik

Faktor lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri. Kondisi di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja kerja pegawai yang meliputi :

(1)Rencana Ruang Kerja

Meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja. Hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja pegawai.

(2)Rancangan Pekerjaan

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

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

(3) Kondisi Lingkungan Kerja

Penerangan dan kenyamanan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pegawai dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang baik sangat mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.

(4) Tingkat *Visual Privacy* dan *Acoustical Privacy*

Dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat memberi privasi bagi pegawainya. Yang dimaksud privasi disini adalah sebagai “keleluasan pribadi” terhadap hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya. Sedangkan *acoustical privacy* berhubungan dengan pendengaran.

b. Faktor Lingkungan Psikis

Faktor lingkungan psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi psikis yang mempengaruhi kinerja kerja pegawai adalah :

(1) Pekerjaan yang berlebihan

Pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam penyelesaian suatu pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan ketegangan terhadap pegawai, sehingga hasil yang didapat kurang maksimal.

(2) Sistem pengawasan yang buruk

Sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menimbulkan ketidakpuasan lainnya, seperti ketidakstabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik prestasi kerja.

(3) Frustrasi

Frustrasi dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan, misalnya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan pegawai, apabila hal ini berlangsung terus menerus akan menimbulkan frustrasi bagi pegawai.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

(4) Perubahan-perubahan dalam segala bentuk

Perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan mempengaruhi cara orang-orang dalam bekerja, misalnya perubahan lingkungan kerja seperti perubahan pekerjaan, perubahan organisasi, dan pergantian pemimpin perusahaan.

(5) Perselisihan antara pribadi dan kelompok

Hal ini terjadi apabila kedua belah pihak mempunyai tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut. Perselisihan ini dapat berdampak negatif yaitu terjadinya perselisihan dalam berkomunikasi, kurangnya kekompakan dan kerjasama.

2.1.3. Kinerja Pegawai

1). Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja dalam bahasa Inggris disebut dengan *job performance* atau *actual performance* atau *level of performance*, yang merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat, atau kemampuan, namun merupakan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karta nyata. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi (Priansa Juni Donni, 2021).

Kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu (Sudarmanto, 2018).

Kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan baginya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi (Afandi, 2018).

Dari pendapat para ahli di atas, maka Peneliti mengambil kesimpulan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

seseorang pegawai sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya yang diukur selama periode ter



2). Fungsi Kinerja Pegawai

Fungsi kinerja pegawai (Irham Fahmi, 2017), adalah sebagai berikut:

- a. Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui motivasi pegawai secara maksimum.
- b. Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan pegawai, seperti: promosi, mutasi dan pemberhentian.
- c. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dengan pengembangan pegawai dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan pegawai.
- d. Menyediakan umpan baik bagi pegawai mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka.
- e. Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan.

3). Kriteria-kriteria Kinerja Pegawai

Kriteria kinerja pegawai (Afandi, 2018) adalah dimensi-dimensi pengevaluasian kinerja seseorang pemegang jabatan, suatu tim, dan suatu unit kerja. Secara bersama-sama dimensi itu merupakan harapan kinerja yang berusaha dipenuhi individu dan tim guna mencapai strategi organisasi.

Ada 3 jenis dasar kriteria kinerja pegawai (Afandi, 2018) yaitu :

- a. Kriteria berdasarkan sifat memusatkan diri pada karakteristik pribadi seseorang pegawai. Loyalitas, keandalan, kemampuan berkomunikasi, dan keterampilan memimpin merupakan sifat-sifat yang sering dinilai selama proses penilaian. Jenis kriteria ini memusatkan diri pada bagaimana seseorang, bukan apa yang dicapai atau tidak dicapai seseorang dalam pekerjaannya.
- b. Kriteria berdasarkan perilaku terfokus pada bagaimana pekerjaan dilaksanakan. Kriteria semacam ini penting sekali bagi pekerjaan yang

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

membutuhkan hubungan antar personal. Sebagai contoh apakah SDM-nya ramah atau meny...

- c. Kriteria berdasarkan kriteria ini semakin populer dengan makin ditekannya produktivitas daya saing internasional. Kriteria ini berfokus pada apa yang telah dicapai atau dihasilkan ketimbang bagaimana sesuatu dicapai atau dihasilkan.

4). Aspek-Aspek yang dapat Meningkatkan Kinerja Pegawai

Aspek-aspek yang dapat meningkatkan kinerja (Busro, 2020), yaitu:

- a. Faktor manusia
 - 1) Motivasi yang kuat.
 - 2) Penawaran tenaga kerja.
 - 3) Etos kerja.
 - 4) Produktivitas kerja.
 - 5) Kualitas tenaga kerja.
- b. Faktor ekonomi/bisnis
 - 1) Bahan baku.
 - 2) Akses sumber keuangan.
 - 3) Nilai ekonomis.
 - 4) Segmen pasar yang dilayani.

5). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai (Afandi, 2018), yaitu :

- a. Kemampuan, kepribadian dan minat kerja.
- b. Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atau tugas yang diberikan kepadanya.
- c. Tingkat motivasi pekerja yaitu daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- d. Kompetensi yaitu keterampilan yang dimiliki seorang pegawai.
- e. Fasilitas kerja yaitu serangkaian alat pendukung kelancaran operasional perusahaan.
- f. Budaya kerja yaitu perilaku pegawai yang kreatif dan inovatif.
- g. Kepemimpinan yaitu perilaku pemimpin dalam mengarahkan pegawai dalam bekerja.
- h. Disiplin kerja yaitu aturan yang dibuat oleh perusahaan agar semua pegawai ikut mematuhi agar tujuan tercapai.

6). Indikator Kinerja

Indikator kinerja (Priansa Juni Donni, 2021), adalah sebagai berikut :

- a. Kuantitas pekerjaan (*Quantity of Work*)
Kuantitas pekerjaan berhubungan dengan volume pekerjaan dan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam kurun waktu tertentu.
- b. Kualitas pekerjaan (*Quality of Work*)
Kualitas pekerjaan berhubungan dengan pertimbangan ketelitian, presisi, kerapian, dan kelengkapan didalam menangani tugas-tugas yang ada didalam organisasi.
- c. Kemandirian (*Dependability*)
Kemandirian berkenaan dengan pertimbangan derajat kemampuan pegawai untuk bekerja dan mengemban tugas secara mandiri dengan meminimalisir bantuan orang lain. Kemandirian juga menggambarkan kedalaman komitmen yang dimiliki oleh pegawai.
- d. Inisiatif (*Initiative*)
Inisiatif berkenaan dengan pertimbangan kemandirian, fleksibilitas berfikir, dan kesediaan untuk menerima tanggung jawab.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

e. Adaptabilitas (*Adaptability*)

Adaptabilitas berkenaan dengan kemampuan untuk beradaptasi, mempertimbangkan kemampuan untuk bereaksi terhadap mengubah kebutuhan dan kondisi.

f. Kerjasama (*Cooperation*)

Kerjasama berkaitan dengan pertimbangan kemampuan untuk bekerjasama, dan dengan orang lain. Apakah *assignments*, mencakup lembur dengan sepenuh hati.

2.2. Penelitian Terdahulu yang Relevan

- a. M. Thamrin Noor, Hari Susanto, Deky Prasetyo, Ahmad Rudini, Irhamni, 2023, Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Kota Waringin Timur. Penelitian ini berupaya menjelaskan asumsi bahwa Kompetensi dan Pelatihan memiliki Pengaruh pada Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Kotawaringin Timur. Dalam penelitian ini, penyebaran kuesioner sebanyak 46 eksemplar, yang layak untuk dijadikan sampel penelitian adalah 46 orang, untuk mendapatkan data maka peneliti menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada para Aparatur Sipil Negara Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Kotawaringin Timur. Untuk uji instrument menggunakan uji validitas, reliabilitas instrument penelitian sedangkan teknik analisis menggunakan analisis deskriptif, regresi linier berganda, koefisien korelasi dan determinasi sedangkan uji hipotesis penelitian menggunakan uji t dan uji f. Berdasarkan pada uji-t (parsial) menunjukkan bahwa Pengaruh Kompetensi (X1) terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Kotawaringin Timur. Hal ini dibuktikan dengan nilai kompetensi ($t_{hitung} 2.412$) > ($t_{tabel} 2,01808$) dengan tingkat signifikan ($0,020 < 0,05$). Artinya terdapat pengaruh signifikan antara kompetensi terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara. Sedangkan untuk uji-t untuk variabel Pelatihan (X2) bahwa terdapat Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara. Hal ini dibuktikan dengan nilai pelatihan (t_{hitung}

Protected by PDF Anti-Copy Free

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

3,908) > ($t_{\text{tabel}} 2,01808$) dengan tingkat signifikan ($0,000 < 0,05$). Berdasarkan pada uji F (simultan) menunjukkan bahwa terdapat Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Kotawaringin Timur dibuktikan dengan nilai ($f_{\text{hitung}} 21,746$) > ($f_{\text{tabel}} 3,22$) dengan tingkat signifikan ($0,000 < 0,05$). Berdasarkan analisa korelasi diperoleh angka R sebesar 0,709 menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang kuat antara Kompetensi dan Pelatihan Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Kotawaringin Timur. Dari hasil diperoleh nilai Adjusted R Square (R^2) sebesar 0,480 yang menyatakan bahwa kedua variabel independen yaitu Kompetensi (X_1) dan Pelatihan (X_2) mempengaruhi variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai (Y) sebesar 48% dan sisanya sebesar 52% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti Motivasi, Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan sebagainya.

- b. Surajiyo, Irma Idayati, Hairul Aziz, 2021, Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Moderasi Di Dinas Perhubungan Kabupaten Musi Rawas. Dengan responden sebanyak 40 orang."Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Moderasi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini ialah metode kuantitatif dan teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini ialah menggunakan observasi, wawancara, angket dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan yaitu uji regresi sederhana, koefisien korelasi, uji t, dan uji moderasi. Pengujian hipotesis pertama yaitu variabel Motivasi (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) menunjukkan thitung menghasilkan koefisien sebesar 5000. Dengan jumlah sampel 40 ditemukan $df = (40 - 2)$ dan pada taraf signifikansi sebesar 0,05, nilai t_{tabel} sebesar 1,686. Dengan hasil ini dapat dikatakan bahwa Motivasi (X_1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai karena $t_{\text{hitung}} (5000) > t_{\text{tabel}} (1,686)$."Kemudian pengujian hipotesis kedua didapat bahwa ada kenaikan nilai R square dari 0,397 menjadi 0,533. Hal ini berarti variabel Disiplin Kerja (X_2) dapat memperkuat hubungan antara Motivasi (X_1) terhadap Kinerja Pegawai

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

(Y).Maka dengan ini variabel Disiplin Kerja (X2) merupakan Pemoderasi antara Motivasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

- c. Herwin Tri Munardi, Tjipto Djaja, dan Nur Sodik, 2021, Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT National Finance. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT National Finance. Penelitian dilakukan dengan metode Asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT National Finance dengan besar sampel sebanyak 40 responden, dengan teknik sampling yang digunakan yaitu sampling jenuh. Instrumen yang digunakan berupa kuesioner sebanyak 18 pernyataan. Analisis data menggunakan regresi linier sederhana. Hasil pengujian hipotesis diperoleh Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT National Finance, hal tersebut dapat dibuktikan dari nilai $t_{hitung} 10,830 > t_{tabel} 2,024$. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik keadaan lingkungan kerja karyawan maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan. PT National Finance harus memperhatikan, mengevaluasi dan mengoptimalkan aspek-aspek Lingkungan Kerja, selain itu juga harus dapat menambahkan nilai-nilai yang baik dalam Lingkungan Kerja, sehingga karyawan dapat meningkatkan kinerja mereka, untuk mendukung kemajuan perusahaan.
- d. Muhammad Rendi Santoso dan Sri Widodo, 2022, Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perhubungan Provinsi DKI Jakarta. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Unit Pengelola Angkutan Sekolah Dinas Perhubungan Provinsi DKI Jakarta. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif kausal dan metode survei, dengan analisis deskriptif asosiatif melalui aplikasi SPSS versi 22. Jumlah populasi dan sampel sebanyak 35 orang berdasarkan teknik sampling jenuh. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala Likert 1 sampai dengan 5. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sebesar-34%; 2) Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sebesar 38,1%; 3) Beban kerja dan lingkungan

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pengemudi Unit P... Angkutan Sekolah Dinas Perhubungan Provinsi DKI Jakarta sebesar 8... langkah sebesar 16,1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini

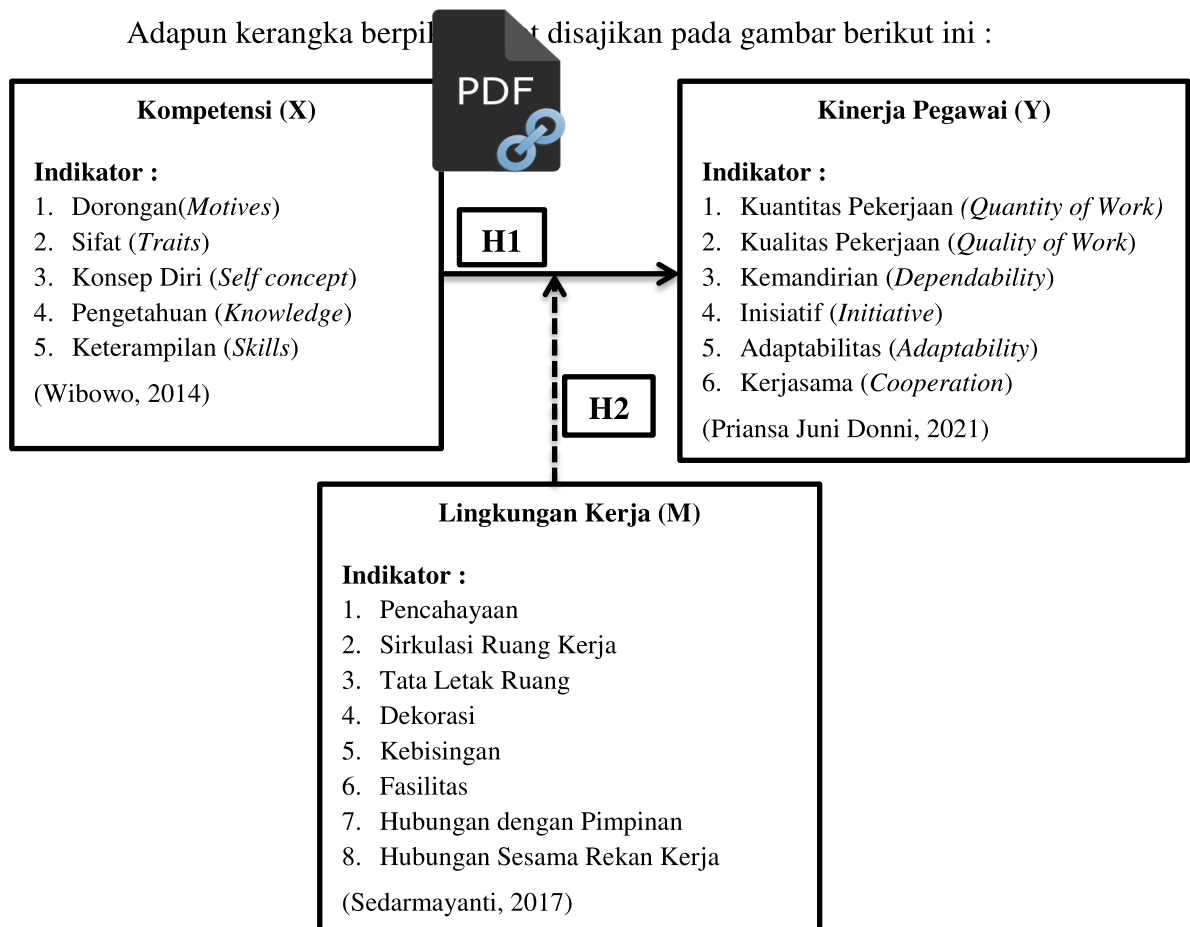
- e. I Nyoman Tri Sutaguna, Muhammad Yusuf, Rian Ardianto, Pawit Wartono, 2023, *The Effect Of Competence, Work Experience, Work Environment, And Work Discipline On Employee Performance. This study aims to determine the effect of competence, work experience, work environment, discipline on employee performance. The sampling method uses the census method with a total sample of 46 people. Data collection using the method of observation, interviews and questionnaires. The collected data will be processed in several stages. The first is descriptive analysis. Both multiple linear analyzes. The three data quality tests consist of a validity test and a reliability test. The four classical assumption tests consist of the normality test, heteroscedasticity test, autocorrelation test and multicollinearity test. The five hypothesis tests consist of a T test (partial test), F test (simultaneous test) and a test of the coefficient of determination. The results show that partially the competence variable has no significant effect on employee performance. Work experience variable has no significant effect on employee performance. Work environment variables have a significant effect on employee performance. The work discipline variable has no significant effect on employee performance. Simultaneously all the variables used in this study have a significant effect on performance.*

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

2.3. Kerangka Berpikir

Adapun kerangka berpikir yang disajikan pada gambar berikut ini :



Keterangan : \longrightarrow Menunjukkan garis apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

\dashrightarrow Menunjukkan garis apakah variabel lingkungan kerja dapat memperkuat atau memperlemah hubungan kompetensi terhadap kinerja pegawai.

Gambar 2.3. Kerangka Berpikir

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi Di Dinas Sosial Kota Lubuklinggau

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

2.4. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, yang rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan (Sugiyono, 2022).

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

- H1 : Diduga ada pengaruh signifikan antara kompetensi terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Kota Lubuklinggau.
- H2 : Diduga ada pengaruh signifikan antara kompetensi terhadap kinerja pegawai dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi di Dinas Sosial Kota Lubuklinggau.



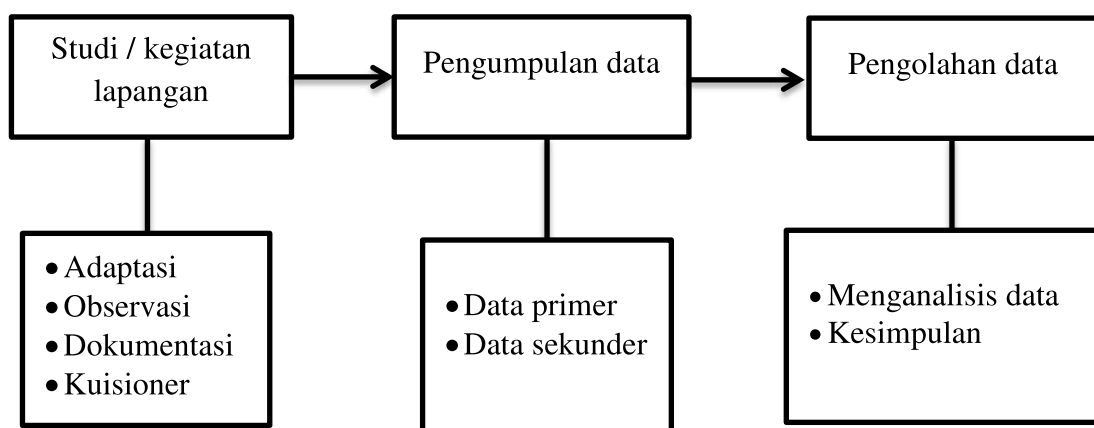
3.1. Desain Penelitian

Desain penelitian diperlukan adanya teori yang membantu memilih salah satu metode yang relevan terhadap permasalahan yang diajukan, mengingat kemampuan peneliti, biaya dan lokasi peneliti memutuskan untuk melaksanakan penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif, dengan fokus melakukan pengkajian kinerja pegawai di Dinas Sosial Kota Lubuklinggau yang meliputi kompetensi dan lingkungan kerja.

Dalam penelitian ini, desain penelitian berupa penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan jenis penelitian yang melibatkan pengambilan data secara statistik sehingga dapat dilakukan perhitungan dan interpretasi yang dapat disajikan dalam bentuk grafik, diagram, tabel, dan pengujian hipotesis.

Desain penelitian adalah pedoman atau prosedur serta teknik dalam perencanaan penelitian yang berguna sebagai panduan untuk membangun strategi yang menghasilkan model atau *blue print* penelitian (Sujarweni, 2019).

Desain penelitian sebagai berikut :



Gambar 3.1 Desain Penelitian

Desain Penelitian diatas desain alur penelitian yang dibuat oleh peneliti dan akan dilakukan dalam penelitian ini dengan penjelasan sebagai berikut :

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- a. Studi/kegiatan lapangan, Peneliti melakukan kegiatan awal di lingkungan di Dinas Sosial Kota Lubuklinggau untuk melakukan observasi. Kemudian, Peneliti mendokumentasi kegiatan di Dinas Sosial Kota Lubuklinggau dan nantinya menyebarkan kuisioner penelitian untuk mendapatkan data yang diharapkan pada penelitian ini.
- b. Pengumpulan data, Peneliti mengumpulkan data primer dengan cara menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpul data. Angket kuisioner tersebut dibagikan kepada pegawai di Dinas Sosial Kota Lubuklinggau. Kemudian, untuk data sekunder Peneliti mengumpulkannya dari data yang sudah ada yang diambil dan diperoleh dari Dinas Sosial Kota Lubuklinggau, maupun sumber lainnya seperti data pegawai, gambaran umum, buku dan artikel.
- c. Pengolahan data, setelah angket kuisioner disebar dan data terkumpul, kemudian data tersebut di analisis untuk mendapatkan dan mengetahui hasil kesimpulan apakah sesuai dengan tujuan penelitian yang telah diharapkan.

3.2. Definisi Variabel Penelitian dan Operasionalisasi Variabel

a. Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- 1) Kompetensi (X) yaitu sebagai variabel bebas
- 2) Lingkungan Kerja (M) yaitu sebagai variabel moderasi
- 3) Kinerja Pegawai (Y) yaitu sebagai variabel terikat

b. Definisi Operasional Variabel

Adapun definisi operasionalisasi variabel dapat dilihat pada tabel 1 sebagai berikut :

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 3.2. : Variabel, Definisi, Indikator, dan Skala Pengukuran

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala Pengukuran
01.	Kompetensi (X)	Kompetensi adalah penguasaan pengetahuan, keahlian, kemampuan, atau karakteristik pribadi individu yang mempengaruhi secara langsung kinerja pekerjaan (Sudarmanto, 2018)	1. Dorongan (<i>Motives</i>) 2. Sifat (<i>Traits</i>) 3. Konsep diri (<i>Self concept</i>) 4. Pengetahuan (<i>Knowledge</i>) 5. Keterampilan (<i>Skills</i>) (Wibowo, 2014)	Likert
02.	Lingkungan Kerja (M)	Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya <i>air conditioner</i> (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. (Afandi, 2018)	1. Pencahayaan 2. Sirkulasi Ruang Kerja 3. Tata Letak Ruang 4. Dekorasi 5. Kebisingan 6. Fasilitas 7. Hubungan dengan Pimpinan 8. Hubungan Sesama Rekan Kerja (Sedarmayanti, 2017)	Likert
03.	Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi	1. Kuantitas Pekerjaan (<i>Quantity of Work</i>) 2. Kualitas Pekerjaan (<i>Quality of Work</i>) 3. Kemandirian (<i>Dependability</i>) 4. Inisiatif (<i>Initiative</i>)	Likert

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

(Priansa Juni
Donni, 2021)



5. Adaptabilitas (*Adaptability*)

6. Kerjasama (*Cooperatio*)

(Priansa Juni Donni,
2021)

3.3. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas : obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2022). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Dinas Sosial Kota Lubuklinggau berjumlah 31 orang, terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) berjumlah 25 orang dan honorer berjumlah 6 orang.

b. Sampel

Sampel adalah bagian 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 yang digunakan dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai di Dinas Sosial Kota Lubuklinggau berjumlah 31 orang, terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) berjumlah 25 orang dan honorer berjumlah 6 orang.

3.4. Sumber Data

Sumber data adalah sumber fakta dan angka yang secara relatif belum dapat dimanfaatkan oleh pemakai. Oleh karena itu data harus ditransformasikan kedalam bentuk informasi sehingga memiliki arti bagi pemakai. Sumber data yang diperlukan dalam penelitian ini (Sugiyono, 2022), adalah :

a. Data Primer

Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Dalam penelitian ini data yang diperoleh atau dikumpulkan

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

langsung di lapangan yaitu dengan wawancara atau menyebarkan kuisioner untuk diisi oleh responden.

b. Data Sekunder



Data sekunder adalah yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Dalam penelitian ini sumber data yang dikumpulkan adalah dokumentasi dan kepustakaan yaitu buku-buku dan beberapa literatur yang berkaitan dengan masalah yang digunakan dalam penelitian ini. Misalnya struktur organisasi, visi dan misi, jumlah pegawai, gambaran umum tentang Dinas Sosial Kota Lubuklinggau.

3.5. Metode Pengumpulan Data

a. Observasi

Dalam observasi ini, peneliti terlibat dengan kegiatan sehari-hari orang yang sedang diamati atau yang digunakan sebagai sumber daya penelitian. Sambil melakukan pengamatan, peneliti ikut melakukan apa yang dikerjakan oleh sumber data, dan ikut merasakan suka dukanya. Dengan observasi partisipan ini, maka data yang diperoleh akan lebih lengkap, tajam, dan sampai mengetahui pada tingkat makna setiap perilaku yang nampak.

b. Kuesioner

Kuesioner merupakan suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Mengingat data yang dikumpulkan berkenaan dengan sikap pegawai maka pernyataan dalam kuesioner pada penelitian ini disusun menggunakan skala likert.

c. Dokumentasi

Pengumpulan data yang berasal dari buku-buku referensi ilmiah dan literatur yang relevan dengan masalah yang akan diteliti. Misalnya jumlah pegawai, visi/misi, struktur organisasi, gambaran umum, dan lain sebagainya.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

3.6. Instrumen Penelitian

Pada prinsipnya penelitian yang menggunakan pengukuran, harus ada alat ukur yang baik. Alat ukur dalam penelitian merupakan instrumen penelitian. Responden mempunyai 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 instrumen yang baik (Sugiyono, 2022). Adapun penjelasan skor jawaban dapat dilihat pada tabel 3.3. sebagai berikut :

Tabel 3.3. Alternatif dan Skor Jawaban

No.	Alternatif Jawaban	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : (Sugiyono, 2022)

Selanjutnya, dalam penelitian ini kuisisioner terdiri atas pernyataan yang didasarkan pada indikator masing-masing variabel dan setiap item pernyataan diberikan alternatif jawaban berupa pernyataan. Instrumen penelitian ini menggunakan 57 item pernyataan dapat dilihat pada tabel 3.4. berikut :

Tabel 3.4. Jumlah Instrumen Penelitian

No.	Variabel	Indikator	Pernyataan Setiap Indikator	Jumlah Pernyataan
1	Kompetensi (X)	1.Dorongan (<i>Motives</i>)	3	15
		2.Sifat (<i>Traits</i>)	3	
		3.Konsep diri (<i>Self concept</i>)	3	
		4.Pengetahuan (<i>Knowledge</i>)	3	

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

		5. Keterampilan (<i>Skills</i>)	3	
		(Wibowo, 2017)		
2	Lingkungan Kerja (M)	1. Pencapaian Ruang Kerja 2. Sirkulasi Ruang Kerja 3. Tata Letak Ruang 4. Dekorasi 5. Kebisingan 6. Fasilitas 7. Hubungan dengan Pimpinan 8. Hubungan sesama Rekan Kerja	3 3 3 3 3 3 3 3	24
		(Sedarmayanti, 2017)		
3	Kinerja Pegawai (Y)	1. Kuantitas Pekerjaan (<i>Quantity of Work</i>) 2. Kualitas Pekerjaan (<i>Quality of Work</i>) 3. Kemandirian (<i>Dependability</i>) 4. Inisiatif (<i>Initiative</i>) 5. Adaptabilitas (<i>Adaptability</i>) 6. Kerjasama (<i>Cooperation</i>)	3 3 3 3 3 3	18
		(Priansa Juni Donni, 2021)		
Jumlah Total Pernyataan				57

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

3.7. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu tes yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah (Syofian, 2015).

Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud.

Sebelum melakukan penelitian, maka perlu mengadakan pengujian instrumen penelitian terlebih dahulu di Dinas Sosial Kabupaten Musi Rawas sebanyak 20 responden.

Untuk melakukan uji validitas menggunakan program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) dan dapat pula menggunakan rumus teknik Pearson Product Moment. Adapun rumus yang digunakan sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n\sum X^2 - (\sum X)^2\}\{n\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}} \quad (\text{Syofian, 2015})$$

Keterangan :

r_{xy} = Menunjukkan indeks korelasi antara dua variabel yang dikorelasi

n = Jumlah responden

X = Skor variabel (pernyataan jawaban responden)

Y = Skor total dari variabel untuk responden ke- n

Untuk taraf nyata = α (0,05) jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka hipotesa ditolak (ditolak signifikan) tidak valid. Dalam hal lainnya hipotesa diterima (signifikan) jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka butir soal tersebut dikatakan valid.

Untuk menafsirkan hasil uji validitas, kriteria yang digunakan yaitu sebagai berikut :

- 1) Jika, nilai r_{hitung} lebih besar ($>$) dari nilai r_{tabel} , maka item angket dinyatakan valid dan dapat dipergunakan.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- 2) Jika, nilai r_{hitung} lebih kecil ($<$) dari nilai tabel r_{tabel} , maka item angket dinyatakan tidak valid dan tidak dapat dipergunakan.
- 3) Nilai tabel r dapat dilihat pada  an (α) = 5% dan derajat bebas (db) = n-2

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang sudah dapat dipercaya, yang reliable akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. Apabila datanya memang benar sesuai dengan kenyataannya, maka beberapa kalipun diambil, tetap akan sama (Syofian, 2015). Reliabilitas menunjukkan pada tingkat keterandalan sesuatu. Reliabel artinya, dapat dipercaya jadi dapat diandalkan.

Selain menggunakan SPSS untuk menentukan uji reliabilitas juga dapat dilakukan dengan menggunakan rumus alpha, yaitu:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right] \quad (\text{Syofian, 2015})$$

Keterangan :

r_{11} = Koefisien reliabilitas instrumen

k = Jumlah butir pertanyaan

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

σ_t^2 = Varian total

Untuk menafsirkan hasil uji reliabilitas, kriteria yang digunakan yaitu sebagai berikut :

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

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

3.8. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak (Syofian, 2015). Karena akan menggunakan statistik parametrik, maka setiap data pada setiap variabel harus terlebih dahulu di uji normalitasnya. Bila data setiap variabel tidak normal, maka pengujian hipotesis tidak bisa menggunakan statistik parametrik.

Uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual atau variabel pengganggu terdistribusi secara normal atau tidak. Dalam hal ini yang diuji normalitas yaitu nilai residual yang dihasilkan dari mode regresi. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual terdistribusi secara normal. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan metode Shapiro Wilk. Dari output uji normalitas dapat diketahui bahwa nilai signifikansinya (Asymp. Sig 2-tailed). Artinya jika signifikansinya lebih besar dari $\alpha=0,05$ maka residual terdistribusi dengan normal.

b. Uji Linieritas

Uji linearitas adalah keadaan dimana variabel-variabel independen dalam persamaan regresi mempunyai korelasi (hubungan) yang erat satu sama lain, variabel-variabel independen yang terkorrelasi satu sama lain menjelaskan varian yang sama dalam mengestimasi variabel dependen sehingga penambahan variabel independen tidak berpengaruh apa-apa (Syofian, 2015).

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Pengujian pada SPSS dengan menggunakan Test for Linearity dengan taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (linearity) kurang dari 0,05.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

3.9. Metode Analisis Data

Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, membandingkan data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan (Syofian, 2015). Analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji regresi linear sederhana, uji koefisien korelasi, uji t (parsial), dan uji statistic moderasi.

a. Regresi Linier Sederhana

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

$$Y = a + bX \quad (\text{Syofian, 2015})$$

Keterangan :

Y = Variabel Terikat (Kinerja Pegawai)

X = Variabel Bebas (Kompetensi)

M = Variabel Moderasi (Lingkungan Kerja)

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

Dalam penelitian ini analisis regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara kompetensi terhadap kinerja pegawai dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi di Dinas Sosial Kota Lubuklinggau.

b. Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi adalah teknik analisis data untuk mengetahui derajat atau hubungan antara dua variabel. Teknik korelasi yang digunakan adalah *Korelasi Pearson*. Untuk mencari koefisien korelasi digunakan dengan rumus sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n(XY) - (\sum X) \sum Y}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}} \quad (\text{Syofian, 2015})$$

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Keterangan :

- r_{xy} = Koefisien Korelasi Pearson
- n = Jumlah data (responden)
- X = Variabel Bebas (Kompetensi)
- Y = Variabel Terikat (Kinerja Pegawai)
- M = Variabel Moderasi (Lingkungan Kerja)



Untuk membantu mengetahui seberapa besar hubungan yang diperoleh, maka Peneliti menggunakan pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi yang bersumber dari (Sugiyono, 2022) sebagai berikut :

Tabel 3.5 Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi 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 – 1,000	Sangat kuat

Sumber : (Syofian, 2015)

c. Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji signifikan atau tidaknya hubungan dua variabel secara individu (parsial) melalui koefisien korelasi atau untuk mengetahui kebenaran pernyataan dugaan yang dihipotesiskan. Uji t dalam penelitian ini menggunakan rumus:

$$t_{hitung} = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad (\text{Syofian, 2015})$$

Keterangan :

t = Nilai t

r = Nilai koefisien korelasi hasil r_{hitung}

n = Jumlah responden

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

$H_0 : \rho = 0$, Menunjukkan kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Lubuklinggau.

$H_a : \rho \neq 0$, Menunjukkan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Kota Lubuklinggau.

Kriteria uji hipotesis :

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

d. Uji Statistik Moderasi

Moderated Regression Analysis (MRA) dilakukan untuk menguji bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai. Dalam model penelitian ini, lingkungan kerja sebagai variabel moderasi yang berada di antara kompetensi dan kinerja pegawai. Variabel moderasi adalah variabel yang bersifat memperkuat atau memperlemah hubungan antara variabel *independent* terhadap variabel *dependent* (Bryan & Haryadi, 2018). Dalam penelitian ini, variabel lingkungan kerja berperan sebagai variabel *quasi moderator* (moderator semu), artinya variabel lingkungan kerja berfungsi sebagai variabel independen dan juga berinteraksi dengan variabel independen lainnya yaitu kompetensi.

Pengaruh variabel moderasi dapat diketahui dari interaksi dua arah antara variabel independen dengan variabel moderasi dalam memprediksi variabel dependen. Dalam penelitian ini, kompetensi sebagai variabel independen, lingkungan kerja sebagai variabel moderasi dengan kinerja pegawai sebagai variabel dependen maka dalam model regresinya, kedua variabel kompetensi dan kinerja pegawai disebut pengaruh utama dan dalam model regresi moderasi, pengaruh utama akan ditambahkan pengaruh interaksi antara kompetensi dan lingkungan kerja (kompetensi*lingkungan kerja = Variabel interaksi). Pengaruh interaksi inilah yang membedakan apakah variabel lingkungan kerja sebagai variabel moderasi atau bukan.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Variabel moderasi dapat diklasifikasikan menjadi 4(empat) jenis yaitu sebagai berikut :

1) Variabel Moderasi Murni (*Pure Moderator*)

Pure moderasi merupakan variabel yang memoderasi hubungan antara variabel independen dan variabel dependen dimana variabel moderasi murni berinteraksi dengan variabel independen tanpa menjadi variabel independen.

2) Variabel Moderasi Semu (*Quasi Moderator*)

Quasi moderasi merupakan variabel yang memoderasi hubungan antara variabel independen dan variabel dependen dimana variabel moderasi semu berinteraksi dengan variabel independen sekaligus menjadi variabel independen.

3) Variabel Moderasi Potensial (*Homologiser Moderator*)

Homologiser moderasi merupakan variabel yang potensial menjadi variabel moderasi yang mempengaruhi kekuatan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Variabel ini tidak berinteraksi dengan variabel independen dan tidak mempunyai hubungan yang signifikan dengan variabel dependen.

4) Variabel Prediktor Moderasi (*Predictor Moderator*)

Predictor moderator merupakan variabel moderasi yang hanya berperan sebagai variabel independen dalam model hubungan yang dibentuk (Bryan & Haryadi, 2018).

Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *adversity* quotient terhadap kinerja pegawai dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi, digambarkan dengan persamaan regresi sebagai berikut (Ghozali, 2019) :

$$Y = a + b_1X + b_2M + b_3XM + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

X = Kompetensi

M = Lingkungan Kerja

e = Standart Error

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Variabel perkalian antara X dan M disebut juga variabel moderasi oleh karena menggambarkan pengaruh *moderating* variabel M terhadap hubungan X dan Y. Sedangkan variabel M merupakan pengaruh langsung dari variabel X dan M terhadap Y (Ghozali, 2019).

Ketepatan fungsi regresi tersebut dapat menaksir nilai *actual* dapat diukur dari *goodness of fit*-nya, yang secara statistik dapat diukur dari koefisien determinasi, nilai statistik F, dan nilai statistik t. Uji interaksi atau sering disebut *Moderated Regression Analysis* (MRA) merupakan aplikasi khusus regresi berganda linear dimana dalam persamaan regresinya mengandung unsur interaksi (perkalian dua atau lebih independen) yang bertujuan untuk mengetahui apakah variabel *moderating* akan memperkuat atau memperlemah hubungan antara variabel independen dan variabel dependen (Ghozali, 2019).

Moderated Regression Analysis (MRA) dalam penelitian ini digunakan untuk pengujian terhadap *pure moderator* yang dilakukan dengan membuat regresi interaksi, tetapi variabel moderator tidak berfungsi sebagai variabel independen (Ghozali, 2019). *Moderated Regression Analysis* (MRA) digunakan untuk mengetahui apakah variabel lingkungan kerja dapat memperkuat atau memperlemah hubungan kompetensi terhadap kinerja pegawai.

3.10. Tempat dan Waktu Penelitian

a. Tempat Penelitian

Adapun tempat penelitian yang hendak peneliti lakukan yaitu di Dinas Sosial Kota Lubuklinggau Jl. Depati Said, No 49, RT.05 Kelurahan Ulak Lebar, Kecamatan Lubuklinggau Barat II Kota Lubuklinggau Provinsi Sumatera Selatan, Telp / Fax (0733) 322 278 email : dinsos.lubuklinggau@gmail.com.

b. Waktu Penelitian

Jadwal penelitian direncanakan mulai bulan September 2024 sampai dengan bulan Januari 2025 dari mulai pengajuan judul, penyusunan proposal skripsi hingga ujian skripsi dapat dijelaskan pada tabel 5. berikut ini:

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

Tabel 3.6. Jadwal Perencanaan ...

No.	Jenis Kegiatan	Waktu Pelaksanaan				
		Okt 2024	Nov 2024	Des 2024	Jan 2025	Feb 2025
1.	Tahapan Persiapan -Pengajuan Judul -Persiapan Proposal					
2.	Pembuatan Proposal					
3.	Pengajuan Proposal					
4.	Ujian Seminar Proposal					
5.	Pengumpulan Data					
6.	Pengolahan Data					
7.	Perbaikan Skripsi					
8.	Ujian Skripsi					

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

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN



4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

a. Profil Dinas Sosial Kota Lubuklinggau

Dinas Sosial Kota Lubuklinggau merupakan salah satu instansi pemerintah yang bergerak di bidang pelayanan jasa masyarakat. Dinas Sosial Kota Lubuklinggau beralamat di Jl Depati Said, No 49, RT.05 Kelurahan Ulak Lebar, Kecamatan Lubuklinggau Barat II Kota Lubuklinggau Provinsi Sumatera Selatan, Telp / Fax (0733) 322 278 email : dinsos.lubuklinggau@gmail.com. Dinas Sosial Kota Lubuklinggau dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang bernama Hasan Andria UY, SH.MM. Pelayanan yang dilakukan Dinas Sosial Kota Lubuklinggau antara lain :

- 1).Pelayanan Rehabilitas Sosial (Penjangkauan, Alat bantu, Pendampingan, Permakanan, Home Visit),
- 2).Pendaftaran Data Terpadu Kesejahteraan Sosial dan Penerbitan Surat Keterangan Terdaftar DTKS,
- 3).Penerbitan Surat Rekomendasi Perizinan Operasional Lembaga Kesejahteraan Sosial,
- 4).Pendaftaran untuk mendapatkan Bantuan Iuran Jaminan Kesehatan (PBI JK),
- 5).Penerbitan Surat Rekomendasi berobat ke Rumah Sakit Jiwa,
- 6).Penerbitan Surat Rekomendasi Perizinan Kafetaria,
- 7).Penerbitan Surat Rekomendasi izin Orang Tua Angkat,
- 8).Penerbitan izin Pengumpulan Uang dan Barang,
- 9).Pemberian bantuan Tanggap Darurat kepada korban Bencana Alam dan Bencana Sosial berupa bantuan Logistic dan tim reaksi cepat,
- 10). Surat Rekomendasi izin Undian Gratis Berhadiah, dan
- 11).Surat Pengantar bantuan orang terlantar dan uang bantuan biaya makan di jalan.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

b. Tupoksi Dinas Sosial Kota Lubuklinggau

Dinas Sosial Kota Lubuklinggau mempunyai tugas pokok melaksanakan kewenangan daerah dibidang sosial melaksanakan tugas “Pembantuan yang diberikan oleh Pemerintah dan Pemerintah Provinsi”, untuk melaksanakan tugas pokok tersebut, Dinas Sosial mempunyai fungsi :

- 1). Perumusan kebijakan teknis dibidang sosial,
- 2). Pemberian perizinan dan pelaksanaan pelayanan umum,
- 3). Pembinaan terhadap Unit Pelaksana Teknis Dinas,
- 4). Pengendalian dan Pembinaan UPTD dalam lingkup tugasnya,
- 5). Pelaksanaan tugas lain yang diberikan Walikota sesuai tugas dan fungsinya.

c. Visi dan Misi Dinas Sosial Kota Lubuklinggau

Dinas Sosial Kota Lubuklinggau didirikan untuk memberikan pelayanan sosial yang berkualitas kepada masyarakat, terutama dalam hal perlindungan sosial, kesejahteraan sosial, dan pemberdayaan masyarakat. Sebagai bagian dari pemerintah kota, Dinas Sosial berperan penting dalam mendukung visi dan misi Kota Lubuklinggau untuk menciptakan masyarakat yang sejahtera dan berdaya. Dinas Sosial Kota Lubuklinggau sebagai instansi pemerintah yang memberikan pelayanan sosial kepada masyarakat, maka dituntut untuk melaksanakan tugasnya sesuai Visi dan Misi yang diemban.

1. Visi Dinas Sosial Kota Lubuklinggau

“ Terwujudnya Kesejahteraan Sosial Masyarakat Kota Lubuklinggau”

2. Misi Dinas Sosial Kota Lubuklinggau

Untuk mewujudkan Visi Dinas Sosial Kota Lubuklinggau tersebut maka Misi Dinas Sosial Kota Lubuklinggau adalah :

- 1). Mewujudkan pemberdayaan potensi sumber dan penyandang masalah kesejahteraan sosial,
- 2). Merehabilitasi masyarakat penyandang masalah kesejahteraan sosial,
- 3). Meningkatkan perlindungan dan bantuan sosial,

Protected by PDF Anti-Copy Free

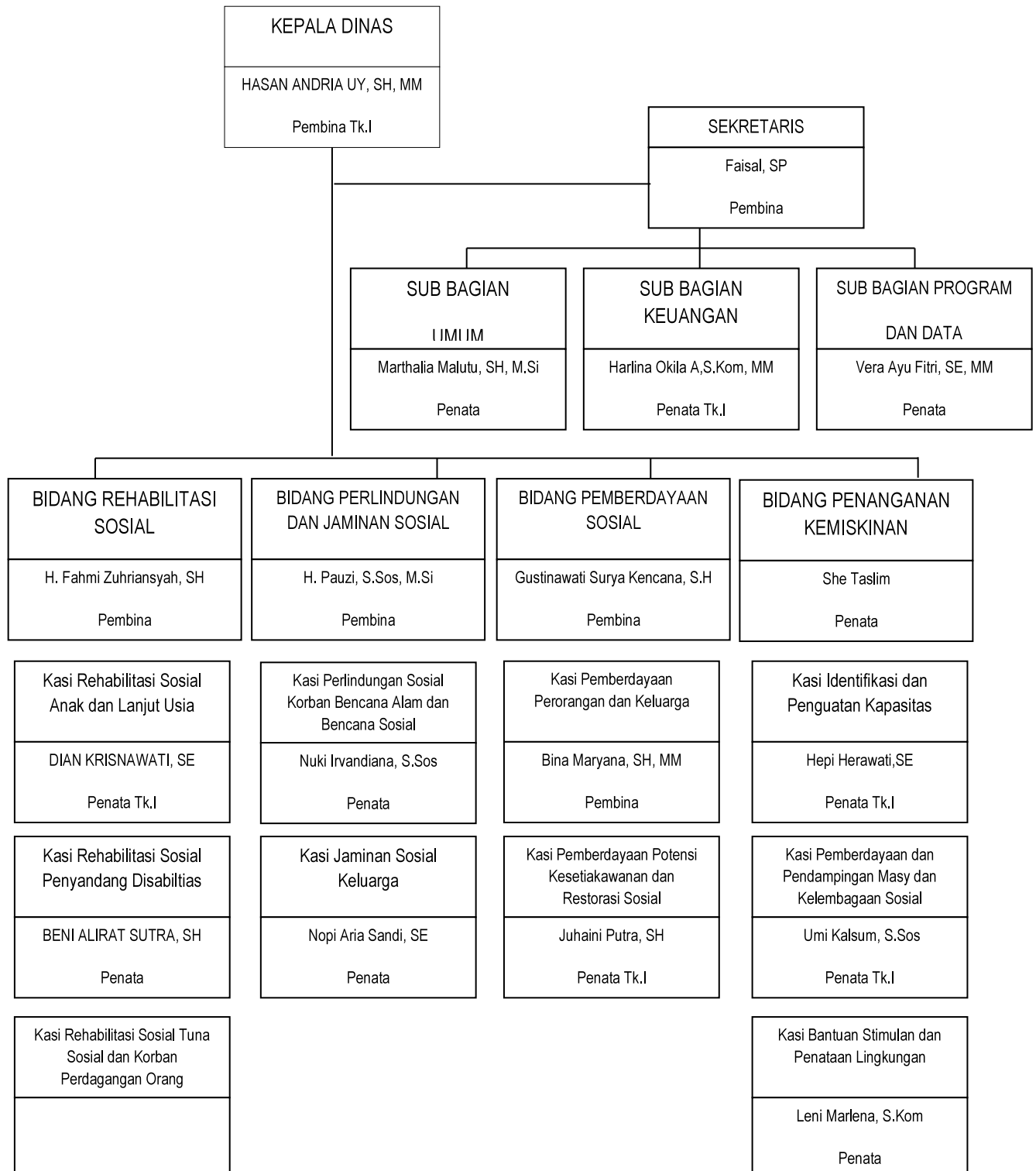
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

4). Meningkatkan jaminan sosial masyarakat penyandang masalah kesejahteraan sosial,

5). Meningkatkan kualitas sumber daya manusia masalah kesejahteraan sosial.



3. Struktur Dinas Sosial Kota Lubuklinggau



Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

4.2. Hasil Penelitian

4.2.1. Hasil Uji Validitas

Instrumen yang diambil ini berdasarkan teori tentang Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja sebagai Variabel Moderasi di Dinas Sosial Kota Lubuklinggau. Dalam pembuatan instrumen, peneliti menyesuaikan instrumen dari teori para ahli dengan berdasarkan tempat yang diteliti. Maka untuk itu peneliti melakukan uji coba instrumen penelitian dengan menyebarkan kuesioner ke 20 orang pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Musi Rawas. Dalam menguji validitas dan reliabilitas, peneliti menggunakan bantuan program SPSS version 27.

Tabel 4.1. Hasil Uji Validitas Kompetensi (X)

No.	Pernyataan	Nilai r_{hitung}	r_{tabel} $n=20$	Keterangan
1	Pegawai harus memiliki semangat dalam melakukan setiap pekerjaan.	0.629	0,444	Valid
2	Pegawai harus terdorong mempunyai wewenang yang besar untuk mengambil keputusan dalam bekerja.	0.552	0,444	Valid
3	Pegawai harus bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan.	0.645	0,444	Valid
4	Pegawai harus bisa merespons dan berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitarnya.	0.872	0,444	Valid
5	Pegawai harus memiliki percaya diri dan yakin dapat menyelesaikan tugas tepat waktu.	0.738	0,444	Valid
6	Pimpinan harus dapat memberikan pengaruh dan membangun hubungan terhadap pegawai.	0.551	0,444	Valid
7	Untuk menjadi pimpinan diperlukan adanya tes tentang <i>leadership ability</i> .	0.532	0,444	Valid

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

8	Pegawai harus berpikir positif baik tentang dirinya maupun terhadap orang lain dan berpikir ke masa depan.	0.678	0,444	Valid
9	Dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan perlu kejujuran, keterbukaan demokratis, dan lain-lain.	0.565	0,444	Valid
10	Pegawai harus mampu memberikan ide-ide baru yang berkaitan dengan pekerjaan.	0.779	0,444	Valid
11	Pegawai mampu berpikir konseptual dan berpikir dalam menghadapi masalah.	0.588	0,444	Valid
12	Pegawai harus mengetahui cara melakukan identifikasi dan kebutuhan yang ada di instansi.	0.730	0,444	Valid
13	Keterampilan sangat mendukung kemampuan Pegawai dalam mengerjakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.	0.868	0,444	Valid
14	Pegawai harus memiliki kemampuan dan keterampilan dalam memilih metode kerja yang efektif dan efisien.	0.711	0,444	Valid
15	Pegawai harus mempunyai pengetahuan dan keterampilan khusus dalam melakukan tugas dan pekerjaan yang diemban.	0.653	0,444	Valid

Sumber : Hasil Olah Data, SPSS 27 for windows, tahun 2025

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas pada tabel 4.1 di atas menunjukan bahwa variabel kompetensi dengan pernyataan 15 soal semua item indikator tersebut berada di atas nilai terkecil 0,532 terhadap $r_{tabel} = 0,444$ dengan kata lain bahwa semua item pernyataan mengenai variabel kompetensi dapat dinyatakan valid karena secara keseluruhan $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ pada tingkat signifikan 5%. Sehingga layak digunakan untuk instrumen penelitian selanjutnya.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.2. Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (M)

No.	Pernyataan	Nilai r_{hitung}	r_{tabel} $n=20$	Keterangan
1	Pencahayaan yang baik dapat membuat kondisi kerja Pegawai yang nyaman.	0.603	0,444	Valid
2	Pencahayaan di tempat ruang kerja Pegawai harus cukup baik.	0.661	0,444	Valid
3	Buruknya pencahayaan dapat menghambat penyelesaian pekerjaan Pegawai.	0.655	0,444	Valid
4	Temperatur udara yang baik dapat memperlancar pernapasan dan oksigen bagi para Pegawai.	0.684	0,444	Valid
5	Ventilasi di dalam ruangan kerja Pegawai harus disirkulasikan.	0.705	0,444	Valid
6	Sirkulasi udara yang cukup dan baik sangat diperlukan di setiap ruang kerja Pegawai.	0.777	0,444	Valid
7	Tata letak kerja Pegawai harus menciptakan suasana yang nyaman dan bersih.	0.704	0,444	Valid
8	Penataan letak ruang kerja yang bersih dan nyaman membuat para Pegawai akan merasa betah bekerja.	0.494	0,444	Valid
9	Tata letak ruang kerja harus ditata rapi agar mempermudah ruang gerak.	0.680	0,444	Valid
10	Dekorasi di tempat kerja harus enak dipandang sehingga Pegawai merasa tidak bosan dalam bekerja.	0.682	0,444	Valid
11	Warna yang tepat pada dinding ruangan bisa membuat kegembiraan dan ketenangan bekerja.	0.721	0,444	Valid
12	Dekorasi ruangan kerja yang rapi dan menarik membuat para Pegawai semangat dalam bekerja.	0.661	0,444	Valid
13	Kondisi disekitar tempat bekerja harus jauh dari	0.747	0,444	Valid

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

14	kebisingan supaya tidak mengganggu pekerjaan Pegawai. Suara yang bisa mengganggu ketenagakerjaan bekerja.	0.693	0,444	Valid
15	Kebisingan dalam hal komunikasi di tempat kerja membuat Pegawai akan merasa terganggu.	0.788	0,444	Valid
16	Peralatan kantor yang lengkap dapat mendukung kelancaran kerja Pegawai.	0.783	0,444	Valid
17	Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, dapat menunjang produktivitas dalam bekerja.	0.708	0,444	Valid
18	Fasilitas kerja yang lengkap dan memadai dapat mempercepat proses kerja Pegawai.	0.633	0,444	Valid
19	Suasana kerja yang harmonis antara atasan dengan bawahan akan membentuk suasana kerja yang nyaman.	0.684	0,444	Valid
20	Atasan harus selalu memberikan motivasi kepada para Pegawai sehingga tercipta suasana saling terbuka antara atasan dan bawahan.	0.705	0,444	Valid
21	Suasana kerja yang harmonis senantiasa diciptakan pimpinan di tempat kerja agar terbentuk suasana kerja yang selaras.	0.765	0,444	Valid
22	Hubungan dengan rekan kerja harus harmonis, tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja.	0.603	0,444	Valid
23	Komunikasi yang baik antara sesama rekan kerja akan mencapai keberhasilan dalam bekerja.	0.661	0,444	Valid
24	Hubungan yang baik dengan rekan kerja dalam hal saling memberikan saran dan solusi saat mengalami kesulitan	0.655	0,444	Valid

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

dalam bekerja.

Sumber : Hasil Olah Data, SPSS 27 for windows, tahun 2025

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas pada tabel 4.2 di atas menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja yang dilakukan pada 20 responden di Dinas Sosial Kabupaten Musi Rawas dengan pernyataan 24 soal semua item indikator tersebut berada di atas nilai terkecil 0,494 terhadap $r_{tabel} = 0,444$ dengan kata lain bahwa semua item pernyataan mengenai variabel lingkungan kerja dapat dinyatakan valid karena secara keseluruhan $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ pada tingkat signifikan 5%. Sehingga layak digunakan untuk instrumen penelitian selanjutnya.

Tabel 4.3. Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

No.	Pernyataan	Nilai r_{hitung}	r_{tabel} $n=20$	Keterangan
1	Pekerjaan harus dikerjakan dengan sungguh-sungguh agar tidak terjadi kesalahan.	0.688	0,444	Valid
2	Pekerjaan yang dihasilkan oleh Pegawai harus sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh instansi.	0.606	0,444	Valid
3	Pegawai harus menyelesaikan pekerjaan dengan baik, sekalipun tanpa pengawasan yang extra dari pimpinan.	0.673	0,444	Valid
4	Pegawai harus berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja.	0.608	0,444	Valid
5	Pegawai harus menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan pimpinan.	0.571	0,444	Valid
6	Pegawai harus bekerja sesuai dengan program kerja.	0.838	0,444	Valid
7	Pegawai tidak hanya mengambil keputusan tetapi betul-betul mandiri dan tidak tergantung pada orang lain dalam bekerja.	0.685	0,444	Valid

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

8	Pegawai harus komitmen melaksanakan apa yang diputuskan pekerjaan.	0.545	0,444	Valid
9	Pegawai menyelesaikan tugas pekerjaan tanpa adanya pengaruh dari orang lain.	0.749	0,444	Valid
10	Pegawai harus sering menawarkan gagasan setiap ada hambatan dalam pekerjaan <i>work from home</i>	0.637	0,444	Valid
11	Pegawai harus mempunyai inisiatif dalam melakukan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan.	0.750	0,444	Valid
12	Pegawai harus mampu menyelesaikan pekerjaan melampaui target yang ditentukan instansi.	0.673	0,444	Valid
13	Pegawai mampu berpikir fleksibel dalam menghadapi tuntutan tugas dan situasi yang baru di dalam instansi.	0.703	0,444	Valid
14	Pegawai harus mampu mengikuti dan memahami perkembangan terhadap kebijakan baru di dalam pekerjaan.	0.695	0,444	Valid
15	Pegawai mampu melihat dan mengetahui perubahan-perubahan yang terjadi di dalam instansi.	0.771	0,444	Valid
16	Pegawai harus mampu bekerjasama dengan rekan kerja pada bagian yang sama.	0.679	0,444	Valid
17	Memberikan saran, kritik atau masukan sesama rekan yang membangun untuk tim kerja.	0.708	0,444	Valid
18	Dalam menjalankan tugas para Pegawai memiliki sikap saling ketergantungan	0.769	0,444	Valid

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

berdasarkan urutan tugas.

Sumber : Hasil Olah Data, SPSS 27 for windows, tahun 2025

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas pada tabel 4.3 di atas menunjukkan bahwa variabel kompetensi pegawai yang dilakukan pada 20 responden di Dinas Sosial Kabupaten Musi Rawas dengan pernyataan 18 soal semua item indikator tersebut berada di atas nilai terkecil 0,545 terhadap $r_{tabel} = 0,444$ dengan kata lain bahwa semua item pernyataan mengenai variabel kinerja pegawai dapat dinyatakan valid karena secara keseluruhan $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ pada tingkat signifikan 5%. Sehingga layak digunakan untuk instrumen penelitian selanjutnya.

4.2.2. Hasil Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjuk pada tingkat keterandalan sesuatu. Reliabel artinya dapat dipercaya, jadi dapat diandalkan. Untuk uji reliabilitas digunakan teknik *Cronbach Alpha*, dimana suatu instrumen dapat dikatakan handal (*reliabel*) bila nilai koefisien *Cronbach Alpha* lebih besar dari r_{tabel} dengan signifikan 5%. Hasil uji reliabilitas untuk variabel-variabel dapat ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.4. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompetensi (X)

Variabel	Koefisien <i>Cronbach</i> <i>Alpha</i>	Taraf Signifikan	(r_{tabel}) n = 20	Keterangan
Kompetensi	0,934	5%	0,444	Reliabel

Sumber : Hasil Olah Data, SPSS 27 for windows, tahun 2025

Berdasarkan hasil perhitungan uji reliabilitas pada tabel 4.4 di atas menunjukkan bahwa variabel kompetensi di atas dengan sampel yang dipakai 20 responden, menunjukkan bahwa nilai koefisien *cronbach alpha* variabel kompetensi yaitu $(0,934) \geq r_{tabel} (0,444)$ untuk tingkat signifikan 5%, maka kuisioner sebagai alat pengukur dalam penelitian ini telah memenuhi syarat reliabilitas.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.5. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (M)

Variabel	Koefisien <i>Cronbach Alpha</i>	Taraf Signifikan	(r_{tabel}) n = 20	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,958	5%	0,444	Reliabel

Sumber : Hasil Olah Data, SPSS 27 for windows, tahun 2025

Berdasarkan hasil perhitungan uji reliabilitas pada tabel 4.5 di atas menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja di atas dengan sampel yang dipakai 20 responden, menunjukkan bahwa nilai koefisien *cronbach alpha* variabel lingkungan kerja yaitu (0,958) \geq r_{tabel} (0,444) untuk tingkat signifikan 5%, maka kuisioner sebagai alat pengukur dalam penelitian ini telah memenuhi syarat reliabilitas.

Tabel 4.6. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Variabel	Koefisien <i>Cronbach Alpha</i>	Taraf Signifikan	(r_{tabel}) n = 20	Keterangan
Kinerja Pegawai	0,945	5%	0,444	Reliabel

Sumber : Hasil Olah Data, SPSS 27 for windows, tahun 2025.

Berdasarkan hasil perhitungan uji reliabilitas pada tabel 4.6 di atas menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai di atas dengan sampel yang dipakai 20 responden, menunjukkan bahwa nilai koefisien *cronbach alpha* variabel kinerja pegawai yaitu (0,945) \geq r_{tabel} (0,444) untuk tingkat signifikan 5%, maka kuisioner sebagai alat pengukur dalam penelitian ini telah memenuhi syarat reliabilitas.

4.3. Karakteristik Responden

Responden pegawai yang menjadi sampel dalam penelitian ini sebanyak 31 responden adalah pegawai di Dinas Sosial Kota Lubuklinggau. Jumlah kuisioner yang disebar adalah sebanyak 31 orang responden. Pada bagian ini karakteristik responden dibagi atas jenis kelamin, usia, status perkawinan, dan pendidikan terakhir untuk lebih jelas akan diuraikan pada tabel berikut ini:

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

a. Frekuensi Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.7. Frekuensi Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
1	Laki-laki	16	51,6
2	Perempuan	15	48,4
Jumlah		31	100,0

Sumber : Hasil Olah Data, SPSS 27 for windows, tahun 2025.

Tabel 4.7. menunjukkan responden yang menjawab kuisioner adalah laki-laki berjumlah 16 orang (51,6%) sedangkan perempuan berjumlah 15 orang (48,4%). Jadi sebagian besar responden yang mengisi angket pernyataan adalah jenis kelamin laki-laki.

Tabel 4.8. Frekuensi Berdasarkan Usia

No.	Umur (tahun)	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
1	≤ 30 th	5	16,1
2	31-40 th	5	16,1
3	41-50 th	16	51,7
4	≥ 50 th	5	16,1
Jumlah		31	100,0

Sumber : Hasil Olah Data, SPSS 27 for windows, tahun 2025.

Tabel 4.8. di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden yang menjawab kuesioner adalah yang berumur kurang dari ≤ 30 tahun berjumlah 5 orang (16,1%), sedangkan yang berumur 31 - 40 tahun berjumlah 5 orang (16,1%), selanjutnya yang berumur 41 - 50 tahun berjumlah 16 orang (51,7%), kemudian yang berumur ≥ 50 tahun berjumlah 5 orang (16,1%), Jadi sebagian besar responden yang mengisi angket pernyataan adalah yang berusia 41 - 50 tahun.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.9. Frekuensi Berdasarkan Status Pernikahan

No.	Status Pernikahan	Jumlah Responden (Orang)	Persentasi (%)
1	Nikah	26	83,9
2	Belum Nikah	5	16,1
Jumlah		31	100,0

Sumber : Hasil Olah Data, SPSS 27 for windows, tahun 2025.

Tabel 4.9. menunjukkan responden yang menjawab kuesioner adalah nikah berjumlah 26 orang (83,9%) sedangkan belum nikah berjumlah 5 orang (16,1%). Jadi sebagian besar yang mengisi angket pernyataan adalah status sudah nikah.

Tabel 4.10. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Status Pendidikan	Jumlah Responden (Orang)	Persentasi (%)
1	SMA/SMK	2	6,45
2	D3	2	6,45
3	S1	20	64,5
4	S2	7	22,6
5	S3	0	0
Jumlah		31	100,0

Sumber : Hasil Olah Data, SPSS 27 for windows, tahun 2025.

Tabel 4.10. di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden yang menjawab kuesioner adalah yang berpendidikan SMA/SMK berjumlah 2 orang (6,45%), sedangkan yang berpendidikan D3 berjumlah 2 orang (6,45%), kemudian yang berpendidikan S1 berjumlah 20 orang (64,5%) dan yang berpendidikan S2 berjumlah 7 orang (22,6%) kemudian yang berpendidikan S3 berjumlah 0 orang (0%). Jadi sebagian besar responden yang mengisi angket pernyataan adalah yang berpendidikan S1.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

4.3.1. Deskripsi Frekuensi Responden

Rekapitulasi jawaban responden mengenai item yang berkaitan dengan variabel kompetensi, lingkungan kerja dan kinerja pegawai di Dinas Sosial Kota Lubuklinggau, dimana pernyataan yang diajukan kepada responden, diberi skor sebagai berikut:

- 1). Jawaban Sangat Setuju diberi skor = 5
- 2). Jawaban Setuju diberi skor = 4
- 3). Jawaban Kurang Setuju diberi skor = 3
- 4). Jawaban Tidak Setuju diberi skor = 2
- 5). Jawaban Sangat Tidak Setuju diberi skor = 1

Rumus perhitungan persen sebagai berikut :

$$\frac{\text{Jumlah jawaban responden}}{\text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

Jumlah Responden

Hasil jawaban responden mengenai pernyataan yang mengenai item yang berkaitan dengan budaya organisasi, lingkungan kerja dan kinerja pegawai di Dinas Sosial Kota Lubuklinggau yang berupa pernyataan untuk masing-masing jawaban dihitung dalam persentase, sebagai berikut:

a. Frekuensi Variabel Kompetensi (X)

Tabel. 4.11. Pegawai harus memiliki semangat dalam melakukan setiap pekerjaan.

No.	Jawaban Responden	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
1.	Sangat Setuju	17	54,8
2.	Setuju	11	35,5
3.	Kurang Setuju	1	3,2
4.	Tidak Setuju	2	6,5
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		31	100

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS Versi 27 Tahun 2025.

Pada tabel 4.11. item pernyataan di atas, menunjukkan bahwa jawaban responden menyatakan sangat setuju 17 orang atau 54,8 %, setuju 11 orang atau 35,5 %, kurang setuju 1 orang atau 3,2 %, tidak setuju 2 orang atau 6,5%, dan sangat tidak setuju 0 orang atau 0 %. Berdasarkan tanggapan

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

responden yang paling dominan menyatakan sangat setuju bahwa Pegawai harus memiliki semangat untuk melakukan setiap pekerjaan.

Tabel. 4.12. Pegawai harus terdorong mempunyai wewenang yang besar untuk mengambil keputusan dalam bekerja.

No.	Jawaban Responden	Frequency	Percent
1.	Sangat Setuju	16	51,6
2.	Setuju	13	41,9
3.	Kurang Setuju	1	3,2
4.	Tidak Setuju	1	3,2
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		31	100

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS Versi 27 Tahun 2025.

Pada tabel 4.12. item pernyataan di atas, menunjukkan bahwa jawaban responden menyatakan sangat setuju 16 orang atau 51,6%, setuju 13 orang atau 41,9 %, kurang setuju 1 orang atau 3,2 %, tidak setuju 1 orang atau 3,2%, dan sangat tidak setuju 0 orang atau 0 %. Berdasarkan tanggapan responden yang paling dominan menyatakan sangat setuju bahwa Pegawai harus terdorong mempunyai wewenang yang besar untuk mengambil keputusan dalam bekerja.

Tabel.4.13.Pegawai harus bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan.

No.	Jawaban Responden	Frequency	Percent
1.	Sangat Setuju	16	51,6
2.	Setuju	12	38,7
3.	Kurang Setuju	1	3,2
4.	Tidak Setuju	2	6,5
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		31	100

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS Versi 27 Tahun 2025.

Pada tabel 4.13. item pernyataan di atas, menunjukkan bahwa jawaban responden menyatakan sangat setuju 16 orang atau 51,6%, setuju 12 orang atau 38,7 %, kurang setuju 1 orang atau 3,2 %, tidak setuju 2 orang atau 6,5%, dan sangat tidak setuju 0 orang atau 0 %. Berdasarkan tanggapan

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

responden yang paling dominan menyatakan sangat setuju bahwa Pegawai harus bertanggung jawab menyelesaikan tugas dan pekerjaan.

Tabel.4.14. Pegawai harus merespons dan berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitarnya.

No. Jawaban Responden	Frequency	Percent
1. Sangat Setuju	16	51,6
2. Setuju	14	45,2
3. Kurang Setuju	1	3,2
4. Tidak Setuju	0	0
5. Sangat Tidak Setuju	0	0
Total	31	100

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS Versi 27 Tahun 2025.

Pada tabel 4.14. item pernyataan di atas, menunjukkan bahwa jawaban responden menyatakan sangat setuju 16 orang atau 51,6%, setuju 14 orang atau 45,2%, kurang setuju 1 orang atau 3,2 %, tidak setuju 0 orang atau 0%, dan sangat tidak setuju 0 orang atau 0 %. Berdasarkan tanggapan responden yang paling dominan menyatakan sangat setuju bahwa Pegawai harus bisa merespons dan berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitarnya.

Tabel.4.15. Pegawai harus memiliki percaya diri dan yakin dapat menyelesaikan tugas tepat waktu.

No. Jawaban Responden	Frequency	Percent
1. Sangat Setuju	15	48,4
2. Setuju	9	29,0
3. Kurang Setuju	3	9,7
4. Tidak Setuju	4	12,9
5. Sangat Tidak Setuju	0	0
Total	31	100

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS Versi 27 Tahun 2025.

Pada tabel 4.15. item pernyataan di atas, menunjukkan bahwa jawaban responden menyatakan sangat setuju 15 orang atau 48,4%, setuju 9 orang atau 29,0%, kurang setuju 3 orang atau 9,7%, tidak setuju 4 orang atau 12,9%, dan sangat tidak setuju 0 orang atau 0 %. Berdasarkan tanggapan responden yang paling dominan menyatakan sangat setuju bahwa Pegawai

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

harus memiliki percaya diri dan yakin dapat menyelesaikan tugas tepat waktu.

Tabel.4.16.Pimpinan dapat memberikan pengaruh dan membangun hubungan terhadap pegawai..

No.	Jawaban Responden	Frequency	Percent
1.	Sangat Setuju	11	35,5
2.	Setuju	16	51,6
3.	Kurang Setuju	2	6,5
4.	Tidak Setuju	2	6,5
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		31	100

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS Versi 27 Tahun 2025.

Pada tabel 4.16. item pernyataan di atas, menunjukkan bahwa jawaban responden menyatakan sangat setuju 11 orang atau 35,5%, setuju 16 orang atau 51,6%, kurang setuju 2 orang atau 6,5%, tidak setuju 2 orang atau 6,5%, dan sangat tidak setuju 0 orang atau 0 %. Berdasarkan tanggapan responden yang paling dominan menyatakan setuju bahwa Pimpinan harus dapat memberikan pengaruh dan membangun hubungan terhadap pegawai.

Tabel.4.17.Untuk menjadi pimpinan diperlukan adanya tes tentang leadership ability.

No.	Jawaban Responden	Frequency	Percent
1.	Sangat Setuju	11	35,5
2.	Setuju	18	58,1
3.	Kurang Setuju	1	3,2
4.	Tidak Setuju	1	3,2
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		31	100

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS Versi 27 Tahun 2025.

Pada tabel 4.17. item pernyataan di atas, menunjukkan bahwa jawaban responden menyatakan sangat setuju 11 orang atau 35,5%, setuju 18 orang atau 58,1%, kurang setuju 1 orang atau 3,2%, tidak setuju 1 orang atau 3,2%, dan sangat tidak setuju 0 orang atau 0 %. Berdasarkan tanggapan

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

responden yang paling dominan menyatakan setuju bahwa Untuk menjadi pimpinan diperlukan ada tentang *leadership ability*

Tabel.4.18. Pegawai harus berpikir positif baik tentang dirinya maupun terhadap orang lain dan selalu berpikir ke masa depan.

No. Jawaban Responden	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
1. Sangat Setuju	17	54,8
2. Setuju	12	38,7
3. Kurang Setuju	1	3,2
4. Tidak Setuju	0	0
5. Sangat Tidak Setuju	1	3,2
Total	31	100

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS Versi 27 Tahun 2025.

Pada tabel 4.18. item pernyataan di atas, menunjukkan bahwa jawaban responden menyatakan sangat setuju 17 orang atau 54,8%, setuju 12 orang atau 38,7%, kurang setuju 1 orang atau 3,2%, tidak setuju 0 orang atau 0%, dan sangat tidak setuju 1 orang atau 3,2%. Berdasarkan tanggapan responden yang paling dominan menyatakan sangat setuju bahwa Pegawai harus berpikir positif baik tentang dirinya maupun terhadap orang lain dan selalu berpikir ke masa depan.

Tabel.4.19. Dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan perlu adanya kejujuran, keterbukaan demokratis, dan lain-lain.

No. Jawaban Responden	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
1. Sangat Setuju	15	48,4
2. Setuju	15	48,4
3. Kurang Setuju	1	3,2
4. Tidak Setuju	0	0
5. Sangat Tidak Setuju	0	0
Total	31	100

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS Versi 27 Tahun 2025.

Pada tabel 4.19. item pernyataan di atas, menunjukkan bahwa jawaban responden menyatakan sangat setuju 15 orang atau 48,4%, setuju 15 orang atau 48,4%, kurang setuju 1 orang atau 3,2%, tidak setuju 0 orang atau 0%, dan sangat tidak setuju 0 orang atau 0%. Berdasarkan tanggapan

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

responden yang paling dominan menyatakan sangat setuju bahwa Dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan perlu adanya kejujuran, keterbukaan demokratis, dan lain-lain

Tabel.4.20. Pegawai harus mampu memberikan ide-ide baru yang berkaitan dengan pekerjaan.

No. Jawaban Responden	Frequency	Percent
1. Sangat Setuju	15	48,4
2. Setuju	15	48,4
3. Kurang Setuju	1	3,2
4. Tidak Setuju	0	0
5. Sangat Tidak Setuju	0	0
Total	31	100

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS Versi 27 Tahun 2025.

Pada tabel 4.20. item pernyataan di atas, menunjukkan bahwa jawaban responden menyatakan sangat setuju 15 orang atau 48,4%, setuju 15 orang atau 48,4%, kurang setuju 1 orang atau 3,2%, tidak setuju 0 orang atau 0%, dan sangat tidak setuju 0 orang atau 0%. Berdasarkan tanggapan responden yang paling dominan menyatakan sangat setuju bahwa Pegawai harus mampu memberikan ide-ide baru yang berkaitan dengan pekerjaan.

Tabel.4.21. Pegawai mampu berpikir konseptual dan berpikir dalam menghadapi masalah.

No. Jawaban Responden	Frequency	Percent
1. Sangat Setuju	17	54,8
2. Setuju	11	35,5
3. Kurang Setuju	1	3,2
4. Tidak Setuju	2	6,5
5. Sangat Tidak Setuju	0	0
Total	31	100

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS Versi 27 Tahun 2025.

Pada tabel 4.21. item pernyataan di atas, menunjukkan bahwa jawaban responden menyatakan sangat setuju 17 orang atau 54,8%, setuju 11 orang atau 35,5%, kurang setuju 1 orang atau 3,2%, tidak setuju 2 orang atau 6,5%, dan sangat tidak setuju 0 orang atau 0%. Berdasarkan tanggapan

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

responden yang paling dominan menyatakan sangat setuju bahwa Pegawai mampu berpikir konseptual dan kreatif dalam menghadapi masalah.

Tabel.4.22. Pegawai harus mengetahui cara melakukan identifikasi dan kebutuhan yang ada di instansi.

No. Jawaban Responden	Frequency	Percent
1. Sangat Setuju	16	51,6
2. Setuju	13	41,9
3. Kurang Setuju	1	3,2
4. Tidak Setuju	1	3,2
5. Sangat Tidak Setuju	0	0
Total	31	100

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS Versi 27 Tahun 2025.

Pada tabel 4.22. item pernyataan di atas, menunjukkan bahwa jawaban responden menyatakan sangat setuju 16 orang atau 51,6%, setuju 13 orang atau 41,9%, kurang setuju 1 orang atau 3,2%, tidak setuju 1 orang atau 3,2%, dan sangat tidak setuju 0 orang atau 0 %. Berdasarkan tanggapan responden yang paling dominan menyatakan sangat setuju bahwa Pegawai harus mengetahui cara melakukan identifikasi dan kebutuhan yang ada di instansi.

Tabel.4.23. Keterampilan sangat mendukung kemampuan Pegawai dalam mengerjakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

No. Jawaban Responden	Frequency	Percent
1. Sangat Setuju	16	51,6
2. Setuju	12	38,7
3. Kurang Setuju	1	3,2
4. Tidak Setuju	2	6,5
5. Sangat Tidak Setuju	0	0
Total	31	100

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS Versi 27 Tahun 2025.

Pada tabel 4.23. item pernyataan di atas, menunjukkan bahwa jawaban responden menyatakan sangat setuju 16 orang atau 51,6%, setuju 12 orang atau 38,7%, kurang setuju 1 orang atau 3,2%, tidak setuju 2 orang atau 6,5%, dan sangat tidak setuju 0 orang atau 0 %. Berdasarkan tanggapan

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

responden yang paling dominan menyatakan sangat setuju bahwa Keterampilan sangat me... kemampuan Pegawai dalam mengerjakan tugas dan pekerjaan yan... kepadanya.

Tabel.4.24. Pegawai harus memiliki kemampuan dan keterampilan dalam memilih metode kerja yang efektif dan efisien.

No.	Jawaban Responden	Frequency	Percent
1.	Sangat Setuju	17	54,8
2.	Setuju	11	35,5
3.	Kurang Setuju	1	3,2
4.	Tidak Setuju	2	6,5
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		31	100

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS Versi 27 Tahun 2025.

Pada tabel 4.24. item pernyataan di atas, menunjukkan bahwa jawaban responden menyatakan sangat setuju 17 orang atau 54,8%, setuju 11 orang atau 35,5%, kurang setuju 1 orang atau 3,2%, tidak setuju 2 orang atau 6,5%, dan sangat tidak setuju 0 orang atau 0 %. Berdasarkan tanggapan responden yang paling dominan menyatakan sangat setuju bahwa Pegawai harus memiliki kemampuan dan keterampilan dalam memilih metode kerja yang efektif dan efisien.

Tabel.4.25. Pegawai harus mempunyai pengetahuan dan keterampilan khusus dalam melakukan tugas dan pekerjaan yang diemban.

No.	Jawaban Responden	Frequency	Percent
1.	Sangat Setuju	10	32,2
2.	Setuju	14	45,2
3.	Kurang Setuju	7	22,6
4.	Tidak Setuju	0	0
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		31	100

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS Versi 27 Tahun 2025.

Pada tabel 4.25. item pernyataan di atas, menunjukkan bahwa jawaban responden menyatakan sangat setuju 10 orang atau 32,2%, setuju 14 orang atau 45,2%, kurang setuju 7 orang atau 22,6%, tidak setuju 0

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

orang atau 0%, dan sangat tidak setuju 0 orang atau 0 %. Berdasarkan tanggapan responden yang paling dominan menyatakan setuju bahwa Pegawai harus mempunyai pengetahuan dan keterampilan khusus dalam melakukan tugas dan pekerjaan yang diemban.

Tabel 4.25 Rekapitulasi persentase (%)

Variabel Kompetensi (X)

No.	Pernyataan Item Indikator	Kriteria Jawaban Responden					Jumlah	Rata-Rata
		SS	S	KS	TS	STS		
1	Pegawai harus memiliki semangat dalam melakukan setiap pekerjaan.	54,8%	35,5%	3,2%	6,5%	0%	100	20
2	Pegawai harus terdorong mempunyai wewenang yang besar untuk mengambil keputusan dalam bekerja.	51,6%	41,9%	3,2%	3,2%	0%	99,9	19,98
3	Pegawai harus bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan.	51,6%	38,7%	3,2%	6,5%	0%	100	20
4	Pegawai harus bisa merespons dan berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitarnya.	51,6%	45,2%	3,2%	0%	0%	100	20
5	Pegawai harus memiliki percaya diri dan yakin dapat menyelesaikan tugas tepat waktu.	48,4%	29,0%	9,7%	12,9%	0%	100	20
6	Pimpinan harus dapat memberikan pengaruh dan membangun hubungan terhadap pegawai.	35,5%	51,6%	6,5%	6,5%	0%	100,1	20,02
7	Untuk menjadi pimpinan diperlukan adanya tes tentang <i>leadership ability</i> .	35,5%	58,1%	3,2%	3,2%	0%	100	20
8	Pegawai harus berpikir positif baik tentang dirinya maupun terhadap orang lain dan selalu berpikir ke masa depan.	54,8%	38,7%	3,2%	0%	3,2%	99,9	19,98
9	Dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan perlu adanya kejujuran, keterbukaan demokratis, dan lain-lain.	48,4%	48,4%	3,2%	0%	0%	100	20
10	Pegawai harus mampu memberikan ide-ide baru yang berkaitan dengan pekerjaan.	48,4%	48,4%	3,2%	0%	0%	100	20
11	Pegawai mampu berpikir konseptual dan berpikir dalam menghadapi masalah.	54,8%	35,5%	3,2%	6,5%	0%	100	20
12	Pegawai harus mengetahui cara melakukan identifikasi dan	51,6%	41,9%	3,2%	3,2%	0%	99,9	19,98

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

	kebutuhan yang ada di instansi.							
13	Keterampilan sangat mendukung kemampuan Pegawai dalam mengerjakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.	38,7%	3,2%	6,5%	0%	100	20	
14	Pegawai harus memiliki kemampuan dan keterampilan dalam memilih metode kerja yang efektif dan efisien.	34,8%	35,5%	3,2%	6,5%	0%	100	20
15	Pegawai harus mempunyai pengetahuan dan keterampilan khusus dalam melakukan tugas dan pekerjaan yang diemban.	32,2%	45,2%	22,6%	0%	0%	100	20

Dari hasil tabel 4.25 mengenai rekapitulasi persentase (%) bahwa :

- a. **Nilai tertinggi** adalah pada pernyataan ke-6 yaitu : Pimpinan harus dapat memberikan pengaruh dan membangun hubungan terhadap pegawai.
- b. **Nilai terkecil** adalah pada pernyataan ke-2, ke -8, dan ke-12 yaitu :
 1. Pegawai harus terdorong mempunyai wewenang yang besar untuk mengambil keputusan dalam bekerja.
 2. Pegawai harus berpikir positif baik tentang dirinya maupun terhadap orang lain dan selalu berpikir ke masa depan.
 3. Pegawai harus mengetahui cara melakukan identifikasi dan kebutuhan yang ada di instansi.

b. Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja (M)

Tabel.4.26. Pencahayaan yang cukup akan membuat kondisi kerja Pegawai yang nyaman.

No. Jawaban Responden	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
1. Sangat Setuju	10	32,2
2. Setuju	18	58,1
3. Kurang Setuju	2	6,5
4. Tidak Setuju	1	3,2
5. Sangat Tidak Setuju	0	0
Total	31	100

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS Versi 27 Tahun 2025.

Pada tabel 4.26. item pernyataan di atas, menunjukkan bahwa jawaban responden menyatakan sangat setuju 10 orang atau 32,2%, setuju 18 orang

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

atau 58,1%, kurang setuju 2 orang atau 6,5%, tidak setuju 1 orang atau 3,2%, dan sangat tidak setuju 0 orang atau 0 %. Berdasarkan tanggapan responden yang paling dominan menyatakan setuju bahwa Pencahayaan yang cukup akan membuat suasana kerja Pegawai yang nyaman.

Tabel.4.27.Pencahayaan di tempat ruang kerja Pegawai harus cukup baik.

No. Jawaban Responden	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
1. Sangat Setuju	14	45,2
2. Setuju	16	51,6
3. Kurang Setuju	0	0
4. Tidak Setuju	1	3,2
5. Sangat Tidak Setuju	0	0
Total	31	100

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS Versi 27 Tahun 2025.

Pada tabel 4.27. item pernyataan di atas, menunjukkan bahwa jawaban responden menyatakan sangat setuju 14 orang atau 45,2%, setuju 16 orang atau 51,6%, kurang setuju 0 orang atau 0%, tidak setuju 1 orang atau 3,2%, dan sangat tidak setuju 0 orang atau 0 %. Berdasarkan tanggapan responden yang paling dominan menyatakan setuju bahwa Pencahayaan di tempat ruang kerja Pegawai harus cukup baik.

Tabel.4.28.Buruknya pencahayaan dapat menghambat penyelesaian pekerjaan Pegawai.

No. Jawaban Responden	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
1. Sangat Setuju	9	29,0
2. Setuju	17	54,8
3. Kurang Setuju	4	12,9
4. Tidak Setuju	1	3,2
5. Sangat Tidak Setuju	0	0
Total	31	100

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS Versi 27 Tahun 2025.

Pada tabel 4.28. item pernyataan di atas, menunjukkan bahwa jawaban responden menyatakan sangat setuju 9 orang atau 29,0%, setuju 17 orang atau 54,8%, kurang setuju 4 orang atau 12,9%, tidak setuju 1 orang atau 3,2%, dan sangat tidak setuju 0 orang atau 0 %. Berdasarkan tanggapan

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

responden yang paling dominan menyatakan setuju bahwa Buruknya pencahayaan dapat menghambat penyelesaian pekerjaan Pegawai.

Tabel.4.29. Temperatur udara yang baik dapat memperlancar pernapasan dan oksigen bagi para Pegawai.

No	Jawaban Responden	Frequency	Percent
1.	Sangat Setuju	9	29,0
2.	Setuju	20	64,5
3.	Kurang Setuju	2	6,5
4.	Tidak Setuju	0	0
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		31	100

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS Versi 27 Tahun 2025.

Pada tabel 4.29. item pernyataan di atas, menunjukkan bahwa jawaban responden menyatakan sangat setuju 9 orang atau 29,0%, setuju 20 orang atau 64,5%, kurang setuju 2 orang atau 6,5%, tidak setuju 0 orang atau 0%, dan sangat tidak setuju 0 orang atau 0 %. Berdasarkan tanggapan responden yang paling dominan menyatakan setuju bahwa Temperatur udara yang baik dapat memperlancar pernapasan dan oksigen bagi para Pegawai.

Tabel.4.30. Ventilasi di dalam ruangan kerja Pegawai harus disirkulasikan.

No.	Jawaban Responden	Frequency	Percent
1.	Sangat Setuju	18	58,1
2.	Setuju	7	22,6
3.	Kurang Setuju	5	16,1
4.	Tidak Setuju	1	3,2
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		31	100

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS Versi 27 Tahun 2025.

Pada tabel 4.30. item pernyataan di atas, menunjukkan bahwa jawaban responden menyatakan sangat setuju 18 orang atau 58,1%, setuju 7 orang atau 22,6%, kurang setuju 5 orang atau 16,1%, tidak setuju 1 orang atau 3,2%, dan sangat tidak setuju 0 orang atau 0 %. Berdasarkan tanggapan responden yang paling dominan menyatakan sangat setuju bahwa Ventilasi di dalam ruangan kerja Pegawai harus disirkulasikan.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel.4.31. Sirkulasi udara yang cukup dan baik sangat diperlukan di setiap ruang kerja Pegawai.

No. Jawaban Responden	Frequency	Percent
1. Sangat Setuju	12	38,7
2. Setuju	14	45,2
3. Kurang Setuju	5	16,1
4. Tidak Setuju	0	0
5. Sangat Tidak Setuju	0	0
Total	31	100

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS Versi 27 Tahun 2025.

Pada tabel 4.31. item pernyataan di atas, menunjukkan bahwa jawaban responden menyatakan sangat setuju 12 orang atau 38,7%, setuju 14 orang atau 45,2%, kurang setuju 5 orang atau 16,1%, tidak setuju 0 orang atau 0%, dan sangat tidak setuju 0 orang atau 0%. Berdasarkan tanggapan responden yang paling dominan menyatakan setuju bahwa Sirkulasi udara yang cukup dan baik sangat diperlukan di setiap ruang kerja Pegawai.

Tabel.4.32. Tata letak kerja Pegawai harus menciptakan suasana yang nyaman dan bersih.

No. Jawaban Responden	Frequency	Percent
1. Sangat Setuju	10	32,2
2. Setuju	20	64,5
3. Kurang Setuju	1	3,2
4. Tidak Setuju	0	0
5. Sangat Tidak Setuju	0	0
Total	31	100

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS Versi 27 Tahun 2025.

Pada tabel 4.32. item pernyataan di atas, menunjukkan bahwa jawaban responden menyatakan sangat setuju 10 orang atau 32,2%, setuju 20 orang atau 64,5%, kurang setuju 1 orang atau 3,2%, tidak setuju 0 orang atau 0%, dan sangat tidak setuju 0 orang atau 0%. Berdasarkan tanggapan responden yang paling dominan menyatakan setuju bahwa Tata letak kerja Pegawai harus menciptakan suasana yang nyaman dan bersih.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel.4.33. Penataan letak ruang kerja yang bersih dan nyaman membuat para Pegawai akan merasa betah bekerja.

No. Jawaban Responden	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
1. Sangat Setuju	12	38,7
2. Setuju	11	35,5
3. Kurang Setuju	8	25,8
4. Tidak Setuju	0	0
5. Sangat Tidak Setuju	0	0
Total	31	100

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS Versi 27 Tahun 2025.

Pada tabel 4.33. item pernyataan di atas, menunjukkan bahwa jawaban responden menyatakan sangat setuju 12 orang atau 38,7%, setuju 11 orang atau 35,5%, kurang setuju 8 orang atau 25,8%, tidak setuju 0 orang atau 0%, dan sangat tidak setuju 0 orang atau 0 %. Berdasarkan tanggapan responden yang paling dominan menyatakan sangat setuju bahwa Penataan letak ruang kerja yang bersih dan nyaman membuat para Pegawai akan merasa betah bekerja.

Tabel.4.34. Tata letak ruang kerja harus ditata rapi agar mempermudah ruang gerak.

No. Jawaban Responden	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
1. Sangat Setuju	10	32,2
2. Setuju	17	54,8
3. Kurang Setuju	4	12,9
4. Tidak Setuju	0	0
5. Sangat Tidak Setuju	0	0
Total	31	100

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS Versi 27 Tahun 2025.

Pada tabel 4.34. item pernyataan di atas, menunjukkan bahwa jawaban responden menyatakan sangat setuju 10 orang atau 32,2%, setuju 17 orang atau 54,8%, kurang setuju 4 orang atau 12,9%, tidak setuju 0 orang atau 0%, dan sangat tidak setuju 0 orang atau 0 %. Berdasarkan tanggapan responden yang paling dominan menyatakan setuju bahwa Tata letak ruang kerja harus ditata rapi agar mempermudah ruang gerak.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel.4.35. Dekorasi di tempat kerja harus enak dipandang sehingga Pegawai merasa tidak bosan dalam bekerja.

No. Jawaban Responden	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
1. Sangat Setuju	9	29,0
2. Setuju	18	58,1
3. Kurang Setuju	3	9,7
4. Tidak Setuju	1	3,2
5. Sangat Tidak Setuju	0	0
Total	31	100

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS Versi 27 Tahun 2025.

Pada tabel 4.35. item pernyataan di atas, menunjukkan bahwa jawaban responden menyatakan sangat setuju 9 orang atau 29,0%, setuju 18 orang atau 58,1%, kurang setuju 3 orang atau 9,7%, tidak setuju 1 orang atau 3,2%, dan sangat tidak setuju 0 orang atau 0 %. Berdasarkan tanggapan responden yang paling dominan menyatakan setuju bahwa Dekorasi di tempat kerja harus enak dipandang sehingga Pegawai merasa tidak bosan dalam bekerja.

Tabel.4.36. Warna yang tepat pada dinding ruangan bisa membuat kegembiraan dan ketenangan bekerja.

No. Jawaban Responden	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
1. Sangat Setuju	9	29,0
2. Setuju	19	61,3
3. Kurang Setuju	2	6,5
4. Tidak Setuju	1	3,2
5. Sangat Tidak Setuju	0	0
Total	31	100

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS Versi 27 Tahun 2025.

Pada tabel 4.36. item pernyataan, menunjukkan bahwa jawaban responden menyatakan sangat setuju 9 orang atau 29,0%, setuju 19 orang atau 61,3%, kurang setuju 2 orang atau 6,5%, tidak setuju 1 orang atau 3,2%, dan sangat tidak setuju 0 orang atau 0 %. Berdasarkan tanggapan responden yang paling dominan menyatakan setuju bahwa Warna yang tepat pada dinding ruangan bisa membuat kegembiraan dan ketenangan bekerja.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel.4.37. Dekorasi ruangan kerja yang rapi dan menarik membuat para Pegawai semangat dalam bekerja.

No. Jawaban Responden	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
1. Sangat Setuju	12	38,7
2. Setuju	18	58,1
3. Kurang Setuju	0	0
4. Tidak Setuju	1	3,2
5. Sangat Tidak Setuju	0	0
Total	31	100

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS Versi 27 Tahun 2025.

Pada tabel 4.37. item pernyataan di atas, menunjukkan bahwa jawaban responden menyatakan sangat setuju 12 orang atau 38,7%, setuju 18 orang atau 58,1%, kurang setuju 0 orang atau 0%, tidak setuju 1 orang atau 3,2%, dan sangat tidak setuju 0 orang atau 0 %. Berdasarkan tanggapan responden yang paling dominan menyatakan setuju bahwa Dekorasi ruangan kerja yang rapi dan menarik membuat para Pegawai semangat dalam bekerja.

Tabel.4.38. Kondisi disekitar tempat bekerja harus jauh dari kebisingan supaya tidak mengganggu konsentrasi pekerjaan Pegawai.

No. Jawaban Responden	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
1. Sangat Setuju	9	29,0
2. Setuju	17	54,8
3. Kurang Setuju	4	12,9
4. Tidak Setuju	1	3,2
5. Sangat Tidak Setuju	0	0
Total	31	100

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS Versi 27 Tahun 2025.

Pada tabel 4.38. item pernyataan, menunjukkan bahwa jawaban responden menyatakan sangat setuju 9 orang atau 29,0%, setuju 17 orang atau 54,8%, kurang setuju 4 orang atau 12,9%, tidak setuju 1 orang atau 3,2%, dan sangat tidak setuju 0 orang atau 0 %. Berdasarkan tanggapan responden yang paling dominan menyatakan setuju bahwa Kondisi disekitar tempat bekerja harus jauh dari kebisingan supaya tidak mengganggu konsentrasi pekerjaan Pegawai.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel.4.39. Suara yang bising dapat mengganggu ketenangan dalam bekerja.

No. Jawaban Responden	Frequency	Percent
1. Sangat Setuju	10	32,2
2. Setuju	18	58,1
3. Kurang Setuju	2	6,5
4. Tidak Setuju	1	3,2
5. Sangat Tidak Setuju	0	0
Total	31	100

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS Versi 27 Tahun 2025.

Pada tabel 4.39. item pernyataan di atas, menunjukkan bahwa jawaban responden menyatakan sangat setuju 10 orang atau 32,2%, setuju 18 orang atau 58,1%, kurang setuju 2 orang atau 6,5%, tidak setuju 1 orang atau 3,2%, dan sangat tidak setuju 0 orang atau 0 %. Berdasarkan tanggapan responden yang paling dominan menyatakan setuju bahwa Suara yang bising dapat mengganggu ketenangan dalam bekerja.

Tabel.4.40. Kebisingan dalam hal komunikasi di tempat kerja membuat Pegawai akan merasa terganggu.

No. Jawaban Responden	Frequency	Percent
1. Sangat Setuju	15	48,4
2. Setuju	14	45,2
3. Kurang Setuju	2	6,5
4. Tidak Setuju	0	0
5. Sangat Tidak Setuju	0	0
Total	31	100

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS Versi 27 Tahun 2025.

Pada tabel 4.40. item pernyataan di atas, menunjukkan bahwa jawaban responden menyatakan sangat setuju 15 orang atau 48,4%, setuju 14 orang atau 45,2%, kurang setuju 2 orang atau 6,5%, tidak setuju 0 orang atau 0%, dan sangat tidak setuju 0 orang atau 0 %. Berdasarkan tanggapan responden yang paling dominan menyatakan sangat setuju bahwa Kebisingan dalam hal komunikasi di tempat kerja membuat Pegawai akan merasa terganggu.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel.4.41. Peralatan kantor yang lengkap dapat mendukung kelancaran kerja Pegawai.

No. Jawaban Responden	Frequency	Percent
1. Sangat Setuju	10	32,2
2. Setuju	18	58,1
3. Kurang Setuju	2	6,5
4. Tidak Setuju	1	3,2
5. Sangat Tidak Setuju	0	0
Total	31	100

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS Versi 27 Tahun 2025.

Pada tabel 4.41. item pernyataan di atas, menunjukkan bahwa jawaban responden menyatakan sangat setuju 10 orang atau 32,2%, setuju 18 orang atau 58,1%, kurang setuju 2 orang atau 6,5%, tidak setuju 1 orang atau 3,2%, dan sangat tidak setuju 0 orang atau 0 %. Berdasarkan tanggapan responden yang paling dominan menyatakan setuju bahwa Peralatan kantor yang lengkap dapat mendukung kelancaran kerja Pegawai.

Tabel.4.42. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, dapat menunjang produktivitas dalam bekerja.

No. Jawaban Responden	Frequency	Percent
1. Sangat Setuju	14	45,2
2. Setuju	16	51,6
3. Kurang Setuju	0	0
4. Tidak Setuju	1	3,2
5. Sangat Tidak Setuju	0	0
Total	31	100

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS Versi 27 Tahun 2025.

Pada tabel 4.42. item pernyataan, menunjukkan bahwa jawaban responden menyatakan sangat setuju 14 orang atau 45,2%, setuju 16 orang atau 51,6%, kurang setuju 0 orang atau 0%, tidak setuju 1 orang atau 3,2%, dan sangat tidak setuju 0 orang atau 0 %. Berdasarkan tanggapan responden yang paling dominan menyatakan setuju bahwa Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, dapat menunjang produktivitas dalam bekerja.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel.4.43. Fasilitas kerja yang lengkap dan memadai dapat mempercepat proses kerja Pegawai.

No.	Jawaban Responden	Frequency	Percent
1.	Sangat Setuju	9	29,0
2.	Setuju	17	54,8
3.	Kurang Setuju	4	12,9
4.	Tidak Setuju	1	3,2
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		31	100

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS Versi 27 Tahun 2025.

Pada tabel 4.43. item pernyataan di atas, menunjukkan bahwa jawaban responden menyatakan sangat setuju 9 orang atau 29,0%, setuju 17 orang atau 54,8%, kurang setuju 4 orang atau 12,9%, tidak setuju 1 orang atau 3,2%, dan sangat tidak setuju 0 orang atau 0 %. Berdasarkan tanggapan responden yang paling dominan menyatakan setuju bahwa Fasilitas kerja yang lengkap dan memadai dapat mempercepat proses kerja Pegawai.

Tabel.4.44. Suasana kerja yang harmonis antara atasan dengan bawahan akan membentuk suasana kerja yang nyaman.

No.	Jawaban Responden	Frequency	Percent
1.	Sangat Setuju	9	29,0
2.	Setuju	20	64,5
3.	Kurang Setuju	2	6,5
4.	Tidak Setuju	0	0
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		31	100

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS Versi 27 Tahun 2025.

Pada tabel 4.44. item pernyataan di atas, menunjukkan bahwa jawaban responden menyatakan sangat setuju 9 orang atau 29,0%, setuju 20 orang atau 64,5%, kurang setuju 2 orang atau 6,5%, tidak setuju 0 orang atau 0%, dan sangat tidak setuju 0 orang atau 0 %. Berdasarkan tanggapan responden yang paling dominan menyatakan sangat setuju bahwa Suasana kerja yang harmonis antara atasan dengan bawahan akan membentuk suasana kerja yang nyaman.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel.4.45. Atasan harus selalu memberikan motivasi kepada para Pegawai sehingga tercipta suasana saling terbuka antara atasan dan bawahan.

No.	Jawaban Responde	Frequency	Percent
1.	Sangat Setuju	18	58,1
2.	Setuju	7	22,6
3.	Kurang Setuju	5	16,1
4.	Tidak Setuju	1	3,2
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		31	100

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS Versi 27 Tahun 2025.

Pada tabel 4.45. item pernyataan di atas, menunjukkan bahwa jawaban responden menyatakan sangat setuju 18 orang atau 58,1%, setuju 7 orang atau 22,6%, kurang setuju 5 orang atau 16,1%, tidak setuju 1 orang atau 3,2%, dan sangat tidak setuju 0 orang atau 0 %. Berdasarkan tanggapan responden yang paling dominan menyatakan sangat setuju bahwa Atasan harus selalu memberikan motivasi kepada para Pegawai sehingga tercipta suasana saling terbuka antara atasan dan bawahan.

Tabel.4.46. Suasana kerja yang harmonis senantiasa diciptakan pimpinan di tempat kerja agar terbentuk suasana kerja yang selaras.

No.	Jawaban Responden	Frequency	Percent
1.	Sangat Setuju	12	38,7
2.	Setuju	14	45,2
3.	Kurang Setuju	5	16,1
4.	Tidak Setuju	0	0
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		31	100

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS Versi 27 Tahun 2025.

Pada tabel 4.46. item pernyataan di atas, menunjukkan bahwa jawaban responden menyatakan sangat setuju 12 orang atau 38,7%, setuju 14 orang atau 45,2%, kurang setuju 5 orang atau 16,1%, tidak setuju 0 orang atau 0%, dan sangat tidak setuju 0 orang atau 0 %. Berdasarkan tanggapan responden yang paling dominan menyatakan setuju bahwa Suasana kerja yang

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

harmonis senantiasa diciptakan pimpinan di tempat kerja agar terbentuk suasana kerja yang selaras

Tabel.4.47. Hubungan dengan rekan kerja harus harmonis, tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja.

No.	Jawaban Responden	Frequency	Percent
1.	Sangat Setuju	12	38,7
2.	Setuju	11	35,5
3.	Kurang Setuju	8	25,8
4.	Tidak Setuju	0	0
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		31	100

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS Versi 27 Tahun 2025.

Pada tabel 4.47. item pernyataan di atas, menunjukkan bahwa jawaban responden menyatakan sangat setuju 12 orang atau 38,7%, setuju 11 orang atau 35,5%, kurang setuju 8 orang atau 25,8%, tidak setuju 0 orang atau 0%, dan sangat tidak setuju 0 orang atau 0 %. Berdasarkan tanggapan responden yang paling dominan menyatakan sangat setuju bahwa Hubungan dengan rekan kerja harus harmonis, tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja.

Tabel.4.48. Komunikasi yang baik antara sesama rekan kerja akan mencapai keberhasilan dalam bekerja.

No.	Jawaban Responden	Frequency	Percent
1.	Sangat Setuju	10	32,2
2.	Setuju	17	54,8
3.	Kurang Setuju	4	12,9
4.	Tidak Setuju	0	0
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		31	100

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS Versi 27 Tahun 2025.

Pada tabel 4.48. item pernyataan, menunjukkan bahwa jawaban responden menyatakan sangat setuju 10 orang atau 32,2%, setuju 17 orang atau 54,8%, kurang setuju 4 orang atau 12,9%, tidak setuju 0 orang atau 0%, dan sangat tidak setuju 0 orang atau 0 %. Berdasarkan tanggapan responden

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

yang paling dominan menyatakan setuju bahwa Komunikasi yang baik antara sesama rekan kerja dapat mencapai keberhasilan dalam bekerja.

Tabel.4.49. Hubungan yang baik dengan rekan kerja dalam hal saling memberikan saran dan solusi saat mengalami kesulitan dalam bekerja.

No. Jawaban Responden	Frequency	Percent
1. Sangat Setuju	9	29,0
2. Setuju	18	58,1
3. Kurang Setuju	3	9,7
4. Tidak Setuju	1	3,2
5. Sangat Tidak Setuju	0	0
Total	31	100

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS Versi 27 Tahun 2025.

Pada tabel 4.49. item pernyataan di atas, menunjukkan bahwa jawaban responden menyatakan sangat setuju 9 orang atau 29,0%, setuju 18 orang atau 58,1%, kurang setuju 3 orang atau 9,7%, tidak setuju 1 orang atau 3,2%, dan sangat tidak setuju 0 orang atau 0 %. Berdasarkan tanggapan responden yang paling dominan menyatakan setuju bahwa Hubungan yang baik dengan rekan kerja dalam hal saling memberikan saran dan solusi saat mengalami kesulitan dalam bekerja.


Tabel 4.49 Rekapitulasi persentase (%)

Variabel Lingkungan Kerja (M)

No.	Pernyataan Item Indikator	Kriteria Jawaban Responden					Jumlah	Rata-Rata
		SS	S	KS	TS	STS		
1	Pencahayaannya yang cukup akan membuat kondisi kerja Pegawai yang nyaman.	32,2%	58,1%	6,5%	3,2%	0%	100	20
2	Pencahayaannya di tempat ruang kerja Pegawai harus cukup baik.	45,2%	51,6%	0%	3,2%	0%	100	20
3	Buruknya pencahayaannya dapat menghambat	29,0%	54,8%	12,9%	3,2%	0%	99,9	19,98


Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

	penyelesaian pekerjaan Pegawai.							
4	Temperatur udara yang baik dapat memperlancar pernapasan dan oksigen bagi para Pegawai.	29,0%		6,5%	0%	0%	100	20
5	Ventilasi di dalam ruangan kerja Pegawai harus disirkulasikan.	58,1%	22,6%	16,1%	3,2%	0%	100	20
6	Sirkulasi udara yang cukup dan baik sangat diperlukan di setiap ruang kerja Pegawai.	38,7%	45,2%	16,1%	0%	0%	100	20
7	Tata letak kerja Pegawai harus menciptakan suasana yang nyaman dan bersih.	32,2%	64,5%	3,2%	0%	0%	99,9	19,98
8	Penataan letak ruang kerja yang bersih dan nyaman membuat para Pegawai akan merasa betah bekerja.	38,7%	35,5%	25,8%	0%	0%	100	20
9	Tata letak ruang kerja harus ditata rapi agar mempermudah ruang gerak.	32,2%	54,8%	12,9%	0%	0%	99,9	19,98
10	Dekorasi di tempat kerja harus enak dipandang sehingga Pegawai merasa tidak bosan dalam bekerja.	29,0%	58,1%	9,7%	3,2%	0%	100	20
11	Warna yang tepat pada dinding ruangan bisa membuat kegembiraan dan ketenangan bekerja.	29,0%	61,3%	6,5%	3,2%	0%	100	20
12	Dekorasi ruangan kerja yang rapi dan menarik membuat para Pegawai semangat dalam bekerja.	38,7%	58,1%	0%	3,2%	0%	100	20


Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

13	Kondisi disekitar tempat bekerja harus jauh dari kebisingan supaya tidak mengganggu konsentrasi pekerjaan Pegawai.	29,0%		12,9%	3,2%	0%	99,9	19,98
14	Suara yang bising dapat mengganggu ketenangan dalam bekerja.	32,2%	58,1%	6,5%	3,2%	0%	100	20
15	Kebisingan dalam hal komunikasi di tempat kerja membuat Pegawai akan merasa terganggu.	48,4%	45,2%	6,5%	0%	0%	100,1	20,02
16	Peralatan kantor yang lengkap dapat mendukung kelancaran kerja Pegawai.	32,2%	58,1%	6,5%	3,2%	0%	100	20
17	Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, dapat menunjang produktivitas dalam bekerja.	45,2%	51,6%	0%	3,2%	0%	100	20
18	Fasilitas kerja yang lengkap dan memadai dapat mempercepat proses kerja Pegawai.	29,0%	54,8%	12,9%	3,2%	0%	99,9	19,98
19	Suasana kerja yang harmonis antara atasan dengan bawahan akan membentuk suasana kerja yang nyaman.	29,0%	64,5%	6,5%	0%	0%	100	20
20	Atasan harus selalu memberikan motivasi kepada para Pegawai sehingga tercipta suasana saling terbuka antara atasan dan bawahan.	58,1%	22,6%	16,1%	3,2%	0%	100	20
21	Suasana kerja yang harmonis senantiasa diciptakan pimpinan di tempat kerja agar terbentuk suasana	38,7%	45,2%	16,1%	0%	0%	100	20

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

	kerja yang selaras.							
22	Hubungan dengan rekan kerja harus harmonis, tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja.	38,7%		25,8%	0%	0%	100	20
23	Komunikasi yang baik antara sesama rekan kerja akan mencapai keberhasilan dalam bekerja.	32,2%	54,8%	12,9%	0%	0%	99,9	19,98
24	Hubungan yang baik dengan rekan kerja dalam hal saling memberikan saran dan solusi saat mengalami kesulitan dalam bekerja.	29,0%	58,1%	9,7%	3,2%	0%	100	20

Dari hasil tabel 4.49 mengenai rekapitulasi persentase (%) bahwa :

- a. **Nilai tertinggi** adalah pada pernyataan ke-15 yaitu : Kebisingan dalam hal komunikasi di tempat kerja membuat Pegawai akan merasa terganggu.
- b. **Nilai terkecil** adalah pada pernyataan ke-3, ke-7, ke-9, ke-13, ke-18, dan pernyataan ke 23 yaitu:
 1. Buruknya pencahayaan dapat menghambat penyelesaian pekerjaan Pegawai.
 2. Tata letak kerja Pegawai harus menciptakan suasana yang nyaman dan bersih.
 3. Tata letak ruang kerja harus ditata rapi agar mempermudah ruang gerak.
 4. Kondisi disekitar tempat bekerja harus jauh dari kebisingan supaya tidak mengganggu konsentrasi pekerjaan Pegawai.
 5. Fasilitas kerja yang lengkap dan memadai dapat mempercepat proses kerja Pegawai.
 6. Komunikasi yang baik antara sesama rekan kerja akan mencapai keberhasilan dalam bekerja.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

c. Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Tabel.4.50. Pekerjaan harus dikerjakan dengan sungguh-sungguh agar tidak terjadi kesalahan.

No.	Jawaban Responden	Frequency	Percent
1.	Sangat Setuju	11	35,5
2.	Setuju	15	48,4
3.	Kurang Setuju	5	16,1
4.	Tidak Setuju	0	0
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		31	100

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS Versi 27 Tahun 2025.

Pada tabel 4.50. item pernyataan di atas, menunjukkan bahwa jawaban responden menyatakan sangat setuju 11 orang atau 35,5%, setuju 15 orang atau 48,4%, kurang setuju 5 orang atau 16,1%, tidak setuju 0 orang atau 0%, dan sangat tidak setuju 0 orang atau 0 %. Berdasarkan tanggapan responden yang paling dominan menyatakan setuju bahwa Pekerjaan harus dikerjakan dengan sungguh-sungguh agar tidak terjadi kesalahan.

Tabel.4.51. Pekerjaan yang dihasilkan oleh Pegawai harus sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh instansi.

No.	Jawaban Responden	Frequency	Percent
1.	Sangat Setuju	16	51,6
2.	Setuju	15	48,4
3.	Kurang Setuju	0	0
4.	Tidak Setuju	0	0
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		31	100

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS Versi 27 Tahun 2025.

Pada tabel 4.51. item pernyataan di atas, menunjukkan bahwa jawaban responden menyatakan sangat setuju 16 orang atau 51,6%, setuju 15 orang atau 48,4%, kurang setuju 0 orang atau 0%, tidak setuju 0 orang atau 0%, dan sangat tidak setuju 0 orang atau 0 %. Berdasarkan tanggapan responden yang paling dominan menyatakan sangat setuju bahwa Pekerjaan yang

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

dihasilkan oleh Pegawai harus sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh instansi.

Tabel.4.52. Pegawai harus menyelesaikan pekerjaan dengan baik, sekalipun tanpa pengawasan yang extra dari pimpinan.

No.	Jawaban Responden	Frequency	Percent
1.	Sangat Setuju	10	32,3
2.	Setuju	17	54,8
3.	Kurang Setuju	4	12,9
4.	Tidak Setuju	0	0
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		31	100

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS Versi 27 Tahun 2025.

Pada tabel 4.52. item pernyataan di atas, menunjukkan bahwa jawaban responden menyatakan sangat setuju 10 orang atau 32,3%, setuju 17 orang atau 54,8%, kurang setuju 4 orang atau 12,9%, tidak setuju 0 orang atau 0%, dan sangat tidak setuju 0 orang atau 0 %. Berdasarkan tanggapan responden yang paling dominan menyatakan setuju bahwa Pegawai harus menyelesaikan pekerjaan dengan baik, sekalipun tanpa pengawasan yang extra dari pimpinan.

Tabel.4.53. Pegawai harus berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja.

No.	Jawaban Responden	Frequency	Percent
1.	Sangat Setuju	19	61,3
2.	Setuju	9	29,0
3.	Kurang Setuju	3	9,7
4.	Tidak Setuju	0	0
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		31	100

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS Versi 27 Tahun 2025.

Pada tabel 4.53. item pernyataan di atas, menunjukkan bahwa jawaban responden menyatakan sangat setuju 19 orang atau 61,3%, setuju 9 orang atau 29,0%, kurang setuju 3 orang atau 9,7%, tidak setuju 0 orang atau 0%, dan sangat tidak setuju 0 orang atau 0 %. Berdasarkan tanggapan responden

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

yang paling dominan menyatakan sangat setuju bahwa Pegawai harus berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja.

Tabel.4.54. Pegawai harus menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan pimpinan.

No. Jawaban Responden	Frequency	Percent
1. Sangat Setuju	12	38,7
2. Setuju	16	51,6
3. Kurang Setuju	3	9,7
4. Tidak Setuju	0	0
5. Sangat Tidak Setuju	0	0
Total	31	100

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS Versi 27 Tahun 2025.

Pada tabel 4.54. item pernyataan di atas, menunjukkan bahwa jawaban responden menyatakan sangat setuju 12 orang atau 38,7%, setuju 16 orang atau 51,6%, kurang setuju 3 orang atau 9,7%, tidak setuju 0 orang atau 0%, dan sangat tidak setuju 0 orang atau 0 %. Berdasarkan tanggapan responden yang paling dominan menyatakan setuju bahwa Pegawai harus menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan pimpinan.

Tabel.4.55. Pegawai harus bekerja sesuai dengan program kerja.

No. Jawaban Responden	Frequency	Percent
1. Sangat Setuju	9	29,0
2. Setuju	20	64,5
3. Kurang Setuju	1	3,2
4. Tidak Setuju	1	3,2
5. Sangat Tidak Setuju	0	0
Total	31	100

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS Versi 27 Tahun 2025.

Pada tabel 4.55. item pernyataan, menunjukkan bahwa jawaban responden menyatakan sangat setuju 9 orang atau 29,0%, setuju 20 orang atau 64,5%, kurang setuju 1 orang atau 3,2%, tidak setuju 1 orang atau 3,2%, dan sangat tidak setuju 0 orang atau 0 %. Berdasarkan tanggapan

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

responden yang paling dominan menyatakan setuju bahwa Pegawai harus bekerja sesuai dengan prosedur kerja.

Tabel.4.56. Pegawai tidak mengambil keputusan tetapi betul-betul mandiri dan tidak tergantung pada orang lain dalam bekerja.

No.	Jawaban Responden	Frequency	Percent
1.	Sangat Setuju	10	32,3
2.	Setuju	21	67,7
3.	Kurang Setuju	0	0
4.	Tidak Setuju	0	0
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		31	100

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS Versi 27 Tahun 2025.

Pada tabel 4.56. item pernyataan di atas, menunjukkan bahwa jawaban responden menyatakan sangat setuju 10 orang atau 32,3%, setuju 21 orang atau 67,7%, kurang setuju 0 orang atau 0%, tidak setuju 0 orang atau 0%, dan sangat tidak setuju 0 orang atau 0 %. Berdasarkan tanggapan responden yang paling dominan menyatakan setuju bahwa Pegawai tidak hanya mengambil keputusan tetapi betul-betul mandiri dan tidak tergantung pada orang lain dalam bekerja.

Tabel.4.57. Pegawai harus komitmen melaksanakan apa yang diputuskan terkait pekerjaan.

No.	Jawaban Responden	Frequency	Percent
1.	Sangat Setuju	12	38,7
2.	Setuju	11	35,5
3.	Kurang Setuju	7	22,6
4.	Tidak Setuju	1	3,2
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		31	100

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS Versi 27 Tahun 2025.

Pada tabel 4.57.item pernyataan, menunjukkan bahwa jawaban responden menyatakan sangat setuju 12 orang atau 38,7%, setuju 11 orang atau 35,5%, kurang setuju 7 orang atau 22,6%, tidak setuju 1 orang atau 3,2%, dan sangat tidak setuju 0 orang atau 0 %. Berdasarkan tanggapan

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

responden yang paling dominan menyatakan sangat setuju bahwa Pegawai harus komitmen melaksanakan tugas yang diputuskan terkait pekerjaan.

Tabel.4.58. Pegawai dapat menyelesaikan tugas dan pekerjaan tanpa adanya pengaruh dari orang lain.

No. Jawaban Responden	Frequency	Percent
1. Sangat Setuju	11	35,5
2. Setuju	18	58,1
3. Kurang Setuju	2	6,5
4. Tidak Setuju	0	0
5. Sangat Tidak Setuju	0	0
Total	31	100

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS Versi 27 Tahun 2025.

Pada tabel 4.58. item pernyataan di atas, menunjukkan bahwa jawaban responden menyatakan sangat setuju 11 orang atau 35,5%, setuju 18 orang atau 58,1%, kurang setuju 2 orang atau 6,5%, tidak setuju 0 orang atau 0%, dan sangat tidak setuju 0 orang atau 0 %. Berdasarkan tanggapan responden yang paling dominan menyatakan setuju bahwa Pegawai dapat menyelesaikan tugas dan pekerjaan tanpa adanya pengaruh dari orang lain.

Tabel.4.59. Pegawai harus sering menawarkan gagasan setiap ada hambatan dalam pekerjaan *work from home*.

No. Jawaban Responden	Frequency	Percent
1. Sangat Setuju	10	32,3
2. Setuju	18	58,1
3. Kurang Setuju	3	9,7
4. Tidak Setuju	0	0
5. Sangat Tidak Setuju	0	0
Total	31	100

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS Versi 27 Tahun 2025.

Pada tabel 4.59. item pernyataan, menunjukkan bahwa jawaban responden menyatakan sangat setuju 10 orang atau 32,3%, setuju 18 orang atau 58,1%, kurang setuju 3 orang atau 9,7%, tidak setuju 0 orang atau 0%, dan sangat tidak setuju 0 orang atau 0 %. Berdasarkan tanggapan responden yang paling dominan menyatakan setuju bahwa Pegawai harus sering

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

menawarkan gagasan setiap ada hambatan dalam pekerjaan *work from home*.



Tabel.4.60. Pegawai harus mempunyai inisiatif dalam melakukan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan.

No.	Jawaban Responden	Frequency	Percent
1.	Sangat Setuju	11	35,5
2.	Setuju	14	45,2
3.	Kurang Setuju	6	19,4
4.	Tidak Setuju	0	0
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		31	100

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS Versi 27 Tahun 2025.

Pada tabel 4.60. item pernyataan di atas, menunjukkan bahwa jawaban responden menyatakan sangat setuju 11 orang atau 35,5%, setuju 14 orang atau 45,2%, kurang setuju 6 orang atau 19,4%, tidak setuju 0 orang atau 0%, dan sangat tidak setuju 0 orang atau 0%. Berdasarkan tanggapan responden yang paling dominan menyatakan setuju bahwa Pegawai harus mempunyai inisiatif dalam melakukan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan.

Tabel.4.61. Pegawai harus mampu menyelesaikan pekerjaan melampaui target yang ditentukan instansi.

No.	Jawaban Responden	Frequency	Percent
1.	Sangat Setuju	16	51,6
2.	Setuju	15	48,4
3.	Kurang Setuju	0	0
4.	Tidak Setuju	0	0
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		31	100

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS Versi 27 Tahun 2025.

Pada tabel 4.61. item pernyataan, menunjukkan bahwa jawaban responden menyatakan sangat setuju 16 orang atau 51,6%, setuju 15 orang atau 48,4%, kurang setuju 0 orang atau 0%, tidak setuju 0 orang atau 0%, dan sangat tidak setuju 0 orang atau 0%. Berdasarkan tanggapan responden yang paling dominan menyatakan sangat setuju bahwa Pegawai harus

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

mampu menyelesaikan pekerjaan melampaui target yang ditentukan instansi.

Tabel.4.62. Pegawai mampu berpikir fleksibel dalam menghadapi tuntutan tugas dan situasi yang baru di dalam instansi.

No.	Jawaban Responden	Frequency	Percent
1.	Sangat Setuju	10	32,3
2.	Setuju	17	54,8
3.	Kurang Setuju	4	12,9
4.	Tidak Setuju	0	0
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		31	100

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS Versi 27 Tahun 2025.

Pada tabel 4.62. item pernyataan di atas, menunjukkan bahwa jawaban responden menyatakan sangat setuju 10 orang atau 32,3%, setuju 17 orang atau 54,8%, kurang setuju 4 orang atau 12,9%, tidak setuju 0 orang atau 0%, dan sangat tidak setuju 0 orang atau 0 %. Berdasarkan tanggapan responden yang paling dominan menyatakan setuju bahwa Pegawai mampu berpikir fleksibel dalam menghadapi tuntutan tugas dan situasi yang baru di dalam instansi.

Tabel.4.63. Pegawai harus mampu mengikuti dan memahami perkembangan terhadap kebijakan baru di dalam pekerjaan.

No.	Jawaban Responden	Frequency	Percent
1.	Sangat Setuju	11	35,5
2.	Setuju	15	48,4
3.	Kurang Setuju	5	16,1
4.	Tidak Setuju	0	0
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		31	100

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS Versi 27 Tahun 2025.

Pada tabel 4.63. item pernyataan di atas, menunjukkan bahwa jawaban responden menyatakan sangat setuju 11 orang atau 35,5%, setuju 15 orang atau 48,4%, kurang setuju 5 orang atau 16,1%, tidak setuju 0 orang atau 0%,

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

dan sangat tidak setuju 0 orang atau 0 %. Berdasarkan tanggapan responden yang paling dominan menyatakan setuju bahwa Pegawai harus mampu mengikuti dan memahami perubahan terhadap kebijakan baru di dalam pekerjaan.

Tabel.4.64. Pegawai mampu melihat dan mengetahui perubahan-perubahan yang terjadi di dalam instansi.

No. Jawaban Responden	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
1. Sangat Setuju	22	71,0
2. Setuju	6	19,4
3. Kurang Setuju	3	9,7
4. Tidak Setuju	0	0
5. Sangat Tidak Setuju	0	0
Total	31	100

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS Versi 27 Tahun 2025.

Pada tabel 4.64. item pernyataan di atas, menunjukkan bahwa jawaban responden menyatakan sangat setuju 22 orang atau 71,0%, setuju 6 orang atau 19,4%, kurang setuju 3 orang atau 9,7%, tidak setuju 0 orang atau 0%, dan sangat tidak setuju 0 orang atau 0 %. Berdasarkan tanggapan responden yang paling dominan menyatakan sangat setuju bahwa Pegawai mampu melihat dan mengetahui perubahan-perubahan yang terjadi di dalam instansi

Tabel.4.65. Pegawai harus mampu bekerjasama dengan rekan kerja pada bagian yang sama.

No. Jawaban Responden	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
1. Sangat Setuju	11	35,5
2. Setuju	14	45,2
3. Kurang Setuju	6	19,4
4. Tidak Setuju	0	0
5. Sangat Tidak Setuju	0	0
Total	31	100

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS Versi 27 Tahun 2025.

Pada tabel 4.65. item pernyataan di atas, menunjukkan bahwa jawaban responden menyatakan sangat setuju 11 orang atau 35,5%, setuju 14 orang atau 45,2%, kurang setuju 6 orang atau 19,4%, tidak setuju 0 orang atau 0%,

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

dan sangat tidak setuju 0 orang atau 0 %. Berdasarkan tanggapan responden yang paling dominan menyatakan setuju bahwa Pegawai harus mampu bekerjasama dengan rekan kerja pada bagian yang sama.

Tabel.4.66. Memberikan saran, kritik atau masukan sesama rekan yang membangun untuk tim kerja.

No.	Jawaban Responden	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
1.	Sangat Setuju	16	51,6
2.	Setuju	15	48,4
3.	Kurang Setuju	0	0
4.	Tidak Setuju	0	0
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		31	100

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS Versi 27 Tahun 2025.

Pada tabel 4.66. item pernyataan di atas, menunjukkan bahwa jawaban responden menyatakan sangat setuju 16 orang atau 51,6%, setuju 15 orang atau 48,4%, kurang setuju 0 orang atau 0%, tidak setuju 0 orang atau 0%, dan sangat tidak setuju 0 orang atau 0 %. Berdasarkan tanggapan responden yang paling dominan menyatakan sangat setuju bahwa Memberikan saran, kritik atau masukan sesama rekan yang membangun untuk tim kerja.

Tabel.4.67. Dalam menjalankan tugas para Pegawai memiliki sikap saling ketergantungan berdasarkan urutan tugas.

No.	Jawaban Responden	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
1.	Sangat Setuju	10	32,3
2.	Setuju	17	54,8
3.	Kurang Setuju	4	12,9
4.	Tidak Setuju	0	0
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		31	100

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS Versi 27 Tahun 2025.

Pada tabel 4.67. item pernyataan di atas, menunjukkan bahwa jawaban responden menyatakan sangat setuju 10 orang atau 32,3%, setuju 17 orang atau 54,8%, kurang setuju 4 orang atau 12,9%, tidak setuju 0 orang atau 0%,

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

dan sangat tidak setuju 0 orang atau 0 %. Berdasarkan tanggapan responden yang paling dominan me... setuju bahwa Dalam menjalankan tugas para Pegawai memiliki ...ing ketergantungan berdasarkan urutan tugas.



Tabel 4.67 Rekapitulasi persentase (%)

Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No.	Pernyataan Item Indikator	Kriteria Jawaban Responden					Jumlah	Rata-Rata
		SS	S	KS	TS	STS		
							100	20
1	Pekerjaan harus dikerjakan dengan sungguh-sungguh agar tidak terjadi kesalahan.	35,5%	48,4%	16,1%	0%	0%	100	20
2	Pekerjaan yang dihasilkan oleh Pegawai harus sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh instansi.	51,6%	48,4%	0%	0%	0%	100	20
3	Pegawai harus menyelesaikan pekerjaan dengan baik, sekalipun tanpa pengawasan yang extra dari pimpinan.	32,3%	54,8%	12,9%	0%	0%	100	20
4	Pegawai harus berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja.	61,3%	29,0%	9,7%	0%	0%	100	20
5	Pegawai harus menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan pimpinan.	38,7%	51,6%	9,7%	0%	0%	99,9	19,98
6	Pegawai harus bekerja sesuai dengan program kerja.	29,0%	64,5%	3,2%	3,2%	0%	100	20
7	Pegawai tidak hanya mengambil keputusan tetapi betul-betul mandiri dan tidak tergantung pada orang lain dalam bekerja.	32,3%	67,7%	0%	0%	0%	100	20
8	Pegawai harus komitmen	38,7%	35,5%	22,6%	3,2%	0%	100,1	20,02


Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

	melaksanakan apa yang diputuskan terkait pekerjaan.							
9	Pegawai dapat menyelesaikan tugas dan pekerjaan tanpa adanya pengaruh dari orang lain.	35,5%		6,5%	0%	0%	100,1	20,02
10	Pegawai harus sering menawarkan gagasan setiap ada hambatan dalam pekerjaan <i>work from home</i>	32,3%	58,1%	9,7%	0%	0%	100,1	20,02
11	Pegawai harus mempunyai inisiatif dalam melakukan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan.	35,5%	45,2%	19,4%	0%	0%	100	20
12	Pegawai harus mampu menyelesaikan pekerjaan melampaui target yang ditentukan instansi.	51,6%	48,4%	0%	0%	0%	100	20
13	Pegawai mampu berpikir fleksibel dalam menghadapi tuntutan tugas dan situasi yang baru di dalam instansi.	32,3%	54,8%	12,9%	0%	0%	100	20
14	Pegawai harus mampu mengikuti dan memahami perkembangan terhadap kebijakan baru di dalam pekerjaan.	35,5%	48,4%	16,1%	0%	0%	100,1	20,02
15	Pegawai mampu melihat dan mengetahui perubahan-perubahan yang terjadi di dalam instansi.	71,0%	19,4%	9,7%	0%	0%	100,1	20,02
16	Pegawai harus mampu bekerjasama dengan rekan kerja pada bagian yang sama.	35,5%	45,2%	19,4%	0%	0%	100	20
17	Memberikan saran, kritik atau masukan sesama rekan yang	51,6%	48,4%	0%	0%	0%	100	20

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

	membangun untuk tim kerja.							
18	Dalam menjalankan tugas para Pegawai memiliki sikap saling ketergantungan berdasarkan urutan tugas.	32,3%		12,9%	0%	0%	100	20

Dari hasil tabel 4.49 mengenai rekapitulasi persentase (%) bahwa :

a. **Nilai tertinggi** adalah pada pernyataan ke-8, ke-9, ke-10, ke-14 dan pernyataan ke-15 yaitu:

1. Pegawai harus komitmen melaksanakan apa yang diputuskan terkait pekerjaan.
2. Pegawai dapat menyelesaikan tugas dan pekerjaan tanpa adanya pengaruh dari orang lain.
3. Pegawai harus sering menawarkan gagasan setiap ada hambatan dalam pekerjaan *work from home*.
4. Pegawai harus mampu mengikuti dan memahami perkembangan terhadap kebijakan baru di dalam pekerjaan.
5. Pegawai mampu melihat dan mengetahui perubahan-perubahan yang terjadi di dalam instansi.

b. **Nilai terkecil** adalah pada pernyataan ke-5 yaitu : Pegawai harus menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan pimpinan.

4.3.2. Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji statistik 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 pengujian hipotesis tidak valid atau bias untuk itu peneliti menggunakan statistik untuk pengolahan datanya.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

a. Uji Normalitas

Pada uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* jika hasilnya dapat ditentukan bahwa data yang diuji distribusi normal atau tidak, data dikatakan normal jika nilai signifikansi ($> 0,05$). Bahwa uji normalitas dilakukan untuk melihat tingkat kenormalan data yang digunakan, apakah data berdistribusi normal atau tidak. Tingkat kenormalan data sangat penting, karena dengan data yang terdistribusi normal, maka data tersebut dianggap dapat mewakili populasi. Uji normalitas data menjadi prasyarat 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 27 For Windows* metode uji normalitas *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* adalah sebagai berikut:

Tabel. 4.68. Uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Kompetensi	Lingkungan Kerja	Kinerja Pegawai
N		31	31	31
Normal	Mean	65,16	101,35	77,39
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	4,517	4,680	5,518
Most Extreme	Absolute	,173	,135	,087
Differences	Positive	,072	,118	,087
	Negative	-,173	-,135	-,052
Kolmogorov-Smirnov Z		,962	,754	,483
Asymp. Sig. (2-tailed)		,313	,620	,974

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS Versi 27 Tahun 2025.

Berdasarkan tabel 4.68. hasil uji normalitas pada tabel 4.68. output *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* di atas untuk menganalisisnya dapat dilihat nilai signifikansi *Asymp. Sig. (2-tailed)* untuk variabel kompetensi dengan nilai 0,313, kemudian lingkungan kerja dengan nilai 0,620,

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

sedangkan kinerja pegawai dengan nilai 0,974, karena signifikansi untuk ketiga variabel semuanya menunjukkan lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel yaitu kompetensi, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai tersebut dapat dinyatakan normal.

b. Uji Linearitas

Secara umum Uji Linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear secara signifikan atau tidak. Data yang baik seharusnya terdapat hubungan Linear antara variabel kompetensi (X) dengan kinerja pegawai (Y).

Uji linearitas merupakan uji prasyarat yang biasanya dilakukan jika akan melakukan analisis korelasi atau regresi linier. Untuk uji linearitas pada *SPSS 27 For Windows* digunakan *Test for Linearity* dengan taraf signifikansi 0,05. Atau berdasar teori lain, yaitu jika signifikansi pada *Deviation from Linearity* $> 0,05$, maka kedua variabel berhubungan secara linier. Dalam *SPSS versi 27 For Windows* metode uji linearitas adalah sebagai berikut :

Dalam *SPSS version 27 For Windows* metode uji linearitas adalah sebagai berikut :

Tabel 4.69. Hubungan Linear antara variabel Kompetensi (X) dengan Kinerja pegawai (Y).

		ANOVA Table				
		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai * Kompetensi	Combined)	411,355	15	27,424	,819	,648
	Linearity	146,097	1	146,097	4,365	,054
	Deviation from Linearity	265,258	14	18,947	,566	,853
	Within Groups	502,000	15	33,467		
Total		913,355	30			

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS Versi 27 Tahun 2025.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Berdasarkan tabel hasil uji linearitas pada tabel 4.69. di atas menunjukkan bahwa kompetensi dan kinerja pegawai menunjukkan nilai signifikansi pada *Linearity* 0,054. karena signifikansi kurang dari 0,05 atau $0,054 < 0,05$.

Sedangkan hasil signifikansi pada *Deviation from Linearity* juga lebih besar dari 0,05 ($0,853 > 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel kompetensi dengan kinerja pegawai terdapat hubungan yang linear jadi linieritasnya terpenuhi.

4.3.3. Analisis Data

a. Uji Regresi Linier Sederhana

Regresi Linier Sederhana adalah dimana teknik analisis data untuk mengetahui besarnya pengaruh dua variabel, kompetensi terhadap variabel terikat kinerja pegawai, yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.70. Pengaruh Linear antara variabel kompetensi (X) dengan kinerja pegawai (Y).

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	45,555	13,578		3,355	,002
Kompetensi	,489	,208	,400	2,350	,026

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS Versi 27 Tahun 2025.

Berdasarkan tabel 4.70. dari hasil olahan SPSS 27 tahun 2025 dapat diketahui hasil pengujian regresi sederhana diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$\text{Kinerja} = 45,555 + 0,489 \text{ Kompetensi}$$

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Dari persamaan regresi di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Nilai konstanta yaitu sebesar 45,555. Hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel kompetensi tidak ada atau nilainya nol, maka nilai dari kinerja pegawai adalah sebesar 45,555.
- b. Nilai koefisien regresi variabel kompetensi sebesar 0,489 satuan, hal ini menunjukkan bahwa apabila nilai variabel kompetensi meningkat sebesar satu satuan, maka nilai variabel kompetensi akan mengalami perubahan secara positif sebesar 0,489 satuan. Sebaliknya jika nilai regresi kompetensi turun sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai juga diprediksikan mengalami penurunan sebesar 0,489 satuan. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kompetensi mempunyai hubungan yang searah terhadap kinerja pegawai.

b. Hasil Uji Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi adalah teknik analisis data untuk mengetahui hubungan saling ketergantungan antara variabel bebas (independen) yaitu kompetensi dengan variabel terikat (dependen) yaitu kinerja pegawai.

Tabel 4.71. Pedoman untuk interpretasi koefisien korelasi (r)

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

(Syofian, 2015)

Tabel 4.72. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,400 ^a	,160	,131	5,144

a. Predictors: (Constant), Kompetensi

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS Versi 27 Tahun 2025.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Berdasarkan tabel 4.72. di atas menunjukkan bahwa hasil uji koefisien korelasi yang diperoleh dari hasil pengolahan dengan program SPSS 27 for windows, masing-masing variabel kompetensi (X) terhadap kinerja pegawai (Y) nilai koefisien korelasi (R Square) sebesar 0,160 berada pada interval koefisien 0,00 – 0,199 yang berarti hubungan antara variabel kompetensi terhadap variabel kinerja pegawai menunjukkan hubungan yang sangat rendah dan nilai korelasi positif artinya korelasi atau hubungan kompetensi terhadap kinerja pegawai searah.

c. Hasil Uji t (Uji Parsial)

Untuk melihat pengaruh parsial dari masing-masing variabel bebas yaitu kompetensi terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai dapat dijelaskan dengan menggunakan uji t. Adapun hasil uji t disajikan pada tabel 4.73 dibawah ini:

Tabel 4.73. Hasil Uji t (parsial) variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	45,555	13,578		3,355	,002
Kompetensi	,489	,208	,400	2,350	,026

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS Versi 27 Tahun 2025.

Berdasarkan tabel 4.73. di atas menunjukkan bahwa hasil uji t dapat dijelaskan sebagai berikut: variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Kota Lubuklinggau menunjukkan nilai $t_{hitung} = 2,350$ lebih besar dari nilai $t_{tabel} 2,045$ dengan tingkat signifikan $= 0,000 < (\alpha) 0,05$, $df (n-2) 31 - 2 = 29$ adalah sebesar $t_{tabel} 2,045$, hal ini menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima dan secara parsial variabel kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Kota Lubuklinggau.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

d. Uji Statistik Moderasi

Variabel moderasi adalah variabel independen yang akan memperkuat atau melemahkan hubungan antara variabel independen lainnya terhadap variabel dependen (Bryan & Haryadi, 2018).

Tabel 4.74. Uji statistik moderasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,684 ^a	,467	,408	4,245

a. Predictors: (Constant), Kompetensi*Kinerja Pegawai,

Lingkungan Kerja, kompetensi

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS Versi 27 Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.74. menunjukkan setelah adanya variabel moderasi (lingkungan kerja) maka diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,467 atau 46,7%, hal ini menunjukkan hasil nilai *R Square* sebelum adanya moderasi sebesar 0,160 atau 16%, namun setelah di moderasi oleh variabel lingkungan kerja meningkat menjadi 0,467 atau 46,7%. Dengan meningkat sebesar 30,7%, sehingga variabel moderasi lingkungan kerja memperkuat pengaruh variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Kota Lubuklinggau, setelah disesuaikan nilai sisanya $100\% - 46,7\% = 53,3\%$ di pengaruhi oleh variabel lain yang yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti variabel komitmen organisasi, budaya organisasi dan lain-lain.

Berdasarkan hipotesis yang diajukan maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi di Dinas Sosial Kota Lubuklinggau.


Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

4.4. Pembahasan

H1 : Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial

Kota Lubuklinggau

Bahwa hasil uji  dijelaskan sebagai berikut: variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Kota Lubuklinggau menunjukkan nilai $t_{hitung} = 2,350$ lebih besar dari nilai $t_{tabel} 2,045$ dengan tingkat signifikan $= 0,000 < (\alpha) 0.05$, $df (n-2) 31 - 2 = 29$ adalah sebesar $t_{tabel} 2,045$, hal ini menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima dan secara parsial variabel kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Kota Lubuklinggau.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Suwarno et al., 2022), (Wanma et al., 2023), dan (Wahyuni & Martini, 2022) menjelaskan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai baik secara simultan maupun parsial. Namun, fakta lain diungkapkan oleh (Amalia & Indriyaningrum, 2023) bahwa kompetensi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hipotesis yang diajukan dan telah dilakukan analisis data serta penelitian terdahulu maka dapat disimpulkan secara parsial variabel kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Kota Lubuklinggau.

H2 : Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi di Dinas Sosial Kota Lubuklinggau.

Bahwa variabel moderasi (lingkungan kerja) maka diperoleh nilai R^2 sebesar 0,467 atau 46,7%, hal ini menunjukkan hasil nilai R^2 sebelum adanya moderasi sebesar 0,160 atau 16%, namun setelah di moderasi oleh variabel lingkungan kerja meningkat menjadi 0,467 atau 46,7%. Dengan meningkat sebesar 30,7%, sehingga variabel

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

moderasi lingkungan kerja memperkuat pengaruh variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Kota Lubuklinggau, setelah disesuaikan nilai sis $100\% - 46,7\% = 53,3\%$ di pengaruhi oleh variabel lain yang diteliti dalam penelitian ini seperti variabel komitmen organisasi, budaya organisasi dan lain-lain.

Berdasarkan hasil rekapitulasi frekuensi rata-rata dari variabel kompetensi, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai dapat disimpulkan nilai tertinggi terdapat pada variabel kinerja pegawai pada pernyataan “Pegawai mampu melihat dan mengetahui perubahan-perubahan yang terjadi di instansi”

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Firmansyah et al., 2022), (Munardi et al., 2021), dan (Nasim & Anshori, 2024) menjelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, berbanding terbalik dengan hasil wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti di Dinas Sosial Kota Lubuklinggau bahwa lingkungan kerja yang ada di kantor belum lengkap dalam segi fasilitas dan tata ruang kerja yang belum tertata dengan rapi.

Berdasarkan hipotesis yang diajukan dan telah dilakukan analisis data maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi di Dinas Sosial Kota Lubuklinggau.

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

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN



5.1. Simpulan

Berdasarkan data hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat diambil kesimpulan, sebagai berikut:

- a. Secara parsial variabel kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Kota Lubuklinggau.
- b. Bahwa variabel moderasi lingkungan kerja memperkuat pengaruh variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Kota Lubuklinggau. Dengan meningkat sebesar 30,7%.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, maka berikut ini ada hal yang dapat disarankan oleh peneliti sebagai berikut:

- a. Hendaknya pegawai harus terdorong mempunyai wewenang yang besar untuk mengambil keputusan dalam bekerja.
- b. Sebaiknya harus berpikir positif baik tentang dirinya maupun terhadap orang lain dan selalu berpikir ke masa depan.
- c. Hendaknya pegawai harus mengetahui cara melakukan identifikasi dan kebutuhan yang ada di instansi.
- d. Buruknya pencahayaan dapat menghambat penyelesaian pekerjaan Pegawai.
- e. Hendaknya tata letak kerja Pegawai harus menciptakan suasana yang nyaman dan bersih.
- f. Sebaiknya tata letak ruang kerja harus ditata rapi agar mempermudah ruang gerak.
- g. Hendaknya kondisi disekitar tempat bekerja harus jauh dari kebisingan supaya tidak mengganggu konsentrasi pekerjaan Pegawai.
- h. Hendaknya fasilitas kerja yang lengkap dan memadai dapat mempercepat proses kerja Pegawai.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- i. Sebaiknya komunikasi yang baik antara sesama rekan kerja akan mencapai keberhasilan dalam bekerja.
- j. Pegawai harus menyelesaikan p



Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

DAFTAR PUSTAKA



- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia;Teori,Konsep,dan Indikator* (cetakan 1). Zana Publishing.
- Amalia, S., & Indriyaningrum, K. (2023). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perumda Air Minum Tirta Bumi Serasi Kabupaten Semarang. *Journal of Management and Bussines*, 5, 1360–1370.
- Aqila Arta. (2018). *Rangkuman Teori Manajemen SDM*. <https://artaqila.blogspot.co.id>
- Bryan, B., & Haryadi, E. (2018). Analisis Pengaruh Variabel Moderasi Switching Costs Terhadap Hubungan Service Performance Dan Customer Loyalty Member Celebrity Fitness Jakarta. *Jurnal Manajemen*, 15(1), 52–71. <https://doi.org/10.25170/jm.v15i1.98>
- Busro. (2020). *Teori teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan ke). Prenadamedia Group. www.prenadamedia.com
- Firmansyah, A. G., Putri, R. R., Bina, U., Lubuklinggau, I., Teknis, P., Pengelolaan, B., Daerah, P., & Lubuklinggau, W. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Unit Pelaksanaan Teknis Badan Pengelolaan*. 569–578.
- Ghozali. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Irham Fahmi. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi* (Muslim (ed.); Cetakan Ke). Alfabeta, cv. www.cvalfabeta.com
- Munardi, H. T., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt National Finance. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 336. <https://doi.org/10.32493/arastirma.v1i2.12371>
- Nasim, & Anshori, M. I. (2024). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Gaya Kepemimpinan sebagai Variabel Moderasi pada Kantor BPPKAD Kabupaten Sampang. *Trending: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 2(2), 296–311.
- Prastyo, I. D., & Santoso, B. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Crew Burger King Surabaya Timur. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 4(2), 513–528. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v4i2.689>

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- Priansa Juni Donni. (2021). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Garnida Agus (ed.)). Alfabeta, CV.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Sudarmanto. (2018). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. cv. Alfabeta. www.cvalfabeta.com
- Sujarweni. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi Pendekatan Kuantitatif*. PT. Pustaka Baru.
- Suwarno, S., Idayati, I., Mulyono, H., & Sundari, W. (2022). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (EKUITAS)*, 4(2), 471–475. <https://doi.org/10.47065/ekuitas.v4i2.2243>
- Syofian, S. (2015). *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif Dilengkapi dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*. Bumi Aksara.
- Wahyuni, R. T., & Martini, N. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karawang. *YUME: Journal of Management*, 5(3), 206–219. <https://www.journal.stieamkop.ac.id/index.php/yume/article/view/2556>
- Wanma, J. R., Attamimi, Y., & Suardi, C. A. (2023). Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 7(2), 12–19. <https://doi.org/10.55264/jumabis.v7i2.141>
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja* (Ed.Revisi.). Rajawali Pers.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



A

M

P

I

R

A

N



1. UJI VALIDITAS

a. HASIL UJI VALIDITAS KOMPETENSI

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1. Pegawai harus memiliki semangat dalam melakukan setiap pekerjaan.	54.25	45.355	.629	
2. Pegawai harus terdorong mempunyai wewenang yang besar untuk mengambil keputusan dalam bekerja.	54.10	46.411	.552	.933
3. Pegawai harus bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan.	54.25	45.987	.645	.931
4. Pegawai harus bisa merespons dan berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitarnya.	54.85	41.818	.872	.924
5. Pegawai harus memiliki percaya diri dan yakin dapat menyelesaikan tugas tepat waktu.	53.95	45.839	.738	.929
6. Pimpinan harus dapat memberikan pengaruh dan membangun hubungan terhadap pegawai.	54.25	46.724	.551	.933
7. Untuk menjadi pimpinan diperlukan adanya tes tentang leadership ability.	54.20	47.221	.532	.933
8. Pegawai harus berpikir positif baik tentang dirinya maupun terhadap orang lain dan selalu berpikir ke masa depan.	54.40	45.621	.678	.930
9. Dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan perlu adanya kejujuran, keterbukaan demokratis, dan lain-lain.	54.10	46.305	.565	.933
10. Pegawai harus mampu memberikan ide-ide baru yang berkaitan dengan pekerjaan.	54.85	44.239	.779	.927
11. Pegawai mampu berpikir konseptual dan berpikir dalam menghadapi masalah.	54.15	45.713	.588	.932
12. Pegawai harus mengetahui cara melakukan identifikasi dan kebutuhan yang ada di instansi.	54.30	44.958	.730	.928



13. Keterampilan sangat mendukung kemampuan Pegawai dalam mengerjakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.	54.90	41.253	.868	.924
14. Pegawai harus memiliki kemampuan dan keterampilan dalam memilih metode kerja yang efektif dan efisien.	54.00	45.368	.711	.929
15. Pegawai harus mempunyai pengetahuan dan keterampilan khusus dalam melakukan tugas dan pekerjaan yang diemban.	54.25	45.145	.653	.930

b. HASIL UJI VALIDITAS LINGKUNGAN KERJA

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Deleted	Scale Variance if Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Deleted
1. Pencahayaan yang cukup akan membuat kondisi kerja Pegawai yang nyaman.	85.50	138.263	.603	.957
2. Pencahayaan di tempat ruang kerja Pegawai harus cukup baik.	85.25	136.618	.661	.957
3. Buruknya pencahayaan dapat menghambat penyelesaian pekerjaan Pegawai.	84.80	136.484	.655	.957
4. Temperatur udara yang baik dapat memperlancar pernapasan dan oksigen bagi para Pegawai.	84.85	136.555	.684	.956
5. Ventilasi di dalam ruangan kerja Pegawai harus disirkulasikan.	85.60	132.253	.705	.956
6. Sirkulasi udara yang cukup dan baik sangat diperlukan di setiap ruang kerja Pegawai.	85.65	132.239	.777	.955
7. Tata letak kerja Pegawai harus menciptakan suasana yang nyaman dan bersih.	85.40	134.253	.704	.956
8. Penataan letak ruang kerja yang bersih dan nyaman membuat para Pegawai akan merasa betah bekerja.	85.25	140.197	.494	.958

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



9. Tata letak ruang kerja harus ditata rapi agar mempermudah ruang gerak Pegawai.	85.70	136.642	.680	.956
10. Dekorasi di tempat kerja harus enak dipandang sehingga Pegawai merasa tidak bosan dalam bekerja.	84.75	135.671	.682	.956
11. Warna yang tepat pada dinding ruangan bisa membuat kegembiraan dan ketenangan bekerja.	85.10	134.200	.721	.956
12. Dekorasi ruangan kerja yang rapi dan menarik membuat para Pegawai semangat dalam bekerja.	84.90	137.463	.661	.957
13. Kondisi disekitar tempat bekerja harus jauh dari kebisingan supaya tidak mengganggu konsentrasi pekerjaan Pegawai.	84.80	135.116	.747	.956
14. Suara yang bising dapat mengganggu ketenangan dalam bekerja.	85.65	132.661	.693	.956
15. Kebisingan dalam hal komunikasi di tempat kerja membuat Pegawai akan merasa terganggu.	85.65	130.871	.788	.955
16. Peralatan kantor yang lengkap dapat mendukung kelancaran kerja Pegawai.	85.35	135.924	.783	.956
17. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, dapat menunjang produktivitas dalam bekerja.	85.15	134.029	.708	.956
18. Fasilitas kerja yang lengkap dan memadai dapat mempercepat proses kerja Pegawai.	84.85	137.292	.633	.957
19. Suasana kerja yang harmonis antara atasan dengan bawahan akan membentuk suasana kerja yang nyaman.	84.85	136.555	.684	.956
20. Atasan harus selalu memberikan motivasi kepada para Pegawai sehingga tercipta suasana saling terbuka antara atasan dan bawahan.	85.60	132.253	.705	.956
21. Suasana kerja yang harmonis senantiasa diciptakan pimpinan di tempat kerja agar terbentuk suasana kerja yang selaras.	85.65	133.713	.765	.955
22. Hubungan dengan rekan kerja harus harmonis, tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja.	85.50	138.263	.603	.957
23. Komunikasi yang baik antara sesama rekan kerja akan mencapai keberhasilan dalam bekerja.	85.25	136.618	.661	.957
24. Hubungan yang baik dengan rekan kerja dalam hal saling memberikan saran dan solusi saat mengalami kesulitan dalam bekerja.	84.80	136.484	.655	.957



c. UJI VALIDITAS KINERJA PEGAWAI (Y)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1. Pekerjaan harus dikerjakan dengan sungguh-sungguh agar tidak terjadi kesalahan.	62.40	77.305	.688	.942
2. Pekerjaan yang dihasilkan oleh Pegawai harus sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh instansi.	62.15	75.713	.606	.943
3. Pegawai harus menyelesaikan pekerjaan dengan baik, sekalipun tanpa pengawasan yang extra dari pimpinan.	61.80	75.853	.673	.942
4. Pegawai harus berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja.	61.85	76.029	.608	.943
5. Pegawai harus menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan pimpinan.	62.40	74.253	.571	.945
6. Pegawai harus bekerja sesuai dengan program kerja.	62.55	70.682	.838	.938
7. Pegawai tidak hanya mengambil keputusan tetapi betul-betul mandiri dan tidak tergantung pada orang lain dalam bekerja.	62.35	74.239	.685	.942
8. Pegawai harus komitmen melaksanakan apa yang diputuskan terkait pekerjaan.	62.20	77.958	.545	.944
9. Pegawai dapat menyelesaikan tugas dan pekerjaan tanpa adanya pengaruh dari orang lain.	62.65	75.082	.749	.941
10. Pegawai harus sering menawarkan gagasan setiap ada hambatan dalam pekerjaan work from home	61.75	75.882	.637	.942
11. Pegawai harus mempunyai inisiatif dalam melakukan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan.	62.00	73.053	.750	.940
12. Pegawai harus mampu menyelesaikan pekerjaan melampaui target yang ditentukan instansi.	61.80	75.853	.673	.942
13. Pegawai mampu berpikir fleksibel dalam menghadapi tuntutan tugas dan situasi yang baru di dalam instansi.	61.80	75.537	.703	.941
14. Pegawai harus mampu mengikuti dan memahami perkembangan terhadap kebijakan baru di dalam pekerjaan.	62.60	72.779	.695	.942

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



15. Pegawai mampu melihat dan mengetahui perubahan-perubahan yang ada di dalam instansi.	62.65	71.924	.771	.940
16. Pegawai harus mampu bekerjasama dengan rekan kerja pada bagian yang sama.	62.40	75.200	.679	.942
17. Memberikan saran, kritik atau masukan sesama rekan yang membangun untuk tim kerja.	62.30	77.274	.708	.942
18. Dalam menjalankan tugas para Pegawai memiliki sikap saling ketergantungan berdasarkan urutan tugas.	62.65	74.871	.769	.940

1. UJI RELIABILITAS

Protected by PDF Anti-Copy Free

a. VARIABEL KOMPETENSI (X)

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.934	15



b. VARIABEL LINGKUNGAN KERJA (M)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.958	24

c. VARIABEL KINERJA PEGAWAI (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.945	18

2. KARAKTERISTIK RESPONDEN

		Jenis Kelamin		Valid	Cumulative
		Frequency	Percent	Percent	Percent
Valid	Laki-laki	16	51.6	51.6	51.6
	Perempuan	15	48.4	48.4	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

		Usia			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	< 30	5	16.1	16.1	16.1
	31-40	5	16.1	16.1	32.3
	41-50	16	51.6	51.6	83.9
	>50	5	16.1	16.1	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

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

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nikah	26	83.9	83.9	83.9
	Belum Nikah	5		16.1	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

Tingkat Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	2	6.5	6.5	6.5
	D3	2	6.5	6.5	12.9
	S1	20	64.5	64.5	77.4
	S2	7	22.6	22.6	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

3. DESKRIPSI JAWABAN RESPONDEN

a. VARIABEL KOMPETENSI (X)

1. Pegawai harus memiliki semangat dalam melakukan setiap pekerjaan.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	6.5	6.5	6.5
	Kurang Setuju	1	3.2	3.2	9.7
	Setuju	11	35.5	35.5	45.2
	Sangat Setuju	17	54.8	54.8	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

2. Pegawai harus terdorong mempunyai wewenang yang besar untuk mengambil keputusan dalam bekerja.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	3.2	3.2	3.2
	Kurang Setuju	1	3.2	3.2	6.5
	Setuju	13	41.9	41.9	48.4
	Sangat Setuju	16	51.6	51.6	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

3. Pegawai harus bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan.

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	6.5	6.5	6.5
	Kurang Setuju	1	3.2	3.2	9.7
	Setuju	12	38.7	38.7	48.4
	Sangat Setuju	16	51.6	51.6	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

4. Pegawai harus bisa merespons dan berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitarnya.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	3.2	3.2	3.2
	Setuju	14	45.2	45.2	48.4
	Sangat Setuju	16	51.6	51.6	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

5. Pegawai harus memiliki percaya diri dan yakin dapat menyelesaikan tugas tepat waktu.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	12.9	12.9	12.9
	Kurang Setuju	3	9.7	9.7	22.6
	Setuju	9	29.0	29.0	51.6
	Sangat Setuju	15	48.4	48.4	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

6. Pimpinan harus dapat memberikan pengaruh dan membangun hubungan terhadap pegawai.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	6.5	6.5	6.5
	Kurang Setuju	2	6.5	6.5	12.9
	Setuju	16	51.6	51.6	64.5
	Sangat Setuju	11	35.5	35.5	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

7. Untuk menjadi pimpinan diperlukan adanya tes tentang leadership ability.

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju		3.2	3.2	3.2
	Kurang Setuju		3.2	3.2	6.5
	Setuju		58.1	58.1	64.5
	Sangat Setuju	11	35.5	35.5	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

8. Pegawai harus berpikir positif baik tentang dirinya maupun terhadap orang lain dan selalu berpikir ke masa depan.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	3.2	3.2	3.2
	Kurang Setuju	1	3.2	3.2	6.5
	Setuju	12	38.7	38.7	45.2
	Sangat Setuju	17	54.8	54.8	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

9. Dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan perlu adanya kejujuran, keterbukaan demokratis, dan lain-lain.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	3.2	3.2	3.2
	Setuju	15	48.4	48.4	51.6
	Sangat Setuju	15	48.4	48.4	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

10. Pegawai harus mampu memberikan ide-ide baru yang berkaitan dengan pekerjaan.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	3.2	3.2	3.2
	Setuju	15	48.4	48.4	51.6
	Sangat Setuju	15	48.4	48.4	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

11. Pegawai mampu bernikir konseptual dan berpikir dalam menyelesaikan masalah.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	6.5	6.5	6.5
	Kurang Setuju	1	3.2	3.2	9.7
	Setuju	11	35.5	35.5	45.2
	Sangat Setuju	17	54.8	54.8	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

12. Pegawai harus mengetahui cara melakukan identifikasi dan kebutuhan yang ada di instansi.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	3.2	3.2	3.2
	Kurang Setuju	1	3.2	3.2	6.5
	Setuju	13	41.9	41.9	48.4
	Sangat Setuju	16	51.6	51.6	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

13. Keterampilan sangat mendukung kemampuan Pegawai dalam mengerjakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	6.5	6.5	6.5
	Kurang Setuju	1	3.2	3.2	9.7
	Setuju	12	38.7	38.7	48.4
	Sangat Setuju	16	51.6	51.6	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

14. Pegawai harus memiliki kemampuan dan keterampilan dalam memilih metode kerja yang efektif dan efisien.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	6.5	6.5	6.5
	Kurang Setuju	1	3.2	3.2	9.7
	Setuju	11	35.5	35.5	45.2
	Sangat Setuju	17	54.8	54.8	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

Protected by PDF Anti-Copy Free

15. (Pegawai harus mempunyai pengetahuan dan keterampilan khusus dalam melakukan tugas dan pekerjaan yang diemban.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	7	22.6	22.6	22.6
	Setuju	14	45.2	45.2	67.7
	Sangat Setuju	10	32.3	32.3	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

b. VARIABEL LINGKUNGAN KERJA (M)

1. Pencahayaan yang cukup akan membuat kondisi kerja Pegawai yang nyaman.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	3.2	3.2	3.2
	Kurang Setuju	2	6.5	6.5	9.7
	Setuju	18	58.1	58.1	67.7
	Sangat Setuju	10	32.3	32.3	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

2. Pencahayaan di tempat ruang kerja Pegawai harus cukup baik.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	3.2	3.2	3.2
	Setuju	16	51.6	51.6	54.8
	Sangat Setuju	14	45.2	45.2	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

3. Buruknya pencahayaan dapat menghambat penyelesaian pekerjaan Pegawai.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	3.2	3.2	3.2
	Kurang Setuju	4	12.9	12.9	16.1
	Setuju	17	54.8	54.8	71.0
	Sangat Setuju	9	29.0	29.0	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

Protected by PDF Anti-Copy Free

4. Temperatur udara yang baik dapat memperlancar pernapasan dan oksigen bagi para Pegawai.
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju		6.5	6.5	6.5
	Setuju		64.5	64.5	71.0
	Sangat Setuju	9	29.0	29.0	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

5. Ventilasi di dalam ruangan kerja Pegawai harus disirkulasikan.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	3.2	3.2	3.2
	Kurang Setuju	5	16.1	16.1	19.4
	Setuju	7	22.6	22.6	41.9
	Sangat Setuju	18	58.1	58.1	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

6. Sirkulasi udara yang cukup dan baik sangat diperlukan di setiap ruangan kerja Pegawai.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	5	16.1	16.1	16.1
	Setuju	14	45.2	45.2	61.3
	Sangat Setuju	12	38.7	38.7	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

7. Tata letak kerja Pegawai harus menciptakan suasana yang nyaman dan bersih.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	3.2	3.2	3.2
	Setuju	20	64.5	64.5	67.7
	Sangat Setuju	10	32.3	32.3	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

8. Penataan letak ruang kerja yang bersih dan nyaman membuat para Pegawai akan merasa betah bekerja.

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju		25.8	25.8	25.8
	Setuju		35.5	35.5	61.3
	Sangat Setuju		38.7	38.7	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

9. Tata letak ruang kerja harus ditata rapi agar mempermudah ruang gerak.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	4	12.9	12.9	12.9
	Setuju	17	54.8	54.8	67.7
	Sangat Setuju	10	32.3	32.3	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

10. Dekorasi di tempat kerja harus enak dipandang sehingga Pegawai merasa tidak bosan dalam bekerja.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	3.2	3.2	3.2
	Kurang Setuju	3	9.7	9.7	12.9
	Setuju	18	58.1	58.1	71.0
	Sangat Setuju	9	29.0	29.0	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

11. Warna yang tepat pada dinding ruangan bisa membuat kegembiraan dan ketenangan bekerja.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	3.2	3.2	3.2
	Kurang Setuju	2	6.5	6.5	9.7
	Setuju	19	61.3	61.3	71.0
	Sangat Setuju	9	29.0	29.0	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

12. Dekorasi ruangan kerja yang rapi dan menarik membuat para Pegawai semangat dalam bekerja.

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju		3.2	3.2	3.2
	Setuju		58.1	58.1	61.3
	Sangat Setuju		38.7	38.7	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

13. Kondisi disekitar tempat bekerja harus jauh dari kebisingan supaya tidak mengganggu konsentrasi pekerjaan Pegawai.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	3.2	3.2	3.2
	Kurang Setuju	4	12.9	12.9	16.1
	Setuju	17	54.8	54.8	71.0
	Sangat Setuju	9	29.0	29.0	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

14. Suara yang bising dapat mengganggu ketenangan dalam bekerja.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	3.2	3.2	3.2
	Kurang Setuju	2	6.5	6.5	9.7
	Setuju	18	58.1	58.1	67.7
	Sangat Setuju	10	32.3	32.3	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

15. Kebisingan dalam hal komunikasi di tempat kerja membuat Pegawai akan merasa terganggu.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	2	6.5	6.5	6.5
	Setuju	14	45.2	45.2	51.6
	Sangat Setuju	15	48.4	48.4	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

16. Peralatan kantor yang lengkap dapat mendukung kelancaran kerja Pegawai.

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju		3.2	3.2	3.2
	Kurang Setuju		6.5	6.5	9.7
	Setuju		58.1	58.1	67.7
	Sangat Setuju	10	32.3	32.3	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

17. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, dapat menunjang produktivitas dalam bekerja.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	3.2	3.2	3.2
	Setuju	16	51.6	51.6	54.8
	Sangat Setuju	14	45.2	45.2	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

18. Fasilitas kerja yang lengkap dan memadai dapat mempercepat proses kerja Pegawai.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	3.2	3.2	3.2
	Kurang Setuju	4	12.9	12.9	16.1
	Setuju	17	54.8	54.8	71.0
	Sangat Setuju	9	29.0	29.0	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

19. Suasana kerja yang harmonis antara atasan dengan bawahan akan membentuk suasana kerja yang nyaman.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	2	6.5	6.5	6.5
	Setuju	20	64.5	64.5	71.0
	Sangat Setuju	9	29.0	29.0	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

20. Atasan harus selalu memberikan motivasi kepada para Pegawai sehingga tercipta suasana saling terbuka antara atasan dan bawahan.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	3.2	3.2	3.2
	Kurang Setuju	5	16.1	16.1	19.4
	Setuju	7	22.6	22.6	41.9
	Sangat Setuju	18	58.1	58.1	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

21. Suasana kerja yang harmonis senantiasa diciptakan pimpinan di tempat kerja agar terbentuk suasana kerja yang selaras.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	5	16.1	16.1	16.1
	Setuju	14	45.2	45.2	61.3
	Sangat Setuju	12	38.7	38.7	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

22. Hubungan dengan rekan kerja harus harmonis, tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	8	25.8	25.8	25.8
	Setuju	11	35.5	35.5	61.3
	Sangat Setuju	12	38.7	38.7	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

23. Komunikasi yang baik antara sesama rekan kerja akan mencapai keberhasilan dalam bekerja.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	4	12.9	12.9	12.9
	Setuju	17	54.8	54.8	67.7
	Sangat Setuju	10	32.3	32.3	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

24. Hubungan yang baik dengan rekan kerja dalam hal saling memberikan saran dan solusi saat mengalami kesulitan dalam bekerja.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju		3.2	3.2	3.2
	Kurang Setuju		9.7	9.7	12.9
	Setuju	18	58.1	58.1	71.0
	Sangat Setuju	9	29.0	29.0	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

c. VARIABEL KINERJA PEGAWAI (Y)

1. Pekerjaan harus dikerjakan dengan sungguh-sungguh agar tidak terjadi kesalahan.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	5	16.1	16.1	16.1
	Setuju	15	48.4	48.4	64.5
	Sangat Setuju	11	35.5	35.5	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

2. Pekerjaan yang dihasilkan oleh Pegawai harus sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh instansi.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	15	48.4	48.4	48.4
	Sangat Setuju	16	51.6	51.6	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

3. Pegawai harus menyelesaikan pekerjaan dengan baik, sekalipun tanpa pengawasan yang extra dari pimpinan.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	4	12.9	12.9	12.9
	Setuju	17	54.8	54.8	67.7
	Sangat Setuju	10	32.3	32.3	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

Protected by PDF Anti-Copy Free

4. Pegawai harus berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju		9.7	9.7	9.7
	Setuju		29.0	29.0	38.7
	Sangat Setuju	19	61.3	61.3	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

5. Pegawai harus menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan pimpinan.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	3	9.7	9.7	9.7
	Setuju	16	51.6	51.6	61.3
	Sangat Setuju	12	38.7	38.7	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

6. Pegawai harus bekerja sesuai dengan program kerja.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	3.2	3.2	3.2
	Kurang Setuju	1	3.2	3.2	6.5
	Setuju	20	64.5	64.5	71.0
	Sangat Setuju	9	29.0	29.0	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

7. Pegawai tidak hanya mengambil keputusan tetapi betul-betul mandiri dan tidak tergantung pada orang lain dalam bekerja.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	21	67.7	67.7	67.7
	Sangat Setuju	10	32.3	32.3	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

8. Pegawai harus komitmen melaksanakan apa yang diputuskan terkait pekerjaan.

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju		3.2	3.2	3.2
	Kurang Setuju		22.6	22.6	25.8
	Setuju		35.5	35.5	61.3
	Sangat Setuju	12	38.7	38.7	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

9. Pegawai dapat menyelesaikan tugas dan pekerjaan tanpa adanya pengaruh dari orang lain.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	2	6.5	6.5	6.5
	Setuju	18	58.1	58.1	64.5
	Sangat Setuju	11	35.5	35.5	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

10. Pegawai harus sering menawarkan gagasan setiap ada hambatan dalam pekerjaan work from home

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	3	9.7	9.7	9.7
	Setuju	18	58.1	58.1	67.7
	Sangat Setuju	10	32.3	32.3	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

11. Pegawai harus mempunyai inisiatif dalam melakukan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	6	19.4	19.4	19.4
	Setuju	14	45.2	45.2	64.5
	Sangat Setuju	11	35.5	35.5	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

Protected by PDF Anti-Copy Free
12. Pegawai harus mampu menyelesaikan pekerjaan melampaui target yang ditentukan instansi.
 (Upgrade target yang ditentukan instansi)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju		48.4	48.4	48.4
	Sangat Setuju		51.6	51.6	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

13. Pegawai mampu berpikir fleksibel dalam menghadapi tuntutan tugas dan situasi yang baru di dalam instansi.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	4	12.9	12.9	12.9
	Setuju	17	54.8	54.8	67.7
	Sangat Setuju	10	32.3	32.3	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

14. Pegawai harus mampu mengikuti dan memahami perkembangan terhadap kebijakan baru di dalam pekerjaan.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	5	16.1	16.1	16.1
	Setuju	15	48.4	48.4	64.5
	Sangat Setuju	11	35.5	35.5	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

15. Pegawai mampu melihat dan mengetahui perubahan-perubahan yang terjadi di dalam instansi.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	3	9.7	9.7	9.7
	Setuju	6	19.4	19.4	29.0
	Sangat Setuju	22	71.0	71.0	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

16. Pegawai harus mampu bekerjasama dengan rekan kerja pada bagian yang sama.

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju		19.4	19.4	19.4
	Setuju		45.2	45.2	64.5
	Sangat Setuju		35.5	35.5	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

17. Memberikan saran, kritik atau masukan sesama rekan yang membangun untuk tim kerja.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	15	48.4	48.4	48.4
	Sangat Setuju	16	51.6	51.6	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

18. Dalam menjalankan tugas para Pegawai memiliki sikap saling ketergantungan berdasarkan urutan tugas.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	4	12.9	12.9	12.9
	Setuju	17	54.8	54.8	67.7
	Sangat Setuju	10	32.3	32.3	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

```

NPAR TESTS
/K-S(NORMAL)=X M Y
/MISSING ANALYSIS
/KS_SIM CIN(99) SAMPLES(10000).

```

4. UJI ASUMSI KLASIK

Protected by PDF Anti-Copy Free

a. UJI NORMALITAS (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

		Kompetensi	Lingkungan Kerja	Kinerja Pegawai
N		31	31	31
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	65,16	101,35	77,39
	Std. Deviation	4,517	4,680	5,518
Most Extreme Differences	Absolute	,173	,135	,087
	Positive	,072	,118	,087
	Negative	-,173	-,135	-,052
Kolmogorov-Smirnov Z		,962	,754	,483
Asymp. Sig. (2-tailed)		,313	,620	,974

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

b. UJI LINEARITAS

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA PEGAWAI * KOMPETENSI	Between Groups	(Combined) Linearity	411.355	15	27.424	.819	.648
		Deviation from Linearity	146.097	1	146.097	4.365	.054
			265.258	14	18.947	.566	.853
	Within Groups		502.000	15	33.467		
	Total		913.355	30			

5. ANALISIS DATA

a. UJI REGRESI LINEAR SEDERHANA

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	45,555	13,578		3,355	,002
	Kompetensi	,489	,208	,400	2,350	,026

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Protected by PDF Anti-Copy Free

b. Uji (Koeffisien Korelasi)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,400 ^a	,160	,131	5,144

a. Predictors: (Constant), Kompetensi

c. Uji T (PARSIAL)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	45,555	13,578		3,355	,002
	Kompetensi	,489	,208	,400	2,350	,026

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

d. Uji Statistik Moderasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,684 ^a	,467	,408	4,245

a. Predictors: (Constant), Kompetensi*Lingkungan Kerja, Lingkungan Kerja, Kompetensi

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

Table Product Moment

N	Tarf Signif		N	Tarf Signif		N	Tarf Signif	
	5%	10%		5%	10%		5%	10%
3	0,997	0,999	27	0,381	0,487	55	0,266	0,345
4	0,950	0,990	28	0,374	0,478	60	0,254	0,330
5	0,878	0,959	29	0,367	0,470	65	0,244	0,317
6	0,811	0,917	30	0,361	0,463	70	0,235	0,306
7	0,754	0,874	31	0,355	0,456	75	0,227	0,296
8	0,707	0,834	32	0,349	0,449	80	0,220	0,286
9	0,666	0,798	33	0,344	0,442	85	0,213	0,278
10	0,632	0,765	34	0,339	0,436	90	0,207	0,270
11	0,602	0,735	35	0,334	0,430	95	0,203	0,263
12	0,576	0,708	36	0,329	0,424	100	0,195	0,256
13	0,553	0,684	37	0,325	0,418	125	0,176	0,230
14	0,532	0,661	38	0,320	0,413	150	0,159	0,210
15	0,514	0,641	39	0,316	0,408	175	0,148	0,194
16	0,497	0,623	40	0,312	0,403	200	0,138	0,181
17	0,482	0,606	41	0,308	0,398	300	0,113	0,148
18	0,468	0,590	42	0,304	0,393	400	0,098	0,128
19	0,456	0,575	43	0,301	0,389	500	0,088	0,115
20	0,444	0,561	44	0,297	0,384	600	0,080	0,105
21	0,433	0,549	45	0,294	0,380	700	0,074	0,097
22	0,423	0,537	46	0,291	0,376	800	0,070	0,091
23	0,413	0,526	47	0,288	0,372	900	0,065	0,086
24	0,404	0,515	48	0,284	0,368	1000	0,062	0,081
25	0,396	0,505	49	0,281	0,364			
26	0,388	0,496	50	0,279	0,361			

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Lampiran 2






Untuk uji 2 pihak						
	0,50	0,20	0,10	0,05	0,02	0,01
Uji untuk 1 pihak						
Dk	0,25	0,10	0,05	0,025	0,01	0,005
1	1,000	3,078	6,314	12,706	31,821	63,657
2	0,816	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925
3	0,795	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841
4	0,741	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604
5	0,727	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032
6	0,718	1,440	1,943	2,447	3,143	3,703
7	0,711	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499
8	0,706	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355
9	0,703	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250
10	0,700	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169
11	0,697	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106
12	0,695	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055
13	0,692	1,530	1,771	2,160	2,650	3,012
14	0,591	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977
15	9,690	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947
16	0,689	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921
17	0,688	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898
18	0,688	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878
19	0,687	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861
20	0,687	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845
21	0,686	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831
22	0,686	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819
23	0,685	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807
24	0,685	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797
25	0,684	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787
26	0,684	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779
27	0,684	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771
28	0,683	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763
29	0,683	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756
30	0,683	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750
40	0,681	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704
60	0,679	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660
120	0,677	1,289	1,658	1,980	2,358	2,617
∞	0,674	1,282	1,645	1,960	2,326	2,576

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)






DOKUMENTASI PENELITIAN



No.	Keterangan	Dokumentasi Foto
1	Observasi awal di Dinas Sosial Kota Lubuklinggau	 
2	Pengantaran Surat izin penelitian ke Dinas Sosial Kota Lubuklinggau	

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

		
3	<p>Wawancara dengan Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Sosial Kota Lubuklinggau</p>	 
4	<p>Wawancara dengan Pegawai Honorer Dinas Sosial Kota Lubuklinggau</p>	

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



5

Pengantaran surat izin uji validitas (uji coba kuisiner) di Dinas Sosial Kabupaten Musi Rawas



Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



6

Penyebaran Kuisisioner ke
Pegawai Dinas Sosial
Kabupaten Musi Rawas



**Kepala Dinas
Dinas Sosial Kabupaten Musi
Rawas**



**Bidang perlindungan dan jaminan
sosial**



Bidang rehabilitas sosial

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



Kelompok jabatan fungsional



Bidang penanganan fakir miskin



Sub bagian keuangan dan aset

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



Sub bagian perencanaan dan evaluasi



Sub bagian umum dan kepegawaian



Bidang pemberdayaan sosial

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



**Sekretaris Dinas Sosial Kota
Lubuklinggau**

7

Penyebaran kuisioner ke
Dinas Sosial Kota
Lubuklinggau



Bidang rehabilitas sosial



Bidang penanganan kemiskinan

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



Penyusunan kebutuhan barang inventaris



Bidang penyuluh sosial muda



Analisis keuangan pusat/daerah

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



Kasubbag umum dan kepegawaian