

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

**PENGARUH KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PERUMAHAN
RAKYAT DAN KEMUKIMAN PERMUKIMAN KOTA
LAMPUNG**



SKRIPSI

Oleh :

RADIKA MUTIARA TANJUNG

NIM : 21.01.01.0253

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS ILMU EKONOMI DAN SOSIAL HUMANIORA

UNIVERSITAS BINA INSAN

2025

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KAWASAH DI DINAS PERUMAHAN
RAKYAT DAN KAWASAN PERMUKIMAN KOTA
LUBUKLINGGAU**

Oleh :

RADIKA MUTIARA TANJUNG

NIM : 21.01.01.0253

Lubuklinggau, Mei 2025

Pembimbing 1

Pembimbing II

Dr. Suwarno, SE., M.Si

Apandi, SE., MM

Mengesahkan ,

Dekan Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora

Universitas Bina Insan

Dr. Dheo Rimbano, M. Si

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

HALAMAN PERSETUJUAN TIM PENGUJI SKRIPSI



Pada Hari Ini Tan Bulan Oktober Tahun Dua Ribu Dua Empat

Telah Dilaksanakan Ujian Skripsi Program Studi Manajemen Universitas Bina Insan

Nama : Radika Mutiara Tanjung
Nim : 2101010253
Jurusan : Manajemen
Judul : Pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di dinas perumahan rakyat dan kawasan permukiman kota lubuklinggau

Komisi Penguji

- 1 Ketua : Dr. Suwarno, SE., M.si (.....)
- 2 Sekretaris : Apandi, SE., MM (.....)
- 3 Anggota : Dr. Ronal Aprianto., S.E., M.Si (.....)

Mengetahui ,

Ketua Program Studi Manajemen

Universitas Bina Insan

Surajiyo, SE, MM

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN



”Orang lain ga akan bisa paham struggle dan masa sulit nya kita yang mereka ingin tau hanya bagian sukses stories. Berjuanglah untuk diri sendiri walaupun tidak ada yang tepuk tangan. Kelak diri kita dimasa depan akan sangat bangga dengan apa yang kita perjuangkan hari ini.”

Persembahan:

Alhamdulillah segala Puji syukur bagi Allah SWT atas Llimpahan rahmat, taufiq hidayah dan inayah-Nya kepada penulis beserta keluarga dan saudara lainnya sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini tepat tepat pada waktunya. Skripsi ini penulis persembahkan untuk:

- ❖ Cinta pertama dan panutanku Ayahanda Hamzah Darwin dan pintu surgaku Ibunda tercinta Erni Susanti yang senantiasa memberikan dukungan baik moral maupun material, serta selalu memberikan doa yang setiap hari untuk saya sampai pada hari ini saya dapat menyelesaikan tugas akhir skripsi, kasih sayang yang tidak dapat terbalaskan semoga Allah SWT selalu memberikan kesehatan kepada beliau.
- ❖ Kakak dan adikku tercinta Namira Permata Tanjung dan Awan Berlian Pranata. Terimakasih sudah ikut serta dalam proses penulis menempuh pendidikan selama ini, terimakasih atas semangat, doa dan cinta yang selalu diberikan kepada penulis.
- ❖ Sahabat penulis, Ella, Sinthiya, Sundari, Cicil, Dini yang telah banyak membantu dan membersamai proses penulis dari awal proposal sampai tugas akhir. Terimakasih atas segala bantuan, waktu, support dan kebaikan yang diberikan kepada penulis selama ini. *See you on top guys*
- ❖ Dan yang terakhir kepada diri saya sendiri. Radika Mutiara Tanjung. Terimakasih sudah bertahan sejauh ini. Terimakasih tetap memilih berusaha dan merayakan dirimu sendiri sampai dititik ini, walaupun sering kali merasa putus asa atas apa yang diusahakan dan belum berhasil.

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

NIM

Program Studi

Fakultas



PDF

Mutiara Tanjung

2101010253

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, merupakan hasil kerja saya sendiri dan tidak menyuruh orang lain yang mengerjakannya. Ada pun 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, Mei 2025

Penulis,

Radika Mutiara Tanjung

Nim: 2101010253

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Biodata

Nama : Radika Mutiara Tanjung
Tempat / Tanggal Lahir : Lubuklinggau 07 Mei 2003
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Alamat : Jl. Koprak Maaruf, Bandung kiri

Pendidikan

- SD : SD Negeri 17 Kota Lubuklinggau
- SMP/MTS Sederajat : MTs Darussalam Kota Lubuklinggau
- SMA/MAN/SMK Sederajat : MAN 1 (Model) Kota Lubuklinggau

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Permukiman Kota Lubuk Linggau. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan survei, melibatkan 63 pegawai sebagai responden. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan data yang diolah menggunakan analisis SmartPLS 3. Hasil dari penelitian ini menunjukkan kompetensi berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai dengan T-Statistik (0,541). Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap lingkungan kerja T-Statistik (18,439). Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan T-Statistik (7,275). Arah hubungan dapat dilihat dari nilai angka original sampel sebesar 0,070. Sedangkan untuk signifikannya adalah positif karena nilai t-statistik 0,541. Sedangkan untuk signifikannya adalah positif karena nilai t-statistik Kompetensi(X1), Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 1,984 yang lebih besar dari t-tabelnya.

Kata kunci : Kompetensi, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

ABSTRACT

This examiner aims to analyze the influence of competency and work environment on employee performance at the Public Housing and Residential Area Service of Lubuk Linggau. The research method used was quantitative with a survey approach, involving 63 employees as respondents. This research uses a quantitative approach with data processed using SmartPLS 3 analysis. The results of this research show that competency has an influence but is not significant on employee performance with T-Statistics (0.541). The results of testing the second hypothesis show that competence has a positive effect on the work environment T-Statistics (18.439). The results of testing the third hypothesis show that the work environment has a positive effect on employee performance with the T-Statistic (7.275). The direction of the relationship can be seen from the original sample number value of 0.070. Meanwhile, the significance is positive because the t-statistic value is 0.541. Meanwhile, the significance is positive because the t-statistic value of Competency (X1), Work Environment (X2) on Employee Performance (Y) is 1.984 which is greater than the t-table.

Keywords: Competence, Work Environment, Employee Performance

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

KATA PENGANTAR



Puji syukur saya panjatkan kepada Allah SWT, yang telah memberikan rahmat dan kurni-nya sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal skripsi ini sesuai dengan wantunya. Skripsi ini disusun untuk diajukan sebagai syarat menyelesaikan pendidikan strata satu (S1) pada program studi Manajemen Universitas Bina Insan Lubuklinggau.

Dalam menyelesaikan penyusunan proposal skripsi ini penulis banyak mendapatkan hambatan dan kesulitan, akan tetapi semuanya dapat teratasi berkat usaha dan kesabaran penulis serta bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh sebab itu, penulisan menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat :

1. Bapak Dr. H. Sardiyono, M.M. selaku Rektor Universitas Bina Insan Lubuklinggau yang telah memberikan kesempatan pada penulis untuk menimba ilmu pengetahuan di lembaga ini.
2. Bapak Dr. Muhamad Akbar, S.T., M.IT selaku Wakil Rektor I Universitas Bina Insan yang telah memberikan dorongan dan semangat untuk dapat segera menyelesaikan penulis skripsi ini.
3. Bapak Wakhid Nur Mukhlis, M.Pd., M.M selaku Wakil Rektor II Universitas Bina Insan yang telah memberikan motivasi dan semangat untuk dapat segera menyelesaikan penulis skripsi ini.
4. Bapak Dr. Dheo Rimbano, SE, M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora Universitas Bina Insan Lubuklinggau.
5. Bapak Surajiyo, SE, M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Bina Insan Lubuklinggau yang telah memberikan bimbingan dan arahan dalam penulisan proposal skripsi ini.
6. Bapak Dr. Suwarno, SE., M.Si selaku pembimbing I yang telah bersedia meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan saran dan arahan sehingga proposal skripsi ini menjadi lebih berarti.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

7. Bapak Apandi, SE., MM selaku pembimbing II yang telah bersedia meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan saran dan arahan sehingga proposal skripsi ini terselesaikan dengan baik.
8. Bapak Febrio Fadilah, S.T. yang telah memberikan izin, bantuan, dan kesempatan kepada penulis untuk mengadakan penelitian.
9. Bapak dan Ibu Dosen beserta staf Akademik Universitas Bina Insan Lubuklinggau.
10. Pengelolaan Perpustakaan Universitas Bina Insan Lubuklinggau yang banyak membantu dalam menemukan referensi.
11. Rekan-rekan Mahasiswa jurusan Manajemen Universitas Bina Insan Lubuklinggau, yang telah banyak membantu dalam membuat proposal skripsi ini.
12. Kedua orang tua saya yang telah memberikan semangat serta doa kepada saya.

Semoga semua bantuan dan dorongan yang diberikan mendapat rahmat dan balasan dari Allah SWT. Harapan penulis semoga skripsi ini memberikan manfaat bagi penulis khususnya dan pembaca pada umumnya.

Lubuklinggau, Mei 2025

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

DAFTAR ISI



HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN TIM PENGUJI SKRIPSI	iii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iv
HALAMAN PERNYATAAN.....	v
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	vi
ABSTRAK	vii
<i>ABSTRACT</i>	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Identifikasi Masalah	5
1.3 Rumusan Masalah.....	6
1.4 Batasan Masalah	6
1.5 Tujuan Penelitian	7
1.6 Manfaat Penelitian.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	8
2.1 Kajian Literatur.....	8
2.2 Penelitian Terdahulu yang Relevan	17
2.3 Kerangka Berfikir	20
2.4 Hipotesis	22
BAB III METODELOGI PENELITIAN.....	23
3.1 Desain Penelitian	23
3.2 Definisi Variabel Penelitian dan Oprasional Variabel	24
3.3 Populasi dan Sampel.....	26
3.4 Sumber Data	27
3.5 Metode Pengumpulan Data dan instrument penelitian.....	27
3.6 Uji Instrument penelitian	29
3.7 Metode Analisis Data.....	35
3.8 Tempat dan Waktu Penelitian	38
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	40
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	40
4.2 Analisis Deskriptif Karakteristik Responden.....	42

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

4.3 Hasil Penelitian.....	57
4.4 Reliabilitas	64
4.5 Analisis Model S..... (<i>Inner Model</i>)	65
4.6 Uji Hipotesis	66
4.7 Pembahasan	69
BAB V PENUTUPAN	77
5.1 Simpulan.....	77
5.2 Saran	78
DAFTAR PUSTAKA.....	80
LAMPIRAN.....	80



Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian yang relevan	17
Tabel 3. 1 Variabel, Definisi, Instrumen dan Skala Pengukur	25
Tabel 3. 2 Alternatif dan skor jawaban	28
Tabel 3. 3 Instrument penelitian	29
Tabel 3. 4 Ringkasan Rule of thumb Evaluasi Outer Model	34
Tabel 3. 5 Ringkasan Rule Of Thumb Evaluasi Inner Model	36
Tabel 3. 6 Jadwal Penelitian	39
Tabel 4. 1 Rincian Data Penyebaran kuesioner	42
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	42
Tabel 4. 3 Data Responden Berdasarkan Pekerjaan	43
Tabel 4. 4 Nilai <i>Outer Loading</i>	60
Tabel 4. 5 Nilai Cross Loading setelah Modifikasi	62
Tabel 4. 6 Korelasi Antar Konstruk	63
Tabel 4. 7 Nilai <i>Composite Reliability</i>	64
Tabel 4. 8 Nilai Cronbach Alpha	65
Tabel 4. 9 Nilai R ² (R-Squares)	66
Tabel 4. 10 Nilai Output Bootstrapping	67

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

DAFTAR GAMBAR



Gambar 2. 1 Kerangka Berfikir	21
Gambar 3. 1 Desain Penelitian	23
Gambar 4. 1 Uji Validitas Konstruk Untuk Model Pengukuran Pertama	59
Gambar 4. 2 Uji Validitas Konstruk Untuk Model Pengukuran Kedua	60
Gambar 4. 3 Output Bootstrapping	66

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Formulir Pengajuan	PDF	80
Lampiran 2 Surat Izin Penelitian		Error! Bookmark not defined.
Lampiran 3 Surat Balasan		80
Lampiran 4 Struktur Organisasi		80
Lampiran 5 Bimbingan Proposal Skripsi		80
Lampiran 6 Data Absen Pegawai		80
Lampiran 7 Foto Tempat Penelitian		80
Lampiran 8 Foto Bimbingan Skripsi		76
Lampiran 9 Foto Pengisian Kuesioner		80

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

BAB I



DAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset penting bagi setiap instansi, termasuk instansi pemerintahan. SDM yang berkualitas akan berdampak langsung pada keberhasilan instansi dalam mencapai tujuantujuan strategisnya. SDM tidak hanya dilihat dari kuantitasnya, tetapi juga dari kualitas kompetensi dan produktivitas yang mampu meningkatkan kinerja secara optimal di lingkungan kerja. Oleh karena itu, pengelolaan SDM yang baik menjadi kunci utama untuk memastikan setiap pegawai dapat memberikan kontribusi maksimal dalam instansi. Kemampuan dan keterampilan yang dimiliki seseorang untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan dengan efektif dan efisien disebut kompetensi. Meningkatkan kompetensi secara konsisten sangat penting untuk sukses dalam karier dan kehidupan pribadi.

(Robbins & Timothy, 2017) Mendefinisikan kompetensi sebagai kemampuan atau kapasitas seseorang untuk melaksanakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Robbins juga menekankan bahwa kompetensi seseorang dipengaruhi oleh interaksi antara faktor individu dan lingkungan kerja, termasuk motivasi, pelatihan, serta dukungan dari instansi atau tim. Definisi ini memberikan kerangka berpikir yang komprehensif untuk memahami bagaimana individu dapat berkembang dalam lingkungan kerja melalui penguatan kompetensi yang sesuai.

Teori diatas selaras dengan penelitian sebelumnya yang menjelaskan kompetensi adalah kemampuan yang mencakup *skill* (keterampilan) dan *knowledge* (pengetahuan) untuk melaksanakan atau melakukan aktivitas, pekerjaan, atau tugas tertentu secara efektif. Kompetensi ini tidak hanya mencakup kemampuan teknis, tetapi juga aspek-aspek psikologis dan personal yang mendukung kinerja individu. Selain kompetensi, lingkungan kerja

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

menjadi bagian penting dalam mendukung aktifitas intansi (*Jennifer Candra et al., 2022*).

Menurut Yoyo dan (9), lingkungan kerja adalah semua hal yang ada di sekitar tempat yang dapat memengaruhi pegawai, baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja ini terbagi menjadi dua aspek utama lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Sedarmayanti menekankan bahwa lingkungan kerja yang baik harus mendukung produktivitas dan kesejahteraan pegawai. Oleh karena itu, intansi perlu memperhatikan kedua aspek ini untuk menciptakan tempat kerja yang optimal.

Lingkungan kerja dalam perusahaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keberhasilan dan kinerja intansi. Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung produktivitas pegawai, meningkatkan motivasi, dan menciptakan suasana kerja yang kondusif. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang baik dapat menghambat performa pegawai dan mengurangi efisiensi operasional perusahaan. Lingkungan kerja yang dikelola dengan baik tidak hanya meningkatkan kesejahteraan pegawai, tetapi juga berkontribusi langsung pada pencapaian tujuan strategis perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu berinvestasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung baik dari sisi fisik maupun psikososial. Dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman maka kinerja pegawai dapat tercapai secara maksimal (*Wahyuningsih, 2018*).

Menurut (*Lijan Poltak Sinambela, 2016*), mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu, diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur, serta ditetapkan secara bersama-sama untuk dijadikan sebagai acuan.

Kinerja pegawai adalah hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan sesuai dengan kriteria atau standar yang telah ditetapkan oleh intansi. Kinerja menjadi tolok ukur keberhasilan

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

individu dalam mendukung pencapaian tujuan instansi. Dalam mencapai kinerja yang baik, sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen paling dominan. Hal ini disebabkan peran strategis SDM sebagai pelaksana dari setiap perencanaan yang dibuat. Bahkan, perencanaan yang telah tersusun dengan baik dan rapi tidak akan memberikan hasil maksimal jika pelaksana tugas tidak memiliki kualitas, kompetensi, atau semangat kerja yang tinggi.

Kinerja pegawai sangat penting bagi instansi jika kinerja pegawai rendah, instansi akan gagal mencapai tujuan. Kinerja didefinisikan sebagai pencapaian hasil kerja seorang pekerja berdasarkan kualitas dan kuantitas sebagai prestasi kerja dalam jangka waktu tertentu yang disesuaikan dengan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja dapat dipengaruhi oleh kepuasan atau ketidakpuasan dengan pekerjaan selain individu itu sendiri, dan komitmen terhadap instansi (Junaidi, 2021).

Berdasarkan pembahasan di atas bahwa kinerja pegawai merupakan hasil yang dicapai individu dalam melaksanakan tugas sesuai standar yang ditetapkan. Kinerja dipengaruhi oleh kompetensi dan lingkungan kerja. Lingkungan kerja dapat mendukung produktivitas dan kesejahteraan pegawai. Lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan motivasi, efisiensi, dan efektivitas operasional perusahaan. Sebagai elemen kunci, sumber daya manusia (SDM) memiliki peran strategis dalam memastikan perencanaan yang telah disusun dapat terlaksana secara optimal. Tanpa kualitas SDM yang baik, kompetensi, dan lingkungan kerja yang mendukung, kinerja maka sulit untuk dicapai. Oleh karena itu, sinergi antara kompetensi, lingkungan kerja, dan pengelolaan SDM menjadi kunci keberhasilan kinerja pegawai serta pencapaian tujuan instansi.

Kinerja pegawai merupakan hasil yang dicapai individu dalam melaksanakan tugas sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Kinerja dipengaruhi oleh kompetensi dan lingkungan kerja, di mana keduanya memiliki peran strategis dalam meningkatkan produktivitas, motivasi, efisiensi, dan efektivitas pegawai. Lingkungan kerja yang nyaman tidak hanya

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

mendukung kesejahteraan pegawai tetapi juga memberikan dampak positif pada efisiensi operasional. Dalam hal ini, sumber daya manusia (SDM) sebagai elemen PDF berperan strategis untuk memastikan perencanaan yang telah dibuat terlaksana secara optimal.

Berdasarkan kajian literatur dengan fenomena yang diperoleh oleh peneliti melalui hasil observasi dan wawancara secara langsung bahwa di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Lubuk Linggau, terlihat bahwa tantangan dalam kompetensi pegawai dan kualitas lingkungan kerja dapat berdampak pada kinerja pegawai. Kompetensi yang kurang optimal dan lingkungan kerja yang tidak mendukung bisa menjadi penghambat pencapaian tujuan strategis dinas tersebut.

Berdasarkan hasil observasi awal peneliti dengan nara sumber mengenai judul bahwa kinerja pegawai di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Lubuk Linggau dapat ditingkatkan melalui sinergi antara pengelolaan kompetensi berbasis pengetahuan dan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung. Dengan pendekatan ini, dinas diharapkan mampu mengatasi tantangan operasional dan memberikan kontribusi lebih besar terhadap efektivitas program perumahan rakyat dan kawasan permukiman. Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Lubuk Linggau memiliki peran strategis dalam memastikan efektivitas pelaksanaan program perumahan rakyat dan kawasan permukiman. Namun, terdapat indikasi bahwa tantangan dalam hal kompetensi pegawai serta kualitas lingkungan kerja masih berdampak pada kinerja mereka. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, sehingga dapat memberikan rekomendasi strategis guna meningkatkan produktivitas pegawai di dinas tersebut.

Selain itu peneliti juga menemukan permasalahan terkait kompetensi, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Lubuk Linggau menunjukkan beberapa kendala yang signifikan. Dari sisi kompetensi, masih terdapatnya pegawai dinilai

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

kurang memahami dalam melaksanakan tugas dan masih adanya juga pegawai yang kurang tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Pada aspek lingkungan kerja, masih terdapat lingkungan kerja yang kurang memadai dan juga masih adanya pegawai yang kurang harmonis. Sementara itu, dalam hal kinerja, masih terdapat beberapa pegawai yang terlambat dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, pemanfaatan waktu kerja masih belum optimal.

Mengacu pada pentingnya kompetensi dan lingkungan kerja sebagai pendukung produktivitas, hasil survei di dinas tersebut mengindikasikan bahwa berbagai kendala tersebut memengaruhi kinerja secara signifikan. Kurangnya keterampilan pegawai, kondisi lingkungan kerja yang tidak ideal, serta hasil kerja yang belum optimal menegaskan perlunya upaya peningkatan. Solusi yang dapat dilakukan mencakup peningkatan kompetensi pegawai, penciptaan lingkungan kerja yang lebih nyaman, dan pengembangan sistem yang mendorong produktivitas serta kinerja pegawai secara keseluruhan.

Berdasarkan penjelasan diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Lubuk linggau”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian di atas, dapat diidentifikasi beberapa masalah utama sebagai berikut :

a. Kompetensi

- 1) Masih terdapat pegawai dinilai kurang memahami dalam melaksanakan tugas.
- 2) Masih terdapat beberapa pegawai menyelesaikan pekerjaan kurang tepat waktu.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

b. Lingkungan Kerja

- 1) Ruang kerja yang tidak memadai sehingga menyebabkan ketidaknyamanan bagi pegawai
- 2) Hubungan kerja pegawai yang kurang harmonis turut memengaruhi suasana kerja secara keseluruhan.

c. Kinerja Pegawai

- 1) Prestasi kerja pegawai kurang memenuhi standar yang diharapkan oleh instansi.
- 2) Pemanfaatan waktu kerja masih kurang optimal, dan pelaksanaan tugas kurang efisien.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah terurai diatas maka rumusan masalah penelitian ini adalah :

- a. Apakah terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Lubuklingau ?
- b. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Lubuklingau ?
- c. Apakah terdapat pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di lingkungan perumahan Rakyat dan pemukiman Kota Lubuklingau ?

1.4 Batasan Masalah

Penelitian ini tidak menyimpang dari permasalahan yang dirumuskan, namun lebih terarah, sehingga penelitian ini memfokuskan pada kemampuan dan lingkungan kerja yang berkaitan dengan kinerja pegawai di lingkungan perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman kota Lubuklingau dibatasi pada permasalahan.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan-tujuan yang dicapai dalam penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui apakah pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Permukiman Kota Lubuklinggau.
- b. Untuk mengetahui adakah pengaruh lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman.
- c. Untuk mengetahui adakah pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Permukiman Kota Lubuklinggau.

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan penulis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kelengkapan teoritis mahasiswa pada jurusan konsentrasi manajemen sumber daya manusia. Khususnya pada bidang kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

b. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini sebagai bahan pertimbangan, informasi dan sumbangan pemikiran bagi Dinas di bidang Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.



2.1 Kajian Literatur

2.1.1 Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan kemampuan dan kekuatan untuk menghasilkan sesuatu, baik materi maupun nonmateri, yang dapat diukur dan dinilai secara moneter. Dengan demikian, kinerja yang baik memungkinkan intansi untuk mencapai semua rencana dan program yang dibuat untuk mencapai tujuannya dengan cepat dapat dicapai. Namun, beberapa pegawai memiliki tingkat kinerja yang berbeda (Sinambela, 2019).

Kinerja pegawai adalah hasil yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh intansi. Kinerja tidak hanya mencerminkan pencapaian individu terhadap target yang diberikan, tetapi juga bagaimana proses pelaksanaannya, apakah sesuai dengan prosedur dan kebijakan intansi (Junaidi, 2021).

Kinerja merupakan cerminan efektivitas pegawai dalam memanfaatkan waktu dan sumber daya yang ada untuk menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas yang diharapkan. Kinerja yang baik menandakan pegawai mampu menjalankan tugasnya dengan efektif, efisien, dan berkualitas, sehingga berkontribusi positif terhadap pencapaian tujuan intansi.

Menurut Sinambela, (2019). kinerja dapat didefinisikan sebagai kemampuan seseorang untuk melakukan sesuatu. Hasil evaluasi kinerja pegawai dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan bersama.

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

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal.

- 1) Faktor internal meliputi motivasi, kemampuan, serta kesehatan fisik dan mental. Pegawai yang termotivasi dan memiliki kompetensi serta kesehatan yang baik cenderung bekerja lebih efektif.
- 2) Faktor eksternal mencakup lingkungan kerja, kepemimpinan, penghargaan, serta beban kerja. Lingkungan yang nyaman, gaya kepemimpinan yang mendukung, penghargaan yang adil, dan beban kerja yang seimbang mempengaruhi produktivitas dan kualitas kerja pegawai.

c. Jenis-jenis kinerja pegawai antara lain :

- 1) Kinerja Individu: Pencapaian tugas dan target yang dilakukan oleh perorangan.
- 2) Kinerja Tim: Hasil kerja yang dihasilkan melalui kolaborasi antar anggota tim.
- 3) Kinerja Intansi: Gabungan kinerja individu dan tim yang berkontribusi pada pencapaian tujuan intansi.

d. Manfaat Kinerja Pegawai antara lain:

- 1) Peningkatan produktivitas: Pegawai bekerja lebih efisien.
- 2) Pengembangan diri: Umpan balik membantu pegawai meningkatkan kompetensi.
- 3) Penghargaan: Kinerja baik mendorong pengakuan dalam bentuk kenaikan gaji atau promosi.
- 4) Mencapai tujuan intansi: Kinerja optimal membantu intansi mencapai target.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

e. Tujuan Kinerja Pegawai antara lain:

- 1) Meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja.
- 2) Menilai pencapaian pegawai.
- 3) Mengembangkan kemampuan pegawai.
- 4) Meningkatkan kepuasan dan loyalitas pegawai.
- 5) Mendukung perencanaan karir.

f. Indikator Kinerja Pegawai

Indikator kinerja pegawai meliputi:

- 1) Efektivitas waktu kerja: Kemampuan pegawai untuk memanfaatkan waktu dengan efisien dalam menyelesaikan tugas.
- 2) Kualitas pekerjaan: Hasil kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh instansi.
- 3) Produktivitas: Jumlah tugas yang diselesaikan dalam waktu yang ditentukan, serta pencapaian target kerja instansi (Junaidi, 2021).

2.1.2 Kompetensi

a. Pengertian Kompetensi

Menurut *Nyoman et al., (2023)* kompetensi dijelaskan sebagai elemen kunci dalam meningkatkan kinerja dan efektivitas instansi. Kompetensi mencakup beberapa dimensi penting yang melibatkan kemampuan dasar, seperti keterampilan (*skills*), pengetahuan (*knowledge*), dan karakteristik perilaku yang mendukung dalam melaksanakan tugas dengan baik.

Kompetensi adalah kemampuan untuk menjalankan pekerjaan atau tugas yang didasarkan pada keterampilan dan pengetahuan, serta didukung oleh sikap kerja yang sesuai dengan pekerjaan tersebut. Kompetensi dianggap penting karena memberikan ukuran untuk menilai kemampuan kinerja individu atau tim dalam sebuah instansi. Kemampuan ini juga mencakup karakteristik mendasar yang menggambarkan motivasi, konsep diri, dan nilai yang diyakini seseorang, yang secara

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

langsung memengaruhi bagaimana mereka berinteraksi dalam lingkungan kerja (Nyoman et al., 2019).

Kompetensi merupakan suatu keterampilan yang dimiliki oleh seseorang terhadap serangkaian pekerjaan yang akan dijalankan, dan keterampilan tersebut membuatnya merasa mampu untuk bisa mencapai berbagai tujuan dalam pekerjaannya. Kompetensi mempunyai arti yang sama dengan kata kemampuan, kecakapan, atau keahlian (Yoyo dan Agus, 2019).

Kompetensi tidak hanya penting untuk individu tetapi juga terkait erat dengan strategi intansi, membantu perusahaan mencapai tujuan dan sasaran yang lebih luas. Intansi yang dapat mengembangkan kompetensi pegawai secara efektif akan memiliki keunggulan kompetitif yang lebih besar dalam menghadapi tantangan bisnis modern.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi pegawai

- 1) Keyakinan dan nilai-nilai. Pandangan seseorang tentang dirinya dan orang lain sangat memengaruhi perilaku mereka.
- 2) Keterampilan. Banyak kompetensi bergantung pada keterampilan. Meningkatkan keterampilan tertentu dapat berdampak baik pada kompetensi individu dan intansi.
- 3) Pengalaman: keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengintansi orang, komunikasi dihadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan lain sebagainya.

Dari komponen tersebut dapat dikelompokkan bahwa faktor yang memengaruhi kompetensi adalah pengetahuan, meliputi kemampuan (*intelektual*), keterampilan (*skill*), dan sikap yang meliputi keyakinan (Wibowo, 2014).

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

c. Jenis – Jenis Kompetensi

Dalam konteks kompetensi, terdapat beberapa jenis utama antara lain:

- 1) Kompetensi teknis Keterampilan dan pengetahuan spesifik yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas-tugas teknis tertentu. Kompetensi ini penting di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman, di mana pegawai harus memiliki keterampilan teknis dalam pengelolaan permukiman.
- 2) Kompetensi sosial Kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain, komunikasi yang efektif, serta kemampuan menyelesaikan konflik di tempat kerja.

d. Manfaat dan Tujuan Kompetensi

- 1) Peningkatan produktivitas Pegawai yang kompeten dapat menyelesaikan tugas dengan lebih cepat dan efisien.
- 2) Kualitas kerja yang lebih baik Kompetensi yang baik memungkinkan pegawai menghasilkan pekerjaan dengan standar yang lebih tinggi.

e. Indikator Kompetensi

Indikator kompetensi yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai dapat diukur dari:

- 1) Pengetahuan yang relevan Pemahaman pegawai tentang tugas dan tanggung jawab mereka, serta pengetahuan teknis yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas.
- 2) Keterampilan kerja Kemampuan pegawai dalam menerapkan pengetahuan teknis dan keahlian untuk menyelesaikan pekerjaan.
- 3) Sikap kerja Dedikasi dan motivasi pegawai dalam menjalankan tugastugas mereka.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

2.1.3 Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mencakup kondisi di tempat kerja, baik secara fisik maupun psikologis dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Effendhi & Irbayuni, (2023) Lingkungan kerja meliputi fasilitas, perlengkapan, serta kebersihan tempat kerja, sedangkan lingkungan kerja psikologis meliputi suasana hubungan antar pegawai, dukungan dari atasan, serta keamanan kerja. Lingkungan kerja yang baik berperan besar dalam meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai.

Lingkungan Kerja mencakup semua aspek yang bersifat material di tempat kerja, seperti fasilitas, peralatan, pencahayaan, suhu ruangan, ventilasi, serta kebersihan dan kerapian. Fasilitas yang memadai, peralatan yang berfungsi dengan baik, serta lingkungan kerja yang bersih dan nyaman akan meningkatkan produktivitas dan efisiensi pegawai. Misalnya, kursi dan meja yang ergonomis dapat mengurangi risiko cedera fisik dan meningkatkan kenyamanan, sehingga pegawai dapat bekerja dengan lebih fokus dan produktif. Selain itu, kondisi suhu yang sesuai, pencahayaan yang cukup, serta ketersediaan fasilitas umum seperti toilet dan area istirahat juga berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung.

Lingkungan Kerja Psikologis lebih berkaitan dengan aspek non-fisik yang mempengaruhi kondisi mental dan emosional pegawai. Ini termasuk hubungan antarpegawai, interaksi dengan atasan, rasa aman dalam bekerja, serta budaya kerja yang berlaku. Dukungan dari atasan, kerjasama yang baik antarpegawai, dan adanya rasa saling menghormati akan menciptakan suasana kerja yang kondusif dan meningkatkan motivasi. Sebaliknya, lingkungan yang penuh tekanan, adanya konflik antarpegawai, atau kurangnya apresiasi dari atasan dapat menyebabkan stres kerja, yang pada akhirnya menurunkan kinerja dan kesejahteraan mental pegawai. Keamanan kerja juga menjadi elemen penting dalam

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

lingkungan psikologis, di mana pegawai merasa aman dari risiko kehilangan pekerjaan atau keamanan lainnya.

Menurut (Effendhi & Irbayuni, 2023), lingkungan kerja yang baik memiliki pengaruh besar terhadap motivasi dan kinerja pegawai. Pegawai yang merasa nyaman dengan lingkungan fisik dan psikologis di tempat kerja lebih cenderung memiliki motivasi tinggi, yang berdampak pada peningkatan kinerja. Lingkungan kerja yang baik tidak hanya membuat pegawai lebih produktif, tetapi juga mendukung kesejahteraan mereka secara keseluruhan, sehingga dapat mengurangi tingkat absensi dan turnover dalam intansi.

Secara keseluruhan, menciptakan dan menjaga lingkungan kerja yang positif, baik secara fisik maupun psikologis, sangat penting bagi keberhasilan intansi. Hal ini tidak hanya mempengaruhi produktivitas pegawai secara langsung, tetapi juga berperan dalam menjaga kepuasan dan loyalitas terhadap perusahaan.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja pegawai:

Faktor-faktor lingkungan kerja yang memengaruhi kinerja pegawai meliputi:

- 1) Fasilitas fisik Kondisi tempat kerja yang nyaman dan aman membantu meningkatkan produktivitas pegawai.
- 2) Hubungan antarpegawai Hubungan yang harmonis di antara pegawai dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif dan meningkatkan kerjasama tim.
- 3) Dukungan atasan Supervisi yang baik dari atasan serta motivasi yang diberikan berperan dalam meningkatkan semangat kerja pegawai (Effendhi & Irbayuni, 2023).

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

c. Jenis-jenis Lingkungan kerja :

1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik mengacu pada semua elemen yang dapat dilihat dan dirasakan oleh karyawan di tempat kerja.

Komponen utama dari lingkungan kerja fisik meliputi Fasilitas dan peralatan kerja, Pencahayaan, Suhu dan ventilasi, Kebersihan dan kerapian.

d. Manfaat Lingkungan Kerja :

- 1) Meningkatkan Motivasi Pegawai, Lingkungan kerja yang nyaman secara fisik dan psikologis dapat meningkatkan semangat kerja pegawai. Misalnya, fasilitas yang memadai serta suasana hubungan yang harmonis antarpegawai akan mendorong pegawai untuk lebih produktif. Motivasi yang tinggi juga berkaitan dengan peningkatan kualitas hasil kerja dan pengurangan stres.
- 2) Meningkatkan Retensi Pegawai, Lingkungan kerja yang baik dapat mengurangi tingkat turnover pegawai, yang merupakan tantangan umum di banyak instansi. Pegawai yang merasa nyaman dengan fasilitas yang ada dan memiliki hubungan kerja yang baik cenderung lebih loyal kepada perusahaan. Kondisi kerja yang baik juga meminimalkan keinginan pegawai untuk mencari pekerjaan lain.
- 3) Meningkatkan Produktivitas, Lingkungan kerja yang mendukung baik secara fisik maupun psikologis akan membuat pegawai bekerja dengan lebih efisien dan fokus. Ruangan yang nyaman, bebas dari gangguan, serta adanya fasilitas yang lengkap akan membantu pegawai menyelesaikan tugas mereka dengan lebih cepat dan akurat.

e. Tujuan Lingkungan Kerja :

- 1) Menciptakan Keseimbangan antara Kenyamanan dan Produktivitas
Salah satu tujuan utama dari menciptakan lingkungan kerja yang baik adalah memastikan bahwa pegawai merasa nyaman dalam bekerja,

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

tanpa mengurangi produktivitas. Lingkungan yang ergonomis dan didesain dengan baik memungkinkan pegawai untuk bekerja lebih lama dan lebih efisien tanpa mengalami kelelahan berlebihan.

2) Meningkatkan Kepuasan dan Loyalitas Pegawai

Lingkungan kerja yang positif dan mendukung dapat meningkatkan tingkat kepuasan pegawai terhadap pekerjaan mereka. Ketika pegawai merasa nyaman dan dihargai, mereka akan lebih loyal terhadap organisasi dan cenderung bekerja dalam jangka waktu yang lebih lama.

3) Meningkatkan Kualitas Kinerja dan Efisiensi

Dengan menciptakan lingkungan yang mendukung, organisasi dapat meningkatkan kualitas kinerja pegawai. Pegawai akan mampu bekerja dengan lebih fokus, mengurangi kesalahan, dan meningkatkan efisiensi kerja. Ini juga berpengaruh pada kualitas layanan atau produk yang dihasilkan perusahaan.

f. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja antara lain:

- 1) Kondisi fisik tempat kerja: Kualitas fasilitas kerja, kenyamanan, kebersihan, serta keamanan lingkungan kerja.
- 2) Hubungan sosial di tempat kerja: Tingkat kerjasama antar pegawai, interaksi yang efektif, serta hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan.
- 3) Dukungan dan supervisi: Adanya arahan dan supervisi yang efektif dari atasan kepada pegawai serta ketersediaan dukungan dalam menjalankan (Effendhi & Irbayuni, 2023).

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

2.2 Penelitian Terdahulu yang Relevan


Beberapa penelitian terdahulu telah dilakukan untuk mengkaji pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, baik secara langsung maupun melalui variabel intervening seperti motivasi kerja. Berikut adalah ringkasan dari beberapa penelitian yang relevan dengan penelitian ini:

Tabel 2. 1 Penelitian yang relevan

No	Penulis	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	(Basori et al., 2017)	Pengaruh kompetensi pegawai dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Krakatau Bandar Samudera)	Kuantitatif	Kompetensi pegawai dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja memperkuat pengaruh tersebut. Semakin tinggi kompetensi dan semakin baik lingkungan kerja, maka kinerja pegawai semakin meningkat, terutama jika didukung oleh motivasi kerja yang tinggi.


Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

2	(Elizar & Tanjung, 2018)	Pengaruh Pelatihan Kompetensi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai 	Kuantitatif	Pelatihan, kompetensi, dan lingkungan kerja semuanya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pelatihan meningkatkan keterampilan, kompetensi memperkuat kemampuan pegawai, dan lingkungan kerja yang baik mendukung produktivitas yang lebih tinggi.
3	(Kartika & Sugiarto, 2016)	Pengaruh Tingkat Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Perkantoran	Kuantitatif	Kompetensi pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai administrasi perkantoran. Semakin tinggi

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

4	(Kitta et al., 2023)	<p>Pengaruh Kompetensi, Pengaruh Kerja Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai</p> 	Kuantitatif	<p>Kompetensi, pengalaman kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja semuanya Berpengaruh Signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja memiliki pengaruh terbesar terhadap kinerja.</p>
5	(Idayati et al., 2020)	<p>Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Lubuklinggau</p>	Kuantitatif	<p>Kompetensi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui motivasi kerja. Motivasi berperan sebagai variabel intervening yang memperkuat hubungan lingkungan kerja, dan kinerja pegawai.</p>

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

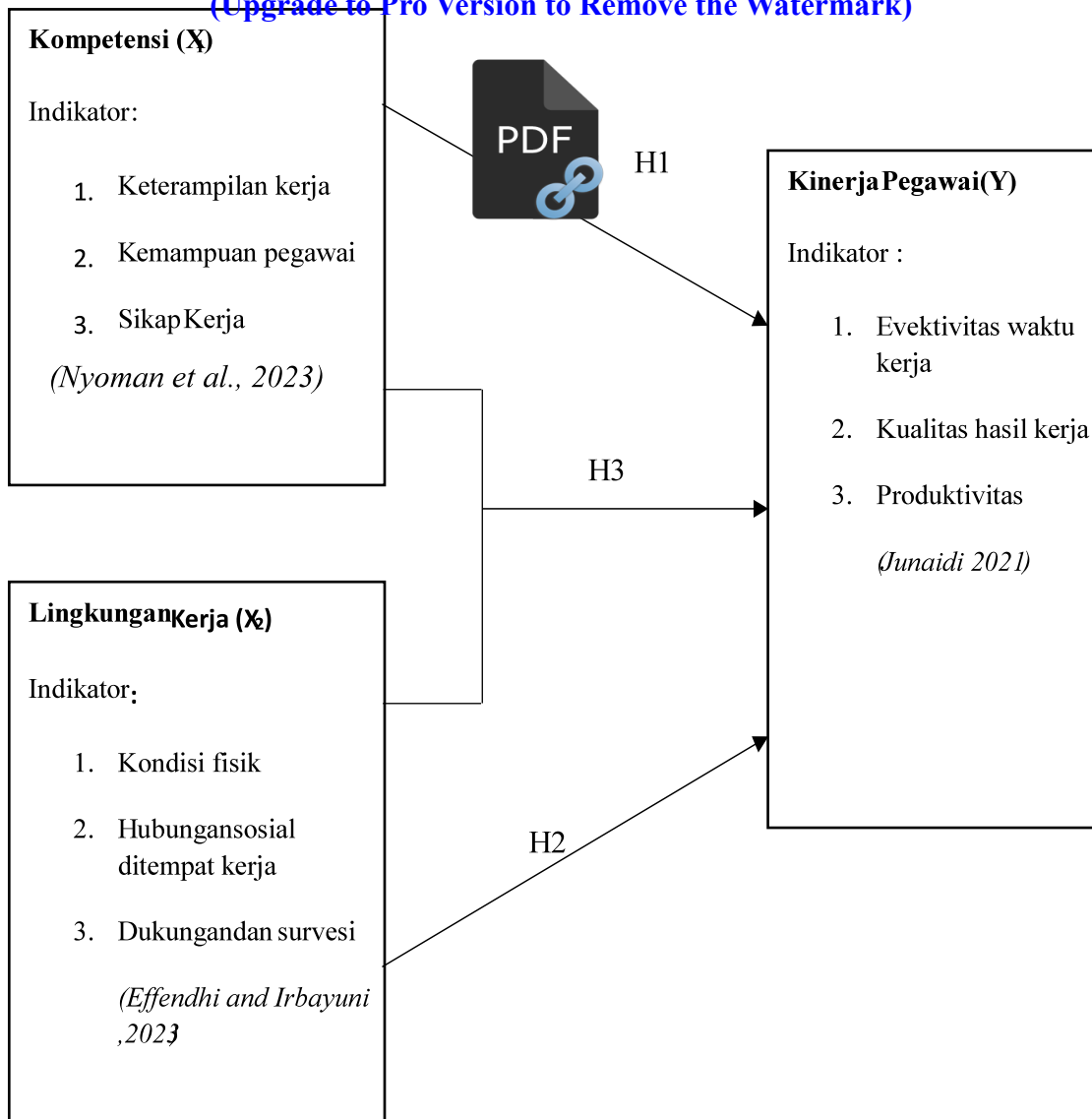
Berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa kompetensi dan lingkungan kerja secara konsisten memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara langsung maupun melalui variabel intervening seperti motivasi. Oleh karena itu, penelitian ini akan melanjutkan kajian terhadap variabel kompetensi dan lingkungan kerja, serta dampaknya terhadap kinerja pegawai di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman.

2.3 Kerangka Berfikir

Kerangka berpikir merupakan model konseptual yang menjelaskan hubungan antar variabel yang diteliti berdasarkan landasan teori dan hasil penelitian terdahulu. Dalam penelitian ini, kerangka berpikir dibangun berdasarkan tiga variabel utama, yaitu Kompetensi, Lingkungan Kerja, yang akan mempengaruhi Kinerja Pegawai. Berikut adalah rancangan kerangka berpikir yang digunakan pada penelitian ini.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



Gambar 2. 1 Kerangka Berfikir

Sumber: (Syahnego, 2019)

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

2.4 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pikir yang telah diuraikan sebelumnya, berikut adalah hipotesis untuk penelitian ini:

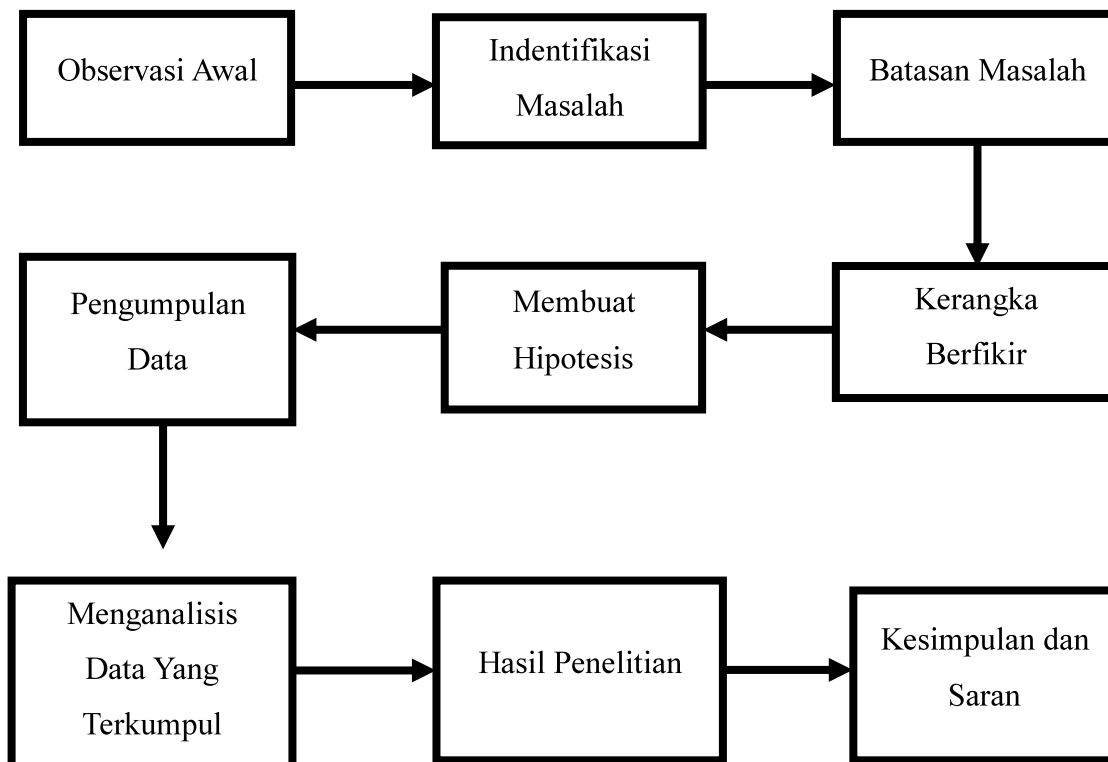
H₁: Diduga adanya pengaruh kompetensi terhadap kinerja di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Lubuklinggau.

H₂: Diduga adanya pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Lubuklinggau.

H₃: Diduga adanya pengaruh antara kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Lubuklinggau.



3.1 Desain Penelitian



Gambar 3. 1 Desain Penelitian

Dalam desain penelitian ini, terlebih dahulu dilakukan observasi di lokasi penelitian untuk mengamati fenomena yang ada. Setelah observasi selesai, peneliti menemukan masalah yang menunjukkan hasilnya dan membatasi masalah yang akan diteliti. Selanjutnya, peneliti membuat identifikasi masalah yang ada dari hasil observasi awal tersebut dan membatasi masalah yang akan diteliti. Kemudian membuat kerangka berfikir; setelah itu, membuat hipotesis untuk merancang penelitian dan mengumpulkan data, semua data dikumpulkan untuk dianalisis dan dibuat kesimpulan.

Untuk menjawab rumusan masalah yang telah dibuat, tahapan selanjutnya merumuskan hipotesis atau dugaan hasil sementara. Selanjutnya,

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

peneliti berkonsultasi dengan dosen pembimbing untuk mendapatkan instruksi yang diperlukan untuk merencanakan rencana ujian seminar proposal skripsi. Selanjutnya, melakukan wawancara ke Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Perumahan untuk mendapatkan data yang diperlukan setelah itu, melakukan analisis data dan perhitungan dan akhirnya, mengumpulkan hasil diskusi dan kesimpulan.

Setelah ujian seminar, peneliti melakukan revisi, melakukan revisi, dan diajukan kembali untuk perbaikan dengan dosen penguji untuk menyelesaikan tahap ini. Setelah perbaikan dan disetujui, peneliti melakukan pemecahan bab dan membuat instrumen penelitian untuk menyelesaikan penelitian.

Peneliti membuat daftar pertanyaan atau pernyataan untuk digunakan saat mengumpulkan data. Kemudian, mereka mengumpulkan data untuk mengetahui hasil penelitian. Peneliti mengolah data untuk mengevaluasi validitas hipotesis setelah mereka mendapatkannya. Semua langkah-langkah penelitian ini dilakukan dengan meminta bimbingan dan arahan dari kedua dosen pembimbing agar penelitian ini dapat disempurnakan dan mendapatkan persetujuan untuk ke tahap berikutnya.

3.2 Definisi Variabel Penelitian dan Oprasional Variabel

3.2.1 Definisi Variable Penelitian

Adapun variabel - variabel yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

- 1) Variabel X_1 adalah Kompetensi sebagai variable bebas.
- 2) Variabel X_2 adalah Lingkungan Kerja sebagai variable bebas.
- 3) Variabel Y adalah Kinerja Kerja sebagai variable terikat.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

3.2.2 Oprasional Variabel

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

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala Pengukur
1	Kompetensi (X1)	Seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dimiliki seseorang untuk menjalankan tugas-tugas secara efektif dan efisien disebut kompetensi. Kompetensi termasuk kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan dan memecahkan masalah yang berkaitan dengan pekerjaan. (Afrianti et al. 2023)	1. Keterampilan kerja 2. Kemampuan pegawai 3. Sikap kerja (Afrianti et al., 2023)	<i>Likert</i>
2	Lingkungan Kerja (X2)	Kondisi di tempat kerja, baik secara fisik maupun psikologis, disebut lingkungan kerja. Kondisi fisik meliputi fasilitas, perlengkapan, dan kebersihan, sedangkan lingkungan psikologis meliputi hubungan antarpegawai, dukungan atasan, dan keamanan di tempat	1. Kondisi fisik Hubungan sosial 2. ditempat kerja Dukungan 3. dan survei (Effendhi & Irbayuni, 2023)	<i>Likert</i>

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

		kerja (Effendhi and Irbayun)		
3	Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja pegawai adalah yang dicapai oleh seorang pegawai saat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh instansi. Kinerja tidak hanya menunjukkan seberapa baik seseorang mencapai target yang ditetapkan, tetapi juga seberapa baik proses pelaksanaannya sesuai dengan kebijakan dan prosedur instansi.	1. Efektifitas waktu kerja 2. Kualitas hasil kerja 3. Produktivitas (Junaidi, 2021)	<i>Likert</i>

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2020). Populasi dalam penelitian ini yaitu berjumlah 63 orang pegawai di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Lubuk Linggau.

3.3.2 Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2020). Bila populasi besar, dan peneliti

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karna keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi. Populasinya berjumlah 63 pegawai dan peneliti ini mengkhususkan yang diteliti sebanyak 63 pegawai, terdiri dari 39 pegawai PNS 24 pegawai non ASN.

3.4 Sumber Data

Data penelitian berasal dari dua sumber, yaitu data primer dan skunder (Sugiyono, 2020):

- a) Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpulan data. Data yang digunakan dalam bentuk wawancara yaitu dengan melakukan tanya jawab secara langsung mengenai hal-hal yang dianggap relevan dan erat hubungannya dengan masalah yang akan dibahas. Data primer dalam penelitian ini menggunakan kuesioner (Sugiyono, 2020).
- b) Data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data yang digunakan dalam bentuk yang telah dikumpulkan, dan dengan mempelajari masalah-masalah yang berhubungan dengan objek-objek yang diteliti melalui laporan, bukubuku dengan penelitian tertulis (Sugiyono, 2020).

Data primer dalam penelitian ini berasal dari kuesioner dan data sekunder berasal dari buku, jurnal, artikel profil, dan gambar umum instansi.

3.5 Metode Pengumpulan Data dan instrument penelitian

3.5.1 Metode pengumpulan data

Metode pengumpulan data (Sugiyono, 2020) di antaranya sebagai berikut:

- a. Observasi sebagai teknik pengumpulan data sebagai ciri yang spesifik jika dibandingkan dengan teknik yang lain, seperti wawancara dan kuesioner. Kalau wawancara dan kuesioner selalu berkomunikasi dengan

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

orang, observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga objek alam yang lain.

- b. Wawancara digunakan sebagai metode pengumpulan data. Apabila penelitian melakukan studi awal untuk menentukan masalah yang harus diteliti, Metode ini juga digunakan untuk mengumpulkan informasi dari responden yang lebih luas dengan jumlah responden yang relatif kecil.
- c. Kuesioner, Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada orang yang disurvei untuk meminta jawaban.

Dalam penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data agar dapat memperoleh data dengan cara wawancara, kuesioner dan observasi.

3.5.2 Instrumen Penelitian

Peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif untuk penelitian ini dan akan menggunakan instrumen untuk mengumpulkan data. Instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah pernyataan atau pertanyaan dengan jumlah indikator dikali 3. Kemudian skor diberikan untuk jawaban instrumen untuk menghasilkan hasil yang diinginkan. Untuk menjelaskan skor jawaban, lihat pada table 3 sebagai berikut.

Tabel 3. 2 Alternatif dan skor jawaban

No	Alternatif jawaban	Skor
1.	Sangat setuju (SS)	5
2	setuju (S)	4
3	Netral (N)	3
4	Tidak setuju (TS)	2
6	Sangat tidak setuju (STS)	1

Sumber : (Sugiyono, 2020)

Uji instrument penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Secara spesifik semua

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

fenomena ini disebut variable penelitian. Maka instrument penelitiannya menggunakan beberapa item dengan soal sebagai berikut:

Tabel 3. 3 Instrument penelitian

No	Variabel	Jumlah soal	Skala
1	Kompetensi Indikator: 1. Pengetahuan 2. Keterampilan 3. Sikap	 3 3 3	<i>Likert</i>
2	Lingkungan Kerja Indikator 1. Kondisi fisik 2. Hubungan antar pegawai 3. Dukungan fasilitas kerja	 3 3 3	<i>Likert</i>
3	Kinerja Pegawai Literatur: 1. Produktivitas kinerja 2. Kualitas hasil kerja 3. Efektivitas waktu 4. Penggunaan sumber daya	 3 3 3 3	<i>Likert</i>
4	Jumlah	30	<i>Likert</i>

3.6 Uji Instrument penelitian

3.6.1 Model Pengukuran (Outer Model)

Model pengukuran adalah suatu pendekatan atau kerangka kerja yang digunakan untuk mengukur variabel dan fenomena tertentu dalam penelitian atau analisis. Untuk mengevaluasi reliabilitas dan validitas model

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

pengukuran, evaluasi model luar (Outer Model) dilakukan. Model luar dengan indikator refleksi dievaluasi melalui *validitas convergent* dan *discriminant* dari indikator pembentuk konstruk, reliabilitas komposit, dan cronbach alpha untuk blok indikatornya. Selain itu, model luar dengan indikator formatif dievaluasi melalui *substantive content-nya*, yaitu dengan membandingkan besarnya berat relatif dan melihat sigla. (Chin, 1998) dalam (Imam Ghozali, 2020).

Nilai faktor pengisi pada model pengukuran luar digunakan sebagai rule of thumb untuk mengevaluasi *validitas convergen* nilai faktor pengisi harus lebih dari 0,7 untuk penelitian yang mengkonfirmasi dan antara 0,6 dan 0,7 untuk penelitian yang mengeksplorasi. Namun, untuk penelitian tahap awal, nilai faktor pengisi 0,5–0,6 masih dianggap cukup, jika dalam penelitiannya (Imam Ghozali, 2020).

Menurut para ahli lain, nilai faktor pengisi lebih dari 0,7 dianggap ideal, yang berarti indikator tersebut dapat mengukur variabel yang dibentuknya. Nilai faktor penambahan minimal 0,5 masih dapat diterima dalam penelitian empiris. Loading factor ≤ 0.4 harus dikeluarkan dari model, karena bahkan beberapa ahli menerima angka 0.4. Komunitas adalah nilai kuadrat dari nilai faktor pengisi. Nilai ini menunjukkan bahwa prestasi konstruk dapat menjelaskan variasi indikator saat ini (Haryono, 2017).

Ini menunjukkan bahwa cara setiap indikator berinteraksi dengan variabel latanya didefinisikan oleh Outer Model. Testing dilakukan pada outer model, termasuk:

a. Validitas Konvergen (*Convergen Validity*)

Validitas konvergen digunakan untuk menunjukkan bahwa tingkat indikator atau pengukuran untuk konstruk yang sama berkorelasi positif dengan indikator atau pengukuran alternatif. Indikator konstruk reflektif digunakan sebagai metode alternatif untuk mengukur konstruk yang sama. Untuk menilai validitas konvergen, outer model dapat digunakan (Mahfud Sholihin, 2021).

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Nilai faktor pengisian untuk setiap indikator konstruk dapat digunakan untuk menilai validitas instrumen. Nilai faktor pengisian 56 harus lebih dari 0,7 untuk penelitian empiris, nilai faktor pengisian antara 0,6 dan 0,7 untuk penelitian eksploratory masih dapat diterima, dan nilai faktor pengisian harus lebih dari 0,5 untuk penelitian tahap awal pengembangan skala pengukuran. Berikut ini rumus untuk menghitung AVE adalah sebagai berikut:

$$AVE = \frac{(\sum \lambda_i)^2 \text{var } F}{(\sum \lambda_i)^2 \text{var } F + \sum \theta_{ii}}$$

Dimana:

λ_i = factor loading

F = factor variance

θ_{ii} = error variance

Avariasi Variasi Ekstraksi (AVE) harus lebih dari 0,5. Namun, untuk penelitian tahap awal, masih ada ruang yang cukup untuk skala pengukuran nilai faktor penampungan 0,5–0,6 (Chin, 1998) dalam (Imam Ghozali, 2020).

Nilai faktor pengisian lebih dari 0,7 dianggap ideal, yang berarti indikator tersebut dapat mengukur variabel yang dibentuknya. Nilai faktor penambahan minimal 0,5 masih dapat diterima dalam penelitian empiris. Angka 0,4 bahkan diterima oleh beberapa ahli. Oleh karena itu, loading factor $\leq 0,4$ harus dibuang dari model. Komunitas adalah nilai kuadrat dari nilai faktor pengisian. Nilai ini menunjukkan bahwa prestasi konstruk dapat menjelaskan variasi indikator saat ini (Haryono, 2017).

Protected by PDF Anti-Copy Free

b. Validitas Diskriminan (*Diskriminant Validity*) (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Validitas diskriminan mengacu pada prinsip bahwa korelasi antara pengukur dan faktor (manifest variabel) konstruksi yang berbeda tidak seharusnya tinggi. Untuk menilai validitas diskriminansinya, indikator refleksi harus memiliki nilai cross-loading 0.70 untuk setiap variabel. Metode tambahan untuk membandingkan nilai korelasi antar konstruk model dengan akar kuadrat AVE untuk setiap struktur. Discriminan validitas yang kuat dari akar kuadrat AVE untuk setiap struktur lebih besar daripada nilai korelasi antar konstruk dalam model (Fornell dan Larcker 1981) dalam (Imam Ghozali, 2020). Formula untuk menghitung AVE adalah sebagai berikut:

$$AVE = \frac{(\sum \lambda_i)^2 \text{var } F}{(\sum \lambda_i)^2 \text{var } F + \sum \theta_{ii}}$$

Dimana:

λ_i = factor loading

F = factor variance

θ_{ii} = error variance

Untuk menilai validitas diskriminant indikator-indikator, metode *cross-loading* pertama kali digunakan. Sebuah tabel dengan baris untuk indikator dan kolom untuk konstruk atau variabel laten digunakan untuk mengukur dan melaporkan *cross-loadings*. Ini karena beban indikator pada konstruk yang diukur harus lebih besar daripada beban pada konstruk. Dalam hal ini, valid dianggap jika nilai *cross loading* di atas 0,50.

3.6.2 Uji Reabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk membuktikan bahwa instrumen mengukur akurasi, konsistensi, dan ketepatan konstruk. Mengukur reliabilitas

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

suatu konstruk: Ada dua cara untuk mengukur reliabilitas suatu konstruk dengan indikator refleksi: *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*, yang terakhir disebut oleh *Dillon Goldstein*.

Untuk menguji reliabilitas suatu konstruk, *Cronbach's Alpha* akan memberikan nilai yang lebih rendah (*under estimate*), sehingga lebih disarankan untuk menggunakan *reliabilitas komposit*. Nilai gabungan reliabilitas harus lebih besar dari 0,7 untuk penelitian yang memverifikasi, dan nilai antara 0,6 dan 0,7 masih dapat diterima untuk penelitian yang bersifat meneroka. *Composite Reliability*, yang juga dikenal sebagai *Dillon Goldstein*, dapat dihitung dengan menggunakan rumus yang dikembangkan oleh *Werts, Linn, dan Joreskog 1974* (Imam Ghazali, 2020). Untuk mengukur *Reliabilitas Komposit*, uji ini diberikan:

$$CR = \frac{(\sum \lambda_i)^2}{(\sum \lambda_i)^2 + \sum \epsilon_i}$$

Sedangkan untuk menghitung *Cronbach's Alpha* dapat dilakukan dengan rumus sebagai berikut:

$$\alpha = \frac{\sum_{p \neq p'} \text{cor}(x_{pq}, x_{pq'})}{P_q + \sum_{p \neq p'} \text{cor}(x_{pq}, x_{pq'})} \times \frac{P_q}{P_q - 1}$$

Dimana:

P_q = Jumlah indikator atau manifest variabel

Q = Blok indikator

Dalam hal reliabilitas, estimasi campuran lebih dekat dengan asumsi estimasi parameter adalah akurat. Sebaliknya, *cronbach alpha* cenderung menggunakan estimasi unidimensional saat mengevaluasi reliabilitas. Ini karena ukuran

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

ini mengasumsikan bahwa ekuevalen antar pengukuran dengan asumsi bahwa semua indikator memiliki nilai yang sama (Imam Ghozali, 2020).

PDF

Tabel 3. 4 Ringkasan Rule of Thumb Evaluasi Outer Model

Validasi dan Reabilitas	Parameter	Rule of Thumb
	<i>Loading factor</i>	<input type="checkbox"/> 0.70 untuk confirmatory <input type="checkbox"/> <i>Research</i>
Validasi Konvergen		<input type="checkbox"/> 0.60 untuk <i>Exploratory</i> <input type="checkbox"/> <i>Research</i>
	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	<input type="checkbox"/> 0.50 untuk <i>Confirmatory</i> <input type="checkbox"/> <i>Research</i> <input type="checkbox"/> 0.50 untuk <i>confirmatory</i> maupun <i>Exploratory</i> <input type="checkbox"/> <i>Research</i>
	<i>Cross loading</i>	<input type="checkbox"/> > 0.70 untuk setiap variable
Validasi Discriminant		<input type="checkbox"/> Akar kuadrat AVE > <input type="checkbox"/> Korelasi antar Konstruksi Laten
	<i>Cronbach's Alpha</i>	<input type="checkbox"/> > 0.70 untuk <i>confirmatory</i> untuk <i>Exploratory research</i> <input type="checkbox"/> 0.60 masih dapat diterima untuk <i>Exploratory research</i>
Reliabilitas		
	<i>Composite Reliability</i>	<input type="checkbox"/> > 0.70 untuk <i>confirmatory research</i> <input type="checkbox"/> 0.60 – 0.70 masih dapat diterima untuk <input type="checkbox"/> <i>confirmatory research</i>

Sumber : (Imam Ghozali, 2020).

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

3.7 Metode Analisis Data

3.7.1 Model Struktural (Inner Model)


Dalam menilai model dengan PLS kita dapat melihat nilai R-Squares untuk setiap variabel endogen kekuatan prediksi dari Model Struktural, atau Inner Model, mengukur pengaruh antarvariabel laten dengan menggunakan perhitungan bootstrapping. Ini didasarkan pada nilai koefisien jalur evaluasi dilakukan dengan menggunakan nilai signifikansi dan kriteria nilai R-Square.

Inner model menggambarkan hubungan antar variabel laten berdasarkan pada substantive theory. Menilai inner model adalah mengevaluasi hubungan antar konstruk laten seperti yang telah dihipotesiskan dalam penelitian ini. Pengujian inner model ini bertujuan untuk menggambarkan hubungan antar variabel laten. Untuk melihat dan menilai uji inner model dimulai dengan melihat R-Square yang berfungsi untuk melihat seberapa besar kontribusi pengaruh yang diberikan oleh setiap variabel dan melihat nilai R-square untuk setiap variabel laten endogen sebagai kekuatan prediksi dari model struktural. Kriteria nilai R-Square yaitu di mana nilai R-Square > 0.75 melambangkan model yang kuat, nilai R-Square > 0.50 menunjukkan model moderate, sedangkan jika hasil R-Squares hanya mencapai atau kurang 0.25 model dapat dikatakan lemah (Haryono, 2017). Kemudian pengujian Effect size (f^2) dilakukan untuk mengetahui perubahan nilai R^2 pada konstruk endogen. Perubahan nilai R^2 menunjukkan pengaruh konstruk eksogen terhadap konstruk endogen apakah memiliki pengaruh yang substantif. Di mana kriteria nilai Effect Size yaitu 0.02 (pengaruh variabel laten eksogen lemah), 0.15 (pengaruh variabel laten eksogen moderat), dan 0.35 (pengaruh variabel laten eksogen kuat) (Haryono, 2017).

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 3. 5 Ringkasan Rule Of Thumb Evaluasi Inner Model

Kriteria	Rule Of Thumb
<i>R-Squares</i>	 <ul style="list-style-type: none"> • 0.76, 0.33 dan 0.19 menunjukkan model kuat, moderat dan lemah (Chin 1998) • 0.60 - 0.70 masih dapat diterima untuk <i>Exploratory Reserach</i>

Sumber: (Imam Ghozali, 2020)

a. *Effect Size (F square)*

Effect size merupakan ukuran mengenai signifikansi praktis hasil penelitian yang berupa ukuran besarnya korelasi atau perbedaan, atau efek dari suatu variabel pada variabel lain. Ukuran ini melengkapi informasi hasil analisis yang disediakan oleh uji signifikansi. Informasi mengenai effect size ini dapat digunakan juga untuk membandingkan efek suatu variabel dari penelitian-penelitian yang menggunakan skala pengukuran yang berbeda (Santoso, n.d.) yang diukur dalam bentuk formulasi sebagai berikut :

$$F^2 = \frac{R^2 \text{ include} - R^2 \text{ excluded}}{1 - R^2}$$

Dimana R^2 included dan R^2 excluded adalah nilai R^2 dari variabel laten endogen yang diperoleh ketika variabel eksogen tersebut masuk atau dikeluarkan dari model. Interpretasi nilai f^2 sama yang direkomendasikan Cohen(1988) yaitu 0,02 memiliki pengaruh kecil; 0,15 memiliki pengaruh moderat dan 0,35 memiliki pengaruh besar pada level struktural (Chin,1998) dalam (Imam Ghozali, 2020).


b. *Stone-Geisser Q-square test (Predictive Relevance)*

Disamping melihat ukuran nilai R^2 , model PLS dievaluasi dengan melihat Q^2 predictive relevance mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Nilai Q^2 yang lebih besar dari 0 menunjukkan model memiliki predictive relevance,

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

sedangkan kurang dari 0 menunjukkan model tidak memiliki predictive relevance (Imam Ghozali, 2020).



$$Q^2 = 1 - \frac{\sum D E_D}{\sum D O_D}$$

Dimana :

D = omission distance

E = The sum of squares of prediction error

O = the sum of square errors using the mean for prediction

Nilai $Q^2 > 0$ menunjukkan model mempunyai predictive relevance, sedangkan nilai $Q^2 < 0$ menunjukkan model tidak mempunyai predictive relevance.

c. Composite Reliabilitas

Composite reliability. *Composite reliability* digunakan untuk menguji reliabilitas suatu konstruk. Nilai yang diinginkan untuk composite reliability adalah 0,7. Composite reliability yang memiliki nilai $> 0,7$ disebut mempunyai reliabilitas yang tinggi (Imam Ghozali, 2020) *composite Reliability* disebut juga dengan *Dillon Goldstein's* dapat dihitung dengan menggunakan rumus yang dikembangkan oleh (Werts, Linn dan Joreskog 1974) dalam (Imam Ghozali, 2020). Berikut untuk mengukur *Composite Reliability*:

$$C R = \frac{(\sum \lambda_i)^2}{(\sum \lambda_i)^2 + \sum \epsilon_i}$$

Sedangkan untuk menghitung *Cronbach's Alpha* dapat dilakukan dengan rumus sebagai berikut:

$$\alpha = \frac{\sum p_i \sum p_j \text{cor}(x_{pq}, x_{pq'})}{\sum p_i \sum p_j \text{cor}(x_{pq}, x_{pq'}) + Pq - 1}$$

Dimana:

Pq = Jumlah indikator atau manifest variabel

Q = Blok indikator

d. Validitas Diskriminan

Validitas diskriminan adalah sejauh mana sebuah konstruk benar-benar berbeda dari konstruksi lain dengan standar empiris. Metode untuk

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

menilai validitas diskriminan adalah dengan memeriksa cross loading dari indikator. Secara khusus muatan eksternal indikator pada konstruk yang terkait harus lebih tinggi dari semua pemuatannya pada konstruk lain. Penjelasan lebih lanjut dibarkan dalam table 5 menunjukkan hasil dari Cross Loading yang diolah PLS.

$$AVE = \frac{\sum_i^n = 1^{\lambda_i}}{n}$$

AVE = rerate persentase skor varian yang diekstrasi

λ = Jumlah indikator

c. Hipotesis

Menurut (Adam, n.d.) Uji Hipotesis (*resampling bootstrapping*) Pengujian hipotesis (β , γ dan λ) dilakukan dengan metode *resampling bootstrap*. Statistik uji yang digunakan adalah statistik t atau uji t, dengan hipotesis statistik sebagai berikut:

- 1) Hipotesis statistik untuk outer model:
 $H_0 : \lambda_i = 0$ $H_1 : \lambda_i \neq 0$
- 2) Hipotesis statistik untuk inner model: variabel laten eksogen terhadap endogen: $H_0 : \gamma_i = 0$ $H_1 : \gamma_i \neq 0$
- 3) Penerapan metode resampling, memungkinkan berlakunya data terdistribusi bebas (*distribution free*), tidak memerlukan asumsi distribusi normal, serta tidak memerlukan sampel yang besar (sampel minimum 30).

3.8 Tempat dan Waktu Penelitian

3.8.1 Tempat Penelitian

Lokasi yang dijadikan tempat penelitian ini adalah di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Penelitian Kota Lubuk Linggau berada di Jl. Lapter RT.04 Kelurahan Air Kuti, Kecamatan. Lubuk linggau Timur 1 Kota Lubuklinggau, Sumatera Selatan. Dengan Nomor Telepon (0733) 3280340.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

3.8.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini akan selama kurang lebih 6 (enam) bulan terhitung pada bulan September 2024 sampai dengan February 2025 dimulai dari proses perencanaan hingga proses pelapor selesai.

Tabel 3. 6 Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Sep	Okt	Nov	Des	Jan	Feb
1.	Persiapan						
2.	Pengajuan Judul						
3.	Bimbingan Proposal						
4.	Seminar Proposal						
5.	Pengumpulan Data						
6.	BAB I, II, III						
7.	BAB IV						
8.	BAB V						
9.	Ujian Skripsi						
10.	Perbaikan 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

4.1.1 Sejarah Singkat Dinas

Sejarah Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman di Indonesia merupakan perjalanan panjang yang mencerminkan upaya negara untuk memenuhi kebutuhan dasar masyarakat akan hunian layak. Dari masa awal kemerdekaan hingga saat ini, berbagai kebijakan dan program telah dirumuskan untuk mewujudkan perumahan rakyat yang aman, terjangkau, dan berkelanjutan. Perkembangan Awal dan Kongres Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman kota Lubuk Linggau. Terhadap Disperkim di Indonesia telah muncul sejak lama, bahkan sebelum masa kolonial. Sistem penataan perumahan di kerajaan dan desa adat, seperti yang terlihat di situs-situs peninggalan Kerajaan Majapahit dan Mataram, serta kampung adat di Toraja dan Flores, menunjukkan konsep perumahan yang telah terstruktur. Pada tahun 1951, upaya untuk mewujudkan perumahan layak bagi rakyat semakin nyata dengan pembentukan Yayasan Kas Pembangunan (YKP), sebuah badan pembiayaan untuk perumahan. Setahun kemudian, Djawatan Perumahan Rakyat dibentuk sebagai bagian dari Departemen Pekerjaan Umum untuk merencanakan pembangunan perumahan. Puncaknya, pada tahun 1952, Kongres Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman diselenggarakan dengan tujuan membahas berbagai persoalan perumahan. Kongres ini menjadi wadah penting untuk merumuskan strategi pembangunan perumahan yang layak bagi rakyat, mulai dari pembangunan cepat, bahan bangunan, bentuk perumahan, kesehatan, pembiayaan, dan peraturan terkait pembangunan rumah dinas.

Meskipun berbagai upaya telah dilakukan, kebutuhan perumahan rakyat di Indonesia masih belum terpenuhi sepenuhnya. Data Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Lubuk Linggau menunjukkan bahwa masih terdapat kekurangan rumah sekitar 11,4 juta unit dan kebutuhan

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

tambahan 800.000 unit rumah per tahun. Tantangan dalam mewujudkan perumahan rakyat yang layak, nyaman, dan terjangkau di Indonesia masih banyak, seperti keterbatasan pembiayaan, ketersediaan lahan, dan regulasi yang belum sepenuhnya mendukung. Namun, pemerintah terus berupaya mengatasi tantangan tersebut melalui berbagai program, seperti Program Sejuta Rumah dan Hunian DP 0.

Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman di tingkat daerah memiliki peran penting dalam mewujudkan program perumahan rakyat. Mereka bertanggung jawab atas perencanaan, pembangunan, dan pengelolaan perumahan dan kawasan permukiman di wilayah Kota Lubuklinggau.

Adapun Visi dan Misi Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Lubuk Linggau.

Visi

- a. Terwujudnya Lingkungan Perumahan dan Kawasan Permukiman Yang Sehat, Nyaman dan Berkelanjutan.

Misi

- a. Meningkatkan Tata Kelola Pemerintahan Yang Baik Melalui Peningkatan Kualitas Birokrasi Yang Rensponsive Dalam Memberikan Pelayanan Bagi Masyarakat.
- b. Meningkatkan Kualitas Dan Kuantitas Pelayanan Fasilitas Penyediaan Perumahan Yang Layak Huni.
- c. Meningkatkan Lingkungan Perumahan Dan Kawasan Permukiman Yang Sehat, Nyaman, Dan Tertata Secara Berkelanjutan.
- d. Meningkatkan Ketersediaan Sarana Dan Prasarana Serta Utilitas Yang Berkualitas Dan Berkelanjutan.
- e. Meningkatkan Kualitas Pengelolaan Dan Pemanfaatan Pertanahan Yang Berkeadilan.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

4.2 Analisis Deskriptif Karakteristik Responden

Analisis deskriptif dilakukan untuk menjelaskan distribusi frekuensi jawaban responden dengan tujuan untuk mendeskripsikan Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Didinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Permukiman Kota Lubuk Linggau dengan jumlah responden 63 Pegawai.

Tabel 4. 1 Rincian Data Penyebaran kuesioner

Keterangan	Jumlah Responden	Persentase (%)
Kuesioner yang disebar	63	100%
Kuesioner yang kembali	63	100%
Kuesioner yang tidak kembali	0	0

Sumber : Hasil olah data tahun 2025

Dilihat dari data yang dihasilkan pada tabel di atas dapat dijelaskan bahwa dari 63 kuesioner yang disebar, terdapat 63 kuesioner yang dikembalikan. Berarti semua kuesioner sesuai dengan sampel pada penelitian dan sudah cukup untuk melakukan penelitian.

4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Gambaran secara deskriptif mengenai jenis kelamin responden dapat dilihat pada tabel 4.2 di bawah ini :

Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
Laki-laki	35	56%
Perempuan	28	44%
Jumlah	63	100%

Sumber : Hasil olah data tahun 2025

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa responden yang menjawab kuesioner adalah responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 35 orang atau sebesar 56% dan responden perempuan sebanyak 28 orang atau sebesar 44%.

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

4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pekerjaan

Gambaran responden berdasarkan pekerjaan responden dapat dilihat pada tabel 4.3 di bawah ini.

Tabel 4.3 Data Responden Berdasarkan Pekerjaan

Pekerjaan	Jumlah Responden	Persentase (%)
PNS	39	62 %
NON ASN	24	38 %
Total	63	100 %

Sumber hasil olah data tahun 2025

Dilihat dari data yang dihasilkan pada tabel di atas dapat dijelaskan bahwa pekerjaan responden berstatus PNS 39 Orang (62%) NON ASN sebanyak 24 Orang (38%). Jadi paling dominan adalah PNS sebanyak 39 Orang (62%).

4.3 Analisis Deskripsi Variabel Penelitian

Tabel 4.4 Terampil menggunakan teknologi yang dibutuhkan dalam pekerjaan.

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	12	19.0%
2	Tidak Setuju	6	9.5%
3	Netral	8	12.7%
4	Setuju	19	30.2%
5.	Sangat Setuju	18	28.6%
	Total	63	100%

Sumber: Data Diolah Tahun 2025

Hasil tabel diatas, menunjukkan bahwa jawaban responden menunjukkan 12 orang atau 19.0% menyatakan sangat tidak setuju, 6 orang atau 9.5% menyatakan sangat setuju, 8 orang atau 12.7% menyatakan netral, 19 orang atau 30.2% menyatakan setuju, sedangkan untuk sangat setuju menunjukkan 18 orang atau 28.6%, dengan demikian frekuensi jawaban terbanyak ditunjukkan pada jawaban setuju sebesar 30,2%.

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

Tabel 4.5 Memiliki kemampuan untuk memecahkan masalah yang muncul dalam pekerjaan



No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	5	7.9%
2	Tidak Setuju	10	15.9%
3	Netral	9	14.3%
4	Setuju	18	28.6%
5.	Sangat Setuju	21	33.3%
Total		63	100%

Sumber: Data Diolah Tahun 2025

Hasil tabel diatas, menunjukkan bahwa jawaban responden menunjukkan 5 orang atau 7.9% menyatakan sangat tidak setuju, 10 orang atau 15.9% menyatakan sangat setuju, 9 orang atau 14.3% menyatakan netral, 18 orang atau 28.6% menyatakan setuju, sedangkan untuk sangat setuju menunjukkan 21 orang atau 33.3%, dengan demikian frekuensi jawaban terbanyak ditunjukkan pada jawaban sangat setuju sebesar 33.3%.

Tabel 4.6 Sering mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas tepat waktu

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	12	19.0%
2	Tidak Setuju	5	7.9%
3	Netral	8	12.7%
4	Setuju	21	33.3%
5.	Sangat Setuju	17	27.0%
Total		63	100%

Sumber: Data Diolah Tahun 2025

Hasil tabel diatas, menunjukkan bahwa jawaban responden menunjukkan 12 orang atau 19.0% menyatakan sangat tidak setuju, 15 orang atau 7.9% menyatakan sangat setuju, 8 orang atau 12.7% menyatakan netral,

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

21 orang atau 33.3% menyatakan setuju, sedangkan untuk sangat setuju menunjukkan 17 orang atau 27.0%, dengan demikian frekuensi jawaban terbanyak ditunjukkan pada jawaban setuju sebesar 33.3%.

Tabel 4.7 Memiliki pengetahuan yang cukup untuk melaksanakan tugas.

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	5	7.9%
2	Tidak Setuju	15	23.8%
3	Netral	5	7.9%
4	Setuju	18	28.6%
5.	Sangat Setuju	20	31.7%
Total		63	100%

Sumber: Data Diolah Tahun 2025

Hasil tabel diatas, menunjukkan bahwa jawaban responden menunjukkan 5 orang atau 7.9% menyatakan sangat tidak setuju, 15 orang atau 23.8% menyatakan sangat setuju, 5 orang atau 7.9% menyatakan netral, 18 orang atau 28.6% menyatakan setuju, sedangkan untuk sangat setuju menunjukkan 20 orang atau 31,7%, dengan demikian frekuensi jawaban terbanyak ditunjukkan pada jawaban sangat setuju sebesar 31.7%.

Tabel 4.8 Mampu beradaptasi dengan perubahan di lingkungan kerja.

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	12	19.0%
2	Tidak Setuju	5	7.9%
3	Netral	8	12.7%
4	Setuju	26	41.3%
5.	Sangat Setuju	12	19.0%
Total		63	100%

Sumber: Data Diolah Tahun 2025

Hasil tabel diatas, menunjukkan bahwa jawaban responden menunjukkan 12 orang atau 19.0% menyatakan sangat tidak setuju, 5 orang atau 7.9% menyatakan sangat setuju, 8 orang atau 12.7% menyatakan netral,

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

26 orang atau 41.3% menyatakan setuju, sedangkan untuk sangat setuju menunjukkan 12 orang atau 19.0%, dengan demikian frekuensi jawaban terbanyak ditunjukkan pada jawaban setuju sebesar 41.3%.



Tabel 4.9 Pengetahuan yang kurang memadai untuk melaksanakan tugas.

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	5	7.9%
2	Tidak Setuju	15	23.8%
3	Netral	8	12.7%
4	Setuju	14	22.2%
5.	Sangat Setuju	21	33.3%
Total		63	100%

Sumber: Data Diolah Tahun 2025

Hasil tabel diatas, menunjukkan bahwa jawaban responden menunjukkan 5 orang atau 7.9% menyatakan sangat tidak setuju, 15 orang atau 23.8% menyatakan sangat setuju, 8 orang atau 12.7% menyatakan netral, 14 orang atau 22.2% menyatakan setuju, sedangkan untuk sangat setuju menunjukkan 21 orang atau 33.3%, dengan demikian frekuensi jawaban terbanyak ditunjukkan pada jawaban sangat setuju sebesar 33.3%.

Tabel 4.10 Selalu bekerja dengan jujur dan bertanggung jawab

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	8	12.7%
2	Tidak Setuju	7	11.1%
3	Netral	12	19.0%
4	Setuju	22	34.9%
5.	Sangat Setuju	14	22.2%
Total		63	100%

Sumber: Data Diolah Tahun 2025

Hasil tabel diatas, menunjukkan bahwa jawaban responden menunjukkan 8 orang atau 12.7% menyatakan sangat tidak setuju, 7 orang

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

atau 11.1% menyatakan sangat setuju, 12 orang atau 19.0% menyatakan netral, 22 orang atau 34.9% menyatakan setuju, sedangkan untuk sangat setuju menunjukkan 14 orang atau 22.2%, dengan demikian frekuensi jawaban terbanyak ditunjukkan pada jawaban setuju sebesar 34.9%.

Tabel 4.11 Memiliki inisiatif dan proaktif dalam menyelesaikan tugas

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	6	9.5%
2	Tidak Setuju	11	17.5%
3	Netral	5	7.9%
4	Setuju	19	30.2%
5.	Sangat Setuju	22	34.9%
Total		63	100%

Sumber: Data Diolah Tahun 2025

Hasil tabel diatas, menunjukkan bahwa jawaban responden menunjukkan 6 orang atau 9.5% menyatakan sangat tidak setuju, 11 orang atau 17.5% menyatakan sangat setuju, 5 orang atau 7.9% menyatakan netral, 19 orang atau 30.2% menyatakan setuju, sedangkan untuk sangat setuju menunjukkan 22 orang atau 34.9%, dengan demikian frekuensi jawaban terbanyak ditunjukkan pada jawaban sangat setuju sebesar 34.9%.

Tabel 4.12 Sering kurang berkomitmen terhadap pekerjaan

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	12	19.0%
2	Tidak Setuju	6	9.5%
3	Netral	7	11.1%
4	Setuju	26	41.3%
5.	Sangat Setuju	12	19.0%
Total		63	100%

Sumber: Data Diolah Tahun 2025

Hasil tabel diatas, menunjukkan bahwa jawaban responden menunjukkan 12 orang atau 19.0% menyatakan sangat tidak setuju, 6 orang

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

atau 9.5% menyatakan sangat setuju, 7 orang atau 11.1% menyatakan netral, 26 orang atau 41.3% menyatakan setuju, sedangkan untuk sangat setuju menunjukkan 12 orang atau 19.0%, dengan demikian frekuensi jawaban terbanyak ditunjukkan pada jawaban setuju sebesar 41.3%.

Tabel 4.13 Kondisi fisik tempat kerja nyaman dan mendukung produktifitas

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	8	12.7%
2	Tidak Setuju	9	14.3%
3	Netral	7	11.1%
4	Setuju	26	41.3%
5.	Sangat Setuju	13	20.6%
Total		63	100%

Sumber: Data Diolah Tahun 2025

Hasil tabel diatas, menunjukkan bahwa jawaban responden menunjukkan 8 orang atau 12.7% menyatakan sangat tidak setuju, 9 orang atau 14.3% menyatakan sangat setuju, 7 orang atau 11.1% menyatakan netral, 26 orang atau 41.3% menyatakan setuju, sedangkan untuk sangat setuju menunjukkan 13 orang atau 20.6%, dengan demikian frekuensi jawaban terbanyak ditunjukkan pada jawaban setuju sebesar 41.3%.

Tabel 4.15 Perlengkapan dan peralatan kerja ditempat kerja memadai dan berfungsi dengan baik.

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	7	11.1%
2	Sangat Setuju	12	19.0%
3	Netral	4	6.3%
4	Setuju	12	19.0%
5.	Sangat Setuju	28	44.4%
Total		63	100%

Sumber: Data Diolah Tahun 2025

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Hasil tabel diatas, menunjukkan bahwa jawaban responden menunjukkan 7 orang atau 11.1% menyatakan sangat tidak setuju, 12 orang atau 19.0% menyatakan sangat setuju, 4 orang atau 6.3% menyatakan netral, 12 orang atau 19.0% menyatakan setuju, sedangkan untuk sangat setuju menunjukkan 28 orang atau 44.4%, dengan demikian frekuensi jawaban terbanyak ditunjukkan pada jawaban setuju sebesar 44.4%.

Tabel 4.16 Tempat kerja kurang bersih dan terawat

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	6	19.5%
2	Tidak Setuju	11	17.5%
3	Netral	12	19.0%
4	Setuju	23	36.5%
5.	Sangat Setuju	11	17.5%
Total		63	100%

Sumber: Data Diolah Tahun 2025

Hasil tabel diatas, menunjukkan bahwa jawaban responden menunjukkan 6 orang atau 19.5% menyatakan sangat tidak setuju, 11 orang atau 17.5% menyatakan sangat setuju, 12 orang atau 19.0% menyatakan netral, 23 orang atau 36.5% menyatakan setuju, sedangkan untuk sangat setuju menunjukkan 11 orang atau 17.5%, dengan demikian frekuensi jawaban terbanyak ditunjukkan pada jawaban sangat setuju sebesar 36.5%.

Tabel 4.17 Hubungan dengan rekan kerja harmonis dan suportif.

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	6	19.5%
2	Tidak Setuju	9	14.3%
3	Netral	12	20.6%
4	Setuju	18	28.6%
5.	Sangat Setuju	17	27.0%
Total		63	100%

Sumber: Data Diolah Tahun 2025

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Hasil tabel diatas, menunjukkan bahwa jawaban responden menunjukkan 6 orang atau 9.5% menyatakan sangat tidak setuju, 9 orang atau 14.3% menyatakan tidak setuju, 12 orang atau 20.6% menyatakan netral, 18 orang atau 28.6% menyatakan setuju, sedangkan untuk sangat setuju menunjukkan 17 orang atau 27.0%, dengan demikian frekuensi jawaban terbanyak ditunjukkan pada jawaban setuju sebesar 28.6%.

Tabel 4.18 Merasa diterima dan dihargai di lingkungan kerja.

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	5	7.9%
2	Tidak Setuju	11	17.5%
3	Netral	15	23.8%
4	Setuju	18	28.6%
5.	Sangat Setuju	14	22.2%
Total		63	100%

Sumber: Data Diolah Tahun 2025

Hasil tabel diatas, menunjukkan bahwa jawaban responden menunjukkan 5 orang atau 7.9% menyatakan sangat tidak setuju, 11 orang atau 17.5% menyatakan sangat setuju, 15 orang atau 23.8% menyatakan netral, 18 orang atau 28.6% menyatakan setuju, sedangkan untuk sangat setuju menunjukkan 14 orang atau 22.2%, dengan demikian frekuensi jawaban terbanyak ditunjukkan pada jawaban setuju sebesar 28.6%.

Tabel 4.19 Komunikasi dengan rekan kerja sering kali tidak efektif.

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	7	11.1%
2	Tidak Setuju	8	12.7%
3	Netral	12	19.0%
4	Setuju	20	31.7%
5.	Sangat Setuju	16	25.4%
Total		63	100%

Sumber: Data Diolah Tahun 2025

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Hasil tabel diatas, menunjukkan bahwa jawaban responden menunjukkan 7 orang atau 10.8% menyatakan sangat tidak setuju, 8 orang atau 12.7% menyatakan tidak setuju, 12 orang atau 19.0% menyatakan netral, 20 orang atau 31.7% menyatakan setuju, sedangkan untuk sangat setuju menunjukkan 16 orang atau 25.4%, dengan demikian frekuensi jawaban terbanyak ditunjukkan pada jawaban setuju sebesar 31.7%.

Tabel 4.20 Selalu mendapatkan dukungan dari atasan dan rekan kerja ketika dibutuhkan.

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	5	7.9%
2	Tidak Setuju	11	17.5%
3	Netral	10	15.9%
4	Setuju	21	33.3%
5.	Sangat Setuju	16	25.4%
	Total	63	100%

Sumber: Data Diolah Tahun 2025

Hasil tabel diatas, menunjukkan bahwa jawaban responden menunjukkan 5 orang atau 7.9% menyatakan sangat tidak setuju, 11 orang atau 17.5% menyatakan sangat setuju, 10 orang atau 15.9% menyatakan netral, 21 orang atau 33.3% menyatakan setuju, sedangkan untuk sangat setuju menunjukkan 16 orang atau 25.4%, dengan demikian frekuensi jawaban terbanyak ditunjukkan pada jawaban setuju sebesar 33.3%.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.21 Merasa mendapatkan dukungan dari atasan dan rekan kerja ketika dibutuhkan.

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	5	7.9%
2	Tidak Setuju	14	22.2%
3	Netral	6	9.5%
4	Setuju	19	30.2%
5.	Sangat Setuju	19	30.2%
Total		63	100%

Sumber: Data Diolah Tahun 2025

Hasil tabel diatas, menunjukkan bahwa jawaban responden menunjukkan 5 orang atau 7.9% menyatakan sangat tidak setuju, 14 orang atau 22.2% menyatakan sangat setuju, 6 orang atau 9.5% menyatakan netral, 19 orang atau 30.2% menyatakan setuju, sedangkan untuk sangat setuju menunjukkan 19 orang atau 30.2%, dengan demikian frekuensi jawaban terbanyak ditunjukkan pada jawaban sangat setuju dan setuju sebesar 30.2%.

Tabel 4.22 Merasa tidak mendapatkan bantuan yang cukup ketika menghadapi kesulitan

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	10	15.9%
2	Tidak Setuju	9	14.3%
3	Netral	6	9.5 %
4	Setuju	22	34.9%
5.	Sangat Setuju	16	25.4%
Total		63	100%

Sumber: Data Diolah Tahun 2025

Hasil tabel diatas, menunjukkan bahwa jawaban responden menunjukkan 10 orang atau 15.9% menyatakan sangat tidak setuju, 9 orang atau 14.3% menyatakan sangat setuju, 6 orang atau 9.5% menyatakan netral, 22 orang atau 34.9% menyatakan setuju, sedangkan untuk sangat setuju

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

menunjukkan 16 orang atau 25.4%, dengan demikian frekuensi jawaban terbanyak ditunjukkan pada jawaban setuju sebesar 34.9%.

Tabel 4.23 Mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	6	9.5%
2	Tidak Setuju	11	17.5%
3	Netral	5	7.9%
4	Setuju	24	38.1%
5.	Sangat Setuju	17	27.0%
Total		63	100%

Sumber: Data Diolah Tahun 2025

Hasil tabel diatas, menunjukkan bahwa jawaban responden menunjukkan 6 orang atau 9.5% menyatakan sangat tidak setuju, 11 orang atau 17.5% menyatakan sangat setuju, 5 orang atau 7.9 menyatakan netral, 24 orang atau 38.1% menyatakan setuju, sedangkan untuk sangat setuju menunjukkan 17 orang atau 27.0%, dengan demikian frekuensi jawaban terbanyak ditunjukkan pada jawaban setuju sebesar 38.1%.

Tabel 4.24 Mampu mengatur waktu kerja secara efektif.

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)	S
1	Sangat Tidak Setuju	7	11.1%	
2	Tidak Setuju	10	15.9%	<i>umber</i>
3	Netral	11	17.5%	
4	Setuju	16	25.4%	<i>: Data</i>
5.	Sangat Setuju	19	30.2%	
Total		63	100%	<i>Diola</i>

h Tahun 2025

Hasil tabel diatas, menunjukkan bahwa jawaban responden menunjukkan 7 orang atau 11.1% menyatakan sangat tidak setuju, 10 orang atau 15.9% menyatakan sangat setuju, 11 orang atau 17.5 menyatakan netral, 16 orang atau 25.4% menyatakan setuju, sedangkan untuk sangat setuju

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

menunjukkan 19 orang atau 30.2%, dengan demikian frekuensi jawaban terbanyak ditunjukkan pada jawaban setuju sebesar 30.2%.

Tabel 4.25 Sering merasa kerja tidak efisien.

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	6	9.5%
2	Tidak Setuju	10	15.9%
3	Netral	14	22.2%
4	Setuju	24	38.1%
5.	Sangat Setuju	9	14.3%
Total		63	100%

Sumber: Data Diolah Tahun 2025

Hasil tabel diatas, menunjukkan bahwa jawaban responden menunjukkan 6 orang atau 9.5% menyatakan sangat tidak setuju, 10 orang atau 15.9% menyatakan sangat setuju, 14 orang atau 22.2% menyatakan netral, 24 orang atau 38.1% menyatakan setuju, sedangkan untuk sangat setuju menunjukkan 9 orang atau 14.3%, dengan demikian frekuensi jawaban terbanyak ditunjukkan pada jawaban setuju sebesar 38.1%.

Tabel 4.26 Hasil kerja yang kurang akurat dan teliti.

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	7	11.1%
2	Tidak Setuju	9	14.3%
3	Netral	15	23.8%
4	Setuju	17	27.0%
5.	Sangat Setuju	15	23.8%
Total		63	100%

Sumber: Data Diolah Tahun 2025

Hasil tabel diatas, menunjukkan bahwa jawaban responden menunjukkan 7 orang atau 11.1% menyatakan sangat tidak setuju, 9 orang atau 14.3% menyatakan sangat setuju, 15 orang atau 23.8% menyatakan netral, 17 orang atau 27.0% menyatakan setuju, sedangkan untuk sangat

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

setuju menunjukkan 15 orang atau 23.8%, dengan demikian frekuensi jawaban terbanyak ditunjukkan pada jawaban setuju sebesar 27.0%.

Tabel 4.27 Hasil kerja yang menunjukkan bahwa hasil kerja yang memenuhi standar kualitas yang ditetapkan.

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	5	7.9%
2	Tidak Setuju	10	15.9%
3	Netral	13	20.6%
4	Setuju	23	36.5%
5.	Sangat Setuju	12	19.0%
Total		63	100%

Sumber: Data Diolah Tahun 2025

Hasil tabel diatas, menunjukkan bahwa jawaban responden menunjukkan 5 orang atau 7.9% menyatakan sangat tidak setuju, 10 orang atau 15.9% menyatakan sangat setuju, 13 orang atau 20.6% menyatakan netral, 23 orang atau 36.5% menyatakan setuju, sedangkan untuk sangat setuju menunjukkan 12 orang atau 19.0%, dengan demikian frekuensi jawaban terbanyak ditunjukkan pada jawaban setuju sebesar 36.0%.

Tabel 4.28 Sering merasa hasil kerja kurang memuaskan.

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	7	11.1%
2	Tidak Setuju	9	14.3%
3	Netral	10	15.9%
4	Setuju	21	33.3%
5.	Sangat Setuju	16	25.4%
Total		63	100%

Sumber: Data Diolah Tahun 2025

Hasil tabel diatas, menunjukkan bahwa jawaban responden menunjukkan 7 orang atau 11.1% menyatakan sangat tidak setuju, 9 orang atau 14.3% menyatakan sangat setuju, 10 orang atau 15.9% menyatakan

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

netral, 21 orang atau 33.3% menyatakan setuju, sedangkan untuk sangat setuju menunjukkan 16 orang atau 25.4%, dengan demikian frekuensi jawaban terbanyak ditunjukkan pada jawaban setuju sebesar 33.3%.

Tabel 4.29 Mampu menyelesaikan banyak pekerjaan dalam waktu singkat

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	7	11.1%
2	Tidak Setuju	10	15.9%
3	Netral	5	7.9%
4	Setuju	19	30.2%
5.	Sangat Setuju	22	34.9%
Total		63	100%

Sumber: Data Diolah Tahun 2025

Hasil tabel diatas, menunjukkan bahwa jawaban responden menunjukkan 7 orang atau 11.1% menyatakan sangat tidak setuju, 10 orang atau 15.9% menyatakan sangat setuju, 5 orang atau 7.9% menyatakan netral, 19 orang atau 30.2% menyatakan setuju, sedangkan untuk sangat setuju menunjukkan 22 orang atau 34.9%, dengan demikian frekuensi jawaban terbanyak ditunjukkan pada jawaban setuju sebesar 34.9%.

Tabel 4.30 Selalu berupaya meningkatkan produktivitas kerja.

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	7	11.1%
2	Tidak Setuju	12	19.0%
3	Netral	10	15.9%
4	Setuju	21	33.3%
5.	Sangat Setuju	13	20.6%
Total		63	100%

Sumber: Data Diolah Tahun 2025

Hasil tabel diatas, menunjukkan bahwa jawaban responden menunjukkan 7 orang atau 11.1% menyatakan sangat tidak setuju, 12 orang

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

atau 19.0% menyatakan sangat setuju, 10 orang atau 15.9% menyatakan netral, 21 orang atau 33.3% menyatakan setuju, sedangkan untuk sangat setuju menunjukkan 13 orang atau 20.6%, dengan demikian frekuensi jawaban terbanyak ditunjukkan pada jawaban setuju sebesar 33.3%.

Tabel 4.31 Merasa output kerja sedikit tidak optimal.

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	5	7.9%
2	Tidak Setuju	12	19.0%
3	Netral	8	12.7%
4	Setuju	23	36.5%
5.	Sangat Setuju	15	23.8%
Total		63	100%

Sumber: Data Diolah Tahun 2025

Hasil tabel diatas, menunjukkan bahwa jawaban responden menunjukkan 5 orang atau 7.9% menyatakan sangat tidak setuju, 12 orang atau 19.0% menyatakan sangat setuju, 8 orang atau 12.7% menyatakan netral, 23 orang atau 36.3% menyatakan setuju, sedangkan untuk sangat setuju menunjukkan 15 orang atau 23.8%, dengan demikian frekuensi jawaban terbanyak ditunjukkan pada jawaban setuju sebesar 36.5%

4.4 Hasil Penelitian

Hasil penelitian *Outer Model* mendefinisikan bagaimana setiap indikator berhubungan dengan variabel latennya. Uji yang dilakukan pada *outer model* yaitu:

- a. *Convergent Validity*. Nilai *convergent validity* merupakan nilai *loading faktor* pada variabel laten dengan indikato-indikatornya. Nilai yang di harapkan melebihi dari angka > 0.7 atau sering digunakan batas 0.6, sebagai batasan minimal dari *loading factor*.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- b. *Discriminant Validity*. Nilai ini merupakan nilai *cross loading factor* yang berguna untuk menguji apakah konstruk memiliki diskriminan memadai, dengan cara membandingkan nilai loading pada konstruk yang dituju harus lebih besar dibandingkan dengan nilai loading konstruk yang lain.
- c. *Average Variance Extrated (AVE)*. Nilai AVE yang diharapkan melebihi dari angka > 0.5 .
- d. *Compisite Reliability*. Data yang memiliki *composite reliability* > 0.7 dengan demikian data tersebut mempunyai reliabilitas yang tinggi.
- e. *Cronbach Alpha*. Uji reliabilitas diperkuat dengan *cronbach alpha*. Nilai yang diharapkan melebihi dari angka > 0.6 untuk semua kontruk.

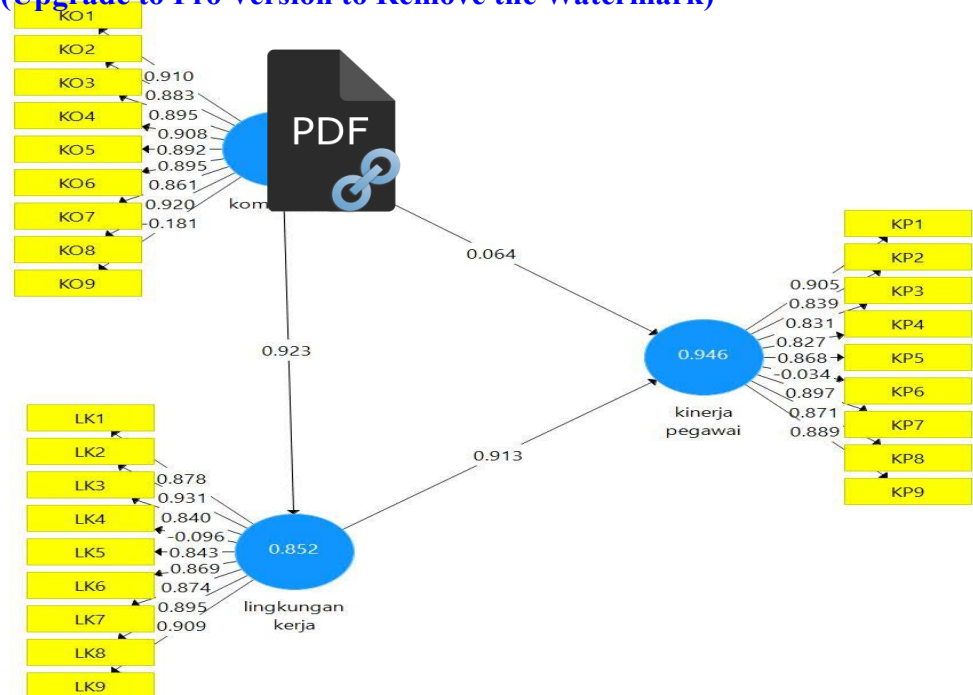
4.4.1 Uji Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Validitas Konvergen (*Convergent Validity*) bertujuan untuk mengetahui validitas setiap hubungan antar indikator dengan variabel atau konstruk latennya. Validitas konvergen dari model pengukuran dengan refleksi indikator dinilai berdasarkan korelasi antar *component score* atau item skor dengan *construct score* atau skor variabel laten yang diestimasi dengan menggunakan alat analisis program SmartPLS 3.

Adapun kalkulasi nilai *loading factor* indikator-indikator pada setiap variabel penelitian ini menggunakan teknik analisis *Partial Least Square* (PLS) dengan program SmartPLS 3. Berikut ini merupakan skema model program PLS yang disajikan:

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



Gambar 4. 1 Uji Validitas Konstruk Untuk Model Pengukuran Pertama

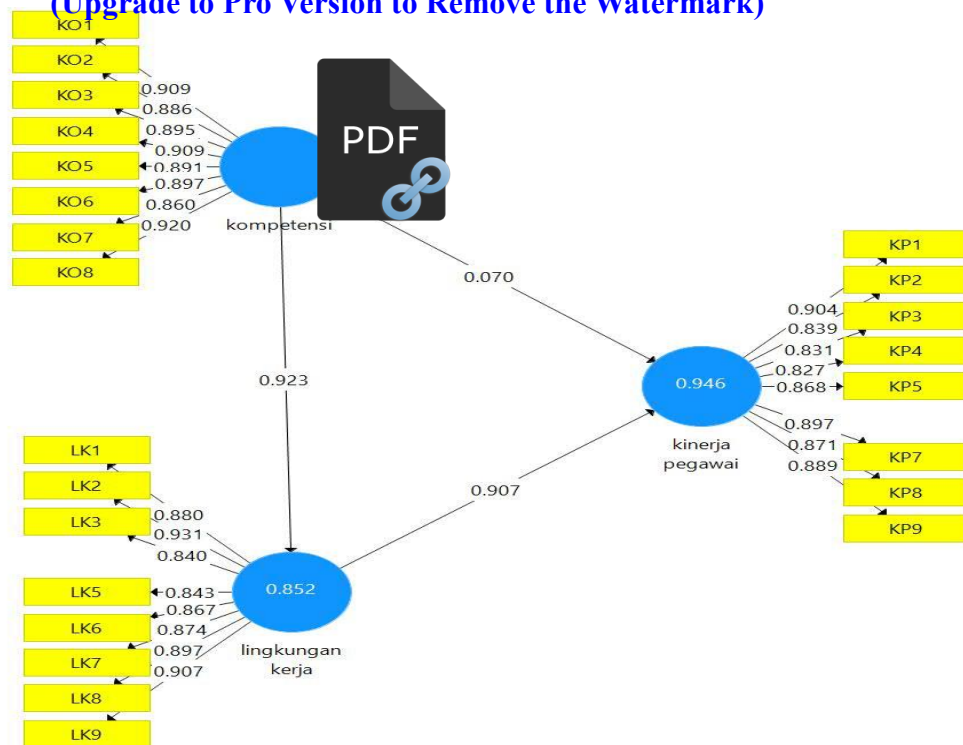
Berdasarkan gambar 4.1 diatas, hasil penelitian ini ditemukan indikator dari masing-masing variabel yang nilai dibawah 0,7 (tidak valid) estimasi *loading factor* yaitu:

- 1 (satu) indikator dari variabel KO yaitu KO9 dengan nilai 0,181
- 1 (satu) indikator dari variabel LK yaitu LK4 dengan nilai 0,096
- 1 (satu) indikator dari variabel KP yaitu KP6 dengan nilai 0,034

Selanjutnya setelah 3 (tiga) indikator tersebut di drop dari variabelnya, peneliti melakukan uji validitas konstruk untuk model pengukuran yang kedua dengan merujuk pada hasil estimasi loading factor sebelumnya seperti pada Gambar 4.2 berikut ini.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



Gambar 4. 2 Uji Validitas Konstruktif Untuk Model Pengukuran Kedua

Berdasarkan Gambar 4.2 tampak bahwa keseluruhan *loading factor* CFA yang ketiga menunjukkan bahwa model sudah memenuhi syarat *convergent validity* karena nilai *loading factor* sudah lebih dari 0,7. Artinya seluruh indikator valid sebagai alat ukur untuk variabelnya masing-masing sehingga kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dapat dipergunakan sebagai alat untuk mengukur data yang dikumpulkan oleh peneliti.

4.4.2 Convergent Validity (Uji Validitas Menggunakan Outer Loading)

Convergent validity dari *measurement model* dengan indikator refleksi dapat dilihat dari korelasi antara skor item atau indikator konstruksya. Indikator individu dianggap valid jika memiliki nilai korelasi di atas 0,70. Nilai yang diharapkan $>0,70$. Output SmartPLS untuk outer loading dapat dilihat pada gambar 4.1 sebagai berikut:

Tabel 4. 33 Nilai Outer Loading

Variabel	Indikator	Kompetensi	Lingkungan	Kinerja Pegawai
----------	-----------	------------	------------	-----------------

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

		Kerja
Kompetensi	KO1	
	KO2	
	KO3	
	KO4	0,909
	KO5	0,891
	KO6	0,897
	KO7	0,860
	KO8	0,920
Lingkungan Kerja	LK1	0,880
	LK2	0,931
	LK3	0,840
	LK5	0,843
	LK6	0,867
	LK7	0,874
	LK8	0,897
	LK9	0,907
	Kinerja Pegawai	KP1
KP2		0,839
KP3		0,831
KP4		0,827
KP5		0,868
KP7		0,897
KP8		0,871
KP9		0,889

Pengolahan Data dengan SmartPL3S, 2025

Hasil dari nilai *outer loading* seluruh konstruk pada tabel 4.4, menunjukkan bahwa terdapat nilai *outer loading* dibawah 0.7 dapat dilihat pada

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

variabel Kompetensi (X) yang memiliki 1 nilai yang tergolong tidak valid yaitu KO9 (0.181). selanjutnya variabel Lingkungan Kerja (X) yang memiliki 1 nilai yang tergolong tidak valid yaitu LK4 (0.096) Kinerja Pegawai (Y) yang memiliki 1 nilai tergolong tidak valid yaitu KP6 (0.034) yang berarti nilai tersebut tidak memenuhi *convergen validity*.

4.4.3 Uji Validitas Deskriminan (*Discriminant Validity*) setelah Modifikasi

Setelah dilakukannya *dropping* atau eliminasi pada setiap indikator indikator yang tidak lulus uji *discriminant validity*, dengan demikian didapatkan hasil sebagai berikut:


Tabel 4.34 Nilai Cross Loading setelah Modifikasi

Variabel	Indikator	Kompetensi	Lingkungan Kerja	Kinerja Pegawai
Kompetensi	KO1	0,909	0,830	0,824
	KO2	0,886	0,815	0,812
	KO3	0,895	0,832	0,786
	KO4	0,909	0,837	0,842
	KO5	0,891	0,831	0,808
	KO6	0,897	0,828	0,820
	KO7	0,860	0,786	0,747
	KO8	0,920	0,853	0,861
Lingkungan Kerja	LK1	0,852	0,880	0,857
	LK2	0,847	0,931	0,899
	LK3	0,777	0,840	0,849
	LK5	0,771	0,843	0,800
	LK6	0,820	0,867	0,834
	LK7	0,799	0,874	0,848
	LK8	0,811	0,897	0,859
	LK9	0,819	0,907	0,899
	Kinerja	KP1	0,798	0,860

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Pegawai

KP2		0,828	0,839
KP3		0,820	0,831
KP4		0,799	0,827
KP5	0,813	0,836	0,868
KP7	0,769	0,859	0,897
KP8	0,823	0,859	0,871
KP9	0,834	0,873	0,889

Sumber: Pengolahan Data dengan SmartPLS3, 2023

Pengujian hasil estimasi *cross loading* pada tabel 4.2, menunjukkan bahwa nilai loading dari masing-masing item indikator terhadap variabel laten atau konstrukny (X1, X2 dan Y) lebih besar dari pada nilai *cross loading*. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel laten atau konstruk sudah memiliki *discriminant validity* yang baik yaitu > 0.7 disetiap variabelnya. Berikut merupakan korelasi antar konstruk variabel laten:

Tabel 4. 35 Korelasi Antar Konstruk

	Kinerja Pegawai	Kompetensi	Lingkungan Kerja
Kinerja Pegawai	0,866		
Kompetensi	0,908	0.896	
Lingkungan Kerja	0,972	0,923	0.880

Sumber: Pengolahan Data dengan SmartPLS3, 2025

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

4.5 Reliabilitas

4.5.1 Uji Composite Reliability

Outer Model selain untuk menilai Validitas Konvergen Dan Validitas Diskriminan juga dilakukan dengan melihat reliabilitas variabel laten atau konstruk yang di ukur dengan melihat nilai *composite reliability* blok indikator yang mengukur konstruk. *Composite reliability* merupakan bagian yang digunakan untuk menguji nilai reliabilitas indikator-indikator pada suatu variabel. Suatu variabel dapat dinyatakan memenuhi *composite reliability* apabila memiliki nilai *composite reliability* $> 0,6$ (Imam Ghozali, 2020).

Berikut ini merupakan nilai *composite reliability* dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini:

Tabel 4. 36 Nilai *Composite Reliability*

	<i>Composite Reliability</i>
Kompetensi	0,970
Lingkungan Kerja	0,965
Kinerja Pegawai	0,960

Sumber: Pengolahan Data dengan SmartPLS3, 2025

Hasil estimasi dari tabel 4.4, menunjukkan nilai *composite reliability* untuk semua variabel laten atau konstruk berada diatas 0.7. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki realibilitas yang baik sesuai dengan batas nilai minimum yang disyaratkan. Dimana nilai *composite reliability* harus lebih besar dari 0.7 untuk penelitian yang bersifat *confirmatory research* dan nilai 0.6-0.7 dapat diterima untuk penelitian yang bersifat *exploratory research* (Imam Ghozali, 2020).

4.5.2 Uji Cronbach Alpha

Outer Model selain diukur untuk menilai Validitas Konvergen dan Validitas Diskriminan juga dapat dilakukan dengan melihat reliabilitas variabel laten atau konstruk yang di ukur dengan melihat nilai *cronbach alpha* blok

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

indikator yang mengukur konstruk. Suatu variabel dapat dinyatakan *reliabel* atau memenuhi *cronbach alpha* apabila memiliki nilai *cronbach alpha* $> 0,7$. Berikut ini merupakan nilai *cronbach alpha* dari masing-masing variabel:



Tabel 4. 37 Nilai Cronbach Alpha

<i>Cronbach's Alpha</i>	
Kompetensi	0,952
Lingkungan Kerja	0.958
Kinerja Pegawai	0.952

Sumber: Pengolahan Data dengan SmartPLS3, 2025

Hasil estimasi dari tabel 4.5, menunjukkan nilai *cronbach alpha* untuk semua variabel laten atau konstruk berada diatas 0.6. Dengan dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki realibilitas yang baik sesuai dengan batas nilai minimum yang disyaratkan. Dimana nilai *composite reliability* harus lebih besar dari 0.7 untuk penelitian yang bersifat *confirmatory research* dan nilai 0.6 - 0.7 dapat diterima untuk penelitian yang bersifat *exploratory research* (Imam Ghozali, 2020).

4.6 Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

Dalam PLS, pengujian setiap hubungan dilakukann dengan menggunakan simulasi dengan menggunakan metode bootstrapping terhadap sampel. Pengujian ini bertujuan untuk meminimalkan masalah ketidak normalan data dalam sebuah penelitian.


4.6.1 Analisis R-Squares (R^2)

Nilai R^2 menunjukkan tingkat determinasi antar variabel elkogen terhadap variabel endogennya. R^2 semkain besar menunjukkan tingat determinsi yang semakin baik.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.38 Nilai R² (R-Squares)

		<i>R-Squares</i>
Kinerja Pegawai		0.946
Lingkungan Kerja		0,590

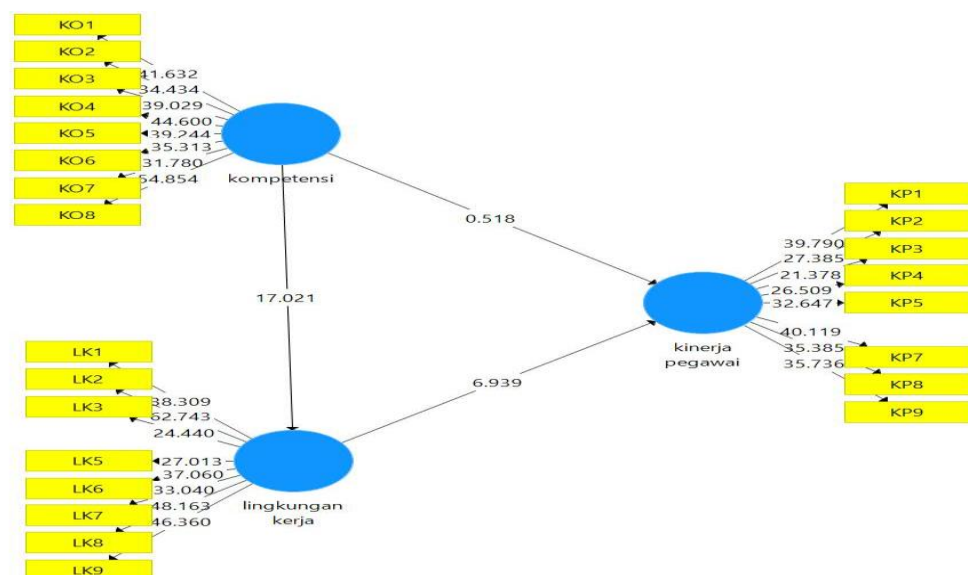
Sumber: Pengolahan Data dengan SmartPLS3, 2023

Hasil perhitungan *R-Squares* untuk setiap variabel laten endogen dapat dilihat pada tabel 4.6, menunjukkan bahwa nilai *R-Squares* berada pada rentan

0.196. Berdasarkan hal tersebut maka hasil perhitungan R^2 menunjukkan bahwa R^2 termasuk dalam kuat (0.946). Untuk menunjukkan kategori model nilai R^2 yaitu 0.67 (Kuat), 0.33 (Moderate) dan 0.19 (Lemah) (Imam Ghozali, 2020).

4.7 Uji Hipotesis

Dasar yang digunakan dalam pengujian hiotesis merupakan nilai yang terdapat pada *output path coefficients*. Berikut output estimasi untuk pengujian hipotesis.



Gambar 4.3 Output Bootstrapping

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Berdasarkan gambar 4.3, menunjukkan estimasi dari nilai outer loading indikator dari setiap variabel laten setelah dilakukannya modifikasi dengan mengeliminasi atau melakukan *rescaling* pada variabel laten yang tidak valid atau tidak memenuhi syarat *convergency*. Masing-masing nilai digambarkan pada tabel di bawah ini.

Tabel 4. 39 Nilai Output Bootstrapping

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics	P Values
Kompetensi→Kinerja Pegawai	0,070	0,107	0,130	0,541	0,589
Kompetensi → Lingkungan Kerja	0,923	0,923	0,050	18,439	0,000
Lingkungan Kerja→ Kinerja Pegawai	0,907	0,871	0,125	7,275	0,000

Sumber: Data Olahan SmartPLs 3.0

H1. Diduga terdapat pengaruh signifikan antara Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Berpengaruh tapi tidak signifikan : Dalam penelitian ini, Kompetensi terhadap kinerja pegawai hasil (P-value = 0,589). Hal ini dapat dilihat bahwa kompetensi berpengaruh tapi tidak signifikan penelitian ini melibatkan 63 pegawai yang merupakan jumlah sampel kecil dengan jumlah yang terbatas, bahwa hubungan yang sebenarnya ada menjadi tidak terdeteksi secara statistik jika sampelnya lebih besar maka bisa jadi hasil yang lebih akurat dapat diperoleh. Menurut teori Iilham (2024). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan variabel kompetensi terhadap kinerja Pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa jika kompetensi pegawai sudah baik maka akan meningkatkan kinerja pegawai meskipun peningkatannya belum signifikan posisi tertentu terkadang membutuhkan waktu bagi pegawai tersebut untuk beradaptasi terhadap tugas dan tanggungjawabnya. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Elvin

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Rulianto (2023) yang menyatakan bahwa kompetensi pegawai tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Namun berbeda dengan hasil penelitian Martono, Amin, dan Rahayu Triastiti (2018) yang menyatakan bahwa variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kompetensi merupakan kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi oleh ketrampilan dan pengetahuan kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian kompetensi menunjukkan ketrampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai suatu yang terpenting. Kompetensi sebagai karakteristik seseorang berhubungan dengan kinerja yang efektif dalam suatu pekerjaan atau situasi. Palan (2017:43) mengatakan bahwa kompetensi terdiri dari beberapa jenis karakteristik yang berbeda, yang mendorong perilaku. Kompetensi merupakan landasan bagi seorang pegawai untuk berperilaku efektif. Dengan kompetensi, pegawai dapat menunjukkan kinerja yang maksimal, walaupun memiliki karakteristik yang berbeda-beda dengan demikian, Kompetensi berpengaruh namun tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai yang dirasakan di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Lubuklinggau.

H2. Diduga terdapat pengaruh signifikan antara Kompetensi dan Lingkungan Kerja.

Diterima : untuk pengujian hipotesis kedua, hasilnya menunjukkan bahwa credibility positif mempengaruhi brand image ($P\text{-value} = 0,000$). Temuan ini juga mendukung (Septya Yolanda et al., 2023). Kompetensi bisa berdampak pada kompetensi pegawai dengan signifikan yang berarah positif, sehingga bisa dimaknai jika kompetensi yang dimiliki pegawai dinas semakin bagus begitu juga dengan lingkungan kerja bisa berdampak pada kompetensi dengan signifikan yang berarah positif, sehingga bisa dimaknai jika lingkungan kerja semakin bagus begitu juga dengan kompetensi. Hasil penelitian yang didapatkan berbanding lurus dengan penelitian terdahulu bahwa penelitian ini

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Kompetensi terhadap Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan Di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Lubuklinggau.

H.3. Diduga terdapat pengaruh signifikan antara Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai.

Diterima : Hasil penelitian menunjukkan hubungan signifikan antara Lingkungan kerja (X2) terhadap Kinerja pegawai (Y). Arah hubungan dilihat dari angka original sampel sebesar 0,907. Sedangkan untuk signifikannya adalah positif karena nilai t-statistik Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 7,275 yang lebih besar dari t-tabelnya. Nilai P-Value penelitian sebesar 0,000 juga memenuhi standar karena lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dapat diterima di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Lubuklinggau.

Berdasarkan tabel 4.7, dapat kita lihat bahwa kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai terbukti. Hal ini disebabkan hasil pengujian hipotesis yang menunjukkan hasil bahwa Kompetensi dengan Kinerja Pegawai menunjukkan nilai koefisien jalur *original sample* estimasi sebesar 0.070 dengan signifikan dibawah 5% yang ditunjukkan dengan nilai t-statistik 0,541 dimana lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1.984. nilai *P-Value* sebesar 0.000. Nilai P-value (0.000) < $\alpha = 5$. Dengan demikian estimasi bahwa berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan hasil regresi dapat disimpulkan bahwa hipotesis **diterima, hal ini berarti semakin tinggi Kompetensi dan Lingkungan Kerja maka semakin baik pula Kinerja Pegawai dan berdampak pada semakin baiknya Kinerja Pegawai.**

4.8 Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis serta berbagai pengujian yang telah dilakukan, selanjutnya akan dilakukan pembahasan dari hasil olah data dalam penelitian ini sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai pengaruh antar variabel-variabel laten, baik berhubungan secara

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

langsung maupun secara tidak langsung. Variabel pada penelitian ini ialah Kompetensi sebagai variabel X (variabel *independent*), Lingkungan Kerja sebagai variabel Y (variabel *dependent*), dan Kinerja Pegawai sebagai variabel Z (variabel *dependent*).



1). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil ini menunjukkan bahwasanya pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai berpengaruh tetapi tidak signifikan hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai dengan t-statistik (0,541). Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi secara langsung tidak signifikan yang cukup kuat terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini hanya melibatkan 63 pegawai dinas yang merupakan sampel kecil dengan jumlah yang terbatas secara statistik. Jika sampel lebih besar maka hasil lebih akurat bisa diperoleh. Hal ini juga menunjukkan indikator optimis pegawai tetapi tidak selalu diikuti dengan peningkatan kerja yang nyata dan aktualisasi diri seorang pegawai merasa dirinya berkembang, tetapi jika diiringi dengan meningkatkan kompetensi terhadap kinerja. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh penelitian ini hal ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Elvin Rulianto (2023) “pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai didinas perumahan rakyat dan kawasan permukiman kota lubuk linggau”.

2). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai

terhadap kinerja pegawai dengan t-statistik (18,439). Lingkungan yang baik secara fisik maupun psikologis dapat meningkatkan kenyamanan dan kepuasan pegawai dalam mengerjakan tugasnya. Fasilitas yang lengkap serta dukungan dari atasan, serta hubungan yang baik antar sesama pegawai dan rekan kerja akan menjadi lingkungan kerja yang positif. Penelitian ini menemukan bahwa ketika lingkungan yang baik dan mendukung maka akan menunjukkan kinerja yang lebih baik. Hasil penelitian tersebut sesuai dengan temuan penelitian sebelumnya (Benny et al., 2015) bahwa lingkungan kerja yang positif dapat menciptakan kebahagiaan, yang kemudian dapat memotivasi pekerja untuk bekerja lebih produktif dan termotivasi. Adanya

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

lingkungan kerja yang kuat memungkinkan sistem berfungsi optimal dan dapat ditingkatkan. Lebih jauh lagi, aspek lingkungan kerja, dalam kaitannya dengan kondisi fisik dan psikologis, merupakan elemen penting yang perlu dipertimbangkan. Perhatian terhadap kondisi fisik tempat kerja mengacu pada kondisi nyata di sekitar tempat kerja dan juga dapat mempengaruhi hasil kerja orang-orang yang bekerja di sana (Septya Yolanda et al., 2023).

3). Pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

Pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan berdasarkan hasil regresi dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima, arah hubungan terlihat dari nilai ukuran sampel sebesar 0,907. Sedangkan signifikansinya positif karena nilai t-statistik kompetensi (X1) lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 1,948 lebih besar dari nilai t-statistiknya. Nilai P pencarian (0,000) juga memenuhi standar karena lebih besar dari 0,05. itu Artinya semakin tinggi keterampilan dan lingkungan kerja, semakin baik pula kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan (Elizar & Tanjung, 2018) “Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Lubuklinggau”. Untuk menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai di lingkungan Dinas Perumahan Umum dan Kawasan Permukiman Kota Lubuklinggau.

Penelitian ini melakukan modifikasi terhadap pengujian data dikarenakan terdapat beberapa hasil indikator tidak memenuhi syarat sehingga harus dilakukan *dropping* atau eliminasi pada setiap indikator variabel yang tidak memenuhi syarat *discriminant validity*. Suatu variabel dapat dinyatakan memenuhi syarat apabila memiliki nilai *composite reliability* > 0.7 (Imam Ghozali, 2020).

Indikator-indikator yang telah di eliminasi pada penelitian ini yaitu pada Indikator Kompetensi sebanyak 1 indikator yang harus di-*dropping*, Lingkungan Kerja sebanyak 1 indikator yang harus di-*dropping*, Kinerja Pegawai sebanyak 1 indikator yang harus di-*dropping* eliminiasi karena nilai

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

pada indikator variabel tersebut tergolong rendah dan tidak sesuai kriteria pada tahap pengujian dikategorikan indikator tersebut tergolong rendah dan tidak sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan. Dilakukannya *dropping* atau eliminasi pada tahap pengujian data sehingga didapatkan hasil yang sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan sehingga proses pengujian dapat dilanjutkan ketahap pengujian lanjutan untuk menghasilkan *output* yang diinginkan.

Dilakukannya *dropping* atau eliminasi pada tahap pengujian data sehingga didapatkan hasil yang sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan sehingga proses pengujian dapat dilanjutkan ketahap pengujian lanjutan untuk menghasilkan *output* yang diinginkan.

Merujuk pada hasil hipotesis pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai, variabel Kompetensi secara empirik ternyata tidak berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap Kinerja Pegawai dan lingkungan kerja, kinerja pegawai variabel lingkungan kerja secara empirik ternyata berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien jalur yang ditemukan antar dua variabel tersebut signifikan secara statistik. Dimana kontribusi langsung variabel Lingkungan Kerja merupakan prediktor yang baik bagi Kinerja Pegawai.

Seluruh indikator-indikator variabel memiliki nilai loading lebih besar dari 0.6 hal ini berarti memiliki tingkat validitas yang tinggi, sehingga memenuhi *convergen validity*. Pada tahap pengujian Validitas Konvergen digunakan nilai *Outer Loading* atau *Loading Factor*. Dalam hal ini suatu indikator dinyatakan memenuhi *Convergen Validity* dalam kategori baik apabila nilai *Outer Loading* > 0,6 (Imam Ghozali, 2020).

Tahapan ini memiliki dua kriteria nilai yang akan dievaluasi antara lain nilai *Loading Factor* dan *Average Variance Extrated* (AVE). Berikut ialah nilai dari *outer loading* dari masing-masing indikator pada variabel penelitian.

Kompetensi pegawai dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja memperkuat pengaruh tersebut. Semakin tinggi kompetensi dan semakin baik lingkungan kerja, maka kinerja

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

pegawai semakin meningkat, terutama jika didukung oleh motivasi kerja yang tinggi (Basori et al., 2020).

Kompetensi, dan lingkungan kerja semuanya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Afrianti et al., 2023). Pelatihan meningkatkan keterampilan, kompetensi memperkuat kemampuan pegawai, dan lingkungan kerja yang baik mendukung produktivitas yang lebih tinggi (Afrianti et al., 2023).

Kompetensi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui motivasi kerja (Idayati et al., 2020).

Berdasarkan peneliti, Kompetensi membantu seseorang terhindar dari masalah pekerjaan yang sering terjadi. Semakin meningkatnya Kompetensi dan lingkungan kerja yang dimiliki maka semakin baik pula Kinerja Pegawai yang akan dilakukan. Pengetahuan serta kemampuan mengelola pekerjaan pribadi dan pemahaman pekerjaan.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Rekapitulasi persentase %

Kompetensi (X)

NO	Pertanyaan Item Indikator	Kriteria Jawaban Responden				
		STS	TS	N	S	SS
1	Terampil menggunakan teknologi yang dibutuhkan dalam pekerjaan.	19.0%	9.5%	12.7%	30.2%	28.6%
2	Memiliki kemampuan untuk memecahkan masalah yang muncul dalam pekerjaan.	7.9%	15.9%	14.3%	28.6%	33.3%
3	Sering mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas.	19.0%	7.9%	12.7%	33.3%	27.0%
4	Memiliki pengetahuan yang cukup untuk melaksanakan tugas.	7.9%	23.8%	7.9%	28.6%	31.7%
5	Mampu beradaptasi dengan perubahan di lingkungan kerja.	19.0%	7.9%	12.7%	41.3%	19.0%
6	Pengetahuan yang kurang memadai untuk melaksanakan tugas	7.9%	23.8%	12.7%	22.2%	33.3%
7	Selalu bekerja dengan jujur dan bertanggungjawab	12.7%	11.1%	19.0%	34.9%	22.2%
8	Memiliki inisiatif dan proaktif dalam menyelesaikan tugas	9.5%	17.5%	7.9%	30.2%	34.9%
9	Sering kurang berkomitmen terhadap pekerjaan	19.0%	9.5%	11.1%	41.3%	19.0%

Dari tabel 4.40 mengenai rekapitulasi persentase (%) bahwa

- a. Nilai tertinggi adalah pada pernyataan ke-5 yaitu Mampu beradaptasi dengan perubahan di lingkungan kerja.
- b. Nilai terendah adalah pada pernyataan ke-2 yaitu Memiliki kemampuan untuk memecahkan masalah yang muncul dalam pekerjaan.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Rekapitulasi persentase %

Lingkungan Kerja (X)

NO	Pertanyaan Item Indikator	Kriteria Jawaban Responden				
		TS	TS	N	S	SS
1	Kondisi fisik tempat kerja nyaman dan mendukung produktifitas	12.7%	14.3%	11.1%	41.3%	20.6%
2	Perlengkapan dan peralatan kerja memadai dan berfungsi dengan baik	11.1%	19.0%	6.3%	19.0%	44.4%
3	Tempat kerja kurang bersih dan terawat	19.5%	17.5%	19.0%	36.5%	17.5%
4	Hubungan dengan rekan kerja harmonis dan suportif	19.0%	7.9%	12.7%	41.3%	19.0%
5	Merasa diterima dan dihargai di lingkungan kerja	7.9%	17.5%	23.8%	28.6%	22.2%
6	Komunikasi dengan rekan kerja sering kali tidak efektif	11.1%	12.7%	19.0%	31.7%	25.4%
7	Selalu mendapatkan dukungan dari atasan dan rekan kerja ketika dibutuhkan	7.9%	17.5%	15.9%	33.3%	25.4%
8	Merasa mendapatkan dukungan dari atasan dan rekan kerja ketika dibutuhkan	7.9%	22.2%	5.5%	30.2%	30.2%
9	Merasa tidak mendapatkan bantuan yang cukup ketika menghadapi kesulitan	15.9%	14.3%	9.5%	34.9%	25.4%

Dari tabel 4.41 mengenai rekapitulasi persentase (%) bahwa

- a. Nilai tertinggi adalah pada pernyataan ke-4 yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan suportif.
- b. Nilai terendah adalah pada pernyataan ke-7 yaitu selalu mendapatkan dukungan dari atas dan rekan kerja ketika dibutuhkan.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Rekapitulasi persentase %

Kinerja Pegawai (Y)

NO	Pertanyaan Item Indikator	Kriteria Jawaban Responden				
		STS	TS	N	S	SS
1	Mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	9.5%	17.5%	7.9%	38.1%	27.0%
2	Mampu mengatur waktu kerja secara efektif	11.1%	15.9%	17.5%	25.4%	30.2%
3	Sering merasa waktu kerja tidak efisien	9.5%	15.9%	22.2%	38.1%	14.3%
4	Hasil kerja yang kurang akurat dan teliti	11.1%	14.3%	23.8%	27.0%	23.8%
5	Hasil kerja yang selalu memenuhi standar yang ditetapkan	7.9%	15.9%	20.6%	36.5%	19.0%
6	Sering merasa hasil kerja kurang memuaskan	11.1%	14.3%	15.9%	33.3%	25.4%
7	Mampu menyelesaikan banyak pekerjaan dalam waktu singkat	11.1%	15.9%	7.9%	30.2%	34.9%
8	Selalu berupaya meningkatkan produktivitas kerja	11.1%	19.0%	15.9%	33.3%	20.6%
9	Merasa output kerja sedikit efektif tidak optimal	7.9%	19.0%	12.7%	36.5%	23.8%

Dari tabel 4.42 mengenai rekapitulasi persentase (%) bahwa

- a. Nilai tertinggi adalah pada pernyataan ke-8 Selalu berupaya meningkatkan produktivitas kerja.
- b. Nilai terendah adalah pada pernyataan ke-5 Hasil kerja yang selalu memenuhi standar yang ditetapkan.



ANUTUPAN

5.1 Simpulan

Penelitian ini mengangkat judul tentang “Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Permukiman Kota Lubuk Linggau”. Jumlah sampel penelitian ini menggunakan 63 responden pada Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Permukiman Kota Lubuk Linggau. Setelah dilakukan uji, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Penelitian ini menemukan, bahwa Kompetensi dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai terbukti. Hal ini disebabkan hasil pengujian hipotesis yang menunjukkan hasil bahwa Kompetensi dengan Perilaku Keuangan menunjukkan nilai koefisien jalur *original sample* estimasi sebesar 0.443 dengan signifikan dibawah 5% yang ditunjukkan dengan nilai f-statistik 18,439 dimana lebih besar dari nilai f-tabel sebesar 1.984. nilai *P-Value* sebesar 0.000. Nilai P-value $(0.000) < \alpha = 5$
2. Penelitian ini menemukan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini berarti semakin tinggi Lingkungan Kerja maka akan semakin baik pula Kinerja Pegawai dan hal ini akan berdampak pada semakin baiknya pengelolaan pekerjaan.
3. Penelitian ini melakukan modifikasi terhadap pengujian data dikarenakan terdapat beberapa hasil indikator tidak memenuhi syarat. dilakukan *dropping* atau eliminasi pada setiap indikator variabel yang tidak memenuhi syarat *discriminant validity*.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

5.2 Saran

Penulis menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis berharap kepada penelitian selanjutnya agar lebih menyempurnakan hasil penelitian sebelumnya dan tentunya merujuk pada penelitian yang sudah ada dengan harapan agar penelitian yang didapatkan dapat lebih baik lagi dari sebelumnya.

Adapun saran-saran yang dapat diberikan melalui hasil penelitian ini, yaitu:



1. Bagi Objek Penelitian
 - a. Kompetensi ditingkatkan disertai dengan menciptakan Kompetensi Kinerja Pegawai yang baik. Dilengkapi dengan sikap Lingkungan Kerja Pegawai terhadap peraturan yang ada agar terwujudnya hasil kerja yang maksimal Menurut teori Iilham (2024) Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan variabel kompetensi terhadap kinerja Pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa jika kompetensi pegawai sudah baik maka akan meningkatkan kinerja pegawai meskipun peningkatannya belum signifikan posisi tertentu terkadang membutuhkan waktu bagi pegawai tersebut untuk beradaptasi terhadap tugas dan tanggungjawabnya dengan nilai rata-rata terendah (X_1) kompetensi Nilai terendah adalah pada pernyataan ke-2 yaitu Memiliki kemampuan untuk memecahkan masalah yang muncul dalam pekerjaan. Lingkungan Kerja (X_2) Nilai terendah adalah pada pernyataan ke-7 yaitu selalu mendapatkan dukungan dari atas dan rekan kerja ketika dibutuhkan. Kinerja Pegawai (Y) Nilai terendah adalah pada pernyataan ke-5 Hasil kerja yang selalu memenuhi standar yang ditetapkan.
2. Bagi Penelitian dan Pihak Lain

Dalam hal ini penelitian menyadari banyak sekali kekurangan-kekurangan saat membuat dan melaksanakan penelitian ini, akan tetapi penelitian sedikit memperoleh ilmu dengan melakukan penelitian ini dimana dapat melihat langsung keadaan objek penelitian ini dapat bermanfaat,

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

menambah wawasan dan dapat dijadikan penelitian relevan dan lain sebagainya.

3. Bagi peneliti selanjutnya  Adapun beberapa saran  perlu diperhatikan bagi peneliti selanjutnya yang tertarik meneliti tentang sarana dan prasarana pendidikan dan efektivitas proses pembelajaran adalah:
 - a. Penelitian selanjutnya diharapkan untuk mengkaji lebih banyak sumber maupun referensi yang terkait dengan sarana prasarana pendidikan maupun efektifitas proses pembelajaran agar hasil penelitiannya dapat lebih baik dan lebih baik lagi.
 - b. Penelitian selanjutnya diharapkan lebih mempersiapkan diri dalam proses pengambilan data dan segala sesuatunya sehingga penelitian ditunjang pula wawancara dengan sumber yang kompeten dalam kajian sarana prasarana pendidikan dan efektifitas proses pembelajaran.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

DAFTAR PUSTAKA

- Adam, K. (n.d.). *METOD PIAL LEAST SQUARE (PLS) DAN TERAPANNYA (Studi Kasus Analisis Kepuasan Pelanggan terhadap Layanan PDAM Unit Camming Kab. Bone)*. 53–68.
- Afrianti, M., Ustadi, N., Rimbano, D., & Mandal, B. (2023). The Influence of Competence and Work Environment on Employee Performance at the Lubuklinggau City DPRD Secretariat. *Proceedings International Conference on Business, Economics & Management*, 1, 367–375. <https://doi.org/10.47747/icbem.v1i1.1290>
- Basori, M. A. N., Wawan Prahiawan, & Daenulhay. (2017). Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Krakatau Bandar Samudera). *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa*, Vol. 1(No. 2), 149–157. <http://jurnal.untirta.ac.id/index.php/JRBM>
- Effendhi, G. K., & Irbayuni, S. (2023). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Mojokerto. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 7(2), 1433. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v7i2.1280>
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2239>
- Haryono. (2017). *Metode SEM AMOS LISREL PLS (Pertama)*.
- Idayati, I., Surajiyo, S., & Hazalena, M. (2020). Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Lubuklinggau. *Jurnal Media Ekonomi (JURMEK)*, 25(3), 194–202. <https://doi.org/10.32767/jurmek.v25i3.1134>
- Imam Ghozali, H. L. (2020). *SmartPLS 3.0*.
- Jennifer Candra, K., Fitri Rostina, C., & Angela, F. (2022). The Influence Of Work Discipline, Competence And Supervision Of The Work On The

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- Performance Of Employees at PT. Karya Inti Nusa Gemilang Medan. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 3(2), 407–412. <http://journal.yrpioku.com/2021/05/msej>
- Junaidi, J. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora Dan Politik*, 1(4), 411–426. <https://doi.org/10.38035/jihhp.v1i4.720>
- Kartika, L. N., & Sugiarto, A. (2016). Pengaruh Tingkat Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Perkantoran. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 17(1), 73. <https://doi.org/10.24914/jeb.v17i1.240>
- Kitta, S., Nurhaeda, N., & Idris, M. (2023). Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jesya*, 6(1), 297–309. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.933>
- Lijan Poltak Sinambela. (2016). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Sinar Grafika Offset.
- Nyoman, I., Sutaguna, T., Yusuf, M., Ardianto, R., & Wartono, P. (2023). Asian Journal of Management Entrepreneurship and Social Science The Effect Of Competence, Work Experience, Work Environment, And Work Discipline On Employee Performance. *Journal of Management Entrepreneurship and Social Science*, 03(01), 367–381. <https://ajmesc.com/index.php/ajmesc>
- Robbins, S. P., & Timothy, A. J. (2017). *Organizational Behavior*. Pearson, 290.
- Santoso, A. (n.d.). *STUDI DESKRIPTIF EFFECT SIZE PENELITIAN-PENELITIAN DI FAKULTAS PSIKOLOGI*. 1–17.
- Septya Yolanda, Surajiyo, S., Nasruddin, N., & Ronal Aprianto. (2023). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 2(3), 396–405. <https://doi.org/10.55123/mamen.v2i3.2224>
- Sinambela, L. P. dan S. S. (2019). *Manajemen Kinerja (PENGELOLAAN, PENGUKURAN, DAN IMPLIKASI KINERJA)*. 1(1), 3–31.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Manajemen*. 1.
- Syahnego, S. (2019). Pengaruh Strategi Pemasaran Dan Pelayanan Umum Terhadap Kepuasan Nasabah Pada PT. Bank Danamon Tbk. Kantor Cabang

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tangerang Selatan. *Jurnal Pemasaran Kompetitif*, 3(1), 79.

<https://doi.org/10.32493/jpp.v3i1.3620>


Wahyuningsih, S. (2018). Peran Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 1–10.

Yoyo Sudaryo, Agus Ariwibowo, N. A. S. (2019). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Andi Offset.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Lampiran 2 Surat Izin Penelitian



Lubuklinggau, 15 Oktober 2024

Nomor : 1050a/UNIV. BI/Fieshum/PI/2024
Lampiran : -
Hal : **Permohonan Izin Penelitian**

KepadaYth.
Kepala Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Lubuklinggau
di-
Tempat



Dengan Hormat,

Kami dari Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora Universitas Bina Insan Lubuklinggau, dengan ini mengajukan permohonan kepada Bapak/Ibu untuk dapat kiranya menerima Mahasiswa kami berikut ini:

Nama : Radika Mutiara Tanjung
NIM : 2101010253
Program studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S1)
Judul Penelitian : Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Lubuklinggau

Untuk melaksanakan rangkaian kegiatan penelitian dalam rangka penyusunan Skripsi di Instansi yang Bapak/Ibu Pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas bantuan dan kerjasama Bapak/Ibu kami ucapkan terima kasih.


Dekan Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora,

Assoc. Prof. Dr. Dheo Rimbano, SE., M.Si
NIDN: 0210078701

1. Ketua Yayasan Pendidikan Dwi Tunggal Palembang (Sebagai laporan)
2. Rektor Universitas Bina Insan (Sebagai Laporan)
3. Arsip

0733-4559932 (Rektorat Universitas Bina Insan)
0733-3280300 (Pascasarjana)
0733-3280200

0812-1826-6228 (Marketing UNIVBI)
0852-3151-5800 (Admin UNIVBI)

Admin@univbinsan.ac.id

univbinsan.ac.id - pasca.univbinsan.ac.id

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Lampiran 3 Surat Balasan



PENYUSUNAN PERUMAHAN RAKYAT DAN KAWASAN PERMUKIMAN
DINAS PERUMAHAN RAKYAT DAN KAWASAN PERMUKIMAN
Jl. Lapangan Terbang Kel. Air Kuti Kec. Lubuklinggau Timur I
Telepon 0733 3280340 Kode Pos 31628 E-mail : disperakimllg@gmail.com
Laman: <https://disperakim.lubuklinggaukota.go.id>

Lubuk Linggau, 09 Oktober 2024

Nomor : 800 / 051 / Disperakim / X / 2024
Sifat : Biasa
Lampiran : 1 Lembar
Hal : Izin Penelitian

Yth. Ketua Program Studi
Universitas Bina Insan
di-
Lubuk Linggau

Menindaklanjuti Surat Rekomendasi dari Badan Kesatuan Bangsa dan Politik
Lubuk Linggau Nomor : 070 / 127 / Bakesbangpol / IX / 2024, tanggal 18 September
2024 perihal izin penelitian, dengan ini memberikan izin penelitian kepada :

Nama : **Radika Mutiara Tanjung**
NIM/NIRM : 2101010253
Jenjang Pendidikan : Strata 1 (S1)
Prodi : Manajemen
Lama Penelitian : 1 (Satu) Bulan
Lokasi : Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman
Kota Lubuk Linggau
Penanggung Jawab : Assoc. Prof. Dr. Dheo Rimbano, SE.,M.Si
Judul Penelitian : "Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja
Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perumahan
Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Lubuk
Linggau"

Dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Tidak menyimpang dari ketentuan yang telah ditetapkan.
2. Penelitian tersebut semata-mata hanya dipergunakan untuk menyusun karya ilmiah dalam bentuk **Skripsi** serta bukan untuk dikonsumsi masyarakat umum.
3. Harus mentaati segala ketentuan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku serta mengindahkan adat istiadat setempat.
4. Hal-hal yang menyangkut kebijakan Pemerintah Kota Lubuklinggau harus dikonsultasikan terlebih dahulu kepada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Lubuk Linggau.
5. Setelah selesai melakukan penelitian agar menyerahkan laporan hasil penelitian kepada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Lubuk Linggau.

Demikian surat ini diberikan untuk digunakan seperlunya.

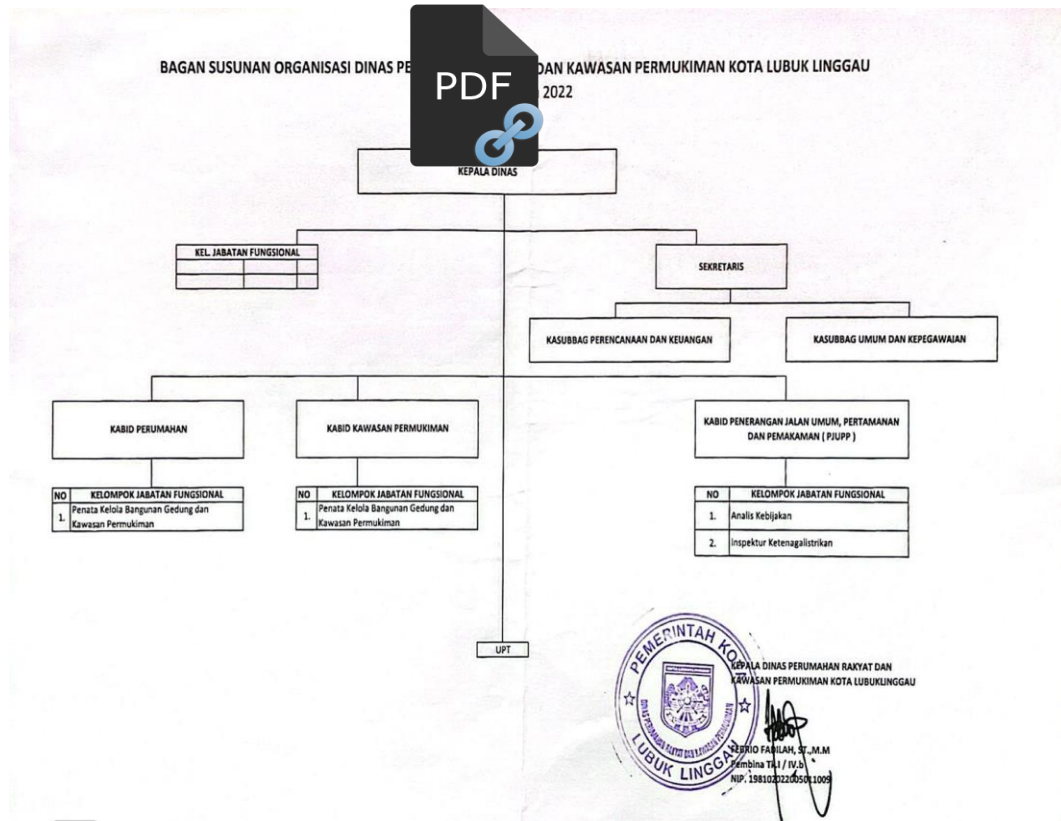
A.n Kepala Dinas Perumahan Rakyat
dan Kawasan Permukiman
Sekretaris


SODRI AMRI, SE
Pembina/Tk.I/IV.b
NIP.197507152003121005

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Lampiran 4 Struktur Organisasi



Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Lampiran 5 Bimbingan Proposal Skripsi


PDF

LEMBAR BIMBINGAN PROPOSAL SKRIPSI

Nama Radika Mullara Tanjung
Nim 2101010253
Pembimbing 1 Dr. Suwarno, SE., M.Si
Pembimbing 2 Apandi, SE., MM
Judul Pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di pusat perumahan dan kawasan permukiman

NO	TANGGAL	TOPIK	KOMENTAR PEMBIMBING	TANDA TANGAN PEMBIMBING	
				1	2
1	26 sep 2024	Proposal	ACC Judul		1
2		proposal	1. Perbaikan tabel 2. kerapian 3. susunan kata		2
3	15 okt 2024	proposal	1. perbaikan tabel 2. metapikah halaman		3
4	22 okt 2024	proposal	ACC proposal Logika panti 7 E		4
5	31/10/2024	preparasi	- lb - teori dasar - definisi - tinjauan - metode } 8.		
6	16/11/2024	proposal	perbaikan sesuai petunjuk		8

Lubuklinggau,2024
Ketua Program Studi Manajemen


(Surajiyo, SE, MM)

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)


UNIVERSITAS BINA INSAN

LEMBAR BANGUNAN PROPOSAL SKRIPSI

Nama: Radika Muti
Nim: 21010253
Pembimbing 1: Dr. Suwarno, SE., M.Si
Pembimbing 2: Apandi, SE., MM
Judul: Pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman

NO	TANGGAL	TOPIK	KOMENTAR PEMBIMBING	TANDA TANGAN PEMBIMBING	
				1	2
7	21/11/2024	proposal	- latar belakang - latar belakang - teori - metodologi		
8	25/11/2024	proposal	- latar belakang - populasi + sampel - analisis data		
9	30/11/2024	proposal	ACC		

Lubuklinggau,2024
Ketua Program Studi Manajemen


(Surajiyo, SE., MM)

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Lampiran 6 Data Absen Pegawai



PEMERINTAH KABUPATEN LUBUKLINGGAU
DINAS PERENCANAAN, KEBUDAYAAN DAN KAWASAN PERMUKIMAN
Jl. Lapter RT.04/01 No. 10 Lubuklinggau Timur I Kota Lubuklinggau
Telepon (0733) 3280340 email: disperakimlq@gmail.com

DAFTAR HADIR PNS

Hari / Tanggal :


Acara :

NO	Nama / NIP	Pangkat/Gol	Jabatan	Jam	Paraf	Ket
1	Febrio Fadilah, ST.,M.M NIP. 198102022005011009	Pembina Tk.I / IV.b	Kepala Dinas			
2	Sodri Amri, S.E NIP. 197507152003121005	Pembina Tk. I / IV.b	Sekretaris			
3	Ir. Yuda Marianza, ST., M. AP NIP. 197803142005011010	Pembina / IV.a	Kabid Penerangan Jalan Umum, Pertamanan dan Pemakaman			
4	Chandra Rupiko, ST NIP. 197802222008031002	Pembina / IV.a	Kabid Perumahan			
5	Hernisyah, S.Sos., M. Si NIP. 197106042005012014	Pembina / IV.a	Kasubag Umum Dan Kepegawaian			
6	Elsa A. Erawaty, SP., M. Si NIP. 197107021999032002	Pembina / IV.a	Penata Kelola Bangunan Gedung Dan Kawasan Permukiman Ahli Muda			
7	Yansen Manurung, S.E., M.Si NIP. 196812151994031006	Pembina / IV.a	Analisis Pemanfaatan Ruang			
8	Muslim, ST NIP. 198006062009031002	Penata Tk.I / III.d	Kabid Kawasan Permukiman			
9	Rani Permata, SE NIP. 197805121999032003	Penata Tk.I / III.d	Kasubag Perencanaan Dan Keuangan			
10	Eka Herlina Siregar, ST NIP. 197608102007012010	Penata Tk.I / III.d	Penata Kelola Bangunan Gedung Dan Kawasan Permukiman Ahli Muda			
11	Noviansyah Putra, ST NIP. 197711092003121002	Penata Tk.I / III.d	Analisis Kebijakan Ahli Muda			
12	Taswin Permana, ST NIP. 197802272006041004	Penata Tk.I / III.d	Analisis Perumahan			
13	Mario Islami, ST NIP. 198308012008031002	Penata Tk.I / III.d	Analisis Ketenagalistrikan			
14	Yuniar R, ST.,M.M NIP. 198401122009032011	Penata Tk.I / III.d	Analisis Perumahan			
15	M. Ivan Pramudya, ST NIP. 196912212006041004	Penata Tk.I / III.d	Analisis Perumahan			
16	Antero Faizol, ST NIP. 197703202003121004	Penata Tk.I / III.d	Analisis Bangunan Gedung Dan Permukiman			
17	Abd. Humaini. O.I, ST NIP. 198010122010011022	Penata Tk.I / III.d	Pengelola Data			
18	Nita Chairunisah, ST NIP. 198101102010012016	Penata Tk.I / III.d	Analisis Penataan Kawasan			
19	Hartadi Winoto, ST NIP. 198405292009031001	Penata Tk.I / III.d	Pengawas Tata Bangunan Dan Perumahan			

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

20	Aditiya Yolanda Putra, ST., M.Si NIP. 198407062010011016	III.d	Pengolah Data Perumahan		
21	Sutrisno, ST NIP. 198607232010011013	III.d	Penata Kelola Bangunan Gedung Dan Kawasan Permukiman Ahli Muda		
22	Lia Sakina Sari, SE., MM NIP. 198610102010012036	Penata Tk.I / III.d	Pengolah Data Perumahan		
23	Elfina Malinda, ST., M.Si NIP. 198709252010012018	Penata Tk.I / III.d	Pengawas Tata Bangunan dan Perumahan		
24	Winda Deliana, ST NIP. 198712142015032003	Penata / III.c	Analisis Bangunan Gedung Dan Permukiman		
25	Iskandar Zulkarnain, SE NIP. 197208282006041010	Penata / III.c	Penyusun Kebutuhan Barang Inventaris		
26	Nurbaiti, S.M NIP. 198304082012122002	Penata Muda Tk.I / III.b	Pengawas Tata Bangunan Dan Perumahan		
27	Enrico Yuanita, SE NIP. 198407192010012003	Penata Muda Tk.I / III.b	Analisis Taman		
28	Awan Duha Bernadi, S.ST NIP. 198912262015041002	Penata Muda Tk.I / III.b	Analisis Perumahan		
29	Agung Rahmadi, ST NIP. 199007262019021001	Penata Muda Tk.I / III.b	Pengawas Tata Bangunan Dan Perumahan		
30	Raka Pranata Putra, ST NIP. 199309192019021002	Penata Muda Tk.I / III.b	Analisis Perumahan		
31	Tien Aprilia NIP. 198104042007012024	Penata Muda / III.a	Pemelihara Penerangan Jalan		
32	Yosephin Nawang Ratri, ST NIP. 19961213202202006	Penata Muda / III.a	Analisis Penataan Kawasan		
33	Larasati Agustina Priyani, ST NIP. 199708182022032016	Penata Muda / III.a	Analisis Bangunan Gedung Dan Permukiman		
34	Boy Krisna, Amd NIP. 198006072010011017	Pengatur Tk.I / II.d	Pengelola Perumahan Dan Permukiman		
35	Irham Taufiq, A. Md NIP. 199005152019021001	Pengatur Tk.I / II.d	Pengelola Perumahan Dan Permukiman		
36	Aji Goni NIP. 197501182009011006	Pengatur / II.c	Pengadministrasi Umum		
37	Devi Arisandi, SM NIP. 198108152012121001	Penata Muda / III.a	Penata Keuangan		
38	Hely Oktavian NIP. 198510022006041002	Pengatur / II.b	Pengadministrasi Umum		
39	Yasser NIP. 198401142014071001	Pengatur / II.a	Pengadministrasi Umum		


 Kepala Dinas,
FEBRIO FADILAH, ST., M.M
 Pembina Tk. I / II.b
 NIP. 198102022005011009

KETERANGAN:

H (Hadir)	:	Orang
I (Izin)	:	Orang
S (Sakit)	:	Orang
TK (Tanpa Keterangan)	:	Orang
C (Cuti)	:	Orang
TAP (Tidak Apel Pagii)	:	Orang
DK (Diklat)	:	Orang
DL (Dinas Luar)	:	Orang

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



Pemerintah Kota LUBUKLINGGAU
DINAS PERUMAHAN, KAWASAN DAN KAWASAN PERMUKIMAN
Jl. Lapter F... Kecamatan Lubuklinggau Timur I Kota Lubuklinggau
Email: kimllg@gmail.com
Laman: <http://lubuklinggaukota.go.id/dashboard>

DAFTAR HADIR PEGAWAI NON ASN

Tanggal : 2024
Hari :

NO	NAMA	Tempat Tugas	Jam Datang	Paraf	Jam Pulang	Paraf	Ket
1	Ade Alentia, ST	Bidang Kawasan Permukiman					
2	Ahmat Ari Pratama	Bidang PJUPP					
3	Annisa Susila Putri Syahlendra, ST	Bidang Kawasan Permukiman					
4	Ariyanto	Sekretariat					
5	Bella Astika Sandi	Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan					
6	Bella Dhestianna, SE	Bidang Perumahan					
7	Dwi Mutiara Hasanah, ST	Bidang PJUPP					
8	Eko Hari Prasetio, ST	Bidang PJUPP					
9	Erina Prihati, SE	Bidang Kawasan Permukiman					
10	Febriansyah, SH	Bidang Kawasan Permukiman					
11	Hesti Mayang Sari, S.Pt.	Bidang Perumahan					
12	Ice Novita	Sekretariat					
13	Malfino Alkauritsar, S.M	Bidang Perumahan					
14	Merry Putri Etika Sari, SE	Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan					
15	Messy Windisari, S.I.Kom	Bidang PJUPP					

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

16	Mieftha Selyni Zulfi, ST	Bidang PJUPP					
17	Muhammad Abdillah	Sub Bagian Umum dan Kepegawaian					
18	Muhammad Fitriansyah	Bidang PJUPP					
19	Ovy Arni Suryadi	Bidang Perumahan					
20	Serli Irawan	Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan					
21	Shinta Rahayu, S.Kom	Bidang PJUPP					
22	Tamara Cici Kinanti	Sub Bagian Umum dan Kepegawaian					
23	Youdi Dewa, SE	Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan					
24	Zulvaidu Tri Putra	Sekretariat					

Kepala Dinas Perumahan Rakyat
Dan Kawasan Permukiman
Kota Lubuk Linggau

FEBRIO FADILAH, ST., M.M
Pembina Tk. I / IV.b
NIP. 198102022005011009

KETERANGAN:

H (Hadir) : Orang
I (Izin) : Orang
S (Sakit) : Orang
TK (Tanpa Keterangan) : Orang
TAP (Tidak Apel Pagi) : Orang

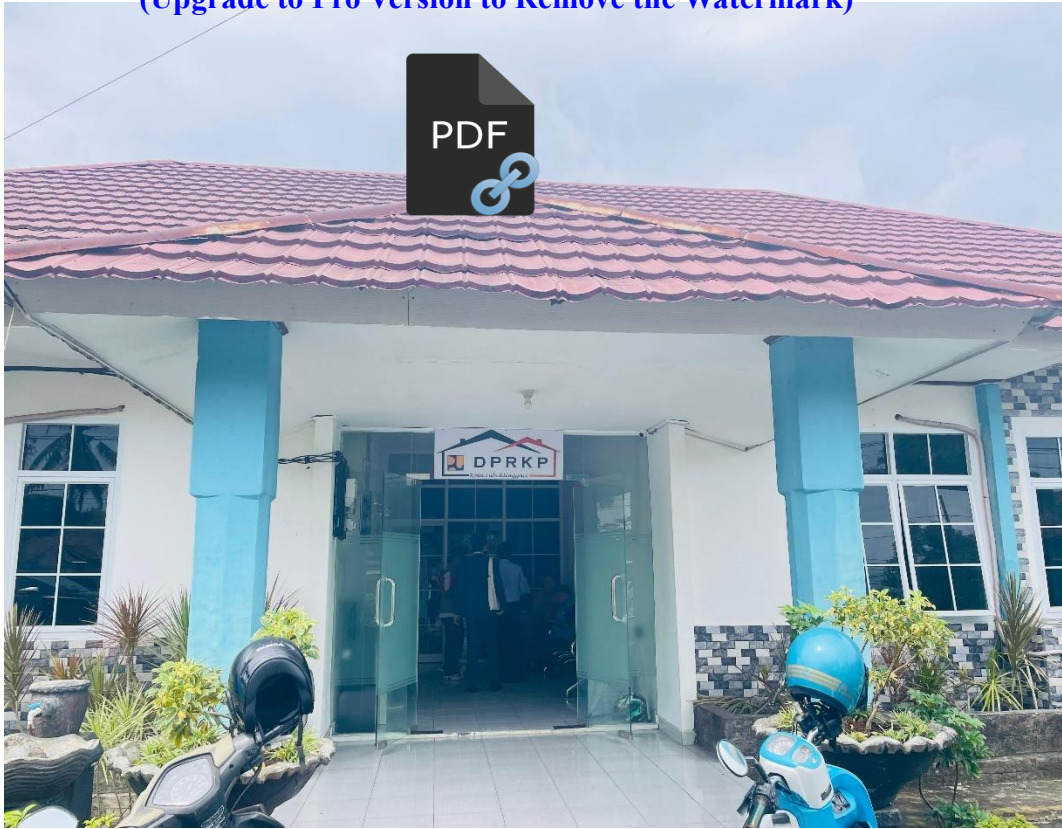
Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Lampiran 7 Foto Tempat Penelitian



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



Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Lampiran 8 Foto Lembaran Bimbingan Skripsi

PDF


YAYASAN PENDIDIKAN DWI TUNGGAL PALEMBANG
UNIVERSITAS BINA INSAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

Alamat: Jendral Besar H.M. Suroso No. 13 Km. Lubuk Linggau Kab. Lubuklinggau Selatan 1 Kota Lubuklinggau Provinsi Sumatera Selatan

LEMBAR BIMBINGAN SKRIPSI

Nama: Radika Muhiara Tanjung
Nim: 21010253
Pembimbing 1: Dr. Juwario, SE, M. Si
Pembimbing 2: Apandi, SE, MM
Judul: Pengaruh komitmen dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Lubuk Linggau

NO	TANGGAL	TOPIK	KOMENTAR PEMBIMBING	TANDA TANGAN PEMBIMBING	
				1	2
1	8/Januari-2025	Bab I - III	Perbaiki bab I dan II		
2	8/1/2025	Bab 1, 2, 3 Quisiam	perbarui	8	
3	13/1/2025	Bab 1, 2, 3 Quisiam	ACC	8	
4	19/1/25	Bab IV - V	Perbaiki		2
5	16/2/25	Bab IV - V	ACC		8
6	18/1/2025	Bab vi, vii	ACC	8	

Lubuklinggau,2025
Ketua Program Studi Manajemen

(Surajiyono, SE, MM)

CS Dipindai dengan CamScanner

0733-3280300 (Bina Insan) 0852-3151-5800 (Admin UNIVBI)
0733-3280200 (Pascasarjana) Admin@univbinainsan.ac.id univbinainsan.ac.id pasca.univbinainsan.ac.id

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Lampiran 9 Foto Pengisian Kuesioner



Pengisian Kuesioner Dengan Bapak Eko Hari Prasetio, ST

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



Pengisian Kuesioner Dengan Bapak M. Ivan Pramudiya, ST



Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
Pengisian Kuesioner Dengan Ibu Bella Astika Sandi



Pengisian Kuesioner Dengan Ibu Ice Novita

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



Pengisian Kuesioner Dengan Ibu Eka Herlina Siregar, ST

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



Pengisian Kuesioner Dengan Bapak Muhammad Fitriansya

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



Pengisian Kuesioner Dengan Ibu Annisa Susila Putri Syahlendra, ST