

**PENGARUH KOMITMEN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN
KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS SOSIAL
KABUPATEN POLEWALI MANDAR**

**Tesis S-2
Program Magister
Manajemen**



Diajukan Oleh:

**JAMALUDDIN
2019. MM. 1. 2262**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMENPPS STIE NOBEL
INDONESIA
2021**

**PENGARUH KOMITMEN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN
KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS SOSIAL
KABUPATEN POLEWALI MANDAR**

TESIS

**Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Magister Manajemen**



Oleh:

**JAMALUDDIN
2019. MM. 1. 2262**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
KONSENTRASI MANAJEMEN PEMERINTAHAN DAERAH**

**PROGRAM PASCASARJANA
STIE NOBEL INDONESIA
MAKASSAR
2021**

PENGESAHAN TESIS

**PENGARUH KOMITMEN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN
KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS SOSIAL
KABUPATEN POLEWALI MANDAR**

Oleh :

JAMALUDDIN

2019. MM. 1. 2262

Telah dipertahankan di depan penguji

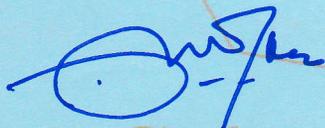
Pada tanggal 27 Mei 2021

Dinyatakan telah memenuhi syarat

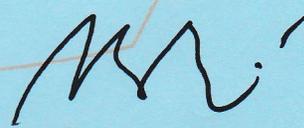
Menyetujui,
Komisi Pembimbing

Ketua,

Anggota



Dr. Andi Jalante, M.M., M.Si

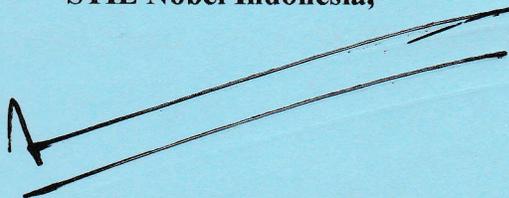


Dr. Asri, S.Pd., M.Pd

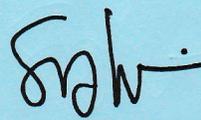
Mengetahui :

**Direktur PPS
STIE Nobel Indonesia,**

**Ketua Program Studi
Magister Manajemen,**



Dr. Maryadi, S.E., M.M.



Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M.Si., Ak., C.A.

**HALAMAN IDENTITAS
MAHASISWA, PEMBIMBING DAN PENGUJI**

JUDUL TESIS :

*PENGARUH KOMITMEN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPETENSI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS SOSIALKABUPATEN POLEWALI
MANDAR*

Nama Mahasiswa : Jamaluddin
NIM : 2019.MM.1.2262
Program Studi : Magister Manajemen
Peminatan : Manajemen Pemerintahan Daerah

KOMISI PEMBIMBING:

Ketua : Dr. Andi Jalante, M.M.,M.Si
Anggota : Dr. Asri, S.Pd., M.Pd

TIM DOSEN PENGUJI :

Dosen Penguji 1 : Dr. Maryadi, S.E., M.M
Dosen Penguji 2 : Dr. Muhammad Idris, S.E., M.Si

Tanggal Ujian : 27 Mei 2021
SK Penguji Nomor :035 /SK/PPS/STIE-NI/IX/2020

PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan dengan sebenarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, didalam naskah Tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata didalam naskah Tesis ini dpata dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Tesis (MAGISTER MANAJEMEN) iini dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Undang – Undang Nomor 20 2003 pasal 25 ayat 2 dan pasal 70)

Makassar, 18 Juli 2021

Mahasiswa Ybs,



JAMALUDDIN
2019.MM.1.2262

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb

Segala puji dan Syukur kehadirat Allah SWT, adalah ungkapan pertama yang penulis dapat ucapkan sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis ini dengan baik. Tesis ini disusun sebagai tugas akhir dan syarat guna memperoleh derajat Magister pada Program Studi Magister Manajemen PPS STIE Nobel Indonesia yang berjudul: “Pengaruh Komitmen Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Polewali Mandar”. Salam dan Shalawat senantiasa tercurahkan kepada Rasulullah S.A.W, beserta keluarganya, para sahabat, dan pengikut setianya hingga akhir zaman.

Berkenaan dengan penulisan Tesis ini, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada Bapak Dr. Muhammad Idris, S.E., M.Si., selaku pembimbing I dan Dr. Asri, S.Pd., M.Pd dan selaku pembimbing II yang dengan sabar dan perhatian dalam memberikan bimbingan, petunjuk, kritik dan saran serta bersedia meluangkan waktunya selama penyusunan Tesis ini. Penulis juga ingin menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya untuk bantuan dan dukungan dari banyak pihak atas selesainya penyusunan maupun penyajian Tesis ini, kepada:

1. Dr. H. Mashur Rasak, S.E., M.M, Ketua STIE Nobel Indonesia Makassar, Hormat yang mendalam dan terima kasih tak terhingga atas segala arahan, motivasi, bimbingan dan nasehat baik pada saat memberikan materi kuliah maupun pada saat proses penyelesaian studi ini.
2. Dr. Maryadi, S.E., M.M, Direktur PPS STIE Nobel Indonesia Makassar yang memberikan kesempatan di dalam menempuh pendidikan di Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar.
3. Dr. Sylvia Sjahrlis, S.E., M.Si, A.K., C.P selaku Ketua Prodi Magister Manajemen PPS Nobel, atas bimbingan, arahan dan motivasi yang diberikan kepada penulis selama menempuh pendidikan di PPS STIE Nobel Indonesia Makassar.
4. Bapak/Ibu Dosen dan staff yang telah mengajar dan membina mahasiswa

selama proses perkuliahan, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan Tesis ini.

5. Rekan-rekan mahasiswa Program Magister Manajemen PPS STIE Nobel Indonesia, atas kebersamaan yang dilalui bersama penuh suka cita.
6. Semua pihak yang telah banyak membantu yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu.

Penulis berharap Tesis ini dapat dikembangkan sebagai dasar bagi peneliti-peneliti berikutnya dalam bidang penelitian manajemen. Penulis menyadari bahwa Tesis ini masih belum sempurna. Oleh sebab itu, penulis dengan senang hati, menerima segala bentuk kritik maupun saran yang sifatnya membangun. Semoga Tesis ini bermanfaat bagi semua pihak.

Makassar, Juni 2021

Penulis

ABSTRAK

Jamaluddin. 2021. Pengaruh Komitmen Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Polewali Mandar, dibimbing oleh Andi Djalante dan Asri.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh (1) secara parsial Komitmen Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Dinas Sosial Kabupaten Polewali Mandar (2) pengaruh secara simultan Komitmen Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Dinas Sosial Kabupaten Polewali Mandar (3) variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Polewali Mandar.

Penelitian ini dilakukan pada Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Polewali Mandar. Penentuan sampel menggunakan teknik jenuh dengan mengambil seluruh populasi yang ada, yaitu sebanyak 42 orang Dinas Sosial Kabupaten Polewali Mandar. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah angket dan studi dokumen. Metode analisis yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa (1) secara parsial Komitmen Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Dinas Sosial Kabupaten Polewali Mandar. Ini berarti bahwa Komitmen Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompetensi mampu meningkatkan Kinerja Dinas Sosial Kabupaten Polewali Mandar (2) secara simultan Komitmen Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Dinas Sosial Kabupaten Polewali Mandar (3) secara parsial menunjukkan bahwa variabel Komitmen Kerja berpengaruh dominan terhadap Kinerja Dinas Sosial Kabupaten Polewali Mandar, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik Komitmen Kerja akan semakin meningkatkan Kinerja Dinas Sosial Kabupaten Polewali Mandar.

Kata kunci: *Komitmen Kerja, Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Kinerja*



ABSTRACT

Jamaluddin. 2021. *The Effect of Work Commitment, Work Environment, and Competence on the Performance of Polewali Mandar District Social Service Employees, supervised by Andi Djalante and Asri.*

This study aims to analyze the effect of (1) partially Work Commitment, Work Environment and Competence on the Performance of the Polewali Mandar Regency Social Service (2) the simultaneous effect of Work Commitment, Work Environment and Competence on the Performance of the Polewali Mandar Regency Social Service (3) the variables that the most dominant effect on the Performance of Social Service Employees of Polewali Mandar Regency.

This study was conducted on the Social Service Officer of Polewali Mandar Regency. Determination of the sample using the saturated technique by taking the entire existing population, as many as 42 people from the Social Service of Polewali Mandar Regency. Data collection methods used are questionnaires and document studies. The analytical method used is descriptive statistical analysis and multiple linear regression analysis.

The results of the study concluded that (1) partially work commitment, work environment and competence had a positive and significant effect on the performance of the Polewali Mandar District Social Service. This means that Work Commitment, Work Environment and Competence are able to improve the Performance of the Polewali Mandar Regency Social Service (2) Simultaneously Work Commitment, Work Environment and Competence have a positive and significant effect on the Performance of the Polewali Mandar Regency Social Service (3) partially show that the variable Work Commitment has a dominant effect on the Performance of the Polewali Mandar District Social Service, this shows that the better the Work Commitment will further improve the performance of the Polewali Mandar District Social Service.

Keywords: *Work Commitment, Work Environment, Competence and Performance*



DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Penelitian Terdahulu	10
2.2 Komitmen Kerja	13
2.3 Lingkungan Kerja	19
2.4 Kompetensi	30
2.5 Kinerja Pegawai	36
BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN	
3.1 Kerangka Konseptual	64
3.2 Hipotesis	66

3.3 Definisi Operasional Variabel	67
BAB IV METODE PENELITIAN	
4.1 Desain Penelitian	69
4.2 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	69
4.3 Populasi dan Sampel	69
4.4 Pengujian Instrumen Penelitian.....	70
4.4.1 Uji Validitas Instrumen (<i>Test of Validity</i>).....	71
4.4.2 Uji Reliabilitas Instrumen (<i>Test of Reliability</i>).....	72
4.5 Metode Pengumpulan Data	72
4.6 Teknik Analisa Data	73
4.7 Metode Pengumpulan Data	74
4.8 Teknik Analisa Data	75
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
5.1 Hasil Penelitian.....	79
5.2 Karakteristik Responden	80
5.3 Deskripsi Data Hasil Penelitian.....	86
5.4 Uji Kualitas Data	92
5.5 Pengujian Hipotesis	97
5.6 Pembahasan Hasil Penelitian	103
BAB VI SIMPULAN DAN SARAN	
6.1 Simpulan	116
6.2 Saran	117
DAFTAR PUSTAKA	118

DAFTAR GAMBAR

NO	JUDUL	HALAMAN
1.	Gambar 3.1 Kerangka Konsep Penelitian	66
2.	Gambar 5.1 Uji Heteroskedastisitas	96

DAFTAR TABEL

NO	JUDUL	HALAMAN
1.	Tabel 5.1 Deskriptif Responden	81
2.	Tabel 5.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Kelompok Usia	82
3.	Tabel 5.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan	83
4.	Tabel 5.4 Deskripsi Responden Berdasarkan Kelompok Masa Kerja	85
5.	Tabel 5.5 Deskripsi Responden Terhadap variabel Komitmen kerja	87
6.	Tabel 5.6 Deskripsi Responden Terhadap lingkungan kerja	88
7.	Tabel 5.7 Deskripsi variabel kompetensi	90
8.	Tabel 5.8 Deskripsi Responden Terhadap Kinerja pegawai	91
9.	Tabel 5.9 Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen kerja (X1)	93
10.	Tabel 5.10 Hasil Uji Validitas Variabel lingkungan kerja kerja (X2)	93
11.	Tabel 5.11 Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi (X3)	94
12.	Tabel 5.12 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja pegawai (Y)	94
13.	Tabel 5.13 Hasil Uji Reliabilitas	95
14.	Tabel 5.14 Uji Multikolinearitas	96
15.	Tabel 5.15 Hasil Regresi Berganda	97
16.	Tabel 5.16 Hasil Uji	99
17.	Tabel 5.17 Hasil Uji Parsial	100
18.	Tabel 5.18 Hasil Uji Beta	101
19.	Tabel 5.19 Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi (R ²)	103

DAFTAR LAMPIRAN

NO	JUDUL	HALAMAN
1.	LoA Jurnal	
2.	Sumbangan Buku Perpustakaan	

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Organisasi merupakan suatu kesatuan kompleks yang berusaha mengalokasikan sumber daya manusia secara penuh demi tercapainya suatu tujuan. Apabila suatu organisasi mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut efektif. Seiring dengan perkembangannya, semua organisasi dituntut untuk dapat bersaing memberikan pelayanan yang maksimal, tidak terkecuali organisasi pemerintah. Demikian halnya dengan aparat pemerintah sebagai abdi masyarakat dan abdi pemerintah, dituntut untuk dapat memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat karena hal tersebut sudah merupakan salah satu fungsi yang harus dijalankan oleh pemerintah yang mempunyai tugas menyelenggarakan seluruh proses pelaksanaan pembangunan dalam berbagai sektor kehidupan mulai dari tingkat pusat hingga tingkat daerah. Dalam era globalisasi dan seiring dengan kemajuan zaman, sebagai suatu instansi pemerintah yang melayani masyarakat, instansi pemerintah juga dituntut mampu untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan dan perkembangan

Tercapainya tujuan organisasi sangat ditentukan dari kinerja dan keefektifan para pegawai dalam menjalankan tugas. Setiap organisasi pada umumnya mengharapkan para pegawainya mampu melaksanakan tugasnya dengan efektif, efisien, produktif dan profesional. Semua ini bertujuan agar

organisasi memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan sekaligus memiliki daya saing yang tinggi, sehingga nantinya akan menghasilkan kualitas pelayanan masyarakat yang sesuai dengan harapan masyarakat. Sumber daya organisasi secara garis besar dapat dibedakan kedalam dua kelompok yaitu: sumber daya manusia (human resources) dan sumber daya non manusia (non- human resources). Sumber daya manusia meliputi semua orang yang berstatus anggota dalam organisasi, yang masing-masing memiliki peran dan fungsi. Sedangkan sumber daya non manusia terdiri atas: sumber daya alam (natural resources), modal, mesin, teknologi, material dan lain-lain. Kedua kategori sumber daya tersebut sama-sama pentingnya, akan tetapi sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor dominan, karena satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, karsa, pengetahuan dan keterampilan, motivasi, karya dan prestasi. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja pegawai mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. Setiap pekerjaan memiliki kriteria pekerjaan yang spesifik, atau dimensi kerja yang mengidentifikasi elemen- elemen yang paling penting dari suatu pekerjaan.

Dinas Sosial Kabupaten Polewali Mandar merupakan organisasi pemerintahan yang memiliki salah satu tujuan memberikan bantuan-bantuan social kepada masyarakat untuk meningkatkan kesejahteraanya. Adapun visinya adalah Terwujudnya kualitas hidup penduduk miskin dan PMKS

lainnya menuju Sulawesi Barat maju dan makmur. Sedangkan Misi lainnya adalah:

1. Meningkatkan kualitas, kuantitas dan jangkauan pelayanan penyandang masalah kesejahteraan sosial (PMKS) melalui rehabilitasi sosial, pemberdayaan sosial, perlindungan sosial, jaminan sosial dan penanganan kemiskinan
2. Mewujudkan sistem perlindungan dari berbagai tindak kekerasan dan perilaku salah lainnya dengan mengoptimalkan upaya pencegahan, penanganan dan rehabilitasi sosial terhadap anak, lanjut usia, korban narkoba, tuna sosial, penyandang disabilitas (Fisik/Mental) serta bermasalah kejiwaan
3. Meningkatkan, mengembangkan dan mengoptimalkan kemitraan dengan kelembagaan sosial, dunia usaha dalam pembangunan kesejahteraan sosial

Untuk mewujudkan visi dan misi dari Dinas Sosial Kabupaten Polewali Mandar, maka komitmen menjadi hal yang penting harus dimiliki oleh pegawai. Komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya. Steers (2014)

berpendapat bahwa komitmen organisasi merupakan kondisi dimana pegawai sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasinya. Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan. Berdasarkan definisi ini, dalam komitmen organisasi tercakup unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Secara singkat pada intinya beberapa definisi komitmen organisasi dari beberapa ahli di atas mempunyai penekanan yang hampir sama yaitu proses pada individu (pegawai) dalam mengidentifikasikan dirinya dengan nilai-nilai, aturan- aturan, dan tujuan organisasi. Disamping itu, komitmen organisasi mengandung pengertian sebagai sesuatu hal yang lebih dari sekedar kesetiaan yang pasif terhadap organisasi, dengan kata lain komitmen organisasi menyiratkan hubungan pegawai dengan perusahaan atau organisasi secara aktif. Karena pegawai yang menunjukkan komitmen tinggi memiliki keinginan untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab yang lebih dalam menyokong kesejahteraan dan keberhasilan organisasi tempatnya bekerja.

Selain komitmen lingkungan kerja juga harus menjadi perhatian organisasi. Keadaan lingkungan kerja yang baik akan memberikan dampak yang positif bagi pegawai dalam meningkatkan kinerjanya. Hal itu merupakan salah satu cara yang dapat ditempuh agar pegawai dapat

melaksanakan tugasnya tanpa mengalami gangguan. Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan (Sutrisno, 2010). Lingkungan kerja lebih dititikberatkan pada keadaan fisik tempat kerja. Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan memotivasi tersendiri bagi para pegawai dalam melakukan pekerjaan dengan baik.

Variabel lain yang tak kalah pentingnya adalah kompetensi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Kompetensi merupakan kombinasi dari keterampilan (*skill*), pengetahuan (*knowledge*), dan perilaku (*attitude*) yang dapat diamati dan diterapkan secara kritis untuk suksesnya sebuah organisasi dan prestasi kerja serta kontribusi pribadi pegawai terhadap organisasinya (Watson Wyatt dalam Ruky, 2014).

Salah satu modal utama yang dimiliki organisasi dalam menciptakan keunggulan yang kompetitif adalah sumber daya manusia yang merupakan elemen penting dalam suatu organisasi. Dengan adanya sumber daya manusia yang unggul, handal dan terampil, pekerjaan yang dilakukan dapat mencapai hasil yang optimal. Untuk mencapai hasil yang optimal, organisasi memerlukan upaya dalam rangka meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki.

Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas pengetahuan dan keterampilan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi menunjukkan karakteristik pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang memampukan mereka untuk melakukan tugas dan tanggung jawab secara efektif dan efisien serta meningkatkan standar kualitas dalam pekerjaan mereka. Kompetensi merupakan karakteristik individu yang mendasari kinerja atau perilaku ditempat kerja yang terdiri dari pengetahuan, kemampuan, sikap, gaya kerja, kepribadian, kepentingan/minat, dasar-dasar, nilai, sikap, kepercayaan dan gaya kepemimpinan.

Kompetensi sebagai karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya. Berdasarkan definisi tersebut mengandung makna kompetensi adalah bagian kepribadian yang mendalam dan melekat kepada seseorang serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan.

Kompetensi sumber daya manusia ini menyangkut dua aspek juga, yaitu kompetensi fisik dan kompetensi non fisik. Karena itu, upaya peningkatan kompetensi sumberdaya manusia ini juga dapat diarahkan kepada kedua aspek tersebut. Untuk dapat meningkatkan kompetensi fisik, dapat diupayakan melalui program-program kesehatan dan gizi. Sedangkan untuk meningkatkan kompetensinon fisik, maka diperlukan sebagai upaya, diantaranya melalui pendidikan dan pelatihan (diklat).

Kompetensi secara garis besar dapat diartikan sebagai suatu karakteristik dasar individu yang mempunyai hubungan kausal dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif dan berperformansi superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu. Karakteristik dasar mengandung pengertian bahwa kompetensi harus bersifat mendasar dan mencakup kepribadian seseorang serta dapat memprediksi sikap seseorang pada situasi dan aktivitas pekerjaan tertentu. Hubungan kausal berarti bahwa kompetensi dapat digunakan untuk memprediksikan kinerja (superior) seseorang, sedangkan kriteria yang dijadikan acuan berarti bahwa kompetensi secara nyata akan memprediksikan seseorang yang bekerja dengan baik atau buruk, sebagaimana terukur pada kriteria spesifik atau standar. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kompetensi merupakan suatu karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran atau situasi tertentu.

Berdasarkan pengamatan peneliti kinerja pegawai pada Dinas Sosial, Kabupaten Polewali Mandar belum optimal, hal ini dapat dilihat dari motivasi kerja pegawai belum maksimal, penempatan dalam job/pekerjaan yang kurang sesuai dengan kemampuan/keterampilan yang dimilikinya, kurangnya penghargaan atas prestasi yang dicapai, situasi lingkungan kerja yang belum kondusif, sarana, dan prasarana kerja yang tidak memadai,

Berdasarkan permasalahan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian **“Pengaruh Komitmen kerja, lingkungan kerja dan kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial**

Kabupaten Polewali Mandar”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dalam latar belakang di atas, maka permasalahan yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Komitmen kerja, lingkungan kerja dan kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Polewali Mandar ?
2. Apakah Komitmen kerja, lingkungan kerja dan kompetensi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Polewali Mandar ?
3. Variabel mana yang paling berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Polewali Mandar ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji dan menganalisis secara parsial pengaruh Komitmen kerja, lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Polewali Mandar.
2. Untuk menguji dan menganalisis secara simultan pengaruh Komitmen kerja, lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Polewali Mandar.
3. Untuk menguji dan menganalisis variabel yang paling dominan

bepengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Polewali Mandar.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang ingin dicapai adalah:

1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan pertimbangan berkaitan dengan Kompetensi pegawai, lingkungan kerja dan komitmen organisasi untuk meningkatkan kinerja Pegawai.

2. Bagi pihak akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

3. Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi organisasi yang menghadapi masalah serupa.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian terdahulusebagai acuan atau bahan perbandingan denganhasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Nursyam 2012, meneliti tentang analisis pengaruh Komitmen kerja, lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Polewali Mandar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komitmen kerja, lingkungan kerja dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat daerah Kabupaten PolewaliMandar. Hasil uji F menunjukkan Komitmen kerja, lingkungan kerja dan kompetensi berpengaruh secara bersama-sama terhadap kompetensi pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Polewali Mandar. Variabel paling mempengaruhi kinerja pegawai adalah variabel Komitmen kerja.
2. Wahyuddin, 2013, meneliti tentang pengaruh Kompetensi, Lingkungan kerja dan Komitmen kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng. Penelitian ini menggunakan alat analisis regresi linear berganda dengan teknik sampel jenuh, sebanyak 64 orang pegawai. Dari hasil penelitian terbukti bahwa pengaruh Kompetensi, Lingkungan kerja dan Komitmen kerja seecara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. pengaruh Kompetensi, Lingkungan kerja dan Komitmen

kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Variabel Komitmen kerja merupakan variabel paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

3. Gunawan (2013) dengan judul penelitian “Pengaruh Komitmen kerja, Lingkungan kerja Kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komitmen kerja, lingkungan kerja kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh simultan secara positif dan signifikan, terhadap kinerja pegawai. Komitmen kerja, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja tidak memberikan pengaruh nyata terhadap kinerja pegawai. Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
4. Murniati, 2013, meneliti tentang pengaruh Komitmen kerja, lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Maros. Penelitian ini menggunakan alat analisis regresi linear berganda dengan teknik sampel jenuh, sebanyak 45 orang pegawai. Dari hasil penelitian terbukti bahwa Komitmen kerja, lingkungan kerja dan kompetensi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Komitmen kerja, lingkungan kerja dan kompetensi secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Variabel yang paling mempengaruhi kinerja pegawai adalah kompetensi.
5. Ismail, 2014, Analisis Pengaruh Komitmen kerja, kompetensi dan

Lingkungan kerja Terhadap Kinerja pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Takalar. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh Komitmen kerja, kompetensi dan Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan menggunakan metode analisis regresi linear berganda. Hasil dari penelitian ini membuktikan dan memberi kesimpulan bahwa: (1) Komitmen kerja, kompetensi dan Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai baik secara parsial. 2) Komitmen kerja, kompetensi dan Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai baik secara simultan. 3) Variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai adalah variabel kompetensi.

6. Syahriani (2015) meneliti dengan judul penelitian adalah Pengaruh kompetensi, lingkungan kerja dan Komitmen kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, lingkungan kerja dan Komitmen kerja memiliki pengaruh simultan secara positif dan signifikan, terhadap kinerja pegawai. kompetensi, lingkungan kerja dan Komitmen kerja memiliki pengaruh parsial secara positif dan signifikan, terhadap kinerja pegawai. variabel yang paling dominan berpengaruh adalah variabel kompetensi.

2.2 Komitmen Terhadap Organisasi

Pengertian Komitmen

Richard M. Steers (2012) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya. Steers berpendapat bahwa komitmen organisasi merupakan kondisi dimana pegawai sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasinya.

Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan. Berdasarkan definisi ini, dalam komitmen organisasi tercakup unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Komitmen seseorang terhadap organisasi/perusahaan seringkali menjadi isu yang sangat penting. Saking pentingnya hal tersebut, sampai-sampai beberapa organisasi berani memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang suatu jabatan/posisi yang ditawarkan dalam iklan-iklan lowongan pekerjaan. Sayangnya meskipun hal ini sudah sangat umum namun tidak jarang pengusaha maupun pegawai masih belum memahami arti komitmen secara sungguh-sungguh. Padahal pemahaman

tersebut sangatlah penting agar tercipta kondisi kerja yang kondusif sehingga perusahaan dapat berjalan secara efisien dan efektif. Dalam rangka memahami apa sebenarnya komitmen individu terhadap organisasi/perusahaan, apa dampaknya bila komitmen tersebut tidak diperoleh dan mengapa hal tersebut perlu dipahami, penulis mencoba menjelaskannya dalam artikel pendek ini.

Porter (Mowday, dkk, 2014) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya kedalam bagian organisasi. Hal ini dapat ditandai dengan tiga hal, yaitu :

- 1) Penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.
- 2) Kesiapan dan kesediaan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh atas nama organisasi.
- 3) Keinginan untuk mempertahankan keanggotaan di dalam organisasi (menjadi bagian dari organisasi).

Secara singkat pada intinya beberapa definisi komitmen organisasi dari beberapa ahli di atas mempunyai penekanan yang hampir sama yaitu proses pada individu (pegawai) dalam mengidentifikasi dirinya dengan nilai-nilai, aturan-aturan, dan tujuan organisasi. Disamping itu, komitmen organisasi mengandung pengertian sebagai sesuatu hal yang lebih dari sekedar kesetiaan yang pasif terhadap organisasi, dengan kata lain komitmen organisasi menyiratkan hubungan pegawai dengan perusahaan atau organisasi secara aktif. Karena pegawai yang menunjukkan komitmen

tinggi memiliki keinginan untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab yang lebih dalam menyokong kesejahteraan dan keberhasilan organisasi tempatnya bekerja.

Jenis Komitmen

Komitmen organisasi dapat dibedakan menjadi 2 bagian:

1) Jenis Komitmen menurut Allen & Meyer

Allen dan Meyer (dalam Dunham, dkk 1994: 370) membedakan komitmen organisasi atas tiga komponen, yaitu : *afektif*, *normatif* dan *continuance*. Komponen *afektif* berkaitan dengan emosional, identifikasi dan keterlibatan pegawai di dalam suatu organisasi.

1. Komponen *normatif* merupakan perasaan-perasaan pegawai tentang kewajiban yang harus ia berikan kepada organisasi.
2. Komponen *continuance* berarti komponen berdasarkan persepsi pegawai tentang kerugian yang akan dihadapinya jika ia meninggalkan organisasi.

Meyer dan Allen berpendapat bahwa setiap komponen memiliki dasar yang berbeda. Pegawai dengan komponen *afektif* tinggi, masih bergabung dengan organisasi karena keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi. Sementara itu pegawai dengan komponen *continuance* tinggi, tetap bergabung dengan organisasi tersebut karena mereka membutuhkan organisasi. Pegawai yang memiliki komponen *normatif* yang tinggi, tetap menjadi anggota organisasi karena mereka harus melakukannya.

Setiap pegawai memiliki dasar dan tingkah laku yang berbeda berdasarkan komitmen organisasi yang dimilikinya. Pegawai yang memiliki komitmen organisasi dengan dasar *afektif* memiliki tingkah laku berbeda dengan pegawai yang berdasarkan *continuance*. Pegawai yang ingin menjadi anggota akan memiliki keinginan untuk menggunakan usaha yang sesuai dengan tujuan organisasi. Sebaliknya, mereka yang terpaksa menjadi anggota akan menghindari kerugian finansial dan kerugian lain, sehingga mungkin hanya melakukan usaha yang tidak maksimal. Sementara itu, komponen normatif yang berkembang sebagai hasil dari pengalaman sosialisasi, tergantung dari sejauh apa perasaan kewajiban yang dimiliki pegawai. Komponen normatif menimbulkan perasaan kewajiban pada pegawai untuk memberi balasan atas apa yang telah diterimanya dari organisasi.

2) **Jenis komitmen organisasi dari Mowday, Porter dan Steers**

Komitmen organisasi dari Mowday, Porter dan Steers lebih dikenal sebagai pendekatan sikap terhadap organisasi. Komitmen organisasi ini memiliki dua komponen yaitu sikap dan kehendak untuk bertingkah laku. Sikap mencakup:

1. Identifikasi dengan organisasi yaitu penerimaan tujuan organisasi, dimana penerimaan ini merupakan dasar komitmen organisasi. Identifikasi pegawai tampak melalui sikap menyetujui kebijaksanaan organisasi, kesamaan nilai pribadi dan nilai-nilai organisasi, rasa kebanggaan menjadibagian dari organisasi.

2. Keterlibatan sesuai peran dan tanggungjawab pekerjaan di organisasi tersebut. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan menerima hampir semua tugas dan tanggungjawab pekerjaan yang diberikan padanya.
3. Kehangatan, afeksi dan loyalitas terhadap organisasi merupakan evaluasi terhadap komitmen, serta adanya ikatan emosional dan keterikatan antara organisasi dengan pegawai. Pegawai dengan komitmen tinggi merasakan adanya loyalitas dan rasa memiliki terhadap organisasi.

Sedangkan yang termasuk kehendak untuk bertingkah laku adalah:

1. Kesiediaan untuk menampilkan usaha. Hal ini tampak melalui kesiediaan bekerja melebihi apa yang diharapkan agar organisasi dapat maju. Pegawai dengan komitmen tinggi, ikut memperhatikan nasib organisasi.
2. Keinginan tetap berada dalam organisasi. Pada pegawai yang memiliki komitmen tinggi, hanya sedikit alasan untuk keluar dari organisasi dan berkeinginan untuk bergabung dengan organisasi yang telah dipilihnya dalam waktu lama.

Jadi seseorang yang memiliki komitmen tinggi akan memiliki identifikasi terhadap organisasi, terlibat sungguh-sungguh dalam pegawaiannya dan ada loyalitas serta afeksi positif terhadap organisasi. Selain itu tampak tingkah laku berusaha ke arah tujuan organisasi dan keinginan untuk tetap bergabung dengan organisasi dalam jangka

waktu lama.

Menumbuhkan Komitmen

Komitmen organisasi memiliki tiga aspek utama, yaitu : identifikasi, keterlibatan dan loyalitas pegawai terhadap organisasi atau organisasinya

1) Identifikasi

Identifikasi, yang mewujud dalam bentuk kepercayaan pegawai terhadap organisasi, dapat dilakukan dengan memodifikasi tujuan organisasi, sehinggamencakup beberapa tujuan pribadi para pegawai ataupun dengan kata lain organisasi memasukkan pula kebutuhan dan keinginan pegawai dalam tujuan organisasinya. Hal ini akan membuahkan suasana saling mendukung diantara para pegawai dengan organisasi. Lebih lanjut, suasana tersebut akan membawa pegawai dengan rela menyumbangkan sesuatu bagi tercapainya tujuan organisasi, karena pegawai menerima tujuan organisasi yang dipercayai telah disusun demi memenuhi kebutuhan pribadi mereka pula (Pareek, 1994 : 113).

2) Keterlibatan

Keterlibatan atau partisipasi pegawai dalam aktivitas-aktivitas kerja penting untuk diperhatikan karena adanya keterlibatan pegawai menyebabkan mereka akan mau dan senang bekerja sama baik dengan pimpinan ataupun dengansesama teman kerja. Salah satu cara yang dapat dipakai untuk memancing keterlibatan pegawai adalah dengan memancing partisipasi mereka dalam berbagai kesempatan

pembuatan keputusan, yang dapat menumbuhkan keyakinan pada pegawai bahwa apa yang telah diputuskan adalah merupakan keputusan bersama. Disamping itu, dengan melakukan hal tersebut maka pegawai merasakan bahwa mereka diterima sebagai bagian yang utuh dari organisasi, dan konsekuensi lebih lanjut, mereka merasa wajib untuk melaksanakan bersama apa yang telah diputuskan karena adanya rasa keterikatan dengan apa yang mereka ciptakan (Sutarto, 1989 :79). Hasil riset menunjukkan bahwa tingkat kehadiran mereka yang memiliki rasa keterlibatan tinggi umumnya tinggi pula (Steer, 1985). Mereka hanya absen jika mereka sakit hingga benar-benar tidak dapat masuk kerja. Jadi, tingkat kemangkiran yang disengaja pada individu tersebut lebih rendah dibandingkan dengan pegawai yang keterlibatannya lebih rendah.

2.3 Lingkungan Kerja

Keadaan lingkungan kerja yang baik akan memberikan dampak yang positif bagi pegawai dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai. Hal itu merupakan salah satu cara yang dapat ditempuh agar pegawai dapat melaksanakan tugasnya tanpa mengalami gangguan, karena lingkungan kerja sangat mempengaruhi prestasi kerja pegawai.

Menurut Sedarmayanti (2011) bahwa Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok". Menurut Alex S

Nitisemito (2013) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai berikut :
 “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan”.

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan (Sutrisno, 2010). Lingkungan kerja lebih dititikberatkan pada keadaan fisik tempat kerja. Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan memotivasi tersendiri bagi para pegawai dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Berdasarkan pengertian-pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memang memiliki peranan penting dalam penyelesaian tugas-tugas yang diembankan terhadap pegawai, yang secara otomatis mampu untuk menciptakan prestasi dari pegawai tersebut.

Jenis Lingkungan kerja

Menurut Sedarmayanti (2011) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 (dua) yaitu :

1. Lingkungan tempat kerja/Lingkungan kerja fisik (*physical working environment*)
 2. Suasana kerja/Lingkungan non fisik (*Non-physical working environment*)
- Penjelasan dari pembagian lingkungan kerja yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2011) yaitu sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2011) menyatakan bahwa :“Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung”. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori yakni :

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai (Seperti : pusat kerja, meja, kursi, dan sebagainya)
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum (seperti : rumah, kantor,pabrik, sekolah, kota, sistem jalan raya, dan lain-lain. Lingkungan perantara, dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap pegawai, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai sifat dan tingkah lakunya, kemudian digunakan sebagai dasar untuk memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

2. Lingkungan kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2011) menyatakan bahwa :“Lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi

yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan”. Menurut Alex S Nitisemo (2013). Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan, maupun yang memiliki status jabatan yang sama diperusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri.

Suryadi Perwiro Sentono (2001) yang mengutip pernyataan Wyon Woo Lee sang pencetus teori W dalam Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, bahwa pihak manajemen perusahaan hendaknya membangun suatu iklim dan suasana kerja yang bisa membangkitkan rasa kekeluargaan untuk mencapai tujuan bersama. Pihak manajemen perusahaan juga hendaknya mampu mendorong inisiatif dan kreativitas. Kondisi seperti inilah yang selanjutnya menciptakan antusiasme untuk bersatu dalam organisasi perusahaan untuk mencapai tujuan.

Lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan lingkungan tempatkerja pegawai yang berupa suasana kerja yang harmonis dimana terjadi hubungan atau komunikasi antara bawahan dengan atasan (hubungan vertikal) serta hubungan antar sesama pegawai (hubungan horizontal).

Dengan adanya suasana kerja dan komunikasi yang harmonis,

maka pegawai akan merasa betah di tempat kerja sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat terlaksana dengan baik, efisien dan efektif. Terciptanya suasana kerja dan komunikasi yang baik tergantung pada penyusunan organisasi perusahaan secara benar seperti yang dikemukakan oleh Sarwoto (2001) bahwa: “Suasana kerja yang baik dihasilkan terutama dalam organisasi yang tersusun secara baik, organisasi yang tidak tersusun dengan baik banyak menimbulkan suasana kerja yang kurang baik juga”. Bila tumbuh masalah mengenai penyelesaian pekerjaan misalnya, maka kondisi dalam hubungan kerja yang baik seperti ini, semua problema tentu akan lebih mudah dipecahkan secara kekeluargaan.

Penerapan hubungan pekerjaan yang baik antar pegawai akan terlihat pada suasana kerja yang :

1. Tidak terdapat konflik antar pegawai
2. Setiap pegawai bersemangat dan bergairah dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tugasnya.
3. Setiap masalah dapat diselesaikan dengan penuh kekeluargaan.
4. Pelaksanaan pekerjaan diliputi oleh suasana santai dan keakraban, bukan suasana yang mencekam penuh ancaman.
5. Adanya saling menghargai dan percaya antar pegawai.

Hubungan kerja yang berhasil dibina antara bawahan

dengan atasan akan memperlihatkan suasana antara lain :

1. Para pegawai betul-betul menghormati, menghargai kepemimpinan atasannya.
2. Atasan dianggap rekan sekerja yang seluruh kebijakannya perlu didukung, bukan seorang majikan yang menakutkan.
3. Adanya perhatian yang besar dari atasan terhadap masalah bawahan untuk mencari jalan pemecahannya.
4. Adanya usaha atasan untuk memperlihatkan ketauladanan kerja bagi bawahan.
5. Para bawahan selalu merasa termotivasi untuk bekerja karena adanya penghargaan atas prestasi yang mereka dapatkan.

Oleh karena itu suatu hubungan kerja antar bawahan dengan atasan tercermin dalam lingkungan kerja fisik dan non fisik yang diberikan kepada pegawai secara baik dan benar.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan kerja

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Ketidaksesuaian kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh

lagi, keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja.

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayanti (2011) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan pegawai, diantaranya adalah :

1. Penerangan / cahaya di tempat kerja
2. Temperatur / suhu udara di tempat kerja
3. Kelembaban di tempat kerja
4. Sirkulasi udara di tempat kerja
5. Kebisingan di tempat kerja
6. Bau tidak seap di tempat kerja
7. Tata warna di tempat kerja
8. Dekorasi di tempat kerja
9. Musik di tempat kerja
10. Keamanan di tempat kerja

Berikut ini akan diuraikan masing-masing faktor tersebut dikaitkan dengankemampuan manusia, yaitu :

1. Penerangan / cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna untuk mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu

perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

2. Temperatur di Tempat Kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin dari keadaan normal tubuh. Menurut hasil penelitian, untuk berbagai tingkat temperatur akan memberi pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap pegawai karena kemampuan beradaptasi tiap pegawai berbeda, tergantung di daerah bagaimana pegawai dapat hidup.

3. Kelembaban di Tempat Kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama

antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas suhu tubuh dengan suhu disekitarnya.

4. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan cukupnya oksigen di sekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

5. Kebisingan di Tempat Kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat. Semakin lama telinga mendengar kebisingan, maka akan semakin buruk akibatnya, diantaranya pendengaran dapat makin berkurang.

6. Bau-bauan di Tempat Kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian "*air condition*" yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

7. Tata Warna di Tempat Kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat

dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

8. Dekorasi di Tempat Kerja

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

9. Musik di Tempat Kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuainya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

10. Keamanan di Tempat Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan keberadaan dari keamanan itu sendiri. Salahsatu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

Arti Penting Lingkungan kerja

Lingkungan kerjabermempunyai pengaruh terhadap pegawai perusahaan dalam usaha untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang pada akhirnya berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang baik dan memuaskan pegawai tentu akan meningkatkan kinerja dari pegawai itu sendiri. Sehingga mereka dapat menyelesaikan tugas yang dibebankan dengan baik dan penuh tanggung jawab. Demikian juga sebaliknya bila lingkungan kerja kurang memuaskan bagi pegawai menyebabkan pegawai bekerja dalam suasana yang kurang tenang, sehingga akan dapat mempertinggi tingkat kesalahan yang mereka lakukan.

2.4 Kompetensi

Menurut Boulter *et al.* (dalam Rosidah, 2003:11), kompetensi adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan pegawai mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya. Berdasarkan uraian di atas makna kompetensi mengandung bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang dengan perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Prediksi siapa yang berkinerja baik dan kurang baik dapat diukur dari kriteria atau standar yang digunakan.

Analisis kompetensi disusun sebagian besar untuk pengembangan karier, tetapi penentuan tingkat kompetensi dibutuhkan untuk mengetahui efektivitas tingkat kinerja yang diharapkan. Menurut Boulter *et al.* (dalam Rosidah, 2003: 11) level kompetensi adalah sebagai berikut : *Skill, Knowledge, Self-concept, Self Image, Trait dan Motive*. Keterampilan

(*Skill*) adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas dengan baik misalnya seorang programmer computer. Pengetahuan (*Knowledge*) adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang khusus (tertentu), misalnya bahasa komputer. Hubungan sosial dengan orang lain (*Social role*) adalah sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang dan ditunjukkan dalam masyarakat (ekspresi nilai-nilai diri), misalnya: pemimpin. *Self image* adalah pandangan orang terhadap diri sendiri, merefleksikan identitas, contoh: melihat diri sendiri sebagai seorang ahli. *Trait* adalah karakteristik abadi dari seorang karakteristik yang membuat orang untuk berperilaku, misalnya: percaya diri sendiri. *Motive* adalah sesuatu dorongan seseorang secara konsisten berperilaku, sebab perilaku seperti hal tersebut sebagai sumber kenyamanan, contoh: prestasi mengemudi.

Kompetensi kemampuan (*skill*) dan pengetahuan (*knowledge*) cenderung lebih nyata (*visible*) dan relatif berada di permukaan sebagai karakteristik yang dimiliki manusia. *Social role* dan *self image* cenderung sedikit nyata dan dapat dikontrol perilaku dari luar. Sedangkan *trait* dan *motive* letaknya lebih dalam pada titik sentral kepribadian. Kompetensi pengetahuan dan keahlian relatif mudah untuk dikembangkan, misalnya dengan program pelatihan untuk meningkatkan tingkat kemampuan sumber daya manusia. Sedangkan motif kompetensi dan *trait* berada pada kepribadian seseorang, sehingga cukup sulit dinilai dan dikembangkan. Salah satu cara yang paling efektif adalah memilih karakteristik tersebut dalam proses seleksi. Adapun konsep diri dan *social*

role terletak diantara keduanya dan dapat diubah melalui pelatihan, psikoterapi sekalipun memerlukan waktu yang lebih lama dan sulit.

Spencer dan Spencer (dalam Moeheriono, 2014:3) menyatakan bahwa kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu. Berdasarkan dari definisi ini, maka beberapa makna yang terkandung di dalamnya adalah sebagai berikut :

- a. Karakteristik dasar (*underlying characteristic*), kompetensi adalah bagian dari kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang serta mempunyai perilaku yang mendalam dan melekat pada seseorang serta mempunyai perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan tugas pekerjaan;
- b. Hubungan kausal (*causally related*), berarti kompetensi dapat menyebabkan atau digunakan untuk memprediksikan kinerja seseorang, artinya jika mempunyai kompetensi yang tinggi, maka akan mempunyai kinerja yang tinggi pula (sebagai akibat);
- c. Kriteria (*criteria referenced*), yang dijadikan sebagai acuan, bahwa kompetensi secara nyata akan memprediksikan seseorang dapat bekerja dengan baik, harus terukur dan spesifik atau terstandar.

Kompetensi berdasarkan penjelasan tersebut merupakan sebuah

karakteristik dasar seseorang yang mengindikasikan cara berpikir, bersikap, dan bertindak serta menarik kesimpulan yang dapat dilakukan dan dipertahankan oleh seseorang pada waktu periode tertentu. Dari karakteristik dasar tersebut tampak tujuan penentuan tingkat kompetensi atau standar kompetensi yang dapat mengetahui tingkat kinerja yang diharapkan dan mengkategorikan tingkat tinggi atau di bawah rata-rata.

Hutapea dan Thoha (2011:28) mengungkapkan bahwa ada tiga komponen utama pembentukan kompetensi yaitu pengetahuan yang dimiliki seseorang, kemampuan, dan perilaku individu. Pengetahuan (*knowledge*) adalah informasi yang dimiliki seseorang pegawai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan bidang yang digelutinya (tertentu), misalnya bahasa komputer.

Pengetahuan pegawai turut menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya, pegawai yang mempunyai pengetahuan yang cukup akan meningkatkan efisiensi perusahaan.

Namun bagi pegawai yang belum mempunyai pengetahuan cukup, maka akan bekerja tersendat-sendat. Pemborosan bahan, waktu dan tenaga serta faktor produksi yang lain akan diperbuat oleh pegawai berpengetahuan kurang. Pemborosan ini akan mempertinggi biaya dalam pencapaian tujuan organisasi. Atau dapat disimpulkan bahwa pegawai yang berpengetahuan kurang, akan mengurangi efisiensi

Aspek Kompetensi

Beberapa aspek yang terkandung dalam konsep kompetensi adalah

sebagai berikut (Gordon dalam Sutrisno, 2010: 204):

- a. Pengetahuan (*knowledge*), yaitu kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya seorang pegawai mengetahui cara melakukan identifikasi belajar, dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada di organisasi.
- b. Pemahaman (*understanding*), yaitu kedalaman kognitif, dan afektif yang dimiliki oleh individu. Misalnya, seorang pegawai dalam melaksanakan pembelajaran harus mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi kerja secara efektif dan efisien.
- c. Nilai (*value*), adalah suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang. Misalnya, standar perilaku para pegawai dalam melaksanakan tugas (kejujuran, keterbukaan, demokratis, dan lain-lain).
- d. Kemampuan (*skill*), adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai. Misalnya standar perilaku para pegawai dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien.
- e. Sikap (*attitude*), yaitu perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. Misalnya reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji.

- f. Minat (*interest*), adalah kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan. Misalnya melakukan suatu aktivitas kerja.

Tingkat Kompetensi SDM

Spencer dan Spencer (dalam Wibowo, 2012:96) mengelompokkan tiga tingkatan kompetensi yaitu:

a. *Behavioral Tools*

- *Knowledge* merupakan informasi yang digunakan orang dalam bidang tertentu, misalnya membedakan antara akuntan senior dan junior.
- *Skill* merupakan kemampuan orang untuk melakukan sesuatu dengan baik. Misalnya, mewawancara dengan efektif, dan menerima pelamar yang baik.

b. *Image Attribute*

- *Social Role* merupakan pola perilaku orang yang diperkuat oleh kelompok social atau organisasi. Misalnya menjadi pemimpin atau pengikut, menjadi agen perubahan atau menolak perubahan.
- *Self Image* merupakan pandangan orang terhadap dirinya sendiri, identitas, kepribadian, dan harga dirinya. Misalnya melihat dirinya sebagai pengembang atau manajer yang berada di atas.

c. *Personal Characteristic*

- *Traits* merupakan aspek tipikal berperilaku Misalnya, menjadi pendengar yang baik.

- *Motive* merupakan apa yang mendorong perilaku seseorang dalam bidang tertentu (prestasi, afiliasi, kekuasaan). Misalnya, ingin mempengaruhi perilaku orang lain untuk kebaikan organisasi.

Dimensi Kompetensi Individu

Ada lima dimensi kompetensi yang harus dimiliki oleh semua individu (Moehariono, 2014:15) yaitu sebagai berikut:

- a. Keterampilan menjalankan tugas (*Task-skills*), yaitu keterampilan untuk melaksanakan tugas-tugas rutin sesuai dengan standar di tempat kerja.
- b. Keterampilan mengelola tugas (*Task management skills*), yaitu keterampilan untuk mengelola serangkaian tugas yang berbeda yang muncul di dalam pekerjaan.
- c. Keterampilan mengambil tindakan (*Contingency management skills*), yaitu keterampilan mengambil tindakan yang cepat dan tepat bila timbul suatu masalah di dalam pekerjaan.
- d. Keterampilan bekerja sama (*Job role environment skills*), yaitu keterampilan untuk bekerja sama serta memelihara kenyamanan lingkungan kerja.

2.5 Kinerja

Pengertian Kinerja

Menurut Dessler (2014) kinerja merupakan Kinerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja

yang ditetapkan. Dengan demikian kinerja memfokuskan pada hasil kerjanya. Sedangkan menurut Winardi(2014) kinerja merupakan konsep yang bersifat universal yang merupakan efektivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi dan bagian dari institusi berdasar standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya, karena organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia, maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam memainkan peran yang dilakukan di dalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan. Ranupandoyo dan Husnan (2013:52), menyatakan bahwa kinerja (*performance*) sangat dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan motivasi.

Menurut Mangkunegoro (2013:22), pengertian kinerja dimulai dari kata *job performance* atau *actual job*. Pengertian lain dari Gomes dalam Kohli (2014:23), menyatakan kinerja sebagai catatan terhadap hasil produksi dan sebuah pekerjaan tertentu atau aktivitas tertentu dalam periode waktu tertentu. Sikula dalam Rambat Lupiyoadi (2012:37) mendefinisikan kinerja sebagai suatu evaluasi yang sistematis dari pekerjaan pegawai dan potensi yang dapat dikembangkan.

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi (Jackson dalam As'ad, 2013:78).

Kinerja atau Kinerja seorang pegawai pada dasarnya adalah hasil kerja seseorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan kemungkinan, misalnya standar, target atau sasaran yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Suprihanto dalam As'ad, 2013:33).

Menurut Dessler (2012:61), penilaian kinerja adalah memberikan umpan balik kepada personil dengan tujuan memotivasi orang tersebut untuk menghilangkan kemerosotan kinerja atau berkinerja lebih tinggi lagi. Lebih lanjut Dessler (2012:69), menyatakan bahwa penilaian kerja terdiri dari tiga langkah, pertama mendefinisikan pekerjaan berarti memastikan bahwa atasan dan bawahan sepakat tentang tugas-tugasnya dan standar jabatan. Kedua, menilai kinerja berarti membandingkan kinerja aktual atasan dengan standar-standar yang telah ditetapkan, dan ini mencakup beberapa jenis tingkat penilaian. Ketiga, sesi umpan balik berarti kinerja dan kemajuan atasan dibahas rencana-rencana dibuat untuk perkembangan apa saja yang dituntut.

Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat di atas, kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh personil dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada personil, intensif, pengalaman kerja dan motivasi. Hasil kerja seseorang akan memberikan umpan balik bagi orang itu sendiri untuk selalu aktif melakukan kerjanya

secara baik. Kinerja diharapkan menghasilkan mutu pekerjaan yang baik serta jumlah pekerjaan yang sesuai dengan standar. Tingkat pendidikan sangatlah mempengaruhi kinerjanya, karena dengan pendidikan orang lebih mempunyai wawasan yang lebih luas dan umumnya tingkat pergaulannya juga lebih luas. Selain itu kemampuan seseorang untuk berinisiatif dan berinovasi berpengaruh terhadap kinerjanya.

Organisasi yang maju adalah organisasi yang mampu mencapai tujuan dan sasaran organisasi sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Organisasi yang berhasil mencapai target sesuai dengan yang telah direncanakan sebelumnya, dapat pula disebut sebagai organisasi yang mempunyai kinerja yang baik.

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2012 : 67).

Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan (Rivai, 2012). Lebih lanjut dikemukakan, jika dikaitkan dengan *performance* sebagai kata benda (*noun*) karena salah satu entrinya adalah hasil dari sesuatu pekerjaan (*thing done*), pengertian *performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi

sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum, dan tidak bertentangan moral atau etika.

Adapun yang menjadi alat ukur capaian kinerja organisasi adalah seberapabesar tujuan dan sasaran organisasi mampu menciptakan strategi guna mencapai visi dan misi organisasi (Mulyadi dan Setiawan, 2012:214).

Mathis dan Jackson (2011), mendefinisikan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan pegawai. kinerja pegawai yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk:

1. Kuantitas keluaran
2. Kualitas keluaran
3. Jangka waktu keluaran
4. Kehadiran di tempat kerja
5. Sikap kooperatif

Sumber daya manusia sebagai aktor yang berperan aktif dalam menggerakkan perusahaan/organisasi dalam mencapai tujuannya. Tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat dalam organisasi, untuk berkinerja dengan baik. Kinerja perorangan (*individual performance*) dengan kinerja lembaga (*institutional performance*) atau kinerja organisasi (*corporate performance*) terdapat hubungan yang erat. Dengan perkataan lain, bila kinerja pegawai (*individual performance*) baik maka kemungkinan besar

kinerja organisasi (*corporate performance*) juga baik. Kinerja seorang pegawai akan baik bila ia mempunyai keahlian (*skill*) yang tinggi, bersedia bekerja karena gaji atau diberi upah sesuai dengan perjanjian dan mempunyai harapan (*expectation*) masa depan lebih baik (Prawirosentono, 2014).

Pekerjaan hampir selalu memiliki lebih dari satu kriteria pekerjaan atau dimensi. Kriteria pekerjaan adalah faktor yang terpenting dari apa yang dilakukan orang di pekerjaannya. Dalam artian, kriteria pekerjaan menjelaskan apa yang dilakukan orang di pekerjaannya. Oleh karena itu kriteria-kriteria ini penting, kinerja individual dalam pekerjaan haruslah diukur, dibandingkan dengan standar yang ada, dan hasilnya dikomunikasikan pada setiap pegawai (Mathis dan Jackson, 2011).

Kinerja dapat dilihat dari berbagai sudut pandang, tergantung kepada tujuan setiap organisasi (misalnya, untuk profit ataukah untuk *customer satisfaction*), dan juga tergantung pada bentuk organisasi itu sendiri (misalnya, organisasi publik, swasta, bisnis, sosial atau keagamaan). kinerja sering dihubungkan dengan tingkat produktivitas yang menunjukkan risiko input dan output dalam organisasi, bahkan dapat dilihat dari sudut performansi dengan memberikan penekanan pada nilai efisiensi yang dikaitkan dengan kualitas output yang dihasilkan oleh para pegawai berdasarkan berapa standar yang telah ditetapkan sebelumnya oleh organisasi yang bersangkutan (Gomes, 2014 : 159- 160).

Hal yang sama dikemukakan oleh Mathis dan Jackson (2012), kinerja padadasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk : a) kuantitas output, b) kualitas output, c) jangka waktu output, d) kehadiran di tempat kerja, e) serta sikap kooperatif.

a. Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Untuk dapat melakukan perbaikan dan penyempurnaan terhadap pencapaian kinerja, baik kinerja individu maupun kinerja organisasi, maka hal yang terpenting perlu dipahami, di antaranya adalah faktor - faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja.

Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, tetapi berhubungan dengan kepuasan kerja dan tingkat imbalan, dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan dan sifat - sifat individu. Oleh karena itu, menurut model partner-lawyer (Donnelly, Gibson and Ivancevich : 2012), lebih lanjut dikemukakan bahwa kinerja individu pada dasarnya dipengaruhi oleh faktor - faktor : (a) harapan mengenai imbalan; (b) dorongan; (c) kemampuan; kebutuhan dan sifat; (d) persepsi terhadap tugas; (e) imbalan internal dan eksternal; (f) persepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja. Dengan demikian, kinerja pada dasarnya ditentukan oleh tiga hal, yaitu : (1) kemampuan, (2) keinginan dan (3) lingkungan.

Menurut Simamora (dalam Mangkunegara, 2012 :14),

dikemukakan bahwa kinerja {performance) dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu:

1. Faktor individu yang terdiri atas :
 - a) Kemampuan dan keahlian
 - b) Latar belakang
 - c) Demografi
2. Faktor psikologi yang terdiri atas :
 - a) Persepsi
 - b) Attitude
 - c) Personality
 - d) Pembelajaran
 - e) Motivasi
3. Faktor psikologi yang terdiri atas :
 - a) Sumber daya
 - b) Kepemimpinan
 - c) Penghargaan
 - d) Struktur
 - e) Job design

Menurut A. Dale Tittle (dalam Mangkunegara, 2012 : 15), faktor - faktor kinerja terdiri atas faktor internal dan faktor eksternal. Faktor Internal (dispositional) yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya, kinerja seseorang baik, disebabkan kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan

seseorang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang tersebut orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya. Faktor Eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan lingkungan kerja.

Adapun faktor - faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja menurut Mangkunegara (2012 : 67) adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi(*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis (dalam Mangkunegara,2012 : 67) yang merumuskan bahwa:

- *Human Performance = Ability + Motivation*
- *Motivation = Attitude + Situation*
- *Ability = Knowledge + Skill*

Lebih lanjut dikemukakan bahwa secara psikologi, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri atas kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*).Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata - rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Ole karena itu, pegawai perlu ditempatkan

pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man on the right job*). Sedangkan motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kinerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikologi (siap secara mental, fisik tujuan, dan situasi). Artinya, seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kinerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan, dan menciptakan situasi kerja.

Menurut Hasibuan (2012: 160) Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas - tugasnya atas kecakapan, usaha, dan kesempatan. Lebih lanjut dikemukakan bahwa prestasi kerja ini, adalah gabungan dari faktor- faktor penting, yaitu kecakapan, usaha, dan kesempatan. Jika ketiga faktor itu semakin baik, maka prestasi kerja akan semakin tinggi. Hal tersebut digambarkan sebagai berikut:

$$\text{Prestasi} = f (\text{kecakapan, usaha, kesempatan})$$

Kecakapan (*ability*) adalah kemampuan menetapkan dan atau melaksanakan suatu sistem dalam pemantapan semua sumber daya (6

M) dan teknologi secara efektif dan efisien untuk mencapai hasil yang optimal.

Usaha (*effort*) adalah kemauan, kesungguhan, dan semangat kerja dalam mencapai kebutuhan, sasaran, harapan, dan imbalan.

Kesempatan (*Opportunity*) adalah wewenang yang dimiliki individu pegawai dalam mengerjakan, memanfaatkan waktu, dan peluang untuk mencapai hasil tertentu.

Kinerja organisasi adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di organisasi tersebut. Kinerja individu, kinerja kelompok dan kinerja organisasi, dipengaruhi oleh banyak faktor intern dan ekstern organisasi (Payaman, 2012 : 1). Lebih lanjut dikemukakan oleh Payaman (2012: 3), kinerja organisasi adalah agregasi atau akumulasi kinerja semua unit organisasi, yang sama dengan penjumlahan kinerja semua orang atau individu yang bekerja di organisasi tersebut. Dengan demikian, kinerja organisasi sangat dipengaruhi oleh tiga faktor utama, yaitu dukungan organisasi, kemampuan manajemen, dan kinerja setiap orang yang bekerja di organisasi tersebut.

Dengan dukungan organisasi dan pelaksanaan fungsi - fungsi manajemen, juga dimaksudkan untuk memberikan kemudahan,

memfasilitasi dan mendorong semua pekerja untuk menaikkan kinerjanya secara optimal. Dengan demikian, kinerja setiap pekerja dipengaruhi oleh kompetensi individu yang bersangkutan, dukungan organisasi dan dukungan manajemen.

Kinerja setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat digolongkan pada 3 kelompok, yaitu kompetensi individu orang yang bersangkutan, dukungan organisasi dan dukungan manajemen (Payaman; 2012:10).

Berdasarkan pendapat Payaman di atas, kinerja dibagi atas kinerja perusahaan atau organisasi dan kinerja individu, sedangkan kinerja perusahaan atau organisasi adalah merupakan akumulasi dari kinerja individu atau kinerja kelompok. Baik kinerja organisasi maupun kinerja individu, sama-sama dipengaruhi oleh 3 faktor yaitu faktor: (1) kompetensi individu orang yang bersangkutan, (2) dukungan organisasi, dan (3) dukungan manajemen.

b. Penilaian kinerja

Pada umumnya orang - orang yang berkecimpung dalam manajemen sumber daya manusia, sependapat bahwa penilaian prestasi kerja atau kinerja parapegawai merupakan bagian penting dari seluruh proses kekyayaan pegawai yang bersangkutan.

Penilaian kinerja adalah merupakan suatu proses sistematis dan berkesinambungan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan rencana/program, kebijakan,

sasaran, dan tujuan yang telah ditetapkan dalam mewujudkan visi, misi, strategi instansi pemerintah. Proses ini dimaksudkan untuk menilai pencapaian setiap indikator kinerja guna memberikan gambaran tentang keberhasilan dan kegagalan pencapaian tujuan dan sasaran. Semua organisasi memiliki sarana-sarana formal dan informal untuk menilai kinerja personilnya. Penilaian kinerja dapat didefinisikan sebagai prosedur apa saja yang meliputi; (1) penetapan standar kerja, (2) penilaian kinerja aktual personal dalam hubungannya dengan standar - standar yang telah ditetapkan organisasi, dan (3) untuk memberikan umpan balik kepada pegawai dengan tujuan memotivasi setiap personal tersebut untuk menghilangkan atau menghindari penurunan kinerja sehingga kinerja personal dalam organisasi terus meningkat (Dessler, 2012; 2).

Penilaian kinerja adalah tentang kinerja pegawai dan akuntabilitas. Dalam dunia yang bersaing secara global, organisasi-organisasi menuntut kinerja yang tinggi. Sehingga dengan itu, pegawai-pegawai membutuhkan umpan balik atas kinerja mereka sebagai pedoman perilakunya di masa depan. Penilaian kinerja pada prinsipnya mencakup berbagai aspek kualitatif maupun kuantitatif dari pelaksanaan pekerjaan. Penilaian kinerja merupakan salah satu fungsi mendasar personalia; kadang-kadang disebut juga dengan teknik kinerja, penilaian pegawai, evaluasi kinerja, evaluasi pegawai, atau penentuan peringkat personalia.

Semua organisasi melakukan evaluasi atau menilai kinerja dalam beberapa cara. Pada organisasi yang kecil, evaluasi ini mungkin sifatnya informal. Di dalam organisasi-organisasi yang besar, evaluasi atau penilaian kerja kemungkinan besar merupakan prosedur yang sistematis di mana kinerja sesungguhnya dari semua pegawai manajemen profesional, teknis, penjualan dan klerikal dinilai secara formal (Simamora, 2012 ; 416).

Untuk mengetahui efektif atau efisien suatu kegiatan yang dilaksanakan oleh staf/aparat adalah dengan melakukan penilaian melalui pendekatan- pendekatan administratif dengan melakukan perbandingan sebelum dan sesudah kegiatan tersebut dilaksanakan.

Menurut Payaman (2012: 103) Evaluasi kinerja adalah suatu metode dan proses penilaian pelaksanaan tugas (*performance*) seseorang atau sekelompok orang atau unit - unit kerja dalam suatu perusahaan atau organisasi sesuai dengan standar kinerja atau tujuan yang ditetapkan lebih dahulu.

Penilaian kinerja (*performance appraisal- PA*) adalah proses evaluasi seberapa baik pegawai mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar, dan kemudian mengkomunikasikannya dengan para pegawai (Jackson, 2014; 81).

Menurut Payaman (2012: 106), Evaluasi kinerja organisasi dimaksudkan untuk mengetahui posisi dan tingkat pencapaian sasaran organisasi, terutama untuk mengetahui bila terjadi

kelambatan atau penyimpangan supaya segera diperbaiki, sehingga sasaran atau tujuan dapat tercapai. Hasil evaluasi kinerja organisasi juga digunakan untuk menyusun rencana kerja organisasi selanjutnya.

Menurut Abdurrahmat (2012: 238), Pentingnya penilaian prestasi kerja yang rasional dan diterapkan secara objektif terlihat pada paling sedikit dua kepentingan, yaitu kepentingan pegawai yang bersangkutan sendiri dan kepentingan organisasi.

Bagi para pegawai, penilaian tersebut berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, keletihan, kekurangan, dan potensinya yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana, dan pengembangan karier organisasi, hasil penilaian prestasi kerja para pegawai sangat penting arti dan peranannya dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, sistem imbalan dan berbagai aspek lain dari keseluruhan proses manajemen sumber daya manusia secara efektif.

1) Penilaian Kinerja Secara Formal

Penilaian pelaksanaan pekerjaan perlu dilakukan secara formal berdasarkan serangkaian kriteria yang ditetapkan secara rasional serta diterapkan secara objektif serta didokumentasikan secara sistematis. Hanya dengan demikian dua kepentingan utama yang

telah disinggung di muka dapat dipenuhi. Hal ini perlu ditekankan karena tidak sedikit manajer yang beranggapan bahwa pelaksanaan penilaian prestasi kerja secara formal oleh bagian-bagian kepegawaian sebenarnya tidak diperlukan dan bahkan dipandang sebagai "gangguan" terhadap pelaksanaan kegiatan operasional. Artinya, banyak manajer yang berpendapat bahwa penilaian prestasi kerja para bawahan cukup diserahkan kepada atasan langsung masing-masing pegawai dan penilaian pun dilakukan secara informal saja.

Argumentasi para manajer tersebut ialah bahwa karena para manajer itulah yang sehari-hari membimbing dan mengawasi para bawahannya dalam pelaksanaan tugas masing-masing, para manajer itu pulalah yang paling kompeten melakukan penilaian (Siagian, 2011 ; 224).

Manfaat yang mendasar dari penilaian kinerja yang sistematis adalah bahwa penilaian dapat menghasilkan informasi yang sangat membantu pengambil keputusan dan pelaksanaan tentang masalah-masalah, seperti promosi, kenaikan gaji, pemberhentian, dan mutasi. Penilaian tersebut menyajikan informasi sebelum dibutuhkan sehingga menghindarkan keputusan yang tiba-tiba jika harus diambil suatu keputusan. Jika keputusan diambil secara sistematis, maka proses pengambilannya pastilah

tidak akan terlalu dipengaruhi oleh peristiwa-peristiwa yang baru terjadi atau oleh hal-hal yang melintas dalam ingatan penilai. Manfaat lain dari pemikiran secara formal adalah dapat merangsang dan membimbing pengembangan pegawai. Sebagian besar ingin mengetahui bagaimana pekerjaan mereka. Suatu program penilaian memberikan informasi dalam bentuk yang dapat dikomunikasikan kepada pegawai (Flippo, 2011 ; 245-246).

Performance pegawai dipengaruhi oleh usaha, motivasi dan kemampuan pegawai, dan juga kesempatan dan kejelasan tujuan-tujuan kinerja yang diberikan oleh organisasi kepada seorang pegawai. Masing-masing faktor di atas mempunyai peranan tertentu yang bisa mempengaruhi upaya perbaikan produktivitas (Gomes, 2014; 165).

Banyak organisasi yang menggalakkan suatu kombinasi kinerja formal dan informal. Penilaian paling sering digunakan sebagai evaluasi primer. Kendatipun begitu, penilaian informal adalah paling membantu untuk umpan balik kinerja yang paling sering. Penilaian-penilaian informal hendaknya tidak menggantikan evaluasi kinerja formal. Penilaian kinerja formal biasanya berlangsung pada periode waktu tertentu, lazimnya sekali atau dua kali setahun. Penilaian formal paling sering dibutuhkan oleh organisasi guna mengevaluasi kinerja pegawai (Simamora,

2012;417).

2) Penilaian Kinerja Secara Informal

Penilaian kinerja dapat saja terjadi manakala penyedia merasa dibutuhkannya komunikasi. Sebagai contoh, jika seorang pegawai secara konsisten memenuhi atau melebihi standar-standar, penilaian kinerja informal mungkin dibutuhkan untuk mengakui kenyataan tersebut. Diskusi-diskusi tentang kinerja dapat berlangsung di bermacam-macam tempat di dalam organisasi, mulai dari kantor manajer hingga ke kafetaria (Simamora, 2012 ; 417).

Atasan langsung dari para pegawai yang dinilai itu tidak mempunyai peranan sama sekali dalam proses penilaian prestasi kerja para pegawai. Bahkan praktek kepegawaian yang lumrah terjadi ialah bahwa para atasan langsung itulah yang memang bertanggung jawab melakukan penilaian yang sifatnya informal yang berlangsung terus menerus. Akan tetapi penilaian informal yang mereka lakukan harus memenuhi persyaratan objektivitas dan keteraturan berdasarkan pola dan kebijaksanaan yang ditentukan bagi seluruh organisasi oleh bagian kepegawaian (Siagian, 2011; 225).

Penilaian diri pegawai atas kinerja, kadang-kadang digunakan masalah yang mendasar dari penilaian ini adalah bahwa pegawai atau pegawai bisa menilaidiri mereka sendiri lebih tinggi dari pada mereka dinilai oleh tim penilai secara formal atau rekan kerja. Tim

penilai yang menuntut penilaian itu, hendaknya mengetahui bahwa penilaian mereka dan penilaian pegawai dapat menimbulkan perbedaan yang menonjol dari standar yang digunakan secara formal. Apabila pegawai tidak dituntut dalam penilaian secara formal maka mereka akan menilai sesuai dengan yang ada dalam pikiran mereka sendiri, dan biasanya nilai yang mereka berikan lebih tinggi dari standar penilaian secara formal (Dessler, 2012; 2).

Dengan demikian, jelas bahwa dalam melakukan penilaian atas prestasi kerja para pegawai harus terdapat interaksi positif dan kontinyu antara para pejabat pimpinan dan bagian kepegawaian. Interaksi positif tersebut tidak hanya menjamin persyaratan objektivitas dan pendokumentasian yang rapi, akan tetapi juga memuaskan bagi para pegawai yang dinilai yang pada gilirannya menumbuhkan loyalitas dan kegairahan kerja karena mereka merasa memperoleh perlakuan yang adil. Telah dimaklumi bahwa merasa diperlakukan dengan adil merupakan salah satu prinsip manajemen sumber daya manusia yang sangat fundamental sifatnya dan karenanya harus dipegang teguh. Dalam praktek, interaksi positif dimaksud melibatkan tiga pihak, yaitu bagian kepegawaian, atasan langsung dan pegawai yang dinilai. Bentuk interaksi itu adalah sebagai berikut: Ketiga pihak yang terlibat harus memahami bahwa penilaian prestasi kerja merupakan suatu sistem yang bukan saja harus efektif melainkan juga diterima oleh pihak-pihak yang

berkepentingan(Siagian, 2011; 225).

c. Program Penilaian Kinerja

Penilai adalah atasan langsung dari bawahan yang harus dinilai, karena alasanlah yang sering berhubungan dengan bawahan dan paling mengenalnya.

Penilai-penilai penyelia seringkali ditinjau dan disetujui oleh manajemen yang lebih tinggi, karena mempertahankan kendali hirarkis atas proses penilaian. Semakin banyak keterlibatan yang dianggap perlu, proses penilaian dapat dilakukan oleh satu kelompok penilai atau lebih tergantung pada kebutuhan dan ketelitian serta yang diinginkan oleh suatu organisasi. Berbagai survei menunjukkan bahwa terdapat 15 sampai 18 persen dari organisasi bisnis menggunakan kelompok penilai yang terdiri atas personil administrasi dan profesional, di mana anggotanya boleh terdiri atas penyelia, teman sejawat dan para bawahan. Jadwal penilaian paling banyak digunakan adalah sistem semester dan tahunan. Para pegawai baru yang sering dinilai oleh para pegawai lama sebagai salah satu bentuk penilaian informal (Flippo, 2011 ; 257-259).

Metode penilaian kinerja menurut Jackson (2014 ; 92 - 101) dapat dilakukan dengan a) Metode Penilaian Kategori oleh Manajer/pimpinan Organisasi; b) Metode Perbandingan dilakukan dengan membandingkan kinerja pegawai dengan yang lainnya oleh pimpinan dengan pemberian peringkat atau distribusi normal (menilai

kinerja pegawai didistribusikan dalam suatu kurva berbentuk bel); c) Metode Naratif yaitu penilaian dilakukan secara tertulis oleh pimpinan atau manajer; d) Metode Tujuan/Perilaku dengan melakukan pendekatan penilaian perilaku dan skala perilaku;

Metode MBO/Manajemen by objectives menghususkan pada tujuan kinerja yang diharapkan dapat dicapai oleh individu-individu dalam jangka waktu tertentu, yang ditetapkan oleh manajer organisasi.

1) Persiapan Penilaian Kerja

Terciptanya suatu sistem penilaian prestasi kerja yang baik sangat tergantung pada persiapan yang benar-benar matang. Matang berarti memenuhi empat persyaratan, yaitu keterkaitan langsung dengan pekerjaan, praktis, kejelasan standar dan adanya kriteria yang objektif. Suatu sistem praktis adalah cara penilaian yang dipahami dan diterima oleh pihak penilai dan yang dinilai. Berarti bahwa persepsi yang sama antara dua belah pihak tentang segi-segi pekerjaan apa yang dinilai dan teknik penilaian yang digunakan merupakan hal yang sangat penting. Perbedaan persepsi mengetahui hal tersebut akan berakibat pada perbedaan interpretasi tentang hasilnya.

Aspek penting lainnya dari suatu sistem penilaian prestasi kerja ialah standar yang jelas. Sasaran utama dari adanya standar tersebut ialah teridentifikasinya unsur-unsur kritikal suatu

pekerjaan. Standar itulah yang merupakan tolak ukur seseorang melaksanakan pekerjaannya. Perlu ditekankan bahwa penentuan standar tersebut bukanlah bersifat "karangan" akan tetapi bersumber dari analisis pekerjaan yang harus dipahami dan diterima oleh para pegawai sebelum diterapkan, bukan sesudahnya. Agar mempunyai nilai tinggi, standar itu harus pula mempunyai nilai komparatif dalam arti bahwa dalam penerapannya harus dapat berfungsi sebagai alat perbandingan antara prestasi kerja seorang pekerja dengan pekerja yang lain yang melakukan pekerjaan sejenis(Siagian, 2011 ; 229-230).

2) Langkah-Langkah Penilaian Kinerja

Penilaian prestasi terdiri atas tiga langkah; mendefinisikan pekerjaan, menilai pekerjaan dan menyediakan balikan. Pendefinisian pekerjaan berarti memastikan bahwa Anda dan bawahan Anda bersama-sama sepakat atas hasil- hasil yang diharapkan tercapai oleh bawahan dan standar yang akan digunakan untuk menilai prestasinya. Penilaian prestasi berarti membandingkan antara prestasi aktual bawahan dengan standar yang ditetapkan dalam langkah pertama; hal ini biasanya mengharuskan adanya pertemuan-pertemuan balikan karena dalam kesempatan itu dibicarakan prestasi dan kemajuan bawahan dan dalam kesempatan itu juga dirancang rencana pengembangan yang mungkin diperlukan (Dessler, 2012; 513).

Masalah yang menyebabkan terjadi kegagalan dalam penilaian kinerja adalah karena alasan yang paralel antara pendefinisian jabatan, penilaian kinerja dan pemberian umpan balik. Beberapa pemikiran gagal karena bawahan tidak diberitahukan sebelumnya tentang bagaimana sebenarnya yang diharapkan dari mereka dilihat dari segi kinerja yang baik. Penyebab kegagalan yang lain karena masalah dengan formulir atau prosedur yang digunakan untuk secara aktual menilai kinerja seorang penyelia yang lunak, mungkin menilai yang tinggi semua bawahannya misalnya, walaupun banyak yang sesungguhnya tidak memuaskan. Masih ada masalah lain yang muncul selama sisi umpan balik wawancara, yang mencakup argumentasi dan komunikasi yang tidak baik. Dengan demikian, mempertahankan penilaian yang efektif itu dimulai dengan mendefinisikan jabatan dan standarnya (Dessler, 2012; 3). Standar beban kerja membuat lebih mudah untuk menentukan penugasan kerja secara adil. Manajemen harus dapat mengukur suatu pekerjaan untuk dapat menilai apakah seorang pegawai berprestasi secara memadai atau tidak. Apakah seorang bawahan yang sibuk atau menganggur sering kali merupakan suatu ukuran yang buruk terhadap efektivitas. Pegawai yang sibuk mungkin mengerjakan hal-hal yang tidak perlu atau menghabiskan terlalu banyak waktu untuk beberapa tugas dan merugikan orang lain.

Lagi pula, jika dapat ditentukan beban kerja yang adil, seorang pegawai dapat diberi suatu cara untuk mendapatkan uang lebih banyak daripada gaji dasar untuk pekerjaan itu. Secara ideal manajemen seharusnya menyesuaikan quota dan standar dengan keadaan dan memberikan penghargaan khusus kepada pekerjaan yang diperlukan karena masalah yang tidak terduga (menghabiskan waktu ekstra dengan pelanggan karena ketidaksempurnaan suatu periodik misalnya). Pada umumnya manajemen enggan untuk menentukan standar-standar objektif atau ilmiah untuk pekerjaan kantor. Kita akan lebih mengerti keengganan ini setelah melihat betapa sulit proses ini bahkan untuk pekerjaan produksi yang rutin (Sayles, 2012 ; 400 dan 403).

Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Tujuan organisasi dapat tercapai apabila personil mempunyai semangat kerja yang tinggi, meningkatkan kemampuannya dalam menjalankan tugas yang diberikan untuk mencapai prestasi yang optimal. Kinerja merupakan hasil interaksi antara motivasi dengan kemampuan yang dikenal dengan teori harapan. Dengan demikian orang yang tinggi motivasinya tetapi memiliki kemampuan yang rendah akan menghasilkan kinerja yang rendah. Begitu juga orang yang kemampuan yang tinggi mempunyai motivasi yang rendah akan menghasilkan kinerja yang rendah. Untuk menghasilkan kinerja yang tinggi harus mempunyai motivasi dan kemampuan yang tinggi, sebaliknya apabila seseorang

mempunyai kemampuan dan motivasi yang rendah, maka kinerja yang dihasilkan rendah pula. Dalam meningkatkan kinerja perlu memberikan motivasi dan pelatihan-pelatihan yang sesuai dengan pekerjaannya yaitu sebagai pegawai, sehingga apa yang menjadi harapan perusahaan dapat tercapai. Kinerja yang lebih tinggi diperoleh melalui aktivitas yang memuaskan. Lebih lanjut dalam penelitian yang dilakukannya, (Piercy, N, Ct al, 2012:47) menyatakan bahwa persentase kerja yang meliputi kemampuan untuk mendengar dan memahami keinginan masyarakat, meyakinkan bahwa mereka memahami keinginan masyarakat, presentasi yang sangat jelas serta bekerja keras dalam memberikan signifikan yang cukup tinggi dalam mendukung kemampuan personil. Demikian pula pada tingkat pengetahuan teknis personil mengenai tugas dan kewajibannya, juga memberikan tingkat signifikansi yang cukup tinggi dalam kemampuan melaksanakan pekerjaan.

Menurut Basu Swasta (1994:87), berikut faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

Kemampuan

Kemampuan merupakan hal yang sangat penting dan berpengaruh terhadap berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mengemban tugas-tugasnya. Personil yang mampu meyakinkan masyarakat serta mampu menjalin kerjasama yang baik dengan semua orang yang terkait dengan tugasnya akan mampu menghasilkan kinerja yang baik yang bermanfaat bagi keberlangsungan institusi. Kinerja personil dapat dibentuk melalui

pelatihan-pelatihan, training, magang dan pendidikan sejenis sehingga personil mengetahui bagaimana teknik-teknik bekerja yang baik serta mampu menganalisis keadaan yang dihadapinya.

1. Pengetahuan

Pengetahuan merupakan hal penting dan sangat berpengaruh terhadap kinerja. Hal tersebut diperlukan apabila suatu saat masyarakat atau pimpinan menanyakan terhadap hasil kerja atau pekerjaan yang dilakukan, personil mampu memberikan keterangan secara benar dan meyakinkan sehingga masyarakat menjadi semakin yakin. Pengetahuan haruslah bersifat menyeluruh, artinya penguasaan itu dapat meliputi tugas, kewajiban dan bagaimana memecahkan suatu permasalahan.

2. Sikap Pegawai

Sikap sebenarnya berkaitan dengan kemampuan. Namun, sikap disini lebih terfokus pada aktualisasi pegawai. Belum tentu seorang pegawai dengan kemampuan dan pengetahuan yang tinggi mampu melayani dengan sikap yang baik dan meyakinkan masyarakat. Atau dapat juga seorang pegawai dengan pengetahuan yang biasa justru mampu menganalisis sikap dengan baik. Sikap itu sendiri berhubungan dengan kepribadian dan ego seseorang. Dalam hubungan dengan orang lain sikap ini sangat penting, terutama saat berhadapan dengan masyarakat atau khalayak ramai. Pegawai yang

memiliki sikap yang baik merupakan nilai tersendiri bagi masyarakat atau pimpinannya.

Sedangkan As'ad (2013:49) menyatakan ada beberapa variabel yang mempengaruhi kinerja yaitu:

- a. Variabel individu, yang terdiri dari:
 - 1) Kemampuan dan keterampilan, baik mental atau fisik termasuk didalamnya tingkat kedisiplinan
 - 2) Latar belakang seperti keluarga, tingkat sosial, penggajian, tingkat pendidikan dan pengalaman yang pernah diperoleh
 - 3) Demografis seperti umur, asal usul, jenis kelamin
- b. Variabel organisasional, terdiri dari:
 - 1) Sumberdaya di perusahaan
 - 2) Kepemimpinan
 - 3) Imbalan/gaji
 - 4) Budaya organisasi
 - 5) Desain pekerjaan
- c. Variabel psikologis, yang meliputi:
 - 1) Persepsi
 - 2) Sikap
 - 3) Kepribadian
 - 4) Belajar
 - 5) Motivasi

Untuk mengetahui kinerja seorang pegawai baik atau tidak diperlukan suatu penilaian kinerja. Penilaian kinerja merupakan upaya membandingkan target yang akan diperoleh dengan hasil yang dicapai. Penilaian kinerja menurut Handoko (1998:21) dapat dilakukan dengan beberapa metode sebagai berikut:

- a. *Rating scale*, evaluasi hanya didasarkan pada pendapat nilai, yang membandingkan hasil pekerjaan pegawai dengan kriteria yang dianggap penting bagi pelaksanaan kerja.
- b. *Checklist*, yang dimaksudkan dengan metode ini adalah untuk mengurangi beban penilai. Penilai tinggal memilih kalimat-kalimat atau kata-kata yang menggambarkan kinerja pegawai.
- c. Metode peristiwa kritis, penilaian yang berdasarkan catatan-catatan penilai yang menggambarkan perilaku pegawai sangat baik atau jelek dalam kaitannya dengan pelaksanaan kerja.
- d. Metode penyajian lapangan. Seseorang ahli dalam suatu departemen membantu para penyelia dalam penilaian pegawai.
- e. Tes dan observasi Kinerja.
- f. *Method ranking*, penilai membandingkan pegawai satu dengan pegawai lain, mana diantara mereka yang terbaik akan mendapatkan urutan dari paling baik sampai terjelek.

Penilaian terhadap kinerja sebagaimana tersebut di atas memiliki manfaat sebagai berikut: (Hani Handoko, 2014:34)

- a. Perbaikan Kinerja atau kinerja

- b. Penyesuaian kompensasi yang diberikan
- c. Keputusan-keputusan untuk penempatan dan promosi
- d. Perencanaan kebutuhan latihan dan pengembangan
- e. Perencanaan dan pengembangan karir
- f. Mendeteksi penyimpangan proses staffing.
- g. Melihat ketidakakuratan informasional
- h. Mendeteksi kesalahan-kesalahan dalam desain pekerjaan
- i. Menjamin kesempatan kerja yang adil
- j. Melihat tantangan-tantangan eksternal seperti masalah keluarga seorang pegawai, kesehatan dan lingkungan kerja.

BAB III

KERANGKA KONSEPTUAL

3.1 Kerangka Konseptual

Komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya. Steers (2014) berpendapat bahwa komitmen organisasi merupakan kondisi dimana pegawai sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasinya. Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan. Berdasarkan definisi ini, dalam komitmen organisasi tercakup unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Faktor selanjutnya yaitu Lingkungan Kerja. Lingkungan Kerja yang sehat dan baik akan berpengaruh terhadap kenyamanan kerja pegawai. Lingkungan Kerja dalam suatu organisasi mempunyai arti penting bagi manusia yang melakukan aktivitas didalamnya, karena Lingkungan Kerjanya akan mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung manusia didalamnya. Salah satu aspek Lingkungan Kerja dalam hal ini adalah kondisi organisasi. Kondisi Lingkungan Kerja adalah sikap, nilai,

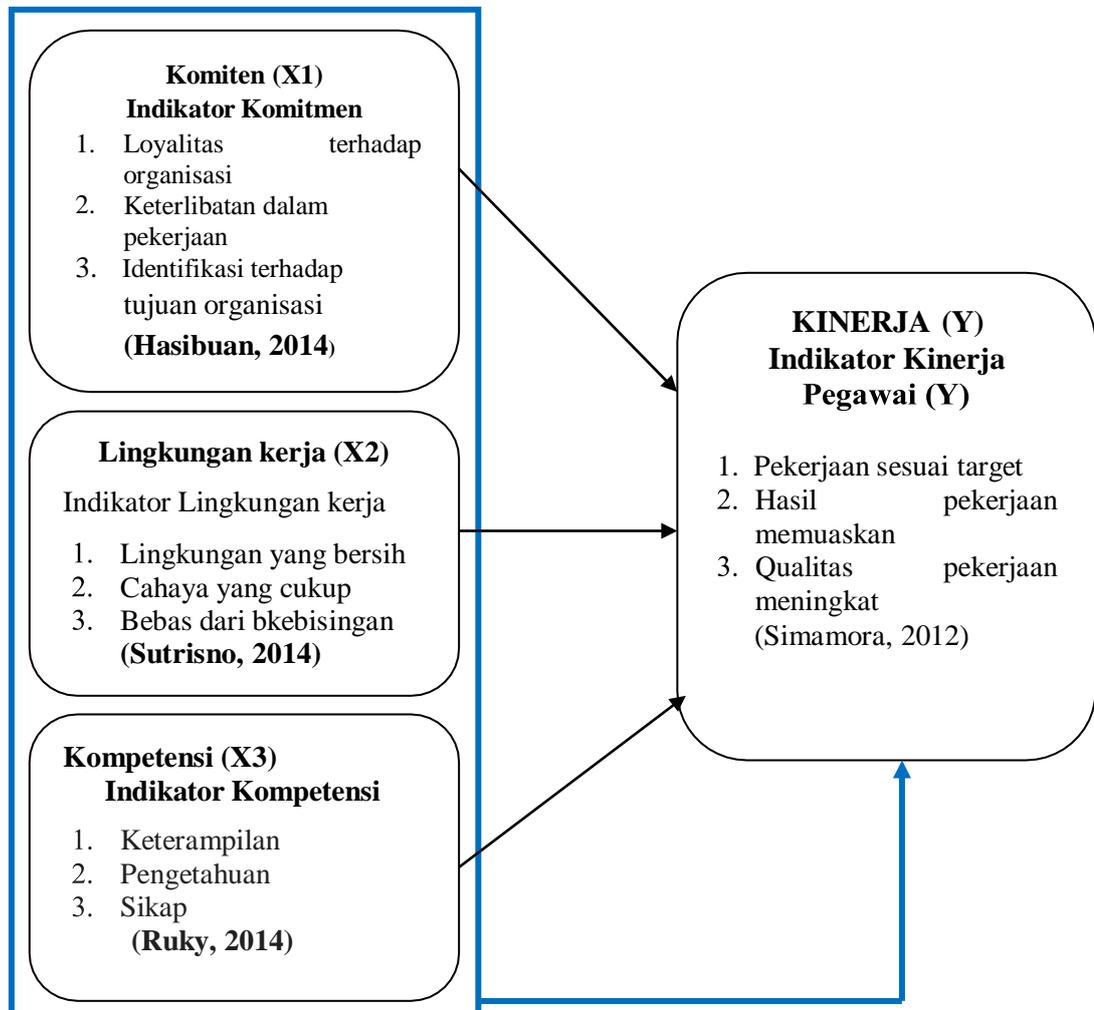
norma dan perasaan yang lazim dimiliki oleh para pegawai sehubungan dengan organisasi mereka.

Lingkungan Kerja yang timbul dalam organisasi merupakan faktor pokok yang menentukan tingkah laku dalam aktivitas. Lingkungan Kerjayang sehat memberikan kontribusi yang besar terhadap proses kegiatan bekerja pelayanan kepada masyarakat yang efektif. Lingkungan Kerjayang kondusif menjadikan seluruh pegawai melakukan tugas dan peran mereka secara optimal.

Kompetensi merupakan kemampuan menjalankan tugas atau pekerjaan dengan dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan, dan didukung oleh sikap yang menjadi karakteristik individu. Sumber Daya Manusia adalah pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai maka kompetensi, pelatihan dan kepemimpinan sebagai bagian integral. Seperti telah dimaklumi, program pelatihan dapat dilakukan pada dua kepentingan utama peningkatan keahlian atau keterampilan melaksanakan tugas sekarang atau mempersiapkan seseorang untuk penugasan baru dimasa yang akan datang.

Berdasarkan hal tersebut di atas, maka dibawah ini ditunjukkan kerangka konsep penelitian ini, yaitu: Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, maka dibawah ini ditunjukkan kerangka konsep penelitian ini, yaitu:

Gambar 3.1. Kerangka Konsep Penelitian



3.2 Hipotesis

Dengan melihat kerangka pikir di atas, maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Diduga komitmen kerja, lingkungan kerja dan kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Polewali Mandar.

2. Diduga komitmen kerja, lingkungan kerja dan kompetensi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Polewali Mandar. Diduga kompetensi merupakan faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Polewali Mandar.

3.3. Definisi Operasional Variabel

Variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah Kompetensi (X1), lingkungan kerja (X2) dan Komitmen (X3), sebagai variabel bebas, sedangkan variabel terikat adalah Kinerja yang diberi simbol Y.

Operasionalisasi variabel penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Komitmen adalah ketaatan atau kesetiaan seorang pegawai terhadap organisasi. Tempatnya bekerja. komitmen diukur dengan tiga indikator antara lain : loyalitas terhadap organisai, keterlibatan dalam pekerjaan dan identifikasi terhadap tujuan organisasi.
2. Lingkungan kerja didefinisikan segala sesuatu yang mempengaruhi suasana kerja pegawai dalam sebuah organisasi. Indikator lingkungan kerja diukur dengan tiga indikator yaitu lingkungan yang bersih, cahaya yang cukup dan bebas dari kebisingan.
3. Kompetensi adalah kemampuan dimiliki seseorang pegawai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Variabel kompetensi diukur dengan menggunakan tiga indikator yaitu Keterampilan, pengetahuan dan perilaku.

4. Kinerja pegawai, yaitu prestasi pegawai dalam mengerjakan dan menyelesaikan tugas sesuai dengan tupoksinya. Variabel kinerja pegawai diukur dengan tiga Indikator yaitu: Pekerjaan sesuai target, hasil pekerjaan memuaskan dan kualitas pekerjaan meningkat.

BAB IV

METODE PENELITIAN

4.1. Desain dan Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian ini didasarkan pada model desain penelitian sebagai survey yang bersifat korelasional dengan menggunakan pendekatan kuantitatif.

Penelitian korelasional berupaya menjelaskan ada tidaknya hubungan atau pengaruh di antara berbagai variabel berdasarkan besar kecilnya koefisien korelasi.

Dalam penelitian ini, variabel yang mempunyai keterhubungan adalah Komitmen kerja, lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai. Variabel yang mempunyai keterhubungan inilah menjadi model survei yang didesain membahas tentang hal yang mempengaruhi kinerja pegawai.

4.2. Lokasi dan Waktu Penelitian

Adapun penelitian ini dilakukan di kantor Dinas Sosial Kabupaten Polewali Mandar. Waktu penelitian direncanakan selama dua bulan yaitu pada bulan Mei - Juni 2021.

4.3. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Sosial Kabupaten

Polewali Mandar sebanyak 42 orang pegawai.

Pengambilan sampel penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik sampling jenuh (sensus) yaitu pengambilan sampel dengan mengambil semua populasi sebanyak 42 orang pegawai.

4.4. Pengujian Instrumen Penelitian

Angket sebelum digunakan dalam pengumpulan data dilapangan, harus memenuhi dua uji instrumen yaitu tingkat *validitas* dan *realibilitas*. Pengujian instrumen dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah instrumen yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi syarat-syarat alat ukur yang baik atau sesuai dengan standar metode penelitian. Mengingat pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuisisioner, maka keseriusan atau kesungguhan responden dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan merupakan unsur penting dalam penelitian. Keabsahan atau kesahihan data hasil penelitian sosial sangat ditentukan oleh instrumen yang digunakan.

Instrumen dikatakan baik apabila memenuhi tiga persyaratan utama yaitu: (1) valid atau sahih; (2) reliabel atau andal; dan (3) praktis (Cooper dan Seindler.,2003).Bilamana alat ukur yang digunakan tidak valid atau tidak dapat dipercaya dan tidak andal atau reliabel, maka hasil penelitian tidak akan menggambarkan keadaan yang sesungguhnya. Oleh karena itu, untuk menguji kuisisioner sebagai instrumen penelitian maka digunakan uji validitas (*test of validity*) dan uji realibilitas (*test of reliability*).

Pada penelitian ini, uji validitas dan realibilitas, di lakukan untuk

memastikan tingkat validitas dan realibilitas instrumen. Hasil analisisnya menunjukkan semua variabel penelitian adalah valid berdasarkan nilai koefisien korelasi lebih besar dari 0,30 pada semua item pernyataan setiap indikator. Kemudian nilai koefisien korelasi *cronbach alpha* lebih besar dari 0.60 menunjukkan seluruh variabel penelitian adalah realibel. Terpenuhiya validitas dan realibilitas angket, maka pengumpulan data dilapangan sudah tepat dilakukan.

4.4.1. Uji Validitas Instrumen (*test of validity*)

Instrumen dalam penelitian ini dapat dikatakan valid apabila mampu mengukur konstruk yang akan di ukur dan dapat mengungkapkan data serta variabel- variabel yang diteliti secara konsisten. Validitas merupakan ukuran yang berhubungan dengan tingkat akurasi yang dicapai oleh sebuah indikator dalam mengukur konstruk yang seharusnya di ukur. Uji validitas adalah ketepatan skala atas pengukuran instrumen yang digunakan dengan maksud untuk menjamin bahwa alat ukur yang digunakan, dalam hal ini pernyataan pada kuesioner sesuai dengan obyek yang diukur. Instrumen dapat dikatakan mempunyai validitas tinggi apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukurnya.

Pengujian validitas instrumen yaitu menghitung koefisien korelasi antara skoritem dan skor totalnya dalam taraf signifikansi 95% atau $\alpha=0,05$. Instrumen dikatakan valid mempunyai nilai signifikansi korelasi \leq dari 95% atau $\alpha = 0,05$ (Sugiono, 2010).

Validitas dilakukan dengan menggunakan koefisien *korelasi product moment Pearson*. Kriteria pengujian yang digunakan pada instrumen yang dikatakan valid jika nilai $r \geq 0.30$ (*cut Of point*) (Sugiono, 2010).

4.4.2. Uji Reliabilitas Instrumen (*Test Of Reliability*)

Uji Reliabilitas adalah uji kehandalan yang bertujuan mengetahui seberapa jauh sebuah alat ukur dapat diandalkan atau dipercaya. Kehandalan berkaitan dengan estimasi sejauh mana suatu alat ukur, apabila dilihat dari stabilitas atau konsistensi internal dari jawaban atau pernyataan jika pengamatan dilakukan secara berulang. Apabila suatu alat ukur digunakan berulang dan hasil yang diperoleh relatif konsisten maka alat ukur tersebut dianggap handal (reliabilitas).

4.5. Skala dan Pengukuran Data

Pengukuran data penelitian ini menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi responden terhadap obyek (Nazir, 2014). Penggunaan skala Likert karena pertimbangan sebagai berikut: (1) mempunyai banyak kemudahan; (2) mempunyai realibilitas yang tinggi dalam mengurutkan subyek berdasarkan persepsi; (3) fleksibel dibanding teknik yang lain; (4) aplikatif pada berbagai situasi. Pengolahan data, skala Likert termasuk dalam skala interval. Penentuan skala Likert dalam penelitian ini dari skala 1 sampai dengan 5. Pedoman untuk pengukuran semua variabel adalah dengan menggunakan 5 poin likert

scale. kategori dari masing-masing jawaban dengan suatu kriteria sebagai berikut: Sangat Baik/Sangat Setuju (skor 5); Baik/Setuju (skor 4); Cukup baik/ Netral (skor 3); Tidak Baik/Tidak Setuju (skor 2); Sangat Tidak Baik/Sangat Tidak Setuju (skor 1) (Malhotra, 2010; Cooper & Seindler, 2003).

4.6. Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik Dilakukan untuk memberi kepastian bahwa persamaan regresi yang didapatkan memiliki ketepatan dalam estimasi, tidak bias dan konsisten. Dalam penelitian ini uji asumsi klasik yang digunakan meliputi:

1) Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas adalah situasi dimana terdapat korelasi variabel-variabel bebas diantara satu dengan yang lainnya (Bawono, 2008). Digunakan untuk melihat data yang dipakai mempengaruhi variabel independen atau malah mempengaruhi variabel yang lain. Jika variabel bebas saling berkorelasi di atas 0,90 atau nilai toleransi kurang dari 0,10 dan VIF memiliki nilai di atas 5 mengindikasikan terjadinya multikolinieritas. Model regresi mensyaratkan tidak terjadinya multikolinieritas.

2) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah untuk melihat terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu ke pengamatan yang lain. Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi yang digunakan

ada penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas. Model regresi mensyaratkan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

3) Uji Autokorelasi

Merupakan suatu pengujian yang dilakukan untuk menguji hubungan (korelasi) yang terjadi antara anggota-anggota dari rangkaian sebuah pengamatan yang terjadi dalam suatu waktu. Autokorelasi menunjukkan hubungan antara nilai-nilai yang berurutan dari variabel-variabel yang sama (Bawono, 2008)

4) Uji Normalitas

Uji ini digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi kita, data variabel dependen dan variabel independen yang kita pakai apakah berdistribusi normal atau tidak (Bawono, 2008). Data penelitian yang baik adalah yang berdistribusi normal.

5) Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk menguji apakah spesifikasi model yang digunakan sudah tepat atau lebih baik menggunakan model yang lain. Model dapat berupa linier, kuadrat, atau kubik (Bawono, 2008).

4.7. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah menggunakan survei dengan instrumen angket yang disebar kepada responden. Proses yang dilakukan peneliti dalam mengumpulkan data primer dengan metode survei melalui instrumen penelitian (angket), yaitu sebagai berikut:

1. Angket sebagai instrumen utama dalam penelitian ini berisi sejumlah

item pernyataan bersifat tertutup yang disusun berdasarkan hasil kajian teoritis dan empiris serta informasi yang diperoleh pada objek penelitian. Setelah instrumen penelitian disusun, terlebih dahulu dilakukan penilaian terhadap *face dan content validity*, kalimat serta maksud dari setiap pernyataan.

2. Data yang diperoleh dari distribusi instrumen penelitian secara keseluruhan selanjutnya diperiksa, ditabulasi, *di-screening*, serta dianalisis untuk menjawab dan membahas masalah yang diteliti dalam penelitian ini.

4.8 Teknik Analisa Data

Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kompetensi, lingkungan kerja dan komitmen terhadap kinerja pegawai. Teknik analisa data kuantitatif yang diperoleh dari hasil kuesioner dengan menggunakan analisis regresi linier berganda (*multiple regression analysis*). Analisis linier berganda dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen (X) yang ditunjukkan oleh kompetensi, lingkungan kerja dan komitmen terhadap variabel dependen (Y) yang ditunjukkan oleh kinerja pegawai.

Dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda dikarenakan terdapat lebih dari satu variabel independen sebagai berikut:

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

Dimana:

Y = Kinerja pegawai

a	= konstanta
X_1	= Komitmen
X_2	= Lingkungan kerja
X_3	= Kompetensi
$b_1, b_2, b_3, ,$	= Koefisien pengaruh
e	= Kesalahan Prediksi

Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu: Komitmen (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan kompetensi (X_3), terhadap variabel terkait yaitu kinerja pegawai (Y) secara bersama-sama, maka dilakukan uji F.

Kemudian untuk mengetahui pengaruh Komitmen (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan kompetensi (X_3), terhadap variabel terkait yaitu kinerja pegawai (Y) secara parsial maka dilakukan uji t.

a. Pengujian hipotesis secara parsial

Hipotesis tersebut akan diuji berdasarkan pada analisis dihasilkan dari model regresi berganda.

- 1) H_0 berarti variabel independen secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- 2) H_a berarti variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- 3) Dengan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ dan dengan degree of freedom ($n - k - 1$) dimana n adalah jumlah observasi dan k adalah jumlah variabel independent. Sedangkan t tabel ditentukan

dengan melihat tingkat signifikan sebesar 5% dan $df = (n-1)$, sehingga (Ghozali,2012)

b. Pengujian hipotesis secara simultan

Pengujian hipotesis ini digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan variabel dependen. Hipotesis statistiknya dinyatakan sebagai berikut:

- a) H_0 : berarti secara simultan variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b) H_a : berarti secara simultan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Dengan tingkat signifikan $\alpha = 5\%$ dan dengan degree of freedom (k) dan $(n - k - 1)$ dimana n adalah jumlah observasi dan k adalah variabel independen. Maka nilai F hitung dirumuskan sebagai berikut.

$$F = \frac{\frac{R^2}{k}}{\frac{(1-R^2)}{n-k-1}}$$

Dimana:

R^2 = R Square

n = Banyaknya Data

k = Banyaknya variabel independen

Sedangkan F tabel ditentukan dengan melihat tingkat signifikan α sebesar 5% dan $df = (n-1)$, sehingga (Ghozali, 2012)

- a) Jika F hitung $>$ F tabel atau $\text{Sig. } F < 5\%$ maka H_0 ditolak dan H_a

diterima yakni secara simultan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

- b) Jika $F_{hitung} < \text{atau } S_{igiF} > 5\%$ mak H_0 diterima dan H_1 ditolak yakni secara simultan variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Hasil penelitian

Gambaran Umum Objek Penelitian

Dinas Sosial Kabupaten Polewali Mandar merupakan organisasi pemerintah yang memiliki salah satu tujuan memberikan bantuan-bantuan sosial kepada masyarakat untuk meningkatkan kesejahteraannya. Adapun visinya adalah Terwujudnya kualitas hidup penduduk miskin dan PMKS lainnya menuju Sulawesi Barat maju dan melaqbi. Sedangkan Misinya adalah :

1. Meningkatkan kualitas, kuantitas dan jangkauan pelayanan penyandang masalah kesejahteraan sosial (PMKS) melalui rehabilitasi sosial, pemberdayaan sosial, perlindungan sosial, jaminan sosial dan penanganan kemiskinan.
2. Mewujudkan sistem perlindungan dari berbagai tindak kekerasan dan perilaku salah lainnya dengan mengoptimalkan upaya pencegahan, penanganan dan rehabilitasi sosial terhadap anak, lanjut usia, korban napza, tuna sosial, penyandang disabilitas (Fisik/Mental) serta bermasalah kejiwaan.
3. Meningkatkan, mengembangkan dan mengoptimalkan kemitraan dengan kelembagaan sosial, dunia usaha dalam pembangunan kesejahteraan sosial

4. Untuk mewujudkan visi dan misi dari Dinas Sosial Kabupaten Polewali Mandar, maka komitmen menjadi hal yang penting harus dimiliki oleh pegawai.

Komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya

5.2. Karakteristik Responden

Dinas Sosial Kabupaten Polewali Mandar yang dijadikan sampel pada penelitian ini sebanyak 42 orang. Di bawah ini akan dipaparkan karakteristik responden secara umum menurut jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dan masa kerja responden bekerja Dinas Sosial Kabupaten Polewali Mandar.

1. Jenis Kelamin

Jenis kelamin bukan menjadi ukuran bagi seorang pegawai di dalam menentukan mampu tidaknya bekerja. Akan tetapi yang terpenting adalah kemauan dan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai itu sendiri. Berdasarkan hasil penelitian terhadap responden diperoleh jenis kelamin masing-masing terdiri atas 17 (40,5%) laki-laki dan 25 (59,5%) perempuan untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 5.1 berikut :

Tabel 5.1

DESKRIPTIF RESPONDEN

JENIS KELAMIN

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid LAKI-LAKI	17	40.5	40.5	40.5
PEREMPUAN	25	59.5	59.5	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Berdasarkan table diatas menunjukkan bahwa responden perempuan dalam penelitian ini lebih dominan. Komposisi yang demikian diharapkan dapat berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai karena responden laki-laki biasanya dapat memusatkan perhatian, lebih focus, teliti, cermat dan rapi pada pelaksanaan tugas-tugas kepegawaian.

2. U s i a

Usia merupakan variabel yang sangat menentukan tingkat produktivitas pegawai pada sebuah instansi. Dengan tingkat usia yang masih produktif akan berpengaruh terhadap Kinerja pegawai yang tentunya akan memberikan dampak terhadap kualitas pelayanan yang diberikan. Untuk mengetahui usia responden dalam penelitian ini disajikan karakteristik responden yang menjadi subyek dalam penelitian ini menurut usia ditunjukkan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 5.2
Deskripsi Responden Berdasarkan
Kelompok Usia

UMUR

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 21-30 TAHUN	10	23.8	23.8	23.8
31-40 TAHUN	15	35.7	35.7	59.5
41-50 TAHUN	8	19.0	19.0	78.6
>50 TAHUN	9	21.4	21.4	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Sumber : Hasil olahan data primer, 2021

Dari Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 42 yang berusia 21-30 tahun sebanyak 10 orang (23%) pegawai, responden antara 31–40 tahun 15 (35,7%) pegawai, responden yang berusia berusia 41-50 tahun 8 (19,0%) orang. Responden yang berusia > 50 tahun sebanyak 9 orang (21,4%). Hal ini menunjukkan bahwa komposisi usia responden terkonsentrasi pada usia 31 tahun keatas. umur ini dalam kategori usia produktif. Faktor usia sebagaimana yang telah dipaparkan di atas, merupakan salah satu identitas yang dapat menjadi petunjuk untuk mengetahui kemampuan fisik dan kemampuan daya pikir seseorang. Pada Dinas Sosial Kabupaten Polewali Mandarsangat di butuhkan dan menunjang untuk menjalankan aktifitas kepegawaiannya.

3. Tingkat Pendidikan

Tingkat kemampuan pegawai dapat dipengaruhi oleh pendidikan formal yang diperolehnya. Dengan asumsi bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang pegawai diyakini akan semakin tinggi kemampuannya dalam membuat perencanaan, pelaksanaan dan

melakukan evaluasi terhadap program kerja yang dibebankan kepadanya, dengan demikian dapat dinyatakan bahwa pendidikan formal adalah suatu indikator yang dapat mengukur Kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Polewali Mandar untuk dapat meningkatkan Kinerja pegawainya dalam melaksanakan tugas dengan baik. Untuk hal tersebut maka perlu diperhatikan adalah penempatan pegawai yang harus disesuaikan dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh pegawai sehingga dapat melaksanakan tugas dengan baik. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.3

Deskripsi Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

		PENDIDIKAN			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	10	23.8	23.8	23.8
	S1	28	66.7	66.7	90.5
	S2	4	9.5	9.5	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Olahan Data Primer, 2021

Pada Tabel di atas, tentang tingkat pendidikan responden Dinas Sosial Kabupaten Polewali Mandar menunjukkan bahwa lulusan SMA sebanyak 10 (23,8%) orang Pegawai, lulusan Sarjana orang (S1), sebanyak 28 (66,7%) orang responden dan dengan tingkat pendidikan Magister (S2) sebanyak 4 (9,5%) orang. Dengan demikian prosentasi responden terbesar pada tingkat pendidikan Strata Satu Dinas Sosial Kabupaten Polewali Mandar memberikan gambaran bahwa pendidikan

pegawai Dinas Sosial Kabupaten Polewali Mandar sangat mendukung dalam meningkatkan Kinerja pegawai. Adanya pegawai dengan lulusan strata dua yang cukup banyak sebanyak 4 orang sangat menguntungkan organisasi, karena dengan pendidikan yang lebih tinggi tersebut umumnya memiliki kematangan intelektual, emosional dan pengalaman yang memadai dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

4. Masa Kerja

Masa kerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Polewali Mandar dapat juga dipengaruhi oleh faktor masa kerja. Masa kerja adalah lamanya seseorang menjadi pegawai yang sekaligus merupakan pengalaman kerja pegawai yang bersangkutan.

Masa kerja ini berkaitan dengan proses belajar dengan rentang waktu tertentu setiap aparatur belajar untuk lebih efisien dan efektif dalam melaksanakan tugas serta belajar mengembangkan diri. Dalam penelitian ini diasumsikan bahwa dalam rentang waktu tertentu setiap pegawai dalam lingkungan tertentu dapat belajar dari keberhasilan dalam melaksanakan tugas, baik dirinya maupun orang lain. Dengan demikian semakin lama masa kerja seorang pegawai, tentunya kesempatan bagi mereka untuk menunjukkan lingkungan kerja yang lebih baik, demikian pula sebaliknya. Dengan masa kerja yang relatif lama diharapkan pengalaman, profesionalisme serta produktivitas seorang pegawai semakin tinggi. Jika diperinci masa kerja responden, maka dapat disajikan dalam 5.4 berikut:

Tabel 5.4

Deskripsi Responden Berdasarkan Kelompok Masa Kerja

MASA KERJA

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1-10 TAHUN	24	57.1	57.1	57.1
11-20 TAHUN	12	28.6	28.6	85.7
21-30 TAHUN	5	11.9	11.9	97.6
>30 TAHUN	1	2.4	2.4	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Data Tabel 5.4 tersebut di atas menunjukkan bahwa dari 42 responden terdapat 24 (57,1%) orang pegawai yang memiliki masa kerja 1-10 tahun, ada 12 (28,6%) orang responden yang memiliki masa kerja antara 11–20 tahun, 5 (11,9%) orang responden berusia 21-30 tahun, responden yang memiliki masa kerja di atas umur 30 tahun ada 1 (2,4%) orang responden. hal ini menunjukkan bahwa komposisi masa kerja responden terkonsentrasi di atas 10 tahun. Kondisi ini akan sangat menguntungkan karena masa kerja yang relatif lama akan melahirkan tingkat kematangan berpikir dan kematangan dalam proses peningkatan kualitas pekerjaan atau lingkungan kerja kerja. Selain itu masa kerja di atas 10 tahun memberikan gambaran bahwa pada umumnya responden telah memiliki kemampuan dan pengalaman kerja yang sangat tinggi sehingga diharapkan bahwa dengan masa kerja yang relatif lama ini dapat meningkatkan lingkungan kerja kerja pada masa yang akan datang dalam mendukung peningkatan lingkungan kerja kerja yang lebih efektif dan efisien.

Disamping itu dengan masa kerja responden yang lama diasumsikan bahwa responden tersebut telah memiliki banyak pengalaman kerja sehingga sangat memudahkan responden dalam menyelesaikan tugas keseharian mereka. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tingkat masa kerja pegawai akan berpengaruh baik pada lingkungan kerja kerja maupun terhadap lingkungan kerja kerja pegawai. Namun demikian dalam banyak kasus, lamanya masa kerja seorang pegawai tidak menjadi jaminan bahwa kemampuan mereka sudah baik dan dapat meningkatkan lingkungan kerja kerja dirinya dan mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan bidangnya masing-masing.

5.3 Deskripsi Data Hasil Penelitian

Deskripsi data hasil penelitian memberikan gambaran mengenai distribusi data baik berupa tabel frekuensi, ukuran pemusatan dan ukuran penyebaran. Hasil perhitungan statistik deskriptif secara lengkap dapat dilihat pada Lampiran. Adapun masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Komitmen Kerja

Deskripsi Komitmen kerja didasarkan pada pertanyaan yang diajukan kepada responden. Tanggapan responden terhadap item pertanyaan tentang Komitmen kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.5

Deskripsi Responden Terhadap variabel Komitmen kerja

X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N	2	4.8	4.8	4.8
S	33	78.6	78.6	83.3
SS	7	16.7	16.7	100.0
Total	42	100.0	100.0	

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N	2	4.8	4.8	4.8
S	34	81.0	81.0	85.7
SS	6	14.3	14.3	100.0
Total	42	100.0	100.0	

X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N	8	19.0	19.0	19.0
S	28	66.7	66.7	85.7
SS	6	14.3	14.3	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel di atas, maka tanggapan responden yang berkaitan dengan item Komitmen kerja dapat diuraikan sebagai berikut: pernyataan X1.1. Saya memiliki loyalitas yang tinggi terhadap organisasi, mayoritas responden mengemukakan setuju dan sangat setuju dengan rata-rata 83,3 persen. pernyataan X1.2. Saya memiliki keterlibatan yang jelas terhadap organisasi, mayoritas responden mengemukakan setuju dan sangat setuju dengan rata-rata 85,7 persen.

pernyataan X1.3. Saya memahami dengan baik tujuan dari organisasi, mayoritas responden mengemukakan setuju dan sangat setuju dengan rata-rata 87,7 persen.

Berdasarkan keseluruhan item-item pernyataan tersebut variabel Komitmen kerja yang terdiri dari beberapa pertanyaan menunjukkan mayoritas responden menyatakan setuju dan sangat setuju terhadap semua item pernyataan tersebut dengan tingkat rata-rata dengan kategori tinggi Sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata item Komitmen kerja umumnya berkategori tinggi.

2. Lingkungan kerja

Deskripsi lingkungan kerja didasarkan pada pertanyaan yang diajukan kepada responden. Tanggapan responden terhadap item pertanyaan tentang lingkungan kerja dapat dilihat pada Tabel 5.6 berikut:

Tabel 5.6
Deskripsi Responden Terhadap lingkungan kerja

X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	1	2.4	2.4	2.4
N	13	31.0	31.0	33.3
S	23	54.8	54.8	88.1
SS	5	11.9	11.9	100.0
Total	42	100.0	100.0	

X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	1	2.4	2.4	2.4
N	14	33.3	33.3	35.7
S	21	50.0	50.0	85.7
SS	6	14.3	14.3	100.0
Total	42	100.0	100.0	

X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	3	7.1	7.1	7.1
N	25	59.5	59.5	66.7
S	10	23.8	23.8	90.5
SS	4	9.5	9.5	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel di atas, maka tanggapan responden yang berkaitan dengan item lingkungan kerja dapat diuraikan sebagai berikut: mayoritas responden mengemukakan setuju dan sangat setuju pernyataan X2.1. Lingkungan kerja saya sangat bersih, mayoritas responden mengemukakan setuju dan sangat setuju dengan rata-rata 88,1 persen. pernyataan X2.2. S Tempat kerja saya memiliki cahaya yang baik, mayoritas responden mengemukakan setuju dan sangat setuju dengan rata-rata 85,7 persen. pernyataan X2.3. Tempat kerja saya jauh dari kebisingan, mayoritas responden mengemukakan setuju dan sangat setuju dengan rata-rata 90,5 persen.

Berdasarkan keseluruhan item-item pernyataan variabel lingkungan kerja yang terdiri item-item pertanyaan menunjukkan mayoritas responden menyatakan setuju dan sangat setuju terhadap semua item pernyataan tersebut dengan tingkat rata-rata dengan kategori tinggi Sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata item Komitmen kerja umumnya berkategori tinggi.

3. Kompetensi

Deskripsi kompetensi didasarkan pada pertanyaan yang diajukan kepada responden. Tanggapan responden terhadap pertanyaan tentang kompetensi dapat dilihat pada Tabel 5.7 berikut:

Tabel 5.7

Deskripsi variabel kompetensi

X3.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N	7	16.7	16.7	16.7
S	27	64.3	64.3	81.0
SS	8	19.0	19.0	100.0
Total	42	100.0	100.0	

X3.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	1	2.4	2.4	2.4
N	8	19.0	19.0	21.4
S	24	57.1	57.1	78.6
SS	9	21.4	21.4	100.0
Total	42	100.0	100.0	

X3.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N	6	14.3	14.3	14.3
S	27	64.3	64.3	78.6
SS	9	21.4	21.4	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel di atas, maka tanggapan responden yang berkaitan dengan item kompetensi dapat diuraikan sebagai berikut: mayoritas responden mengemukakan setuju dan sangat setuju pernyataan X3.1 Saya memiliki keterampilan dalam bekerja, mayoritas responden mengemukakan setuju dan sangat setuju dengan rata-rata 81,0 persen. pernyataan X3.2. Saya memiliki memiliki pengetahuan yang berkaitan dengan pekerjaan saya, mayoritas

responden mengemukakan setuju dan sangat setuju dengan rata-rata 78,6 persen. pernyataan X3.3. Saya memiliki sikap yang jelas terhadap organisasi tempat saya bekerja, mayoritas responden mengemukakan setuju dan sangat setuju dengan rata-rata 78,6 persen.

Berdasarkan keseluruhan item-item pernyataan variabel kompetensi yang terdiri dari beberapa pertanyaan menunjukkan mayoritas responden menyatakan setuju dan sangat setuju terhadap semua item pernyataan tersebut dengan tingkat rata-rata dengan kategori tinggi dan sangat tinggi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata item kompetensiumumnya sesuai dengan kondisi yang dialami responden.

4. Kinerja pegawai

Deskripsi Kinerja pegawai didasarkan pada pertanyaan yang diajukan kepada responden. Tanggapan responden terhadap pertanyaan tentang Kinerja pegawai dapat dilihat pada Tabel 5.8 berikut:

Tabel 5.8
Deskripsi Responden Terhadap Kinerja pegawai

Y.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2.4	2.4	2.4
	N	7	16.7	16.7	19.0
	S	27	64.3	64.3	83.3
	SS	7	16.7	16.7	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Y.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	12	28.6	28.6	28.6
	S	25	59.5	59.5	88.1
	SS	5	11.9	11.9	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Y.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2.4	2.4	2.4
	N	16	38.1	38.1	40.5
	S	23	54.8	54.8	95.2
	SS	2	4.8	4.8	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel di atas, maka tanggapan responden yang berkaitan dengan item kinerja dapat diuraikan sebagai berikut: pernyataan Y1.1. Saya bekerja sesuai dengan target yang di tentukan., mayoritas responden mengemukakan setuju dan sangat setuju dengan rata-rata 83,3 persen. pernyataan Y1.2. H Saya mampu bekerja dengan hasil yang memuaskan, mayoritas responden mengemukakan setuju dan sangat setuju dengan rata-rata 88,1 persen. pernyataan Y1.3. Saya bekerja dengan kualitas standar kerja yang tinggi., mayoritas responden mengemukakan setuju dan sangat setuju dengan rata-rata 95,2 persen.

Berdasarkan keseluruhan item-item pernyataan variabel kinerja pegawai yang terdiri dari beberapa pertanyaan menunjukkan mayoritas responden menyatakan setuju dan sangat setuju terhadap semua item pernyataan tersebut dengan tingkat rata-rata dengan kategori tinggi Sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan item Kinerja umumnya berkategori tinggi.

5.4. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

1) Hasil uji validitas instrumen variabel Komitmen kerja (X_1)

Dari instrumen yang diujicobakan, ditentukan koefisien korelasi dengan menggunakan analisis korelasi berbantuan

komputer (SPSS-25), ternyata menunjukkan bahwa semua item instrumen tersebut dinyatakan valid ($\text{sig.}r_{\text{hit}} < \alpha 0.05$), dengan hasil selengkapnya sebagai berikut :

Tabel 5 . 9

Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen kerja (X_1)

Indikator		r hit	Sig	Ket
X1	X1_1	0.957	0.000	Valid
	X1_2	0.929	0.000	Valid
	X1_3	0.903	0.000	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

2) Hasil uji validitas instrumen variabel lingkungan kerja (X_2)

Dari instrumen yang diuji cobakan, ditentukan koefisien korelasi dengan menggunakan analisis korelasi berbantuan komputer (SPSS-25), ternyata menunjukkan bahwa semua item instrumen tersebut dinyatakan valid ($\text{sig.}r_{\text{hit}} < \alpha 0.05$), dengan hasil selengkapnya sebagai berikut :

Tabel 5 . 1 0

Hasil Uji Validitas Variabel lingkungan kerja (X_2)

Indikator		r hit	Sig	Ket
X2	X2_1	0.759	0.000	Valid
	X2_2	0.789	0.000	Valid
	X2_3	0.731	0.000	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

3) Hasil uji validitas instrumen variabel Kompetensi (X_3)

Dari instrumen yang diujicobakan, ditentukan koefisien korelasi dengan menggunakan analisis korelasi berbantuan komputer (SPSS-25), ternyata menunjukkan bahwa semua item instrumen tersebut dinyatakan valid ($\text{sig.}r_{\text{hit}} < \alpha 0.05$), dengan hasil selengkapnya sebagai berikut :

Tabel 5 . 11

Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi (X_3)

Indikator	r hit	Sig	Ket	
X3	X3_1	0.852	0.000	Valid
	X3_2	0.903	0.000	Valid
	X3_3	0.902	0.000	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

4) Hasil uji validitas instrumen variabel Kinerja pegawai (Y)

Dari instrumen yang diujicobakan, ditentukan koefisien korelasi dengan menggunakan analisis korelasi berbantuan komputer (SPSS-25), ternyata menunjukkan bahwa semua item instrumen tersebut dinyatakan valid ($\text{sig.}r_{\text{hit}} < \alpha 0.05$), dengan hasil selengkapnya sebagai berikut :

Tabel 5 . 12

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja pegawai (Y)

Indikator	r hit	Sig	Ket	
Y	Y_1	0.822	0.000	Valid
	Y_2	0.922	0.000	Valid
	Y_3	0.864	0.000	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

b. Uji Realibilitas

Uji realibilitas dimaksudkan untuk mengetahui konsistensi instrumen. Semua instrumen dikatakan reliabel atau mempunyai tingkat kepercayaan yang tinggi, jika instrumen tersebut memberikan hasil yang tetap. Ini berarti bahwa instrumen dikatakan reliabel apabila diujicobakan pada subyek lain dan dalam waktu yang lain pula akan mempunyai hasil yang sama. Hasil uji realibilitas dari masing-masing variabel dapat dilihat pada Tabel 5.13 berikut :

Tabel 5.13 Hasil Uji Reliabilitas

No. Item	Variabel	Nilai Alfha Crombach's	Ket
1	Komitmen kerja (X_1)	0.908	Realibel
2	Lingkungan kerja (X_2)	0.807	Realibel
3	Kompetensi(X_3)	0.859	Realibel
4	Kinerja pegawai (Y)	0.836	Realibel

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan perhitungan hasil uji realibilitas dari masing-masing variabel dengan menggunakan Program SPSS Versi 25 menunjukkan bahwa semua variabel realibel, karena nilai alfa crombachnya melebihi dari 0,50.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan korelasi antar variabel bebas (independen). Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini

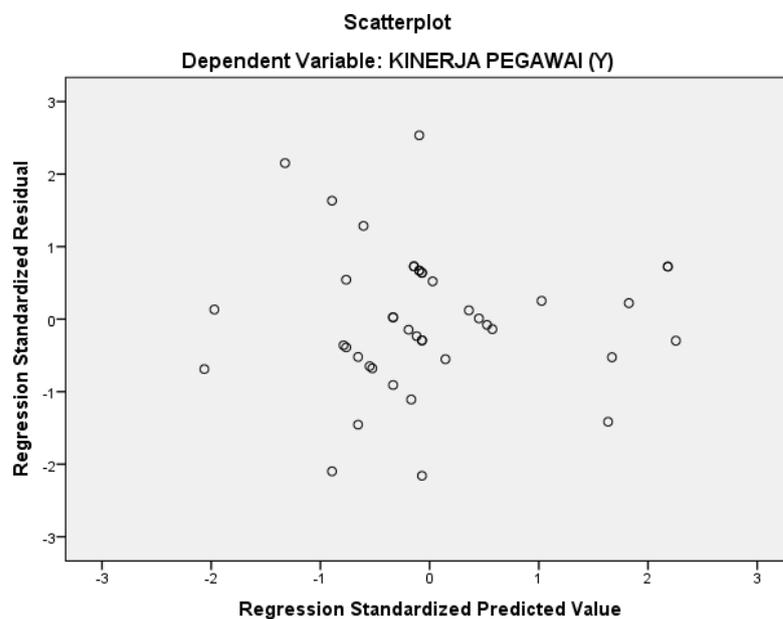
tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol (Ghozali, 2006). Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan lawannya *Variance Inflation Factor* (VIF).

Model	Collinearity Statistics		
	Tolerance	VIF	
1	X1	0.738	1.355
	X2	0.883	1.133
	X3	0,782	1.279

Suatu model regresi dinyatakan bebas dari multikolinearitas jika mempunyai nilai *Tolerance* dibawah 1 dan nilai VIF di bawah 10. Dari Tabel 5.14 dapat diketahui bahwa semua variabel independen memiliki nilai *Tolerance* berada di bawah 1 dan nilai VIF pada variable X1, X2 dan X3 lebih kecil dari 10, yang berarti tidak terjadi multikolinearitas pada variable X1, X2 dan X3.

d. Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas pada akuntan dengan menggunakan uji glejser ditunjukkan pada Gambar 5.1 di bawah ini.



Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser diperoleh bahwa data tersebar diatas dan dibawah titik nol pada sumbu Y. Maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas dan hasil uji dapat dilanjutkan.

5.5. Pengujian Hipotesis

1. Analisis Regresi Berganda

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan teknik regresi.

Hasil pengolahan data dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5 . 15
Hasil Regresi Berganda

Model	B	T	P (sig)
Constant	-0,799	-0,485	0,630
Komitmen kerja (X_1),	0,630	5,272	0,000
Lingkungan kerja kerja (X_2)	-0,032	-0,366	0,716

Kompetensi(X3)	0,278	2,498	0,017
----------------	-------	-------	-------

Sumber : Data diolah, 2021

Dari tabel di atas diperoleh persamaan regresi

$$\hat{y} = -0,799 + 0,630X_1 + (-0,032)X_2 + 0,278X_3$$

Persamaan di atas menunjukkan bahwa:

- a. Konstanta sebesar -0,799 menyatakan bahwa jika tidak ada perubahan pada faktor Komitmen kerja, lingkungan kerja dan kompetensi, maka tingkat kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Polewali Mandar adalah sebesar -0,799 satuan.
- b. Koefisien regresi variabel Komitmen kerja (X_1), koefisien bernilai positif sebesar 0,630, artinya setiap penambahan satu satuan faktor Komitmen kerja, akan mempengaruhi perubahan Kinerja pegawai sebesar 0,630 satuan. dan sebaliknya, jika terjadi penurunan Komitmen kerja sebesar satu satuan, akan mempengaruhi peningkatan Kinerja pegawai sebesar 0,630 satuan Dinas Sosial Kabupaten Polewali Mandar, dengan asumsi X_2 , dan X_3 , tetap.
- c. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X_2), koefisien bernilai positif sebesar -0,032. Artinya setiap penambahan satu satuan variabel lingkungan kerja, akan mempengaruhi penurunan Kinerja pegawai sebesar -0,032 satuan. Dan sebaliknya, jika terjadi penurunan faktor lingkungan kerja sebesar satu satuan, akan mempengaruhi penambahan Kinerja pegawai sebesar

-0,032 satuan dengan asumsi X_1 , dan X_3 , tetap.

- d. Koefisien regresi variabel Kompetensi(X_3), koefisien bernilai positif sebesar 0,278, artinya setiap penambahan satu satuan variabel kompetensi akan mempengaruhi kenaikan kinerja pegawai sebesar 0,278 satuan. Dan sebaliknya, jika terjadi penurunan variabel kompetensi sebesar satu satuan, akan mempengaruhi penurunan kinerja pegawai sebesar 0,278 satuan dengan asumsi X_1 , dan X_2 , tetap.

2. Uji Statistik

Untuk menguji hipotesis pada penelitian ini digunakan statistik t dan statistik F. Uji statistik t digunakan untuk menguji signifikansi secara parsial yaitu masing-masing variabel independen berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel dependen pada tingkat signifikansi $\alpha=5$ persen. Uji statistik F digunakan untuk menguji signifikansi secara simultan yaitu secara bersama-sama apakah variabel independen (Komitmen kerja, lingkungan kerja dan kompetensi) berpengaruh signifikan atau tidak terhadap Kinerja pegawai dengan tingkat signifikansi $\alpha=5$ persen.

a. Uji F (Uji Simultan)

Pada tabel 5.16 pengujian secara simultan (uji F), dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel (Komitmen kerja, lingkungan kerja dan kompetensi) secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap Kinerja pegawai.

Tabel 5.16 Hasil Uji

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	68.459	3	22.820	19.861	.000 ^b
	Residual	43.660	38	1.149		
	Total	112.119	41			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI (Y)

b. Predictors: (Constant), KOMPETENSI (X3), LINGKUNGAN KERJA (X2), KOMITMEN KERJA (X1)

Berdasarkan tabel 5.16, didapatkan nilai F statistik sebesar 19,861 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat diketahui bahwa secara simultan ada pengaruh signifikan antara Komitmen kerja, lingkungan kerja dan kompetensi terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten PolewaliMandar.

b. Uji t (Uji Parsial)

Pengujian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel bebas antara Komitmen kerja, lingkungan kerja dan Komitmen kerja berpengaruh signifikan atau tidak terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Polewali Mandar.pada tingkat signifikansi $\alpha=5$ persen secara terpisah atau parsial.Berikut hasil pengujian hipotesis uji t :

Tabel 5.17 Hasil Uji Parsial

Model	B	T	P (sig)
Constant	-0,799	-0,485	0,630
Komitmen kerja (X_1),	0,630	5,272	0,000
Lingkungan kerja kerja (X_2)	-0,032	-0,366	0,716
Kompetensi(X_3)	0,278	2,498	0,017

Berdasarkan tabel 5.17 di atas dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Pengaruh *Komitmen kerja* terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Polewali Mandar. berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka disimpulkan H1 diterima, artinya *Komitmen kerja* berpengaruh terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Polewali Mandar.
- 2) Pengaruh *lingkungan kerja* terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Polewali Mandar. berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,716 > 0,05$, maka disimpulkan H2 ditolak, artinya *lingkungan kerja* berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Polewali Mandar.
- 3) Pengaruh *Kompetensi* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Polewali Mandar. berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,017 < 0,05$, maka

disimpulkan H1 diterima, artinya *Kompetensi* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Polewali Mandar.

3. Uji Beta

Uji beta yaitu untuk menguji variabel-variabel bebas/independen (X) yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel terikat/independen (Y) dengan menunjukkan variabel yang mempunyai koefisien beta standardized tertinggi. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS maka dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 5.18 Hasil Uji Beta

Model	Koefisien Beta	T	P (sig)
Komitmen kerja (X ₁),	0,621	5,272	0,000
Lingkungan kerja (X ₂)	-0,039	-0,366	0,716
Kompetensi(X ₃)	0,286	2,498	0,017

Sumber : Data Diolah, 2021

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel- variabel yang meliputi Komitmen kerja, lingkungan kerja dan kompetensi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sedangkan variabel yang paling dominan berpengaruh berdasarkan nilai beta tertinggi adalah variabel Komitmen kerja 0,621, kemudian kompetensi sebesar 0,286, dan terendah adalah variabel lingkungan kerja sebesar 0,039.

4. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependennya. Nilai R^2 yang mendekati satu berarti variabel-variabel independennya memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2006). Menurut ahli dalam Ghozali (2006) menganjurkan untuk menggunakan nilai *adjusted* R^2 untuk mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menerangkan variasi-variabel independennya.

Hasil perhitungan koefisien determinasi *adjusted* (R^2) pada Dinas Sosial Kabupaten Polewali Mandar dapat dilihat pada Tabel 5.19 berikut:

Tabel 5.19

Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.781	.611	.580	1.072

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan output SPSS pada tabel 5.19 di atas tampak bahwa dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) pada sebesar 0,580 hal ini berarti koefisien determinasi pengaruh Komitmen

kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan Kompetensi(X_3) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,580 atau 58,0%. Variabel Kinerja pegawai (Y) dipengaruhi oleh Komitmen kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan kompetensi(X_3) Sedangkan sisanya 42,0 % dipengaruhi oleh variabel lain di luar model ini.

5.6. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Komitmen kerja Terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Polewali Mandar

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa Komitmen kerja memberikan kontribusi nyata terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Polewali Mandar, hasil ini dapat di jelaskan dengan melihat nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05 dimana nilai signifikansi variabel Komitmen kerja adalah 0,000.

Hasil penelitian sesuai dengan Nursyam 2012, meneliti tentang analisis pengaruh Komitmen kerja, lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Polewali Mandar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komitmen kerja, lingkungan kerja dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat daerah Kabupaten Polewali Mandar. Hasil uji F menunjukkan Komitmen kerja, lingkungan kerja dan kompetensi berpengaruh secara bersama-sama terhadap

kompetensi pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Polewali Mandar. Variabel paling mempengaruhi kinerja pegawai adalah variabel Komitmen kerja.

Wahyuddin, 2013, meneliti tentang pengaruh Kompetensi, Lingkungan kerja dan Komitmen kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng. Penelitian ini menggunakan alat analisis regresi linear berganda dengan teknik sampel jenuh, sebanyak 64 orang pegawai. Dari hasil penelitian terbukti bahwa pengaruh Kompetensi, Lingkungan kerja dan Komitmen kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. pengaruh Kompetensi, Lingkungan kerja dan Komitmen kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Variabel Komitmen kerja merupakan variabel paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Richard M. Steers (2012) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya. Steers berpendapat bahwa komitmen organisasi merupakan kondisi dimana pegawai sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasinya.

Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar

keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan. Berdasarkan definisi ini, dalam komitmen organisasi tercakup unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi

Komitmen seseorang terhadap organisasi/perusahaan seringkali menjadi isu yang sangat penting. Saking pentingnya hal tersebut, sampai-sampai beberapa organisasi berani memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang suatu jabatan/posisi yang ditawarkan dalam iklan-iklan lowongan pekerjaan. Sayangnya meskipun hal ini sudah sangat umum namun tidak jarang pengusaha maupun pegawai masih belum memahami arti komitmen secara sungguh-sungguh. Padahal pemahaman tersebut sangatlah penting agar tercipta kondisi kerja yang kondusif sehingga perusahaan dapat berjalan secara efisien dan efektif. Dalam rangka memahami apa sebenarnya komitmen individu terhadap organisasi/perusahaan, apa dampaknya bila komitmen tersebut tidak diperoleh dan mengapa hal tersebut perlu dipahami, penulis mencoba menjelaskannya dalam artikel pendek ini.

Porter (Mowday, dkk, 2014) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya kedalam bagian organisasi.

Hal ini dapat ditandai dengan tiga hal, yaitu :

- 1) Penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.
- 2) Kesiapan dan kesediaan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh atas nama organisasi.
- 3) Keinginan untuk mempertahankan keanggotaan di dalam organisasi (menjadi bagian dari organisasi).

2. Pengaruh lingkungan kerja Terhadap Peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Polewali Mandar

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Polewali Mandar. Hasil ini dapat dijelaskan dengan melihat nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05 dimana nilai signifikansi variabel lingkungan kerja adalah 0,716.

Penelitian ini berbeda dengan Gunawan (2013) dengan judul penelitian “Pengaruh Komitmen kerja, Lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komitmen kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh simultan secara positif dan signifikan, terhadap kinerja pegawai. Komitmen kerja, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja tidak memberikan pengaruh nyata terhadap kinerja pegawai. Disiplin berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Murniati, 2013, meneliti tentang pengaruh Komitmen kerja, lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Maros. Penelitian ini menggunakan alat analisis regresi linear berganda dengan teknik sampel jenuh, sebanyak 45 orang pegawai. Dari hasil penelitian terbukti bahwa Komitmen kerja, lingkungan kerja dan kompetensi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Komitmen kerja, lingkungan kerja dan kompetensi secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Variabel yang paling mempengaruhi kinerja pegawai adalah kompetensi.

Keadaan lingkungan kerja yang baik akan memberikan dampak yang positif bagi pegawai dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai. Hal itu merupakan salah satu cara yang dapat ditempuh agar pegawai dapat melaksanakan tugasnya tanpa mengalami gangguan, karena lingkungan kerja sangat mempengaruhi prestasi kerja pegawai.

Menurut Sedarmayanti (2011) bahwa Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok". Menurut Alex S Nitisemito (2013) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai berikut : "Lingkungan kerja adalah segala

sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan”.

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang adadi sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan (Sutrisno, 2010). Lingkungan kerja lebih dititikberatkan pada keadaan fisik tempat kerja. Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan memotivasi tersendiri bagi para pegawai dalam melakukan pekerjaan dengan baik.

3. Pengaruh kompetensi Terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Polewali Mandar

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, ini menunjukkan bahwa kompetensi secara nyata memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Polewali Mandar. hasil ini dapat di jelaskan dengan melihat nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 dimana nilai signifikansi variabel Komitmen kerja adalah 0,017.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Penelitian Ismail, 2014, Analisis Pengaruh Komitmen kerja, kompetensi dan Lingkungan kerja kerja Terhadap Kinerja pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Takalar. Tujuan dari penelitian

ini adalah untuk menganalisis pengaruh Komitmen kerja, kompetensi dan Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan menggunakan metode analisis regresi linear berganda. Hasil dari penelitian ini membuktikan dan memberi kesimpulan bahwa: (1) Komitmen kerja, kompetensi dan Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai baik secara parsial. 2) Komitmen kerja, kompetensi dan Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai baik secara simultan. 3) Variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai adalah variabel kompetensi.

Syahriani (2015) meneliti dengan judul penelitian adalah Pengaruh kompetensi, lingkungan kerja dan Komitmen kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, lingkungan kerja dan Komitmen kerja memiliki pengaruh simultan secara positif dan signifikan, terhadap kinerja pegawai. kompetensi, lingkungan kerja dan Komitmen kerja memiliki pengaruh parsial secara positif dan signifikan, terhadap kinerja pegawai. variabel yang paling dominan berpengaruh adalah variabel kompetensi.

Kompetensi adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan pegawai mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya. Berdasarkan uraian di atas makna kompetensi mengandung bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada

seseorang dengan perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Prediksi siapa yang berkinerja baik dan kurang baik dapat diukur dari kriteria atau standar yang digunakan.

Analisis kompetensi disusun sebagian besar untuk pengembangan karier, tetapi penentuan tingkat kompetensi dibutuhkan untuk mengetahui efektivitas tingkat kinerja yang diharapkan. Menurut Boulter *et al.* (dalam Rosidah, 2003: 11) level kompetensi adalah sebagai berikut : *Skill, Knowledge, Self-concept, Self Image, Trait dan Motive*. Keterampilan (*Skill*) adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas dengan baik misalnya seorang programmer computer. Pengetahuan (*Knowledge*) adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang khusus (tertentu), misalnya bahasa komputer. Hubungan sosial dengan orang lain (*Social role*) adalah sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang dan ditunjukkan dalam masyarakat (ekspresi nilai-nilai diri), misalnya: pemimpin. *Self image* adalah pandangan orang terhadap diri sendiri, merefleksikan identitas, contoh: melihat diri sendiri sebagai seorang ahli. *Trait* adalah karakteristik abadi dari seorang karakteristik yang membuat orang untuk berperilaku, misalnya: percaya diri sendiri. *Motive* adalah sesuatu dorongan seseorang secara konsisten berperilaku, sebab perilaku seperti hal tersebut sebagai sumber kenyamanan, contoh: prestasi mengemudi.

Kompetensi kemampuan (*skill*) dan pengetahuan

(*knowledge*) cenderung lebih nyata (*visible*) dan relatif berada di permukaan sebagai karakteristik yang dimiliki manusia. *Social role* dan *self image* cenderung sedikit nyata dan dapat dikontrol perilaku dari luar. Sedangkan *trait* dan *motive* letaknya lebih dalam pada struktur sentral kepribadian. Kompetensi pengetahuan dan keahlian relatif mudah untuk dikembangkan, misalnya dengan program pelatihan untuk meningkatkan tingkat kemampuan sumber daya manusia. Sedangkan motif kompetensi dan *trait* berada pada kepribadian seseorang, sehingga cukup sulit dinilai dan dikembangkan. Salah satu cara yang paling efektif adalah memilih karakteristik tersebut dalam proses seleksi. Adapun konsep diri dan *social role* terletak diantara keduanya dan dapat diubah melalui pelatihan, psikoterapi sekalipun memerlukan waktu yang lebih lama dan sulit.

Spencer dan Spencer (dalam Moehariono, 2014:3) menyatakan bahwa kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu. Berdasarkan dari definisi ini, maka beberapa makna yang terkandung di dalamnya adalah sebagai berikut:

- a. Karakteristik dasar (*underlying characteristic*), kompetensi adalah bagian dari kepribadian yang mendalam dan melekat pada

seseorang serta mempunyai perilaku yang mendalam dan melekat pada seseorang serta mempunyai perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan tugas pekerjaan;

- b. Hubungan kausal (*causally related*), berarti kompetensi dapat menyebabkan atau digunakan untuk memprediksikan kinerja seseorang, artinya jika mempunyai kompetensi yang tinggi, maka akan mempunyai kinerja yang tinggi pula (sebagai akibat);
- c. Kriteria (*criteria referenced*), yang dijadikan sebagai acuan, bahwa kompetensi secara nyata akan memprediksikan seseorang dapat bekerja dengan baik, harus terukur dan spesifik atau terstandar.

Kompetensi berdasarkan penjelasan tersebut merupakan sebuah karakteristik dasar seseorang yang mengindikasikan cara berpikir, bersikap, dan bertindak serta menarik kesimpulan yang dapat dilakukan dan dipertahankan oleh seseorang pada waktu periode tertentu. Dari karakteristik dasar tersebut tampak tujuan penentuan tingkat kompetensi atau standar kompetensi yang dapat mengetahui tingkat kinerja yang diharapkan dan mengkategorikan tingkat tinggi atau di bawah rata-rata.

4. Pengaruh Komitmen Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompetensi Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Polewali Mandar

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan (uji F),

dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel Komitmen kerja, lingkungan kerja dan kompetensisecara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap Kinerja pegawai.

Nilai F statistik sebesar 434,388 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat diketahui bahwa secara simultan ada pengaruh signifikan antara Komitmen kerja, lingkungan kerja dan kompetensiterhadap Kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Polewali Mandar.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Komitmen kerja, lingkungan kerja dan kompetensisecara bersama-sama memberikan pengaruh nyata atau positif terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Polewali Mandar. Artinya variabel yang di teliti secara bersama-sama memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan Kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Mursalim, 2012, meneliti tentang analisis pengaruh Komitmen kerja, lingkungan kerja dan kompetensiterhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komitmen kerja, lingkungan kerja dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat daerah Kabupaten Pekalongan. Hasil uji F menunjukkan Komitmen kerja, lingkungan kerja dan kompetensi berpengaruh secara bersama-sama terhadap kompetensi pegawai.

Variabel paling mempengaruhi kinerja pegawai adalah variabel Komitmen kerja.

Faiasah, 2014, meneliti tentang pengaruh Komitmen kerja, lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan alat analisis regresi linear berganda dengan teknik sampel jenuh,. Dari hasil penelitian terbukti bahwa Komitmen kerja, lingkungan kerja dan kompetensi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Komitmen kerja, lingkungan kerja dan kompetensi secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Variabel paling dominan adalah Komitmen kerja.

5. Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Polewali Mandar

Berdasarkan hasil pengujian dengan melihat nilai uji B pada tabel berikut ini menunjukkan bahwa Komitmen kerja, lingkungan kerja dan kompetensi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja pegawai. Sedangkan variabel yang paling dominan berpengaruh berdasarkan nilai beta tertinggi adalah Komitmen kerja 0,621, kemudian kompetensi sebesar 0,286, dan terendah adalah variabel lingkungan kerja sebesar 0,039.

Hal ini dapat di jelaskan dengan melihat hasil uji dengan nilai B yaitu dengan membandingkan nilai tertinggi untuk mengukur variabel paling dominan berpengaruh. Hasil penelitian ini sesuai dengan Asriani (2013), penelitian ini dengan judul “pengaruh Komitmen kerja,

lingkungan kerja dan kompetensiterhadap Kinerja pegawai. Hasil analisis variabel menunjukkan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai adalah Komitmen kerja.

Rosida, 2013, meneliti tentang pengaruh Kompetensi, Lingkungan kerja dan Komitmen kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan alat analisis regresi linear berganda dengan teknik sampel jenuh. Dari hasil penelitian terbukti bahwa pengaruh Kompetensi, Lingkungan kerja dan Komitmen kerja seecara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. pengaruh Kompetensi, Lingkungan kerja dan Komitmen kerja seecara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Variabel Komitmen kerja merupakan variabel paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawa.

BAB VI

SIMPULAN DAN SARAN

6.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan di atas dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel Komitmen kerja, kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik Komitmen kerja, dan kompetensi akan semakin meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Polewali Mandar, sedangkan lingkungan kerja tidak mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Polewali Mandar.
2. Secara simultan menunjukkan bahwa variabel Komitmen kerja, lingkungan kerja dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang berarti bahwa Komitmen kerja, lingkungan kerja dan kompetensi secara bersama-sama akan mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Polewali Mandar.
3. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel Komitmen kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkat Komitmen kerja, maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Polewali Mandar.

6.2 Saran

1. Perlu mempertahankan dan lebih meningkatkan Komitmen kerja agar memberikan kontribusi lebih baik lagi terhadap peningkatan kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Polewali Mandar.
2. Perlu memperhatikan lingkungan kerja agar memberikan kontribusi positif dan signifikan terhadap peningkatan Kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Polewali Mandar.
3. Perlu meningkatkan kompetensi, agar memberikan kontribusi lebih besar lagi terhadap peningkatan kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Polewali Mandar.

DAFTAR PUSTAKA

- Argyris Chris, 2011. *Single-Loop And Double-Loop Models in Research And Decision Making*, San Francisco.
- Gomes Cardose Faustino, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi :Yogyakarta, Yogyakarta.
- Gomes R, Luis et-al, 2011. *Managing Human Resources*, Edisi 3, New Jersey
- Gibson, dkk, 2013. *Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses*, Jilid I, edisi Kedelapan, Erlangga, Jakarta.
- Hasibuan dan Blanchard Ken, 2012. *Manajemen Perilaku Organisasi Pendayagunaan Sumber Daya Manusia*, Erlangga Jakarta
- Jamaluddin. 2014. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Pemda Kabupaten Sidenreng Rappang*. Skripsi . Program Pascasarjana Universitas Hasanuddin, Tidak dipublikasikan.
- MangkuPrawiraSyafri, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Edisi I, Program Pasca Sarjana, IB, Bogor.
- Muh. Anwar. 2014. *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Wajo*. Skripsi . Program Pascasarjana Universitas Hasanuddin, Tidak dipublikasikan.
- Peppard Joe dan Rowland Philip, 2013. *The Essence Of Business Process Re- Engineering Terjemahan*, Andi, Yogyakarta.
- Robbins, Stephen P., 2011. *Organization Theory, Structure, Design and Application*. Third edition. Prentice Hall Internasional Edition. New Jersey, USA.
- Ruky, 2011. *Pengambilan Keputusan Strategik untuk Organisasi Publik dan Organisasi Non Profit*. PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Sutrisno, 2014. *Perspektif Prilaku Organisasi*. Rajawali Pres; Jakarta.
- Umar Husen, 2015. *Business and Introduction*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

LAMPIRAN

1. LOA Jurnal



INSTITUT TEKNOLOGI DAN BISNIS
NOBEL INDONESIA
LEMBAGA PENELITIAN DAN PUBLIKASI (LP2NI)

Rektorat :
Jl. Sultan Alauddin No. 212 Makassar 90222
Sulawesi Selatan - INDONESIA
Telp. +62 411 - 861281, 861287, 863123
email : lp2ni@nobel.ac.id

LOA (Letter of Acceptance)

No. 223/MASSARO/IX/2021

Dewan penyunting **Jurnal Aplikasi Manajemen & Kewirausahaan MASSARO**

telah menerima artikel,

Nama : Jamaluddin (Penulis 1)
Andi Djalante (Penulis 2)
Asri (Penulis 3)

Judul : Pengaruh Komitmen Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompetensi
Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Polewali
Mandar

Asal Instansi : Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia

Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa artikel tersebut **telah diterima** dan akan diproses sesuai
Prosedur Penulisan **Jurnal Aplikasi Manajemen & Kewirausahaan MASSARO**
STIE Nobel Indonesia Makassar. Demikian surat keterangan ini dibuat dan harap
dipergunakan dengan sebaik-baiknya.

Makassar, 10 September 2021
Penanggung Jawab Jurnal
Managing Editorial



[Handwritten Signature]
Dr. H. Muhammad Hidayat, S.E., M.M

LAMPIRAN

- **UJI VALIDITAS ITEM ($r > 0.3044$)**

- 1. Validitas Komitmen kerja (X1)**

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	KOMITMEN KERJA (X1)
X1.1	Pearson Correlation	1	.940**	.762**	.957**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	42	42	42	42
X1.2	Pearson Correlation	.940**	1	.699**	.929**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	42	42	42	42
X1.3	Pearson Correlation	.762**	.699**	1	.903**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	42	42	42	42
KOMITMEN KERJA (X1)	Pearson Correlation	.957**	.929**	.903**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	42	42	42	42

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

- 2. Validitas Lingkungan kerja (X2)**

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	LINGKUNGA N KERJA (X2)
X2.1	Pearson Correlation	1	.807**	.444**	.759**
	Sig. (2-tailed)		.000	.003	.000
	N	42	42	42	42
X2.2	Pearson Correlation	.807**	1	.512**	.789**
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.000
	N	42	42	42	42
X2.3	Pearson Correlation	.444**	.512**	1	.731**
	Sig. (2-tailed)	.003	.001		.000
	N	42	42	42	42
LINGKUNGAN KERJA (X2)	Pearson Correlation	.759**	.789**	.731**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	42	42	42	42

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

3. Validitas Kompetensi (X3)

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	KOMPETENSI (X3)
X3.1	Pearson Correlation	1	.622**	.667**	.852**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	42	42	42	42
X3.2	Pearson Correlation	.622**	1	.742**	.903**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	42	42	42	42
X3.3	Pearson Correlation	.667**	.742**	1	.902**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	42	42	42	42
KOMPETENSI (X3)	Pearson Correlation	.852**	.903**	.902**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	42	42	42	42

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

4. Validitas Kinerja pegawai (Y)

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	KINERJA PEGAWAI (Y)
Y.1	Pearson Correlation	1	.634**	.488**	.822**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.000
	N	42	42	42	42
Y.2	Pearson Correlation	.634**	1	.777**	.922**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	42	42	42	42
Y.3	Pearson Correlation	.488**	.777**	1	.864**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000		.000
	N	42	42	42	42
KINERJA PEGAWAI (Y)	Pearson Correlation	.822**	.922**	.864**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	42	42	42	42

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

- **UJI RELIABILITAS**

- 1. RELIABILITAS KOMITMEN KERJA (X1)**

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	42	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	42	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.908	3

→ Nilai Cronbach's Alpha
0.908 > 0.50

- 2. RELIABILITAS LINGKUNGAN KERJA (X2)**

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	42	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	42	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.807	3

→ Nilai Cronbach's Alpha
0.807 > 0.50

3. RELIABILITAS KOMPETENSI (X3)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	42	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	42	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.859	3

→ Nilai Cronbach's Alpha
 $0.859 > 0.50$

4. RELIABILITAS KINERJA PEGAWAI (Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	42	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	42	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.836	3

→ Nilai Cronbach's Alpha
 $0.836 > 0.50$

- **UJI STATISTIK DESKRIPTIF (RESPONDEN DAN ITEM)**
 - 1. DESKRIPTIF RESPONDEN**

JENIS KELAMIN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	LAKI-LAKI	17	40.5	40.5	40.5
	PEREMPUAN	25	59.5	59.5	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

UMUR

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-30 TAHUN	10	23.8	23.8	23.8
	31-40 TAHUN	15	35.7	35.7	59.5
	41-50 TAHUN	8	19.0	19.0	78.6
	>50 TAHUN	9	21.4	21.4	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

MASA KERJA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-10 TAHUN	24	57.1	57.1	57.1
	11-20 TAHUN	12	28.6	28.6	85.7
	21-30 TAHUN	5	11.9	11.9	97.6
	>30 TAHUN	1	2.4	2.4	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

PENDIDIKAN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	10	23.8	23.8	23.8
	S1	28	66.7	66.7	90.5
	S2	4	9.5	9.5	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

2. DESKRIPTIF ITEM PERNYATAAN

Item Komitmen kerja (X1)

X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N	2	4.8	4.8	4.8
S	33	78.6	78.6	83.3
SS	7	16.7	16.7	100.0
Total	42	100.0	100.0	

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N	2	4.8	4.8	4.8
S	34	81.0	81.0	85.7
SS	6	14.3	14.3	100.0
Total	42	100.0	100.0	

X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N	8	19.0	19.0	19.0
S	28	66.7	66.7	85.7
SS	6	14.3	14.3	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Item Lingkungan kerja (X2)

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2.4	2.4	2.4
	N	13	31.0	31.0	33.3
	S	23	54.8	54.8	88.1
	SS	5	11.9	11.9	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2.4	2.4	2.4
	N	14	33.3	33.3	35.7
	S	21	50.0	50.0	85.7
	SS	6	14.3	14.3	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	7.1	7.1	7.1
	N	25	59.5	59.5	66.7
	S	10	23.8	23.8	90.5
	SS	4	9.5	9.5	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Item Kompetensi (X3)

X3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	7	16.7	16.7	16.7
	S	27	64.3	64.3	81.0
	SS	8	19.0	19.0	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

X3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2.4	2.4	2.4
	N	8	19.0	19.0	21.4
	S	24	57.1	57.1	78.6
	SS	9	21.4	21.4	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

X3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	6	14.3	14.3	14.3
	S	27	64.3	64.3	78.6
	SS	9	21.4	21.4	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Item Kinerja pegawai (Y)

Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2.4	2.4	2.4
	N	7	16.7	16.7	19.0
	S	27	64.3	64.3	83.3
	SS	7	16.7	16.7	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	12	28.6	28.6	28.6
	S	25	59.5	59.5	88.1
	SS	5	11.9	11.9	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2.4	2.4	2.4
	N	16	38.1	38.1	40.5
	S	23	54.8	54.8	95.2
	SS	2	4.8	4.8	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

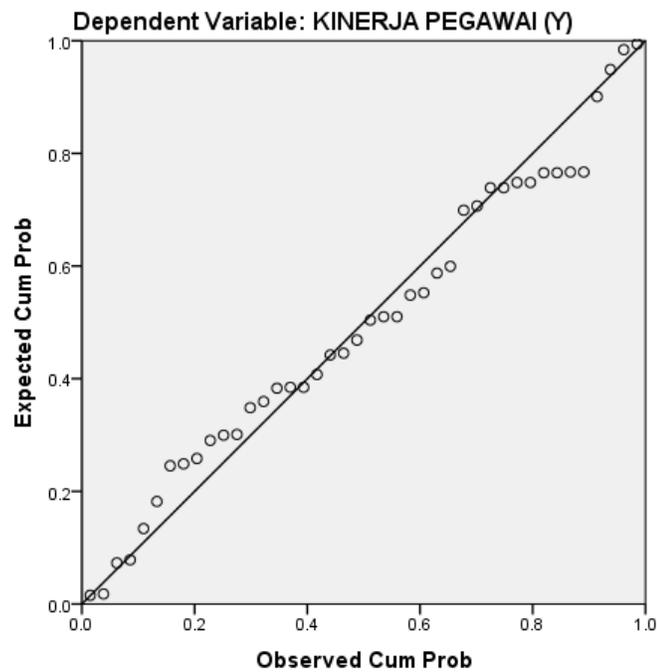
- **UJI ASUMSI KLASIK**
 1. **UJI NORMALITAS (Nilai Sig. Kolmogorov >0.05)**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		42
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.03193022
Most Extreme Differences	Absolute	.129
	Positive	.129
	Negative	-.094
Test Statistic		.129
Asymp. Sig. (2-tailed)		.075 ^c

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



2. UJI MULTIKOLINIERITAS → NILAI VIF < 10.00

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.799	1.646		-.485	.630		
	KOMITMEN KERJA (X1)	.755	.143	.621	5.272	.000	.738	1.355
	LINGKUNGAN KERJA (X2)	-.032	.086	-.039	-.366	.716	.883	1.133
	KOMPETENSI (X3)	.278	.111	.286	2.498	.017	.782	1.279

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI (Y)

3. UJI AUTOKORELASI

- Jumlah n = 42
- jumlah k (independen variabel) = 3
- Nilai dL = 1.357
- Nilai dU = 1.661
- Nilai Dw = 2.098
- Kesimpulan = $Dw > dU$ ($2.098 > 1.661$) = Tidak Terdapat autokorelasi

Model Summary^b

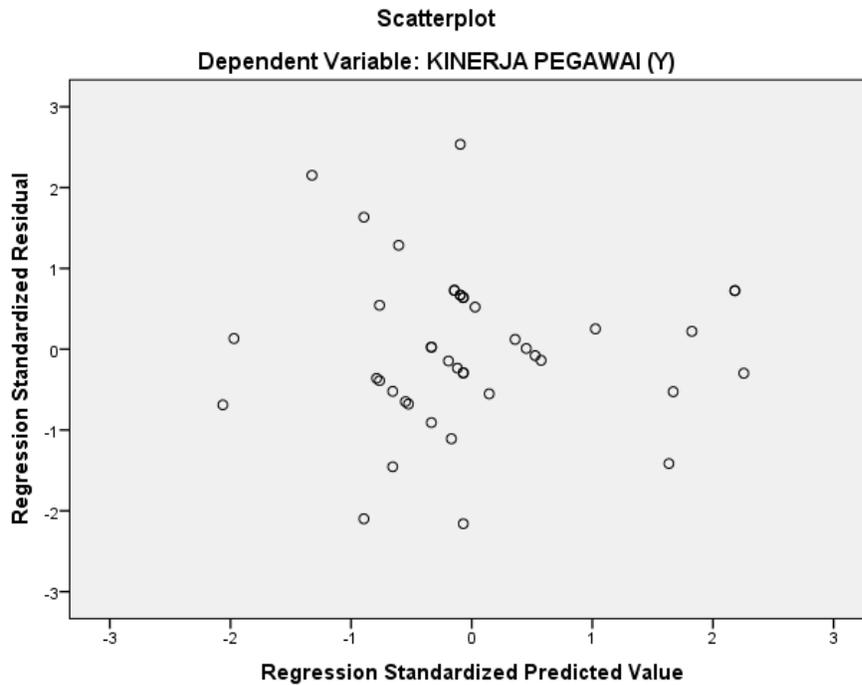
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.781 ^a	.611	.580	1.072	2.098

a. Predictors: (Constant), KOMPETENSI (X3), LINGKUNGAN KERJA (X2), KOMITMEN KERJA (X1)

b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI (Y)

4. UJI HETEROSKEDASTISITAS

Data tersebar di atas dan di bawah titik 0 pada sumbu Y, disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas



- **UJI HIPOTESIS**

1. **UJI T → T TABEL = 2.022**

t hitung > t tabel = ADA PENGARUH

t hitung < t tabel = TIDAK ADA PENGARUH

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.799	1.646		-.485	.630		
	KOMITMEN KERJA (X1)	.755	.143	.621	5.272	.000	.738	1.355
	LINGKUNGAN KERJA (X2)	-.032	.086	-.039	-3.66	.716	.883	1.133
	KOMPETENSI (X3)	.278	.111	.286	2.498	.017	.782	1.279

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI (Y)

2. UJI F → F TABEL = 2.85

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	68.459	3	22.820	19.861	.000 ^b
	Residual	43.660	38	1.149		
	Total	112.119	41			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI (Y)

b. Predictors: (Constant), KOMPETENSI (X3), LINGKUNGAN KERJA (X2), KOMITMEN KERJA (X1)

3. UJI KOEFISIEN REGRESI

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	KOMPETENSI (X3), LINGKUNGAN KERJA (X2), KOMITMEN KERJA (X1) ^b		Enter

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI (Y)

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.781 ^a	.611	.580	1.072	2.098

a. Predictors: (Constant), KOMPETENSI (X3), LINGKUNGAN KERJA (X2), KOMITMEN KERJA (X1)

b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI (Y)



Lembaga Pelatihan Kerja (LPK)

NOBEL INDONESIA INSTITUTE

Izin resmi Pemerintah Kota Makassar No. 503/0001/LPK/DPM-PTS/V/2018

SURAT KETERANGAN

No.686/DBK/VAL/NII/STIE-NI/VI/2021

Yang bertanda tangan di bawah ini, Kepala Lembaga Nobel Indonesia Institute, menerangkan bahwa:

Nama : JAMALUDDIN

NIM : 2019MM12262

Program Studi: MANAJEMEN PEMERINTAHAN DAERAH

Alamat/No.Hp : 085395353016

Adalah benar telah melakukan **pengolahan data dan validasi data** di Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Nobel Indonesia Institute, sebagai Lembaga resmi yang ditunjuk oleh Program Pasca Sarjana STIE Nobel Indonesia.

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Makassar, 04 Juni 2021

Kepala Lembaga Nobel Indonesia Institute,

Sumaryadi Sabil, S.T.