

**PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI SEKRETARIAT
DAERAH KABUPATEN MAJENE**

TESIS

**Untuk memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Magister Manajemen**



Oleh :

**MUH.GAZALI. M
2018.MM.2.2040**

**PROGRAM PASCASARJANA
STIE NOBEL INDONESIA
MAKASSAR
2021**

**PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI SEKRETARIAT
DAERAH KABUPATEN MAJENE**

TESIS

**Untuk memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Magister Manajemen**



Oleh :
MUH.GAZALI. M
2018.MM.2.2040

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

**PROGRAM PASCASARJANA
STIE NOBEL INDONESIA
MAKASSAR
2021**

PENGESAHAN TESIS

PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN MAJENE

Oleh :

MUH.GAZALI. M

Telah dipertahankan didepan penguji
pada Tanggal 5 Maret 2021

Dinyatakan telah memenuhi syarat

Menyetujui:

Komisi Pembimbing

Ketua

Anggota

Dr. Ahmad Firman, S.E., M.Si.

Dr. H. Badaruddin, S.T., M.M.

School Of Business

Mengetahui,

Direktur PPs
STIE Nobel Indonesia

Ketua Program Studi
Magister Manajemen

Dr. Maryadi, SE., M.M

Dr. Sylvia Sjarlis, SE., M.Si., Ak., CA

HALAMAN IDENTITAS
MAHASISWA, PEMBIMBING DAN PENGUJI

JUDUL TESIS :

PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN MAJENE.

Nama Mahasiswa : Muh. Gazali. M
NIM : 2018.MM.2.2040
Program Studi : Magister Manajemen
Peminatan : Manajemen Sumber Daya Manusia

KOMISI PEMBIMBING:

Ketua : Dr. Ahmad Firman, S.E.,M.Si
Anggota : Dr. H. Badaruddin,S.T.,M.M

TIM DOSEN PENGUJI :

Dosen Penguji 1 : Dr. Anshar Daud, S.T.,M.M
Dosen Penguji 2 : Dr. Reynilda, S.E.,M.Si

Tanggal Ujian : 5 Maret 2021
SK Penguji Nomor : 160/SK/PPS/STIE-NI/XI/2020

KATA PENGANTAR

Assalamu alaikum wr.wb

Alhamdulillah, segala puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan limpahan berkah, rahmat dan karunia-Nya sehingga Tesis ini dapat diselesaikan. Tesis ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar.

Adapun judul tesis ini adalah "**Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Majene**". Didalam menyelesaikan tesis ini penulis menyadari bahwa penulisan ini tidak akan tersusun tanpa bantuan dan kerjasama dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini Penulis menyampaikan banyak terima kasih kepada:

1. Bapak **Dr. Maryadi, SE.MM** selaku Direktur Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar.
2. Ibu **Dr. Sylvia Sjarlis, SE.M.Si,Ak.CA** selaku Ketua Program Studi Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar.
3. Bapak **Dr. Ahmad Firman, SE.M.Si** selaku ketua komisi pembimbing dan Bapak **Dr. H. Badaruddin, ST.MM** selaku anggota komisi pembimbing yang telah bersedia membimbing, menyumbangkan masukan dan saran serta kritikan untuk kesempurnaan tesis ini. Tanpa bantuan pembimbing, tesis ini tidak akan selesai sesuai yang diharapkan.

4. Bapak **Dr. Anshar Daud S.T., M.M** dan Ibu **Dr. Reynilda, S.E., M.Si** selaku penguji, terima kasih atas saran dan kritikan pada saat seminar dan ujian.
5. Kedua orang tua tercinta dan tersayang, Bapak **H.M.A.B. Rasjid** dan Ibu **Dalima Madusi** atas semua yang telah diberikan kepada saya sehingga dapat menyelesaikan pendidikan Magister ini. Penulis tidak akan bisa membalas segala kebaikan Bapak dan Ibu sampai kapanpun.
6. Istri saya **Rosmini, A.Md.Keb** atas segala dukungan dan do'anya selama saya menuntut ilmu dan menyelesaikan tesis ini. Anak-anak saya **Muh. Gilang Ayyasi Umran. G & Muh. Ali Akbar Ghani. G** yang saya cintai, terima kasih selalu menerima bapak apa adanya.
7. Bapak **Suyuti Marzuki, S.Pi, MT, M.Sc** selaku Sekretaris Daerah Kabupaten Majene atas bantuan dan izinnya sehingga penulis dapat melakukan penelitian.
8. Bapak/Ibu Dosen, serta staf Program Pascasarjana Program Studi Manajemen STIE Nobel Indonesia Makassar, atas bantuan yang telah diberikan selama ini, kiranya akan menjadi bekal hidup dalam mengabdikan ilmu saya dikemudian hari.
9. Teman sejawat mahasiswa Program Studi Magister Manajemen PPs STIE Nobel Indonesia Makassar atas bantuan dan kerjasamanya selama ini. Dan semua pihak yang telah membantu Penulis yang tidak dapat disebutkan satu persatu, semoga senantiasa mendapatkan

kebaikan dari-Nya atas bantuan yang diberikan hingga tesis ini terselesaikan dengan baik.

Penulis menyadari atas segala keterbatasan, untuk itu saran dan kritik yang membangun sangat penulis harapkan demi kesempurnaan tesis ini dengan harapan semoga tesis ini bermanfaat bagi pengambilan kebijakan di bidang manajemen dan pengembangan ilmu pengetahuan bagi penelitian selanjutnya. Aamiin.

Makassar, Maret 2021

Penulis,

MUH. GAZALI. M

PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan dengan sebenarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam 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 sumber kutipan serta daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam Naskah Tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Tesis (MAGISTER MANAJEMEN) ini dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Makassar, Maret 2021

Penulis,



MUH. GAZALI. M

2018.MM.2.2040

ABSTRAK

Muh.Gazali.M. 2021. Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Majene dibimbing oleh Ahmad Firman dan Badaruddin.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis: Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Majene, serta variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Majene.

Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian dilakukan pada kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Majene. Waktu penelitian dilakukan bulan Januari 2021. Populasi penelitian adalah semua pegawai dan honorer kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Majene yang berjumlah 154 orang.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi secara parsial terhadap kinerja pegawai kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Majene 2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi secara parsial terhadap kinerja pegawai kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Majene 3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Majene 4) Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja pegawai kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Majene 5) Motivasi yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Majene

Kata kunci : *Kompetensi, Motivasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai*



ABSTRACT

Muh.Gazali.M. 2021. *Effect of Competence, Motivation and Work Environment on Employee Performance of the Regional Secretariat of Majene Regency, supervised by Ahmad Firman and Badaruddin.*

This study aims to determine and analyze: the influence of competence, motivation and work environment on the performance of the employees of the Regional Secretariat of Majene Regency, as well as the most dominant variables affecting the Employee Performance of the Regional Secretariat of Majene Regency.

This research approach uses quantitative research. The research was conducted at the Regional Secretariat of Majene Regency. When the research was carried out starting in January 2021. The study population was all employees and honorary offices of the Regional Secretariat of Majene Regency, totaling 154 people.

The results show that: 1) There is a partially positive and significant influence of competence on the performance of the employees at the Regional Secretariat of Majene Regency 2) There is a positive and significant influence partially on motivation on the performance of the employees of the Regional Secretariat of Majene Regency 3) There is a positive and significant influence on the work environment. partially on the performance of the employees of the Regional Secretariat of Majene Regency 4) There is a positive and significant influence simultaneously (simultaneously) on the performance of the employees of the Majene Regency Regional Secretariat office 5) The most dominant motivation influences the performance of the employees of the Majene Regency Regional Secretariat office

Keywords: *Competence, Motivation, Work Environment, Employee Performance*



DAFTAR ISI

	Halaman
SAMPUL DALAM	i
HALAMAN PENGESAHAN TESIS	ii
HALAMAN IDENTITAS	iii
KATA PENGANTAR	iv
PERNYATAAN ORISIONALITAS TESIS	vii
ABSTRAK	viii
ABSTRACK	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
2.1 Penelitian Terdahulu	9
2.2 Kompetensi	11
2.3 Motivasi	25
2.4 Lingkungan Kerja.....	36
2.5 Kinerja Pegawai	45
BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN	
3.1 Kerangka Konseptual	53
3.2 Hipotesis Penelitian	54
3.3 Defenisi Operasional Variabel	55
BAB IV METODE PENELITIAN	
4.1 Pendekatan Penelitian	57
4.2 Tempat dan Waktu penelitian	57
4.3 Populasi dan Sampel	57
4.4 Tekhnik Pengumpulan Data.....	58
4.5 Jenis dan Sumber Data	59
4.6 Metode Analisis Data	60

BAB V	HASIL DAN PEMBAHASAN	
5.1	Hasil Penelitian	66
5.1.1	Gambaran umum obyek penelitian	66
5.1.2	Deskripsi Responden	70
5.1.3	Analisis Persepsi responden Terhadap Variabel	74
5.1.4	Validitas dan Realibilitas	81
5.1.5	Uji Asumsi Klasik.....	83
5.1.6	Hasil Pengujian Hipotesis	88
5.2	Pembahasan	91
BAB VI	KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN	
6.1	Kesimpulan	97
6.2	Implikasi	97
6.3	Saran	99

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN - LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

No	Judul	Halaman
3.1	Defenisi Operasional Variabel	56
5.1	Presentase Responden Berdasarkan Usia	70
5.2	Persentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	71
5.3	Persentase Responden Berdasarkan Status Kepegawaian	72
5.4	Persentase Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	73
5.5	Hasil Skor Kuesioner Kompetensi	74
5.6	Statistik Deskriptif Kompetensi	75
5.7	Hasil Skor Kuesioner Motivasi	76
5.8	Statistik Deskriptif Kompetensi	77
5.9	Hasil Skor Kuesioner Lingkungan Kerja	78
5.10	Statistik Deskriptif Lingkungan Kerja	79
5.11	Hasil Skor Kuesioner Kinerja Pegawai	79
5.12	Statistik Deskriptif Kinerja Pegawai	80
5.13	Hasil Uji Validitas	82
5.14	Hasil Uji Reliabilitas	83
5.15	Hasil Uji Normalitas	84
5.16	Hasil Uji Multikolinearitas	85
5.17	Hasil Perhitungan Regresi	87
5.18	Hasil Uji F	89
5.19	Hasil Uji t	90

DAFTAR GAMBAR

No	Judul	Halaman
3.1	Kerangka Konseptual Penelitian	54
5.1	Persentase Responden Berdasarkan Usia	71
5.2	Persentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	72
5.3	Persentase Responden Berdasarkan Status Kepegawaian	73
5.4	Persentase Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	74
5.5	Uji Normalitas	84
5.6	Grafik Scatterplot	86

DAFTAR LAMPIRAN

No	Judul
1	Surat Persetujuan Penelitian dari STIE Nobel Indonesia
2	Kuesioner
3	Tabulasi Kuesioner
4	Hasil Validasi Data Dari Pihak Kampus
5	Output Hasil Analisis Deskriptif
6	Surat Keterangan Validasi Data Dari NII

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari dalam suatu kemajuan ilmu, pembangunan, dan teknologi. Oleh karena itu dalam era sekarang ini dimana teknologi dan peradaban sudah sangat maju, menuntut Sumber Daya Manusia yang kompeten yang memiliki semangat dan kedisiplinan yang tinggi dalam menjalankan peran dan fungsinya baik untuk individual maupun tujuan organisasional.

Kualitas manusia sebagai tenaga kerja merupakan modal dasar dalam masa pembangunan. Tenaga kerja yang berkualitas akan menghasilkan suatu hasil kerja yang optimal sesuai dengan target kerjanya. Manusia sebagai tenaga kerja atau karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan, karena mereka mempunyai bakat, tenaga dan kreatifitas yang sangat dan dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Sumber Daya Manusia yang disebut disini salah satunya adalah Pegawai Negeri, Warga Negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang, disertai tugas dalam suatu jabatan negeri atau disertai tugas lainnya, digaji berdasarkan peraturan perundangundangan yang berlaku dan juga merupakan unsur pelaksana pemerintah, perekat, pemersatu bangsa dan negara dan juga dipercaya pemerintah untuk mencapai tujuan nasional.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah peletak dasar pelaksana sistem pemerintahan. Seperti yang dikemukakan oleh Musanef (1996) bahwa keberadaan Pegawai Negeri Sipil pada hakekatnya adalah sebagai tulang punggung pemerintah dalam melaksanakan pembangunan nasional. Oleh karena itu Pegawai Negeri Sipil diharapkan mampu menggerakkan serta melancarkan tugas-tugas pemerintahan dalam pembangunan, termasuk di dalamnya melayani masyarakat. Pendapat tersebut dikuatkan oleh Gatot (1992) yang menyatakan bahwa Pegawai Negeri Sipil adalah mereka yang telah memiliki syarat-syarat yang telah ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang, serta disertai tugas dalam jabatan negeri.

Pegawai Negeri disebut sebagai unsur aparatur Negara yang mempunyai tugas menyelenggarakan tugas-tugas umum pemerintah dan pembangunan. Dan peranannya di setiap Negara menjadi sangat penting dan sangat menentukan. Pengelolaan Sumber daya harus dilakukan secara akurat terutama penetapan dan penggunaannya demi mempertahankan eksistensi. Sumber daya manusia harus ditempatkan pada suatu jabatan yang tepat agar kelancaran dan kualitas pekerjaan dapat diwujudkan. Kemudian modal kerja yang digunakan harus jelas jumlah dan alokasinya agar tidak terjadi pemborosan biaya.

Kinerja sumber daya manusia dapat diperoleh melalui beberapa upaya, diantaranya; pemberian pendidikan dan pelatihan, pembinaan disiplin, pemberian sanksi yang tegas dan penilaian prestasi kerja. Dengan pendidikan dan pelatihan, pegawai akan memperoleh tambahan pengetahuan dan keterampilan, sehingga pegawai dapat meningkatkan kualitas kerjanya dari sebelumnya. Disiplin akan

mendorong pegawai untuk konsisten terhadap waktu kerja (penggunaan jam kerja dan tingkat penyelesaian pekerjaan), sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat waktu. Sanksi yang tegas akan mendorong pegawai memperkecil tingkat kesalahan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan sesuai ketentuan yang ditetapkan.

Pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi sebagai modal sumber daya manusia yang sangat berperan dalam mengembangkan organisasi, kearah pencapaian tujuan, namun kualifikasi setiap sumber daya manusia adalah sangat relatif dalam pengukurannya. Sumber daya manusia sebagai aset yang sangat berharga bagi setiap organisasi yang semakin kreatif dan inovatif atas berbagai penemuan–penemuan baru merupakan motor penggerak dalam setiap organisasi dan terus dikembangkan dengan tetap melakukan evaluasi kinerja terhadap berbagai faktor sumber daya manusia sebagai sumber dalam menciptakan sumberdaya manusia yang mampu berfikir kearah kemajuan organisasi.

Kompetensi Sumber Daya Manusia atau pegawai adalah kompetensi yang berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan karakteristik kepribadian yang mempengaruhi secara langsung terhadap kinerjanya. Kompetensi Sumber Daya Manusia menurut hasil kajian Perrin (1990), yaitu memiliki kemampuan komputer (Eksekutif Lini), memiliki pengetahuan yang luas tentang visi, memiliki kemampuan mengantisipasi pengaruh perubahan dan memiliki kemampuan memberikan pendidikan tentang sumber daya manusia. Dalam usaha meningkatkan dan mengembangkan kompetensi dan kinerja pegawai, ada 3 lembaga pemerintah yang berperan penting dalam hal tersebut,

yakni Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara, Badan Kepegawaian Negara (BKN), dan Lembaga Administrasi Negara (LAN).

Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Majene adalah instansi pemerintahan yang bergerak di bidang pelayanan masyarakat yang meliputi berbagai macam kegiatan administrasi yang menyangkut pelayanan terhadap pelayanan masyarakat. Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Majene merupakan administrator di instansi pemerintah yang bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat secara efektif, efisien, transparan dan akuntabel dalam menyelenggarakan tugas negara. Kedudukan dan perannya yang penting menyebabkan pegawai-pegawainya selalu diuntut agar memiliki kompetensi dan kinerja yang tinggi, pengabdian kepada masyarakat dan tidak mencari keuntungan apapun dalam melayani masyarakat dan melaksanakan tugas-tugasnya.

Motivasi juga tidak lepas memberikan dorongan kinerja pegawai yang baik. Motivasi pegawai bisa dilakukan dengan penyesuaian antara tujuan individu dengan sasaran organisasi. Atasan harus memaksimalkan motivasi jika ingin memperoleh kinerja yang optimal dari pegawainya. Motivasi sangat penting karena motivasi merupakan suatu hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, agar lebih antusias dan giat bekerja demi mencapai hasil yang optimal. Jumlah pegawai negeri sipil yang ada pada kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Majene yang banyak secara tidak langsung menggambarkan motivasi-motivasi yang dimiliki oleh para pegawainya juga berbeda-beda.

Lingkungan kerja yang kondusif merupakan salah satu bentuk kompensasi yang dapat diberikan oleh pimpinan organisasi kepada pegawai. Dengan demikian

kompensasi yang diberikan oleh pimpinan tidak hanya berbentuk finansial namun juga bisa berbentuk non finansial yang salah satu diantaranya yaitu dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman mungkin. Untuk dapat menciptakan ruangan kerja yang nyaman tentu harus diperhatikan beberapa faktor yang mempengaruhi terciptanya suasana kerja yang dapat menciptakan kinerja pegawai yang optimal, yaitu : lingkungan fisik yang nyaman, perancangan sistem kerja yang efektif dan efisien, dan sarana yang baik.

Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Majene memiliki beban tugas yang berat dan harus dilaksanakan. Oleh karena itu untuk memperlancar pelaksanaan tugas, maka kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Majene perlu melakukan penataan lingkungan kerja yang dimaksudkan untuk memberikan efek nyaman bagi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Majene memerlukan penataan lingkungan kerja yang lebih baik sehingga dapat melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dengan baik.

Namun dalam penerapannya, hasil observasi awal yang dilaksanakan pada kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Majene menghadapi beberapa kendala yang kaitannya terhadap kompetensi, motivasi maupun lingkungan kerja. Kondisi yang belum ideal dimana masih ada kendala antara lain pegawai bekerja tidak maksimal disebabkan karena pengetahuan dan pengalaman kerja yang kurang, adanya beberapa penempatan kerja yang diberikan kepada pegawai yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki sehingga mereka bekerja begitu lambat ataupun memberikan hasil yang kurang maksimal.

Masalah motivasi yang rendah ditunjukkan dengan masih banyaknya pegawai yang mangkir pada jam kerja dan meninggalkan pekerjaannya secara sengaja sehingga pekerjaan menjadi terbengkalai. Permasalahan yang berkaitan dengan lingkungan kerja juga masih didapati diantaranya tata letak ruang kerja yang masih kurang diperhatikan seperti ruang kerja rapih dan meja yang berdekatan sehingga tidak memberikan privasi, sirkulasi udara yang kurang baik, pewarnaan ruangan yang kurang memberikan rasa dinamis dalam bekerja dan kebersihan kantor yang kadang terlalaikan.

Berdasarkan permasalahan yang dikemukakan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Lingkungan Kerjaterhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Majene”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya, perumusan masalah didalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Majene?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Majene
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Majene?
4. Apakah kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Majene?

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Majene.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Majene.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Majene.
4. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Majene.

1.3.2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat-manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Manfaat Akademik

Diharapkan dapat menjadi salah satu sumber informasi sebagai bahan tinjauan kembali terhadap kebijakan yang telah dilakukan dalam kaitannya mengenai implementasi kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai serta diharapkan mampu memberikan tambahan wawasan dan pengetahuan terhadap peneliti selanjutnya.

b. Manfaat Praktis

Bagi Pimpinandapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan kinerja yang baik dari sebelumnya mengenai pengaruh kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan maksud meningkatkan pelayanan yang baik kepada masyarakat.

Bagi Pegawaihasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan pengambilan tindakan khususnya dalam bidang pengelolaan sumber daya manusia demi peningkatan karir yang lebih baik kedepannya.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang menjadi acuan dalam penulisan penelitian ini yaitu:

Sandy Wulandari (2013) judul penelitian “Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan di Departemen Customer Care pada PT Toyota Astra Financial Services” dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa dimensi kompetensi (pengetahuan, komunikasi, berpikir analitis dan pengambilan keputusan) berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan di departemen Customer care pada PT Toyota Astra Financial Services.

Fitriyadi (2012) dengan judul “Pengaruh Kompetensi *Skill, Knowledge, Ability* dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Operator PD. Bangun Banua Propinsi Kalimantan Selatan” Hasil penelitian menunjukkan Variabel Kompetensi Skill Teknis, kompetensi skill non teknis, *knowledge* dan *ability* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Secara parsial variabel yang paling besar memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan adalah variabel kompetensi *knowledge*.

Suparno (2014) judul penelitian “Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen” dengan hasil penelitian menunjukkan sebagai berikut: Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan

Kabupaten Sragen. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen.

Nurul Istiqamah (2017) judul penelitian “Pengaruh Lingkungan Kerja, Keselamatan dan Kompetensi terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Grup Jeep Merapi Land Cruiser Community di Umbulharjo, Cangkiran, Sleman, Yogyakarta” dengan hasil penelitian ini disimpulkan bahwa lingkungan kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y). Keselamatan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y). Kompetensi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y). Sementara itu lingkungan kerja, keselamatan dan kompetensi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan. Pengaruh variabel lingkungan kerja, keselamatan, dan kompetensi terhadap prestasi kerja.

Andi Nurhasanah (2014) judul penelitian “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Bank Indonesia Cabang Samarinda” dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan antara lingkungan fisik atau dan lingkungan non fisik terhadap prestasi kerja karyawan.

2.2. Kompetensi

2.2.1. Pengertian Kompetensi

Peningkatan kompetensi merupakan strategi yang diarahkan untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas dan sikap dalam rangka peningkatan kinerja organisasi. Hal tersebut menunjukkan bahwa kompetensi mencakup tugas, keterampilan, sikap dan apresiasi yang harus dimiliki oleh sumber daya manusia organisasi untuk dapat melaksanakan tugas – tugas pekerjaan sesuai dengan yang dibebankan oleh organisasi.

Gordon (2013:204) menjelaskan beberapa aspek yang terkandung dalam konsep kompetensi sebagai berikut :

- 1) Pengetahuan (*Knowledge*) yaitu kesadaran dalam bidang kognitif.
- 2) Pemahaman (*understanding*) yaitu kedalaman kognitif dan afektif yang dimiliki oleh individu.
- 3) Kemampuan (*Skill*) adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya.
- 4) Nilai (*Value*) adalah suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang.
- 5) Sikap (*Attitude*) yaitu perasaan (senang – tidak senang, suka – tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar.
- 6) Minat (*Interest*) adalah kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perubahan.

Dalam rangka operasional, kompetensi tersebut membuat sumber daya manusia mampu menggali potensi sumber daya – sumber daya yang lain yang

dimiliki perusahaan, mampu mengefektifkan dan mengefesiensikan proses produksi di dalam perusahaan serta mampu menghasilkan kinerja yang memuaskan.

Menurut Spencer dan Spencer (2010:202) mengatakan kompetensi adalah suatu yang mendasari karakteristik dari suatu individu yang dihubungkan dengan hasil yang diperoleh dalam suatu pekerjaan.

Boutler, Dalziel dan Hill (2013:203) mengemukakan kompetensi adalah suatu karakteristik dasar dari seorang yang memungkinnya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran atau situasi tertentu. Keterampilan adalah adalah hal – hal orang yang bisa lakukan dengan baik. Pengetahuan adalah apa yang diketahui seseorang tentang suatu topic. Peran social adalah citra yang ditunjukkan oleh seseorang di muka publik. Peran sosial mewakili apa yang orang itu anggap penting, peran sosial mencerminkan nilai – nilai orang itu.

Adapun pengertian kompetensi aparatur menurut Narawi dalam Chr. Jimmy L Gaol (2015:44) adalah: “Manusia yang bekerja di suatu organisasi (disebut juga personal tenaga kerja atau karyawan) yang melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi keterampilan, pengetahuan, serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut”.

Menurut Henry Fizal Noor (2015:111) kompetensi adalah: “Akumulasi dari pengetahuan dan hasil penelitian dan pengalaman secara kuantitatif maupun kualitatif dalam bidangnya, sehingga dapat menghasilkan inovasi sesuai dengan tuntutan zaman”.

Konsep kompetensi mulai menjadi trend dan banyak dibicarakan sejak tahun 1993 dan saat ini menjadi sangat populer terutama di lingkungan perusahaan multinasional dan nasional yang modern. Secara harfiah, kompetensi berasal dari kata *competence* yang artinya kecakapan, kemampuan dan wewenang. Adapun secara etimologi, kompetensi diartikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staf mempunyai keterampilan, pengetahuan dan perilaku yang baik.

Pengertian kompetensi dalam organisasi publik maupun privat sangat diperlukan terutama untuk menjawab tuntutan organisasi, dimana adanya perubahan yang sangat cepat, perkembangan masalah yang sangat kompleks dan dinamis serta ketidakpastian masa depan dalam tatanan kehidupan masyarakat.

Secara Harfiah, Kompetensi berasal dari kata *competence* yang artinya kecakapan, kemampuan dan wewenang (Scale, 1975) dikutip oleh Edy Sutrisno (2009:202). Secara Etimologi, kompetensi diartikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staff yang mempunyai keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang baik.

Adapun pengertian tentang kompetensi menurut Peraturan Pemerintah No 101 Tahun 2000 dikutip oleh Edy Sutrisno (2009 :203) “Kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang pegawai negeri sipil berupa pengetahuan, sikap perilaku yang diperlukan dalam tugas dan jabatannya (pasal 3).

Hutapea dan Thoha (2012 : 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 bidang yang digelutinya (tertentu). Pengetahuan (*knowledge*) pegawai turut menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya, pegawai yang mempunyai pengetahuan yang cukup meningkatkan efisiensi organisasi.

Berdasarkan pengertian diatas dan juga definisi dari kompetensi beserta berbagai aspeknya, maka dapat dipahami bahwa kompetensi yang dimiliki oleh setiap pegawai akan menunjukkan kualitas pegawai dalam bekerja. Kompetensi sebagai penguasaan pekerjaan dan profesional dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai pegawai sehingga Kinerja dan prestasi kerja dapat ditingkatkan.

2.2.2. Manfaat Kompetensi

Konsep kompetensi sudah mulai diterapkan dalam berbagai aspek dari manajemen sumber daya manusia walaupun yang paling banyak adalah pada bidang pelatihan dan pengembangan, rekrutmen dan seleksi, dan sistem remunerasi. Ruky (dalam Sutrisno, 2010:2008), mengemukakan konsep kompetensi menjadi semakin populer dan sudah banyak digunakan oleh perusahaan-perusahaan besar dengan berbagai alasan yaitu:

- 1) Memperjelas standar kerja dan harapan yang ingin dicapai.

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

langsung dengan kinerja. Kedua hal tersebut akan banyak membantu dalam mengurangi pengambilan keputusan secara subjektif dalam bidang sumber daya manusia.

2) Alat seleksi pegawai

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

3) Memaksimalkan produktivitas.

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

4) Dasar untuk pengembangan sistem remunerasi.

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

5) Memudahkan adaptasi terhadap perubahan.

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

6) Menyelaraskan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi.

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

Mengacu pada pendapat Rylatt dan Lohan yang dikutip oleh Moehariono (2012:54) kompetensi memberikan beberapa manfaat kepada karyawan dan organisasi sebagai berikut:

1) Manfaat buat pegawai

- a. Kejelasan relevansi proses pembelajaran sebagai pemegang jabatan agar mampu untuk mentransfer keterampilan, nilai, kualifikasi dan potensi pengembangan karir.
- b. Adanya kesempatan bagi pegawai untuk mendapatkan program peningkatan kompetensi melalui program-program pengembangan karyawan yang disusun oleh perusahaan.
- c. Penempatan sasaran sebagai sarana pengembangan karier.
- d. Kompetensi yang ada sekarang dan manfaatnya akan dapat memberikan nilai tambah pada pembelajaran dan pengembangan pegawai itu sendiri.

- e. Pilihan perubahan karier yang lebih jelas. Untuk berubah pada jabatan baru, karyawan dapat membandingkan kompetensinya dengan persyaratan kompetensi pada jabatan yang baru. Kompetensi baru yang dibutuhkan mungkin hanya berbeda 10% dari yang telah dimilikinya.
 - f. Penilaian kinerja yang lebih objektif dan umpan balik berbasis standar kompetensi yang ditentukan dengan jelas.
 - g. Meningkatkan keterampilan dan *marketability* sebagai pegawai.
- 2) Manfaat untuk Organisasi
- a. Pemetaan yang akurat dan objektif mengenai kompetensi tenaga kerja yang dibutuhkan.
 - b. Meningkatkan efektivitas rekrutmen dengan cara menyesuaikan kompetensi yang diperlukan dalam pekerjaan dengan yang dimiliki pelamar kerja.
 - c. Pendidikan dan pelatihan difokuskan pada kesenjangan keterampilan dan persyaratan keterampilan perusahaan yang lebih khusus.
 - d. Akses pada pendidikan dan pelatihan yang lebih efektif dari segi biaya berbasis kebutuhan industri dan identifikasi penyedia pendidikan dan pelatihan internal dan eksternal berbasis kompetensi yang diketahui.
 - e. Pengambil keputusan dalam organisasi akan lebih percaya diri karena pegawai telah memiliki keterampilan yang akan diperoleh dalam pendidikan dan pelatihan.

- f. Penilaian pada pembelajaran sebelumnya dan penilaian hasil pendidikan dan pelatihan akan lebih reliable dan konsisten.
- g. Mempermudah terjadinya perubahan melalui identifikasi kompetensi yang diperlukan untuk mengelola perubahan.

Kompetensi merupakan faktor kunci penentu bagi seseorang dalam menghasilkan kinerja yang sangat baik. Dalam situasi kolektif, kompetensi merupakan faktor kunci penentu keberhasilan organisasi. Beberapa manfaat juga dari penggunaan kompetensi yaitu:

- a) Memperjelas standar kerja dan harapan yang ingin dicapai oleh perusahaan.
- b) Kompetensi individu dapat digunakan sebagai alat seleksi tenaga kerja yang potensial.
- c) Kecakapan tenaga kerja akan memaksimalkan produktivitas perusahaan.
- d) Kecakapan atau kompetensi tenaga kerja dapat dijadikan dasar dalam mengembangkan sistem remunerasi.
- e) Kompetensi dapat membantu perusahaan untuk dapat beradaptasi terhadap perubahan yang terjadi.
- f) Kompetensi dapat memudahkan perusahaan dalam menyelaraskan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi.

2.2.3. Indikator Kompetensi

Beberapa indikator yang terkandung dalam konsep kompetensi menurut Sutrisno (2011:204) sebagai berikut:

- a) Pengetahuan (*knowledge*) Kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya seorang pegawai mengetahui cara melakukan identifikasi belajar dan

bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada dengan efektif dan efisien di perusahaan/instansi.

- b) Pemahaman (*understanding*) Kedalam kognittif dan afektif yang dimiliki individu. Misalnya seorang pegawai dalam melaksanakan pembelajaran harus mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi secara efektif dan efisien.
- c) Kemampuan/Keterampilan (*skill*) Sesuatu yang dimiliki oleh individu yang melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Misalnya, kemampuan pegawai dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien.
- d) Nilai (*value*) Suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang. Misalnya, standar perilaku para karyawan dalam melaksanakan tugas (kejujuran, keterbukaan, demokratis dan lainlain).
- e) Sikap (*attitude*) 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 dan sebagainya.
- f) Minat (*interest*) Kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan. Misalnya, melakukan sesuatu aktivitas tugas. Sumber daya manusia dapat tetap bertahan karena mereka memiliki kompetensi manejerial, yaitu kemampuan untuk merumuskan visi dan strategi perusahaan serta kemampuan untuk memperoleh dan mengarahkan sumber

daya lain dalam rangka mewujudkan visi dan menerapkan strategi perusahaan/instansi.

Menurut Spencer & Spencer (dalam Srinivas R. Kandula,2013:6), kompetensi dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu kompetensi dasar (*Threshold Competency*) dan kompetensi pembeda (*Differentiating Competency*). Kedua kategori tersebut diklasifikasikan menjadi dimensi-dimensi dan indikator sebagai berikut:

- 1) Indikator pada dimensi pengetahuan, meliputi:
 - a) Pengetahuan Faktual.
 - b) Pengetahuan Konseptual.
 - c) Pengetahuan Prosedural.
- 2) Indikator pada dimensi keterampilan, meliputi:
 - a) Keterampilan Administratif.
 - b) Keterampilan Manajerial
 - c) Keterampilan Teknis.
 - d) Keterampilan Sosial.
- 3) Indikator pada dimensi motif, meliputi:
 - a) Dorongan Ekonomi.
 - b) Dorongan Sosial.
 - c) Dorongan Psikologis.
- 4) Indikator pada dimensi sifat, meliputi:
 - a) Sikap

- 5) Indikator pada dimensi citra diri, meliputi:
 - a) Kepercayaan Diri
 - b) Nilai-nilai Pribadi

2.2.4. Pengukuran Kompetensi

Hingga kini sebagian kalangan masih menganggap kompetensi sebagai konsep yang rumit dan kontradiktif, disatu sisi dianggap berkaitan dengan kinerja, Dengan demikian dapat didefinisikan dan diukur, di lain pihak dipandang perlu untuk merujuk pada karakteristik-karakteristik fundamental seseorang yang tidak gampang diukur. Permasalahan ini disebabkan ketidaksepakatan pendapat di kalangan pakar maupun penggunaanya dalam mendefinisikan kompetensi itu sendiri.

Selain itu, istilah ini juga dapat dipergunakan untuk mengatakan hal-hal yang menimbulkan kemampuan itu sendiri, misalnya orientasi efisiensi. Dalam arti kedua ini, istilah kompetensi merujuk pada salah satu rangkaian perilaku yang harus ditunjukkan oleh orang yang bersangkutan dalam rangka mengerjakan tugas-tugas dan fungsi-fungsi suatu jabatan tersebut. Tiap kompetensi merupakan suatu dimensi perilaku yang diciptakan (*create*).

Dimensi perilaku itulah yang relevan dengan kinerja dalam pekerjaan. Mc. Clelland, Boyatzis, Spencer & Spencer (dalam Prihadi, 2005:92) mengatakan indikator yang digunakan untuk mengukur kompetensi seseorang adalah motif, karakter pribadi, konsep diri, pengetahuan dan keterampilan kerja. Uraian dari semua indikator tersebut akan dijelaskan sebagai berikut:

- a) *Motives*, yaitu hal-hal yang seseorang pikirkan atau inginkan secara konsisten yang menimbulkan tindakan. Motif ini mengarahkan ke tindakan-tindakan atau tujuan tertentu dan menjauh dari lain-lainnya. Seperti, orang-orang yang bermotivasi berprestasi, dan konsisten menetapkan tujuan yang menantang dirinya sendiri, memiliki tanggung jawab pribadi untuk pencapaiannya, dan menggunakan umpan balik agar bisa bekerja dengan lebih baik.
- b) *Traits*, yaitu karakteristik fisik dan respon-respon konsisten terhadap situasi dan informasi. Contoh waktu reaksi dan penglihatan yang baik, kontrol diri atas emosi, inisiatif, konsisten terhadap situasi, bertindak sesuai dengan tugas, dan berani memecahkan masalah di bawah tekanan.
- c) *Self-concept*, yaitu sikap-sikap nilai atau image seseorang dalam bekerja. Contohnya, percaya diri, kepercayaan atau keyakinan, memprediksi apa yang harus dikerjakan untuk jangka pendek, memiliki keyakinan dalam mengerjakan tugas, pengetahuan dan keterampilan kerja. Pengetahuan dan keterampilan kerja adalah kemampuan untuk mendapatkan informasi, mempunyai kemampuan untuk memilih dari berbagai alternatif pekerjaan dan mempunyai kemampuan untuk memperkirakan apa yang harus dikerjakan, serta kemampuan untuk melakukan tugas fisik mental. Contohnya, berpikir analitis (pemrosesan pengetahuan dan data, menentukan sebab akibat, pengorganisasian data dan perencanaan) dan berpikir konseptual (mengenal pola-pola dalam data yang kompleks).

Menurut Mangkunegara (2013:39) indikator kompetensi seseorang dapat dilihat dari pengetahuan yaitu kesadaran dalam bidang pengetahuan, misalnya

seorang pegawai mengetahui cara melakukan identifikasi kebutuhan kerja, dan bagaimana melakukan pekerjaan sesuai dengan kebutuhannya.

Terdapat beberapa metode yang dapat dipergunakan untuk mengukur kompetensi. Salah satu metode yang banyak dipergunakan oleh organisasi saat ini adalah metode *assessment center*. Secara sederhana *assessment center* dapat diartikan sebagai suatu prosedur untuk mengukur tingkat pengetahuan, keterampilan dan kemampuan (*knowledge, skills, and ability*) dengan menggunakan beberapa/metode.

Dengan kata lain, *assessment center* merupakan suatu bentuk metode penilaian yang terstandar guna mengukur potensi seseorang dalam menangani pekerjaan yang akan datang maupun saat ini. Metode ini memiliki ciri-ciri utama yaitu menggunakan beberapa dimensi/kriteria/kompetensi, berbagai alat pengukur, dalam suatu proses penilaian diikuti oleh beberapa orang yang diukur, atau sering disebut sebagai *asses-see* dan penilaian dilakukan oleh beberapa penilai *asses-sor/assessor*. Dengan ciri-ciri sebagaimana tersebut di atas, maka metode *assessment center* dianggap memiliki validitas yang lebih tinggi dibandingkan dengan metode-metode yang lain (*psi-kotes, wawancara, tes pengetahuan kerja, senioritas, dan lain-lain*).

Pada dasarnya, perangkat pengukur kompetensi ada dua yaitu: alat utama dan alat tambahan. Alat utama adalah perangkat pengukur yang harus ada ketika melaksanakan *assessment center*. Sedangkan, alat tambahan lebih mengarah pada usaha untuk mengungkap kompetensi spesifik.

Dalam kasus-kasus tertentu, dimana dimensi dari pekerjaan sangat spesifik, dan peserta harus mampu menunjukkan perilaku yang dibutuhkan agar pekerjaan itu dapat terlaksana dengan baik, maka dibutuhkan beberapa metode tambahan yang antara lain adalah:

- a) Role playing. Merupakan simulasi interaksi interpersonal antara asesi dan role player (orang yang dilatih khusus untuk memerankan peran tertentu, untuk memunculkan perilaku spesifik yang harus muncul). Selama proses simulasi role playing ini, diamati oleh asesor/observer. Sebagai contoh, untuk bisa memunculkan kompetensi negosiasi maka simulasi dirancang dalam bentuk interaksi antara asesi sebagai kepala seksi pengadaan dan role player sebagai supplier, dan hasil akhir yang diharapkan dari interaksi ini adalah adanya kesepakatan antara dua belah pihak.
- b) Analisis kasus. Simulasi analisis kasus bisa ditambahkan apabila pada jabatan tertentu memang sangat membutuhkan kemampuan melakukan analisis dan sintesis secara mendalam. Pada simulasi ini asesi diminta untuk membahas kasus tertentu dan memberikan pandangan-pandangannya dalam menghadapi permasalahan tersebut. Aspek yang dimunculkan pada simulasi ini antara lain seberapa jauh asesi mampu memahami permasalahan yang dihadapi (kompetensi analitis), seberapa jauh ia mampu melakukan sintesis atas permasalahan (kompetensi konseptual) dan seberapa luas pandangannya dalam menyelesaikan permasalahan (kompetensi strategis).
- c) Presentasi. Simulasi presentasi bisa ditambahkan apabila jabatan tertentu memang sangat membutuhkan kemampuan untuk mempengaruhi orang lain.

Pada simulasi ini asesi diminta untuk mempresentasikan sebuah permasalahan dihadapan atasan (yang diperankan oleh para observer/asesor).

- d) Test Proyektif. Apabila diperlukan, bisa juga dilaku-kan tes proyektif sebagai pendukung pada aspek yang berkaitan dengan efektifitas pengelolaan diri pribadi.

2.3. Motivasi

2.3.1. Pengertian Motivasi

Pentingnya motivasi karena motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia. Supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang memuaskan, motivasi semakin penting karena atasan membagikan pekerjaan kepada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan. Dengan demikian motivasi dapat diartikan sebagai dorongan dalam diri seseorang untuk berperilaku dengan cara tertentu untuk mencapai tujuannya.

Berikut adalah pengertian-pengertian motivasi menurut para ahli diantaranya yaitu Menurut McClelland, dalam Anwar Prabu (2011:94) bahwa Motivasi merupakan Kondisi jiwa yang mendorong seseorang dalam mencapai prestasinya secara maksimal. Veizthal Rivai (2011:837) bahwa Motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

Malayu S.P Hasibuan (2010:143) bahwa : “Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya

upaya untuk mencapai kepuasan.” Dengan pengertian diatas disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan suatu keadaan yang ada dalam diri setiap orang yang memiliki keinginan untuk melakukan hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia agar mau bekerja giat untuk mencapai tujuan.

Motivasi pada prinsipnya merupakan kemudi yang kuat dalam membawa seseorang melaksanakan kebijakan manajemen yang bisa terjelma dalam perilaku antusias, berorientasi pada tujuan, dan memiliki target kerja yang jelas, baik secara individual maupun kelompok.

Selanjutnya menurut kamus besar bahasa Indonesia, motivasi adalah usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau kelompok orang tertentu tergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendaki atau mendapat kepuasan dengan perbuatannya. Motivasi merupakan suatu konsep yang dilakukan guna memberikan dorongan hingga timbul dalam seseorang individu hingga menggerakkan dan mengarahkan perilaku.

Mangkunegara (2008:47) mengatakan motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan. Menurut Hasibuan (2007: 56) motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti „dorongan atau daya penggerak“. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu pegawai mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Menurut Hasibuan (2010:95), motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Selanjutnya Merle J. Moskowitz dalam Hasibuan (2010:96), motivasi secara umum didefinisikan sebagai inisiatif dan pengarahannya tingkah laku. Sedangkan menurut Stephen P. Robbins, motivasi kerja didefinisikan sebagai suatu kerelaan untuk berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha untuk memuaskan beberapa kebutuhan

Motivasi didefinisikan oleh Stanford (dalam Mangkunegara, 2010:94) sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu. Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa motif merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motif tersebut, motivasi dikatakan juga sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri (*drive arousal*). Dalam hubungannya dengan lingkungan kerja, McCormick (dalam Mangkunegara, 2010:94) mengemukakan bahwa motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

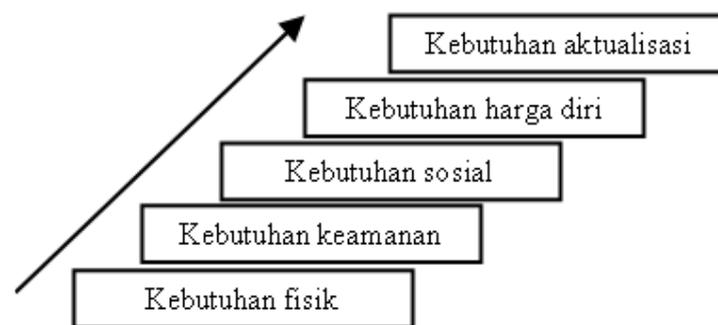
Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah proses pemberian motif (penggerak atau pendorong) kepada karyawan untuk dapat bekerja sedemikian rupa sehingga dapat mencapai tujuan secara efisien dan efektif. Masalah yang

dibahas dan dipersoalkan dalam motivasi adalah bagaimana mendorong gairah kerja agar seseorang mau bekerja semaksimal mungkin dengan memberikan kemampuan dan ketrampilan yang dimiliki untuk mencapai tujuan, sehingga peran motivasi sangat penting karena dengan motivasi diharapkan setiap sumber daya manusia mau bekerja keras sesuai dengan kompetensinya agar dapat mencapai produktivitas dan Kinerja yang maksimal.

2.3.2. Teori Motivasi

1) Teori Kebutuhan (Maslow's Model)

Model Maslow Ini sering disebut dengan model hierarki kebutuhan. Karena menyangkut kebutuhan manusia, maka teori ini digunakan untuk menunjukkan kebutuhan seseorang yang harus dipenuhi agar individu tersebut termotivasi untuk kerja.



Gambar 2.2. Maslow's Need Hierarchy

- a) Kebutuhan fisiologik (*physiological needs*), misalnya makanan, minuman, istirahat atau tidur, seks. Kebutuhan inilah yang merupakan kebutuhan pertama dan utama yang wajib dipenuhi pertama-tama oleh tiap individu. Karena dengan terpenuhinya kebutuhan ini, orang dapat mempertahankan

hidup dari kematian. Kebutuhan utama inilah yang mendorong setiap individu untuk melakukan pekerjaan apa saja, karena ia akan memperoleh imbalan, baik berupa uang atau pun barang yang akan digunakan untuk memenuhi kebutuhan utama ini.

- b) Kebutuhan aktualisasi diri, yakni senantiasa percaya kepada diri sendiri. Pada puncak hirarki, terdapat kebutuhan untuk realisasi diri, atau aktualisasi diri. Kebutuhan-kebutuhan tersebut berupa kebutuhan-kebutuhan individu untuk merealisasi potensi yang ada pada dirinya, untuk mencapai pengembangan diri secara berkelanjutan, untuk menjadi kreatif.

2) Teori Penguatan (*Reinforcement Theory*)

Motivasi seseorang bekerja tergantung pada reward yang diterimanya dan punishment yang akan dialaminya nanti (Ishak & Hendri, 2013:35-37). Penguatan adalah segala sesuatu yang digunakan seorang pimpinan untuk meningkatkan atau mempertahankan tanggapan khusus individu. Jadi menurut teori ini, motivasi seseorang bekerja tergantung pada penghargaan yang diterimanya dan akibat dari yang akan dialaminya nanti. Teori ini menyebutkan bahwa perilaku seorang di masa mendatang dibentuk oleh akibat dari perilakunya yang sekarang. Jenis *reinforcement* ada empat, yaitu:

- a) *Positive reinforcement* (penguatan positif), yaitu penguatan yang dilakukan ke arah kinerja yang positif.
- b) *Negative reinforcement* (penguatan negatif), yaitu penguatan yang dilakukan karena mengurangi atau menghentikan keadaan yang tidak disukai.

Misalnya, berupaya cepat-cepat menyelesaikan pekerjaan karena tidak tahan mendengar atasan mengomel terus-menerus..

- c) *Extinction* (peredaan), yaitu tidak mengukuhkan suatu perilaku, sehingga perilaku tersebut mereda atau punah sama sekali. Hal ini dilakukan untuk mengurangi perilaku yang tidak diharapkan.
 - d) *Punishment*, yaitu konsekuensi yang tidak menyenangkan dari tanggapan perilaku tertentu.
- 3) Teori Harapan (*Expectancy Theory*)

Teori ekspektansi menyatakan bahwa motivasi kerja dideterminasi oleh keyakinan individual sehubungan dengan hubungan upaya kinerja, dan di dambakannya berbagai macam hasil kerja yang berkaitan dengan tingkat kinerja yang berbeda-beda. Secara sederhana dapat dikatakan bahwa teori tersebut berlandaskan logika: "Pegawai akan melakukan apa yang dapat pegawai lakukan, apabila pegawai berkeinginan untuk melakukannya". Vroom (dalam Winardi, 2012:109-110) berpendapat bahwa motivasi terhadap kerja merupakan hasil dari ekspektansi kali instrumentalitas, kali valensi. Hubungan antara motivasi seseorang melakukan suatu kegiatan dengan kinerja yang akan diperolehnya yakni apabila motivasinya rendah jangan berharap hasil kerjanya baik.

- 4) Teori Motivasi Klasik (Frederick Winslow Taylor)

Teori motivasi lainnya adalah teori motivasi klasik (teori kebutuhan tunggal) yang dikemukakan oleh Frederick Winslow Taylor. Menurut teori ini motivasi para pekerja hanya untuk dapat memenuhi kebutuhan dan kebutuhan biologis saja. Kebutuhan biologis adalah kebutuhan yang diperlukan untuk

mempertahankan kelangsungan hidup seseorang. Kebutuhan dan kepuasan biologis ini akan terpenuhi, jika gaji atau upah (uang atau barang) yang diberikan cukup besar. Jadi jika gaji atau upah karyawan dinaikkan maka semangat bekerja mereka akan meningkat (Hasibuan, 2010:104).

Motivasi merupakan interaksi antara harapan setelah dikurangi prestasi, dengan kontribusi penilaian yang dikaitkan dengan prestasi dikurangi hasil. Karena kebutuhan di atas merupakan generalisasi karena kenyataannya kebutuhan orang tidak sama, maka dikenai *The Expectancy Model* yang menyatakan, "Motivasi adalah fungsi dari berapa banyak yang diinginkan dan berapa besar kemungkinan pencapaiannya".

Berdasarkan teori di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa untuk meningkatkan motivasi, maka seorang atasan harus:

- a) Mengakui bahwa setiap bawahan memiliki kebutuhan yang berbeda dan preferensi yang berbeda pula. Tidak ada dua orang yang benar-benar memiliki kebutuhan yang sama.
- b) Mencoba memahami kebutuhan utama seorang bawahan. Memahami apa yang dibutuhkan apalagi kebutuhan utama bawahan, merupakan perilaku atasan yang dicintai bawahan.
- c) Membantu seorang pegawai menentukan upaya mencapai kebutuhannya melalui prestasi. Hal ini tidak sulit jika dilakukan dengan ketulusan, bukan pamrih.

Teori ekspektansi menyatakan bahwa motivasi kerja dideterminasi oleh keyakinan individual sehubungan dengan hubungan upaya kinerja, dan di

dambakannya berbagai macam hasil kerja yang berkaitan dengan tingkat kinerja yang berbeda-beda. Secara sederhana dapat dikatakan bahwa teori tersebut berlandaskan logika: "Pegawai akan melakukan apa yang dapat pegawai lakukan, apabila pegawai berkeinginan untuk melakukannya". Vroom (dalam Winardi, 2012:109-110) berpendapat bahwa motivasi terhadap kerja merupakan hasil dari ekspektansi kali instrumentalitas, kali valensi. Hubungan antara motivasi seseorang melakukan suatu kegiatan dengan kinerja yang akan diperolehnya yakni apabila motivasinya rendah jangan berharap hasil kerjanya baik..

Teori motivasi lainnya adalah teori motivasi klasik (teori kebutuhan tunggal) yang dikemukakan oleh Frederick Winslow Taylor. Menurut teori ini motivasi para pekerja hanya untuk dapat memenuhi kebutuhan dan kebutuhan biologis saja. Kebutuhan biologis adalah kebutuhan yang diperlukan untuk mempertahankan kelangsungan hidup seseorang. Kebutuhan dan kepuasan biologis ini akan terpenuhi, jika gaji atau upah (uang atau barang) yang diberikan cukup besar. Jadi jika gaji atau upah karyawan dinaikkan maka semangat bekerja mereka akan meningkat (Hasibuan, 2010:104).

2.3.3. Indikator Motivasi

Indikator Motivasi Kerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:93) dalam Bayu Fadillah, et all (2013:5) sebagai berikut:

1) **Tanggung Jawab**

Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya

2) **Prestasi Kerja**

Melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya

3) Peluang Untuk Maju

Keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan

4) Pengakuan Atas Kinerja

Keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya.

5) Pekerjaan yang menantang

Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaannya di bidangnya.

Menurut Wibowo (2011:162), dimensi dan indikator motivasi adalah sebagai

berikut:

1) Kebutuhan untuk berprestasi:

- a) Target kerja
- b) Kualitas kerja
- c) Tanggung jawab
- d) Resiko

2) Kebutuhan memperluas pergaulan

- a) Komunikasi
- b) Persahabatan

3) Kebutuhan untuk menguasai sesuatu pekerjaan

- a) Pemimpin
- b) Duta perusahaan
- c) Keteladanan

2.3.4. Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi

Menurut Herzberg (dalam Novitasari, 2013:35) mengembangkan teori hierarki kebutuhan Maslow menjadi teori dua faktor tentang motivasi. Dua faktor

itu dinamakan faktor pemuas (*motivation factor*) yang disebut dengan *satisfier* atau *intrinsic motivation* dan faktor pemelihara (*maintenance factor*) yang disebut dengan *dissatisfier* atau *extrinsic motivation*. Faktor pemuas yang disebut juga motivator yang merupakan faktor pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri seseorang tersebut (kondisi intrinsik) antara lain:

- 1) Prestasi yang diraih (*achievement*)
- 2) Pengakuan orang lain (*recognition*)
- 3) Tanggungjawab (*responsibility*)
- 4) Peluang untuk maju (*advancement*)
- 5) Kepuasan kerja itu sendiri (*the work it self*)
- 6) Kemungkinan pengembangan karir (*the possibility of growth*)

Faktor pemelihara (*maintenance factor*) disebut juga *hygiene factor* merupakan faktor yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan untuk memelihara keberadaan pegawai sebagai manusia, pemeliharaan ketentraman dan kesehatan. Faktor ini juga disebut *dissatisfier* (sumber ketidakpuasan) yang merupakan tempat pemenuhan kebutuhan tingkat rendah yang dikualifikasikan ke dalam faktor ekstrinsik, meliputi : kompensasi, keamanan dan keselamatan kerja, kondisi kerja, status, prosedur perusahaan dan mutu dari supevisi teknis dari hubungan interpersonal di antara teman sejawat, dengan atasan, dan dengan bawahan.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan. Menurut Kadarisman (2012: 306)

faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja melibatkan faktor- faktor individual dan faktor-faktor organisasional.

Yang tergolong sebagai faktor–faktor individual adalah kebutuhan, tujuan, sikap dan kemampuan yang tergolong dalam faktor-faktor organisasional adalah pembayaran atau gaji, keamanan pekerjaan, sesama pekerja, pengawasan, pujian dan pekerjaan itu sendiri. Menurut Faustino Cardoso Gomes (2013:180-181) faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja yaitu faktor- faktor individual dan faktor-faktor organisasional. Yang tergolong sebagai faktor –faktor individual adalah kebutuhan, tujuan, sikap dan kemampuan. Yang tergolong dalam faktor-faktor organisasional adalah pembayaran atau gaji, keamanan pekerjaan, sesama pekerja, pengawasan, pujian dan pekerjaan itu sendiri.

Jadi faktor-faktor Motivasi Kerja meliputi faktor–faktor individual adalah kebutuhan, tujuan, sikap dan kemampuan, faktor-faktor organisasional adalah pembayaran atau gaji, keamanan pekerjaan, hubungan sesama pekerja, pengawasan, pujian dan pekerjaan itu sendiri. Faktor- faktor Motivasi Kerja tersebut nantinya juga akan dijadikan sebagai indikator-indikator Motivasi Kerja yaitu:

- 1) Kebutuhan
- 2) Sikap
- 3) Kemampuan
- 4) Pembayaran atau gaji
- 5) Keamanan pekerjaan
- 6) Hubungan sesama pekerja

- 7) Pujian
- 8) Pekerjaan itu sendiri.

2.4. Lingkungan Kerja

2.4.1. Pengertian Lingkungan 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. Namun lingkungan kerja yang buruk, kotor, gelap, pengap, lembab, dan sebagainya akan menimbulkan cepat lelah dan menurunkan kreativitas. Oleh karena itu pimpinan perusahaan/instansi yang mempunyai kreativitas tinggi akan dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi para pegawai dan dapat mencapai tujuan dari perusahaan/instansi.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang diembankan atau yang menjadi tanggung jawabnya. Lingkungan kerja ini sendiri terdiri dari lingkungan kerja fisik dan non fisik yang melekat dengan pegawai sehingga tidak dapat dipisahkan dari usaha pengembangan kinerja pegawai

Menurut Sunyoto (2012:38) lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam bekerja. Menurut Sedarmayanti (2008:8) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi

lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien (Sedarmayanti 2010:38).

Kerja adalah faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi. Faktor fisik ini mencakup peralatan kerja, suhu tempat kerja, kesesakan dan kepadatan, kebisingan, luas ruang kerja sedangkan non fisik mencakup hubungankerja yang terbentuk di instansi antara atasan dan bawahan serta antara sesama pegawai.

Menurut (Nitisemito dalam Nuraini 2013:97) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.

Menurut Robbins (2010) lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatankekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu di luar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan

teknologi. Sedangkan lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi.

Menurut Herman Sofyandi (2008:38) mendefinisikan Lingkungan kerja sebagai serangkaian faktor yang mempengaruhi kinerja dari fungsi-fungsi/ aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari faktor-faktor internal yang bersumber dari dalam organisasi.

2.4.2. Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu (Sedarmayanti 2010:87):

1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung ataupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat di bagi dalam dua kategori, yakni :

- a) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti : pusat kerja, kursi , meja.
- b) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya : temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, dan warna. Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia baik mengenai fisik dan tingkah

lakunya kemudia digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan kerja fisik yang sesuai.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2008:31) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

Menurut Danang Sunyoto (2013:44) faktor-faktor yang berkaitan dengan lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Hubungan pegawai. a. Hubungan sebagai individu Motivasi yang diperoleh seseorang karyawan datangnya dari rekan-rekan sekerja atau atasan. b. Hubungan sebagai kelompok Ada beberapa yang menjadi perhatian yaitu: kepemimpinan yang baik, distribusi informasi yang baik, kondisi kerja yang baik serta sistem pengupahan yang jelas
- 2) Tingkat kebisingan, lingkungan kerja Lingkungan yang bising akan membawa pengaruh kepada ketidak tenang dalam bekerja.
- 3) Peraturan kerja, Peraturan kerja yang baik dan jelas dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan dan kinerja karyawan untuk pengembangan karir di perusahaan tersebut.
- 4) Penerangan Dalam hal ini, penerangan tidak hanya terbatas pada penerangan listrik tetapi termasuk juga penerangan matahari.
- 5) Sirkulasi udara, Ventilasi harus cukup lebar terutama pada ruangan-ruangan yang dianggap terlalu panas.

- 6) Keamanan Lingkungan kerja, dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan dan pada akhirnya akan mendorong semangat kerja

2.4.3. Indikator Lingkungan Kerja

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan kerja yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.

Ketidak sesuaian lingkungan 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 indikator yang diuraikan Sedarmayanti (2011:68) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan pegawai, diantaranya adalah :

- 1) Penerangan / cahaya ditempat kerja.

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran dalam bekerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan.

2) Temperatur / suhu udara di tempat kerja.

Dalam keadaan normal tiap anggota tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu system tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasannya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

3) Kelembaban di tempat kerja.

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan persentase. Kelembaban ini berhubungan atau di pengaruhi oleh temperature udara, secara bersama-sama antara 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 temperature udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari dalam 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 tubuh dan sekitarnya.

4) Kebisingan di tempat kerja.

Salah satu polusi yang menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga, 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.

5) Getaran mekanis ditempat kerja.

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian getaran ini sampai ketubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidak teraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekuensinya. Gangguan terbesar terhadap suatu alat dalam tubuh terdapat apabila frekuensi ini beresonansi dengan mekanis.

Secara umum getaran mekanis dapat mengganggu tubuh dalam hal:

- a) Konsentrasi dalam bekerja.
- b) Datangnya kelelahan.
- c) Timbulnya beberapa penyakit, diantaranya karena gangguan terhadap mata, syaraf, peredaran darah, otot, tulang, dan lain-lain.

6) Bau tidak sedap di tempat kerja.

Adanya bau-bauan disekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

Pemakaian air *conditioner* yang tepat merupakan cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu disekitar tempat kerja.

7) Tata warna di tempat kerja.

Pewarnaan yang lembut pada ruangan kerja akan mempengaruhi kinerja para pegawai. Dalam lingkungan kerja harus diperhatikan tentang masalah warna sebab warna mempengaruhi jiwa seseorang yang ada disekitarnya. 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) Sirkulasi udara di tempat kerja.

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan setiap manusia untuk bernafas. Apabila udara disekitar tempat kerja kotor akan berpengaruh terhadap kesehatan karyawan. Untuk itu diperlukan ventilasi ruangan agar udara didalam ruangan dapat berputar dengan baik.

10) Musik di tempat kerja.

Musik dapat berpengaruh terhadap rasa emosional manusia. Seseorang yang sedih jika mendengarkan lagu yang sedih akan menjadi lebih sedih. Jika seseorang yang sedang sedih jika mendengarkan lagu yang lebih tenang akan mempengaruhi mood karyawan dalam bekerja.

11) Keamanan di tempat kerja.

Menurut teori motivasi kebutuhan maslow, manusia membutuhkan rasa aman. Lingkungan kerja yang aman akan membuat pegawai merasa nyaman dan tidak takut terhadap ancaman bahaya dari pencuri, penyusup, dan lain sebagainya. Maka dari itu perusahaan dapat memanfaatkan tenaga *security* atau satpam untuk menjaga keamanan tempat kerja dan memasang *cctv* di setiap sudut-sudut penting di tempat kerja.

Menurut Afandi (2018) Indikator lingkungan kerja sebagai berikut:

Dimensi pencahayaan, dengan indikator:

- 1) Lampu penerangan tempat kerja
- 2) Jendela tempat kerja

Dimensi warna, dengan indikator:

- 1) Tata warna
- 2) Dekorasi

Dimensi suara, dengan indikator:

- 1) Bunyi musik
- 2) Bunyi mesin pabrik, bengkel

Dimensi udara, dengan indikator:

- 1) Suhu udara
- 2) Kelembaban udara

2.5. Kinerja Pegawai

2.5.1. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan hasil kerja atau karya yang dihasilkan oleh masing-masing pegawai untuk membantu badan usaha dalam mencapai dan mewujudkan tujuan badan usaha. Pada dasarnya kinerja dari seseorang merupakan hal yang bersifat individu karena masing-masing dari pegawai memiliki tingkat kemampuan yang berbeda. Kinerja pegawai lebih mengarah pada tingkat prestasi kerja pegawai.

Pengertian kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi yang dicapai oleh seseorang). Prestasi kerja pada umumnya dipengaruhi oleh keterampilan, pengalaman, dan kesungguhan kerja dari tenaga kerja yang bersangkutan.

Kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Menurut Bambang Kusriyanto dalam Mangkunegara (2013) definisi kinerja adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga per satuan waktu (lazimnya per jam). Kinerja adalah kegiatan yang paling lazim dinilai dalam suatu organisasi, yakni bagaimana ia melakukan segala sesuatu yang

berhubungan dengan suatu pekerjaan, jabatan, atau peranan dalam organisasi.

Unsur penting dalam kinerja pekerjaan adalah :

- 1) Tugas fungsional, berkaitan dengan seberapa baik seorang pegawai menyelesaikan seluk-beluk pekerjaan, termasuk penyelesaian aspek-aspek teknis pekerjaan.
- 2) Tugas perilaku, berkaitan dengan seberapa baik pegawai menangani kegiatan antar pesona dengan anggota lain organisasi, termasuk mengatasi konflik, mengelola waktu, memberdayakan orang lain, bekerja dalam sebuah kelompok dan bekerja secara mandiri.

Menurut Gilbert (2010) Kinerja pada dasarnya adalah produk waktu dan luang.” Peluang tanpa waktu untuk mengejar peluang tersebut bukan apa-apa, dan waktu, yang tidak kita miliki, yang tidak memberi peluang, bahkan memiliki lebih sedikit nilai.”

Kinerja Ivancenvich (2013) merupakan seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta dan kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu untuk melaksanakan sesuatu tugas dan pekerjaan. Kesediaan dan keterampilan tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu pekerjaan tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Selanjutnya Robbins(2011) mengatakan bahwa kinerja sebagai fungsi interaksi antara kemampuan atau *ability* (A), motivasi atau *motivation* (M) dan kesempatan atau *opportunity* (O), yaitu kinerja = $f(A \times M \times O)$, artinya kinerja merupakan fungsi

dari kemampuan, motivasi dan peluang. Dengan demikian, kinerja ditentukan oleh faktor-faktor kemampuan, motivasi dan kesempatan.

Kinerja merupakan hasil dan keluaran yang dihasilkan oleh seorang pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi dalam suatu periode tertentu. Kinerja pegawai yang baik adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya instansi untuk meningkatkan produktivitas. Kinerja merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi atau instansi.

Menurut Pasolong (2010:175), konsep kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai (perindividu) dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi. Sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi. Kinerja pegawai dan kinerja organisasi keterkaitan yang sangat erat. Tercapainya tujuan organisasi tidak bisa terlepas dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang digerakkan atau dijalankan pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi tersebut.

Berdasarkan pendapat dari beberapa ahli, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja individu atau kelompok dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode tertentu dan nantinya akan dijadikan dasar penilaian atas tercapai atau tidaknya target dari tujuan organisasi.

2.5.2. Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja merupakan langkah yang harus dilakukan untuk memacu kinerja organisasi. Melalui pengukuran ini, tingkat pencapaian kinerja

dapat diketahui. Pengukuran merupakan upaya membandingkan kondisi riil suatu objek dan alat ukur. Pengukuran kinerja merupakan suatu yang telah dicapai oleh organisasi dalam kurun waktu tertentu, baik yang terkait dengan *input*, *proses*, *output*, *outcome*, *benefit* maupun *impact*.

Pengukuran kinerja merupakan hasil dari penelitian yang sistematis. Sesuai dengan suatu rencana yang telah ditetapkan dalam penyesuaian-penyesuaian dan pengendalian. Arkinson (2011) mengemukakan ciri-ciri pengukuran kinerja sebagai berikut :

- 1) Merupakan suatu aspek dari strategi perusahaan.
- 2) Menetapkan ukuran kinerja melalui ukuran mekanisme komunikasi antar tingkatan manajemen.
- 3) Mengevaluasi hasil kinerja secara terus-menerus guna perbaikan pengukuran kinerja pada kesempatan selanjutnya. (dalam Mangkunegara, 2013)

Dalam kerangka pengukuran kinerja terdapat strategi pemerintahan mengenai penetapan, pengumpulan data kinerja, evaluasi dan cara pengukuran kinerja. Alat ukur untuk mengetahui secara terperinci masing-masing indikator kinerja adalah: (a) Indikator masukan (*input*) adalah segala sesuatu yang dibutuhkan agar pelaksanaan kegiatan dapat berjalan untuk menghasilkan keluaran. Indikator ini dapat berupa dana (*financial*), sumber daya manusia (*human resource*), informasi, kebijakan/peraturan perundang-undangan dan sebagainya; (b) Indikator keluaran (*output*) adalah sesuatu yang diharapkan langsung dicapai dari suatu kegiatan. Keluaran itu dapat berupa fisik dan non

fisik; (c) Indikator hasil (*outcome*) adalah segala sesuatu yang mencerminkan berfungsi sebagai keluaran kegiatan pada jangka menengah (*efek langsung*); (d) Indikator manfaat (*benefit*) adalah sesuatu yang terkait dengan tujuan akhir dari pelaksanaan kegiatan; dan (e) Indikator dampak (*impact*) adalah pengaruh yang ditimbulkan baik positif maupun negatif pada setiap tingkatan indikator berdasarkan asumsi yang telah ditetapkan.

2.5.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu: *ability* (kemampuan), *capacity* (kecakapan), *held* (tanggung jawab), *incentive* (dorongan), *environment* (lingkungan), dan *validity* (keabsahan), (Rachmawati dan Daryanto, 2013).

Menurut Anwar (2009) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah:

1) Faktor Kemampuan (*ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*), artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

2) Faktor Motivasi (*motivation*)

Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi yang mendorong diri sendiri untuk berusaha mencapai prestasi kerja

secara maksimal. artinya seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

Menurut Gibson, *et al.* (dalam Novitasari, 2010), ada tiga perangkat variabel yang mempengaruhi perilaku dan prestasi kerja atau kinerja, yaitu:

- 1) Variabel individual, terdiri dari:
 - a. Kemampuan dan ketrampilan: mental dan fisik.
 - b. Latar belakang: keluarga, tingkat sosial, penggajian
 - c. demografis: umur, asal-usul, jenis kelamin.
- 2) Variabel organisasional, terdiri dari: sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan.
- 3) Variabel psikologis, terdiri dari: persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi.

Menurut Tiffin dan Me. Cormick (dalam Novitasari, 2010) ada dua variabel yang dapat mempengaruhi kinerja, yaitu:

- 1) Variabel individual, meliputi: sikap, karakteristik, sifat-sifat fisik, minat dan motivasi, pengalaman, umur, jenis kelamin, pendidikan, serta faktor individual lainnya.
- 2) Variabel situasional:
 - a) Faktor fisik dan pekerjaan, terdiri dari ; metode kerja, kondisi dan desain perlengkapan kerja, penataan ruang dan lingkungan fisik (penyinaran, temperatur, dan ventilasi).

- b) Faktor sosial dan organisasi, meliputi: peraturan-peraturan organisasi, sifat organisasi, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial.

Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2011) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu: 1.Kemampuan mereka, 2.Motivasi, 3.Dukungan yang diterima, 4.Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan 5.Hubungan mereka dengan organisasi.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai adalah 1) faktor individu seperti Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan kemampuan mereka, pengalaman kerja, 2) faktor lingkungan eksternal seperti kehidupan ekonomi, kehidupan sosial dan kompetitor, 3) faktor lingkungan internal organisasi seperti sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, kebijakan organisasi, strategi organisasi, Kompensasi, kepemimpinan dan teman sekerja.

2.5.4. Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2011:75) menyebutkan indikator dari kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

- 1) Kualitas Kerja Seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan
- 2) Kuantitas Kerja Seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing
- 3) Pelaksanaan Tugas Seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan

- 4) Tanggung Jawab Kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan

Bernadin dalam Rosita (2012) dan Rikantika (2016) menjelaskan bahwa kinerja seseorang dapat diukur berdasarkan 6 kriteria yang dihasilkan dari pekerjaan yang bersangkutan, yaitu:

- 1) Kualitas, Tingkat di mana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna, dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas.
- 2) Kuantitas, Jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan
- 3) Ketepatan waktu, Tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain
- 4) Efektivitas, Tingkat penggunaan sumber daya manusia, organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya
- 5) Kemandirian, Tingkat di mana seseorang pegawai dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas untuk menghindari hasil yang merugikan
- 6) Komitmen, Tingkat di mana pegawai memiliki komitmen kerja dengan organisasi dan tanggung jawab pegawai terhadap organisasi

BAB III

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

3.1 Kerangka Konseptual

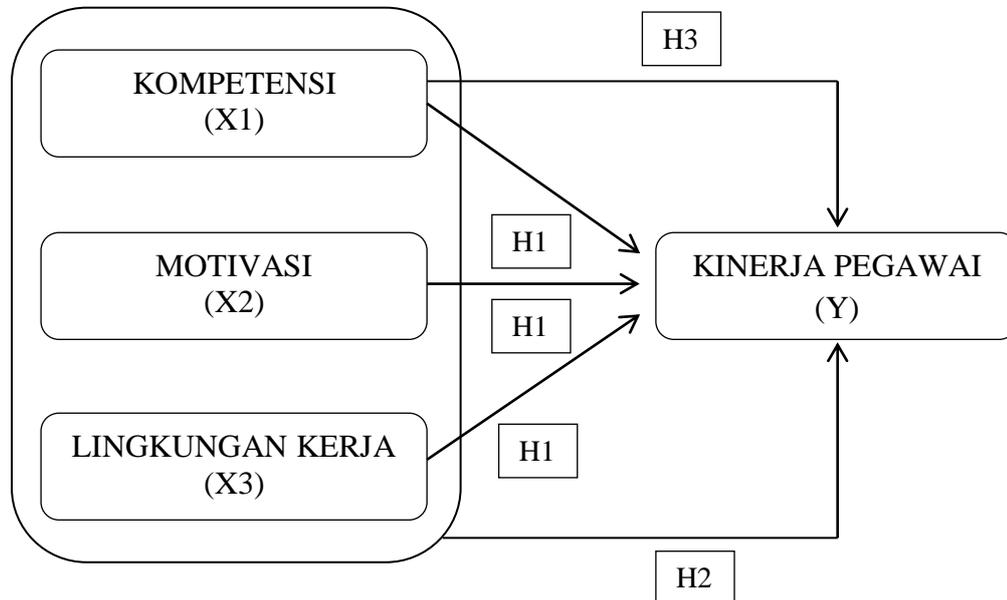
Kinerja adalah kegiatan yang paling lazim dinilai dalam suatu organisasi, yakni bagaimana ia melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan suatu pekerjaan, jabatan, atau peranan dalam organisasi.

Kompetensi dalam organisasi publik maupun privat sangat diperlukan terutama untuk menjawab tuntutan organisasi, diman adanya perubahan yang sangat cepat, perkembangan masalah yang sangat kompleks dan dinamis serta ketidakpastian masa depan dalam tatanan kehidupan masyarakat.

Motivasi pada prinsipnya merupakan kemudi yang kuat dalam membawa seseorang melaksanakan kebijakan manajemen yang bisa terjelma dalam perilaku antusias, berorientasi pada tujuan, dan memiliki target kerja yang jelas, baik secara individual maupun kelompok.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dia emban atau yang menjadi tanggung jawabnya. Lingkungan kerja ini sendiri terdiri dari lingkungan kerja fisik dan non fisik yang melekat dengan pegawai sehingga tidak dapat dipisahkan dari usaha pengembangan kinerja pegawai.

Adapun kerangka konseptual penelitian dapat dilihat pada berikut:



Gambar 3.1. Kerangka Konseptual Penelitian

3.2. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan identifikasi dan rumusan masalah serta kerangka pemikiran yang telah diuraikan di atas, maka dapat dikemukakan beberapa hipotesis penelitian yaitu:

1. Diduga bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Majene.
2. Diduga bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Majene
3. Diduga bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Majene.

4. Diduga bahwa kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Majene.

3.3. Defenisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah pengertian variabel (yang diungkap dalam definisi konsep) tersebut, secara operasional, secara praktik, secara nyata dalam lingkup obyek penelitian/obyek yang diteliti. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas dan variabel terikat.

- a. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi, yang menyebabkan timbulnya atau berubahnya variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja

- b. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi karena adanya variabel bebas. Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai

Definisi operasional variable penelitian merupakan penjelasan dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian terhadap indikator-indikator yang membentuknya. Definisi operasional penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.1. Defenisi Operasional

Jenis Variabel	Defenisi	Indikator
Kompetensi (X1)	Kompetensi yang dimiliki oleh setiap pegawai akan menunjukkan kualitas pegawai dalam bekerja. Kompetensi sebagai penguasaan pekerjaan dan profesional dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai pegawai sehingga Kinerja dan prestasi kerja dapat ditingkatkan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengetahuan 2. Kemampuan 3. Nilai 4. Sikap 5. Minat (Sutrisno, 2011)
Motivasi(X2)	motivasi adalah proses pemberian motif (penggerak atau pendorong) kepada karyawan untuk dapat bekerja sedemikian rupa sehingga dapat mencapai tujuan secara efisien dan efektif.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tanggung jawab 2. Peluang untuk maju 3. Pengakuan atas kinerja 4. pekerjaan yang menantang 5. Prestasi kerja (Prabu Mangkunegara, 2009)
Lingkungan Kerja (X3)	Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keamanan 2. Hubungan yang baik 3. Fasilitas kerja 4. Kenyamanan 5. Kebersihan (Danang Sunyoto, 2013)
Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi atau instansi.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas kerja 2. Antusias tinggi 3. Tepat waktu 4. Evaluasi Kerja 5. Pengalaman Kerja (Mangkunegara, 2011)

BAB IV

METODE PENELITIAN

4.1. Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017:14) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

4.2. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan pada kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Majene yang beralamatkan di Jalan Gatot Subroto No.59 Kabupaten Majene.

Adapun waktu penelitian akan dilaksanakan selama 2 bulan terhitung dari bulan Januari sampai dengan bulan Februari 2021.

4.3. Populasi dan Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:117) menyatakan bahwa Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang

bekerja pada kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Majene yang berjumlah 154 orang

Menurut Sugiyono (2017:118) yang dimaksud dengan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul *representative* (mewakili) Metode pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh yang berarti yang menjadi sampel adalah seluruh jumlah populasi dalam penelitian sebanyak 154 responden

4.4. Teknik Pengumpulan Data

1. Metode kuisisioner (Daftar Pertanyaan)

Metode Kuisisioner yakni suatu daftar pertanyaan atau pernyataan yang diajukan kepada responden berkenaan dengan variable-variabel yang diindikasikan mempengaruhi Kinerja kerja pegawai dalam menjalankan tugas dan fungsinya.

2. Dokumentasi

Dokumentasi yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mempelajari berbagai dokumen–dokumen penelitian, laporan–laporan tertulis, referensi kepustakaan dan informasi terkait penelitian, misalnya sejarah organisasi, jumlah pegawai pekerja sosial, struktur organisasi, dan data tertulis lainnya.

4.5. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Data kuantitatif adalah jenis data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung, yang berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dengan bilangan atau berbentuk angka-angka. Dalam hal ini data kuantitatif yang diperlukan adalah: Jumlah pegawai, jumlah sarana dan prasarana, dan hasil angket.

2. Sumber Data

Sumber data mempunyai peran yang sangat penting dalam penelitian karena dengan adanya sumber data penulis akan mendapat sumber yang dapat dipergunakan untuk mengetahui segala informasi yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan. Sumber data yang mendukung jawaban permasalahan dalam penelitian dengan cara sebagai berikut :

a. Sumber data primer

Yaitu data yang diperoleh dari sumber pertama, dalam hal ini adalah seluruh pegawai pada kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene.

b. Sumber data sekunder

Yaitu data yang diperoleh dari catatan-catatan, buku-buku, makalah, laporan, arsip, hasil angket dan dokumen lainnya.

4.6. Metode Analisis Data

1. Prasyarat Analisis Data

Uji prasyarat analisis dapat dibedakan atas beberapa jenis, yaitu normalitas data, uji homogenitas data, dan ujian linear data. Adapun pengertian dan uji prasyarat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a) Uji Validitas untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur itu mengukur hal yang akan diukur, setelah dihitung , nilai korelasi yang diperoleh dan dibandingkan dengan angka kritis tabel korelasi nilai r . Apabila nilai korelasi yang diperoleh lebih besar daripada angka kritik tabel korelasi nilai r , maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Membandingkan angka korelasi yang diperoleh dengan angka kritik tabel korelasi nilai r . Bila nilai $r > r$ tabel, maka pertanyaan tersebut valid atau signifikan dalam penelitian ini, angka kritik tabel korelasi untuk nilai r adalah $r(N-2;\alpha)$. Uji Validitas dilakukan dengan menggunakan program *SPSS 24.0*.
- b) Uji Relibilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan. Pengujian reabilitas digunakan yaitu dengan *AlphaCronbach*. *AlphaCronbach* digunakan untuk mencari relibilitas dengan instrumen yang skornya rentangan antara beberapa nilai, misalnya 0-10 atau 0-1000 atau bentuk skal 1-3,1-5 atau 1-7 dan seterusnya. Menurut Singgih (2009), menyatakan bahwa koefisien *Alpha Croanbach* berada diantara 0 dan 1. Semakin mendekati angka 1,0 maka semakin baik kekonsistenan instrumen yang diuji. Penilaian koefisien *Alpha Cronbach* berdasarkan aturan berikut :

$r_{Alpha} > 0,9$ = sempurna, $r_{Alpha} > 0,8$ = baik, $r_{Alpha} > 0,7$ = dapat diterima, $r_{Alpha} > 0,6$ = dipertanyakan, $r_{Alpha} > 0,5$ = buruk, $r_{Alpha} < 0,5$ = tidak dapat diterima. Uji Relibilitas menggunakan program SPSS 24.0.

2. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018:111), uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel independen dan dependennya berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik memiliki distribusi data yang normal atau mendekati normal yaitu distribusi tidak menyimpang ke kiri atau ke kanan (kurva normal). Pengujian normalitas data menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dalam program aplikasi SPSS dengan taraf probabilitas (sig) 0,05. Kriteria pengujian uji Kolmogorov-Smirnov adalah nilai probabilitas (sig) $> 0,05$, maka data berdistribusi normal, sedangkan nilai probabilitas (sig) $< 0,05$, maka data tidak berdistribusi normal.

b) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah ditemukan adanya korelasi antar variabel independen atau bebas. Menurut Ghozali (2018:105), tujuan uji multikolinearitas adalah untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Model regresi yang baik memiliki model yang didalamnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Uji multikolinearitas dilihat dari nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Apabila nilai VIF < 10 , berarti tidak terdapat

multikolonieritas. Jika nilai VIF > 10 maka terdapat multikolonieritas dalam data

c) Uji Heterokedasitas

Ghozali (2018:135) mengatakan bahwa uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Uji heteroskedastisitas untuk menguji terjadi atau tidaknya heteroskedastisitas maka dilihat dari nilai koefisien korelasi Rank Spearman antara masing-masing variabel bebas dengan variabel pengganggu. Apabila nilai probabilitas (sig) $>$ dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2018:139)

d) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lain. Hal ini sering ditemukan pada data runtut waktu (time series), karena sampel atau observasi tertentu cenderung dipengaruhi oleh observasi sebelumnya. Untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi dengan cara melakukan uji Durbin – Watson (DW test) (Ghozali,2018).

e) Uji Linearitas

Uji linearitas berfungsi untuk mengetahui apakah antara variabel independen dan dependen berbentuk linear atau tidak. Menurut Santoso

(2012: 243) jika hubungan tidak linear, maka model regresi tersebut akan bias disaat melakukan prediksi terhadap variabel dependen.

3. Uji Hipotesis

Untuk menguji hipotesis yang diajukan sebagai berikut :

- a) Uji t (parsial) digunakan untuk menguji parameter koefisien regresi setiap peubah bebas secara parsial. Hal ini berarti bahwa uji t dapat mengetahui apakah peubah bebas secara individu mempunyai pengaruh yang berarti terhadap peubah respon.

Pengujinya adalah :

$H_0 : b_i = 0$ (faktor X_i tidak mempengaruhi Y)

$H_1 : b_i \neq 0$ (faktor X_i mempengaruhi Y), jika suatu faktor X mempunyai pengaruh terhadap Y, jika nilai t_{hitung} lebih besar t_{tabel} atau nilai probabilitas hitung lebih kecil dari α ($\alpha=5\%$). Pengaruh disini berarti bahwa terjadi penolakan terhadap H_0 . Sedangkan kebalikannya jika nilai t_{hitung} lebih kecil t_{tabel} atau nilai probabilitas hitung lebih besar dari α ($\alpha=5\%$), maka menunjukkan faktor X tidak mempunyai pengaruh terhadap Y.

$t_{hitung} > t_{tabel}$ atau P value $< \alpha$; Tolak H_0

$t_{hitung} < t_{tabel}$ atau P value $> \alpha$; Terima H_0

- b) Uji F (Pengujian Secara Simultan)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara bersama-sama (simultan) dapat berpengaruh terhadap variabel dependen, sehingga apabila terdapat pengaruh secara simultan

antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya maka model regresi dinyatakan fit atau layak sebagai model penelitian.

Cara yang digunakan adalah dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel dengan ketentuan sebagai berikut:

- Jika $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ maka H_a diterima dan H_o ditolak berarti ada variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
- Jika $F \text{ hitung} < F \text{ tabel}$ maka H_o diterima dan H_a ditolak berarti variabel independen secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

c) Analisis Regresi Berganda

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis regresi berganda untuk menguji hipotesis dengan bantuan program SPSS dengan rumus:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \varepsilon$$

dengan :

Y = Kinerja Pegawai

x_1 = Kompetensi

x_2 = Motivasi

x_3 = Lingkungan Kerja

b_0 = Konstanta regresi

b_1, b_2, \dots, b_4 = Koefisien regresi (parameter) yang diestimasi

ε = Error term

d) Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas.

Setiap tambahan satu variabel independen, maka R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen, sehingga dianjurkan untuk menggunakan nilai adjusted R^2 pada saat mengevaluasi model regresi. Nilai adjusted R^2 dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model.

BAB V

HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1. Hasil Penelitian

5.1.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang tentang Perangkat Daerah , Susunan Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Majene terdiri atas Sekretaris Daerah, 3 (tiga) Asisten dan 11 (Sebelas) Bagian dan 33 Sub Bagian dan 3 (tiga) Staf Ahli Bupati yaitu :

- a. Sekretaris Daerah
- b. Asisten
 - 1) Asisten Pemerintahan
 - 2) Asisten Pembangunan
 - 3) Asisten Administrasi dan Umum
- c. Bagian
 - a) Bagian Pemerintahan
 - 1) Sub Bagian Pemerintahan Umum
 - 2) Sub Bagian Bina Wilayah
 - 3) Sub Bagian Otonomi Daerah
 - b) Bagian Hukum
 - 1) Sub Bagian Produk Hukum dan Dokumentasi;
 - 2) Sub Bagian Bantuan Hukum dan HAM;
 - 3) Sub Bagian Tindak Lanjut

- c) Bagian Hubungan Masyarakat
 - 1) Sub Bagian Protokoler;
 - 2) Sub Bagian Data dan Pelayanan Media Massa;
 - 3) Sub Bagian Pelayanan Informasi
- d) Bagian Ekonomi dan Pembangunan
 - 1) Sub Bagian Pendataan dan Pelaporan
 - 2) Sub Bagian Ekonomi
 - 3) Sub Bagian Pengendalian
- e) Bagian Kesejahteraan Rakyat
 - 1) Sub Bagian Kesejahteraan Masyarakat:
 - 2) Sub Bagian Pembinaan Keagamaan;
 - 3) Sub Bagian Pengembangan Masyarakat;
- f) Bagian Kerja Sama
 - 1) Sub Bagian Kerjasama Antar Daerah;
 - 2) Sub Bagian Kerjasama Antar Lembaga;
 - 3) Sub Bagian Kerjasama Badan Hukum dan Personalia
- g) Bagian Layanan Pengadaan
 - 1) Sub Bagian Pengadaan Barang/Jasa dan Konsultasi
 - 2) Sub Bagian Pengadaan Konstruksi
 - 3) Sub Bagian Pengembangan Sumber Daya Pengadaan dan Pengelolaan Sistem Informasi Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah.

- h) Bagian Keuangan
 - 1) Sub Bagian Perencanaan dan Penganggaran
 - 2) Sub Bagian Perbendaharaan;
 - 3) Sub Bagian Pembukuan dan Verifikasi;
 - 4) Bagian Organisasi dan Kepegawaian
 - 5) Sub Bagian Kelembagaan
 - 6) Sub Bagian Tata Laksana;
 - 7) Sub Bagian Kepegawaian;
- i) Bagian Umum
 - 1) Sub Bagian Tata Usaha
 - 2) Sub Bagian Perlengkapan
 - 3) Sub Bagian Rumah Tangga
- j) Bagian Korpri
 - 1) Sub Bagian Usaha dan Kesejahteraan
 - 2) Sub Bagian Olah raga, Seni Budaya, Mental dan Rohani
 - 3) Sub Bagian Pembinaan Disiplin, Jiwa Korps dan wawasan Kebangsaan
- k) Staf Ahli Bupati
 - 1) Staf ahli bupati bidang pemerintahan, politik, dan HAM
 - 2) Staf ahli bupati bidang pendidikan dan sosial
 - 3) Staf ahli bupati bidang ekonomi pembangunan dan Kesra

Visi, Misi dan Sasaran Perangkat Daerah

Terkait hal tersebut, untuk menyatukan persepsi dan tindakan dalam pelaksanaan tugas dan fungsi dimaksud, perlu dilandasi oleh suatu visi dan misi yang ingin diwujudkan. Dengan demikian, perumusan visi dan misi Sekretariat Daerah yang ditetapkan sebagai berikut :

1. Visi

Visi Sekretariat Daerah Kabupaten Majene adalah : “ *Terwujudnya Kualitas Koordinasi dan Administrasi Pemerintah yang Profesional, produktif dan proaktif* “

2. Misi

Untuk mencapai Visi tersebut diatas, maka Misi yang akan dilaksanakan sebagai berikut :

- 1) Meningkatkan kualitas koordinasi ;
- 2) Meningkatkan manajemen pembangunan daerah ;
- 3) Peningkatan akses informasi pemerintahan yang transparansi, akuntabel dan peartisipatif;
- 4) Meningkatkan sumber daya aparatur ;
- 5) Meningkatkan kualitas sistem pelayanan public,
- 6) Membangun kerjasama antar daerah dan pihak ketiga,
- 7) Meningkatkan sistem Administrasi Pemerintah daerah yang Handal dan Tanggap terhadap aspirasi masyarakat.

5.1.2. Deskripsi Responden

Responden dalam penelitian ini adalah pegawai dan honorer yang bekerja pada kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Majene sebanyak 154 (seratus lima puluh empat orang) orang. Terdapat 3 (tiga) karakteristik responden yang dimasukkan dalam penelitian, yaitu berdasarkan usia, jenis kelamin dan status kepegawaian. Untuk memperjelas karakteristik responden yang dimaksud, maka disajikan tabel mengenai responden seperti dijelaskan berikut ini:

1. Usia Responden

Adapun data mengenai umur responden pegawai kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Majene dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5.1 Presentase Responden Berdasarkan Usia

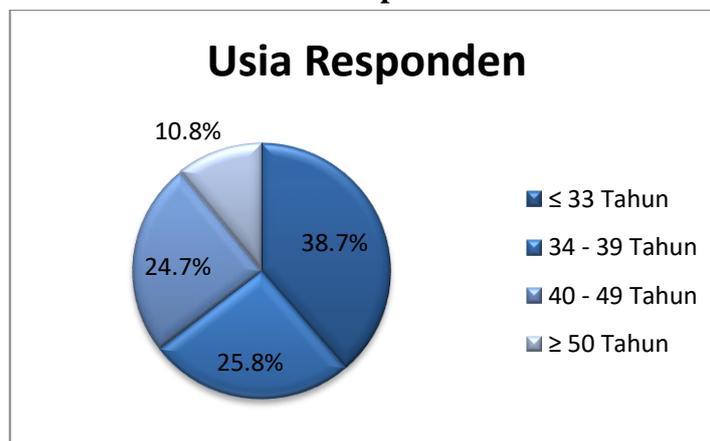
No	Kelompok Umur	Jumlah	Persentase
1	≤ 33 Tahun	11	7,1%
2	34 - 39 Tahun	28	18,2%
3	40 - 49 Tahun	90	58,4%
4	≥ 50 Tahun	25	16,2%
Total		154	100

Sumber : Olah Data SPSS Versi 22

Berdasarkan Tabel 5.1 di atas, dapat dilihat bahwa dari 154 orang yang dijadikan sampel dalam penelitian ini didominasi oleh responden yang berumur 40 - 49 Tahun yakni sebesar 58,4% sebanyak 90 responden. Selanjutnya, responden yang berumur 34 - 39 tahun yakni sebesar 18,2% sebanyak 28 responden. Responden yang berumur ≥ 50 Tahun sebesar 16,2% sebanyak 25 responden dan yang paling sedikit responden yang berumur ≤ 33 Tahun sebesar

7,1% sebanyak 11 responden. Persentase responden berdasarkan usia juga dapat dilihat pada gambar berikut ini :

Gambar 5.1. Persentase responden berdasarkan usia



Sumber : Olah Data SPSS Versi 22

2. Jenis Kelamin

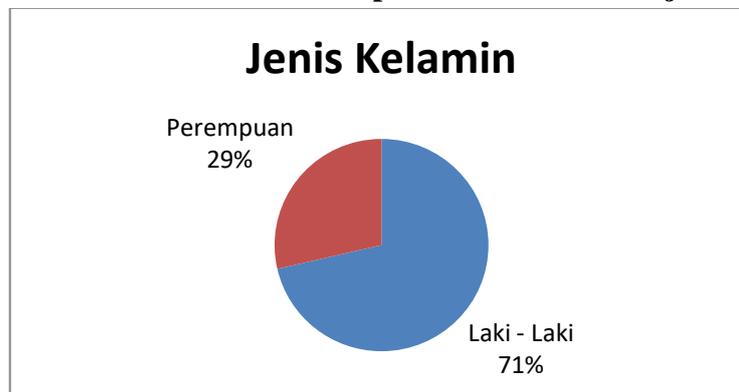
Adapun data mengenai jenis kelamin responden pegawai kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Majene dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5.2 Presentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki - laki	110	71,4%
2	Perempuan	44	28,6%
Total		154	100

Sumber : Olah Data SPSS Versi 22

Berdasarkan keterangan pada tabel 5.2 diatas, maka dapat diketahui tentang jenis kelamin responden pegawai kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Majene yang diambil sebagai responden yang menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah laki-laki yaitu sebanyak 110 orang, sedangkan sisanya adalah responden perempuan sebanyak 44 orang. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden adalah laki - laki. Persentase responden berdasarkan jenis kelamin juga dapat dilihat pada gambar berikut ini:

Gambar 5.2 Persentase responden berdasarkan jenis kelamin

Sumber : Olah Data SPSS Versi 22

3. Status Kepegawaian

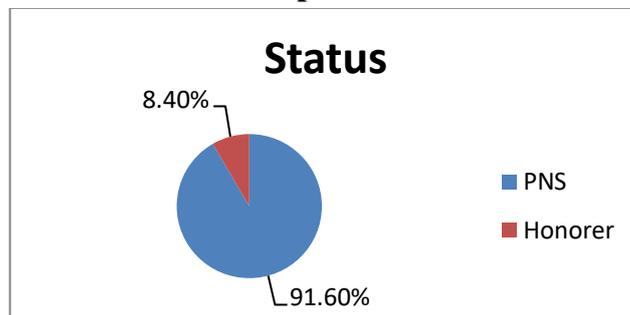
Adapun data mengenai status kepegawaian responden pegawai kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Majene dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5.3 Persentase Responden berdasarkan status kepegawaian

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase
1	PNS	141	91,6%
2	Honorar	13	8,4%
Total		154	100

Sumber : Olah Data SPSS Versi 22

Berdasarkan keterangan pada tabel 5.3 diatas, maka dapat diketahui tentang status kepegawaian responden pegawai kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Majene yang diambil sebagai responden menunjukkan bahwa mayoritas responden berstatus Pegawai Negeri Sipil. Persentase responden berdasarkan status pegawai juga dapat dilihat pada gambar berikut ini:

Gambar 5.3 Persentase responden berdasarkan status kepegawaian

Sumber: Olah Data SPSS Versi 22

4. Pendidikan Terakhir

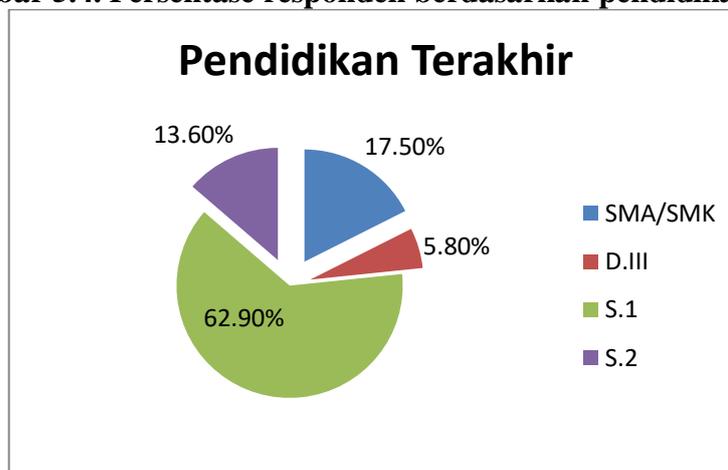
Adapun data mengenai pendidikan terakhir responden pegawai kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Majene dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5.4 Persentase Responden berdasarkan pendidikan terakhir

Pendidikan	Jumlah	Persentase %
SMA/SMK	27	17,5
D.III	9	5,8
S.1	97	62,9
S.2	21	13,6
	154	100

Sumber : Olah Data SPSS Versi 22

Berdasarkan keterangan pada tabel 5.4 diatas, maka dapat diketahui tentang pendidikan terakhir responden pegawai kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Majene yang diambil sebagai responden menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki pendidikan terakhir S1. Persentase responden berdasarkan pendidikan terakhir juga dapat dilihat pada gambar berikut ini:

Gambar 5.4. Persentase responden berdasarkan pendidikan terakhir

Sumber : Olah Data SPSS Versi 22

5.1.3. Analisis Persepsi Responden Terhadap Variabel

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari kompetensi, motivasi, lingkungan kerja sebagai variabel bebas (independen) dan kinerja sebagai variabel terikat (dependen). Analisis persepsi responden terhadap variabel tersebut sebagai berikut:

1. Kompetensi

Data variabel kompetensi diperoleh dari hasil angket yang telah disebar, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.5 Hasil skor kuesioner Kompetensi

Item	Frekuensi					JML	Persentase (%)					JML (%)
	STS	TS	R	S	SS		STS	TS	R	S	SS	
Item 1	0	0	8	101	45	154	0	0	5,2	65,6	29,2	100
Item 2	0	0	4	90	60	154	0	0	2,6	58,4	39,0	100
Item 3	0	0	22	96	36	154	0	0	14,3	62,3	23,4	100
Item 4	0	0	13	88	53	154	0	0	8,4	57,1	34,4	100
Item 5	0	0	7	84	63	154	0	0	4,5	54,5	40,9	100

Sumber : Data Kuesioner

Dari tabel 5.5 di atas terlihat bahwa pada item 1, 65,6% responden menyatakan setuju dengan pernyataan bahwa Pengetahuan yang saya miliki berkaitan dengan pekerjaan yang bebaskan kepada saya, 29,2% Sangat Setuju dan 5,2% untuk jawaban Ragu. Pada item 2, 58,4% responden menyatakan setuju dengan pernyataan bahwa Kemampuan sangat mempengaruhi dalam proses bekerja, 39,0% Sangat Setuju dan 2,6% menjawab Ragu.

Pada item 3, 62,3% responden menyatakan Setuju dengan pernyataan bahwa Standar perilaku pegawai memberikan dampak penilaian kepada atasan dan rekan kerja, 23,4% Sangat Setuju dan 14,3% Tidak Setuju. Pada item 4, 57,1% responden menyatakan setuju dengan pernyataan bahwa Menerima masukan dan saran termasuk sikap kerja yang baik yang harus dimiliki oleh seorang pegawai. Pada item 5, 54,5% setuju dengan pernyataan Minat/kecenderungan dari pegawai akan dipengaruhi dalam menyelesaikan masalah ataupun dalam pengambilan keputusan dalam bekerja, 40,9% Sangat setuju dan 4,5% menjawab Ragu.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 154 responden melalui penyebaran kuesioner, kecenderungan jawaban responden terhadap jawaban variabel akan didasarkan pada rentang skor jawaban sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.6. Statistik Deskriptif Kompetensi

Variabel	N	Minimum	Maksimum	Mean	Std. Deviation
Kompetensi	154	17	25	21,32	2,269

Sumber : Olah Data SPSS versi 22

Dari tabel diatas diperoleh kompetensi dengan jumlah sampel 93, nilai minimum 17, nilai maksimum 25, dengan nilai rata-rata 21,32. Artinya indikator atau pernyataan mengenai kompetensi menuju kearah maximum. Maka dapat disimpulkan indikator atau pernyataan mengenai kompetensi dapat dinilai baik. Analisis deskripsi jawaban responden tentang variabel Kompetensi didasarkan pada jawaban responden atas pernyataan-pernyataan seperti yang terdapat dalam kuesioner yang disebarkan pada responden.

2. Motivasi

Data variabel motivasi diperoleh dari hasil angket yang telah disebar, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.7. Hasil skor kuesioner motivasi

Item	Frekuensi					JML	Persentase (%)					JML (%)
	STS	TS	R	S	SS		STS	TS	R	S	SS	
Item 1	0	0	8	87	59	154	0	0	5,2	56,5	38,3	100
Item 2	0	0	2	95	57	154	0	0	1,3	61,7	37,0	100
Item 3	0	0	11	89	54	154	0	0	7,1	57,8	35,1	100
Item 4	0	0	15	80	59	154	0	0	9,7	51,9	38,3	100
Item 5	0	0	9	81	64	154	0	0	5,8	52,6	41,6	100

Sumber : Data Kuesioner

Dari tabel 5.6 di atas terlihat bahwa pada item 1, 56,5% responden menyatakan setuju dengan pernyataan bahwa Rasa tanggung jawab yang tinggi akan memberikan dampak yang baik, 37,0% Sangat Setuju dan 1,3% untuk jawaban Ragu. Pada item 2, 61,7% responden menyatakan setuju dengan pernyataan bahwa Seorang pegawai harus jeli memanfaatkan peluang untuk maju, 37,0% Sangat Setuju dan 1,3% menjawab Ragu.

Pada item 3, 57,8% responden menyatakan Setuju dengan pernyataan bahwa Saya merasa senang ketika pimpinan atau rekan kerja memberikan pengakuan/ penghargaan atas kinerja saya, 35,1% Sangat Setuju dan 7,1% menjawab ragu. Pada item 4, 51,9% responden menyatakan setuju dengan pernyataan bahwa Pekerjaan yang menantang semakin membuat saya semangat dalam bekerja. Pada item 5, 52,6% setuju dengan pernyataan Menunjukkan prestasi kerja yang bagus menjadi salah satu motivasi saya dalam bekerja, 41,6% Sangat setuju dan 5,8% menjawab Ragu.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 154 responden melalui penyebaran kuesioner, kecenderungan jawaban responden terhadap jawaban variabel akan didasarkan pada rentang skor jawaban sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.8. Statistik Deskriptif motivasi

Variabel	N	Minimum	Maksimum	Mean	Std. Deviation
Motivasi	154	16	25	21,61	2,072

Sumber : Olah Data SPSS versi 22

Dari tabel diatas diperoleh motivasi dengan jumlah sampel 154, nilai minimum 16, nilai maksimum 25, dengan nilai rata-rata 21,61. Artinya indikator atau pernyataan mengenai motivasi menuju kearah maximum. Maka dapat disimpulkan indikator atau pernyataan mengenai motivasi dapat dinilai baik. Analisis deskripsi jawaban responden tentang variabel motivasi didasarkan pada jawaban responden atas pernyataan-pernyataan seperti yang terdapat dalam kuesioner yang disebarkan pada responden.

3. Lingkungan Kerja

Data variabel lingkungan kerja diperoleh dari hasil angket yang telah disebar, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.9 Hasil skor kuesioner lingkungan kerja

Item	Frekuensi					JML	Persentase (%)					JML (%)
	STS	TS	R	S	SS		STS	TS	R	S	SS	
Item 1	0	1	21	92	40	154	0	0,6	13,6	59,7	26,0	100
Item 2	0	0	26	104	24	154	0	0	16,9	67,5	15,6	100
Item 3	0	1	30	90	33	154	0	0,6	19,5	58,4	21,4	100
Item 4	0	1	43	86	24	154	0	0,6	27,9	55,8	15,6	100
Item 5	0	0	50	69	35	154	0	0	32,5	44,8	22,7	100

Sumber : Data Kuesioner

Dari tabel 5.9 di atas terlihat bahwa pada item 1, 59,7% responden menyatakan setuju dengan pernyataan bahwa Tempat kerja saya sudah memberikan keamanan yang baik, 26,0% Sangat Setuju dan 13,6% untuk jawaban Ragu. Pada item 2, 67,5% responden menyatakan setuju dengan pernyataan bahwa Para pegawai memiliki hubungan kerja yang baik, 15,6% Sangat Setuju dan 16,9% menjawab Ragu.

Pada item 3, 58,4% responden menyatakan Setuju dengan pernyataan bahwa minat Kantor telah menyediakan fasilitas kerja yang memadai, 21,4% Sangat Setuju dan 19,5% menjawab ragu. Pada item 4, 55,8% responden menyatakan setuju dengan pernyataan bahwa Ruangan kantor saya terasa nyaman (suhu, warna dan aroma ruangan yang baik). Pada item 5, 44,8% setuju dengan pernyataan Kami bersama-sama menjaga kebersihan kantor 22,7% Sangat setuju dan 32,5% menjawab Ragu.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 154 responden melalui penyebaran kuesioner, kecenderungan jawaban responden terhadap jawaban variabel akan didasarkan pada rentang skor jawaban sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.10. Statistik Deskriptif lingkungan kerja

Variabel	N	Minimum	Maksimum	Mean	Std. Deviation
Lingkungan Kerja	154	15	25	19,87	2,339

Sumber : Olah Data SPSS versi 22

Dari tabel diatas diperoleh lingkungan kerja dengan jumlah sampel 154, nilai minimum 15, nilai maksimum 25, dengan nilai rata-rata 19,87. Artinya indikator atau pernyataan mengenai lingkungan kerja menuju kearah maximum. Maka dapat disimpulkan indikator atau pernyataan mengenai lingkungan kerja dapat dinilai baik. Analisis deskripsi jawaban responden tentang variabel lingkungan kerja didasarkan pada jawaban responden atas pernyataan-pernyataan seperti yang terdapat dalam kuesioner yang disebarkan pada responden.

4. Kinerja Pegawai

Data variabel kinerja diperoleh dari hasil angket yang telah disebar, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.11 Hasil skor kuesioner kinerja pegawai

Item	Frekuensi					JML	Persentase (%)					JML (%)
	STS	TS	R	S	SS		STS	TS	R	S	SS	
Item 1	0	0	10	81	63	154	0	0	6,5	52,6	40,9	100
Item 2	0	0	7	77	70	154	0	0	4,5	50,0	45,5	100
Item 3	0	0	27	86	41	154	0	0	17,5	55,8	26,6	100
Item 4	0	1	7	84	62	154	0	0,6	4,5	54,5	40,3	100
Item 5	0	0	4	85	65	154	0	0	2,6	55,2	42,2	100

Sumber : Data Kuesioner

Dari tabel 5.11 di atas terlihat bahwa pada item 1, 52,6% responden menyatakan setuju dengan pernyataan bahwa Saya telah memberikan kualitaspekerjaan sesuai yang diharapkan instansi, 40,9% Sangat Setuju dan 6,5% untuk jawaban Ragu. Pada item 2, 50,0% responden menyatakan setuju dengan pernyataan bahwa Ketika diberikan pekerjaan saya sangat berantusias untuk menyelesaikannya, 45,5% Sangat Setuju dan 4,5% menjawab Ragu.

Pada item 3, 55,8% responden menyatakan Setuju dengan pernyataan bahwa Para pegawai selalu hadir tepat waktu di kantor, 26,6% Sangat Setuju dan 17,5% menjawab ragu. Pada item 4, 54,5% responden menyatakan setuju dengan pernyataan bahwa Pelaksanaan evaluasi kerja sangat dibutuhkan karena akan menjadi bahan perbaikan diri pegawai. Pada item 5, 55,2% setuju dengan pernyataan Saya memiliki pengalaman kerja yang baik sehingga sangat membantu pekerjaan yang saya kerjakan saat ini, 42,2% Sangat setuju dan 2,6% menjawab Ragu.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 154 responden melalui penyebaran kuesioner, kecenderungan jawaban responden terhadap jawaban variabel akan didasarkan pada rentang skor jawaban sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.12. Statistik Deskriptif kinerja pegawai

Variabel	N	Minimum	Maksimum	Mean	Std. Deviation
Kinerja pegawai	154	15	25	21,58	2,219

Sumber : Olah Data SPSS versi 22

Dari tabel diatas diperoleh kinerja dengan jumlah sampel 154, nilai minimum 15, nilai maksimum 25, dengan nilai rata-rata 21,58. Artinya indikator

atau pernyataan mengenai kinerja menuju kearah maximum. Maka dapat disimpulkan indikator atau pernyataan mengenai kinerja dapat dinilai baik. Analisis deskripsi jawaban responden tentang variabel kinerja didasarkan pada jawaban responden atas pernyataan-pernyataan seperti yang terdapat dalam kuesioner yang disebarakan pada responden.

5.1.4. Validitas dan Reliabilitas

5.1.4.1. Validitas

Uji validitas menggunakan koefisien korelasi pearson product moment yang diperoleh melalui analisis data dengan menggunakan bantuan SPSS versi 22.

Dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel
 - a. Jika nilai r hitung $>$ r tabel maka dapat ditarik kesimpulan bahwa item soalanket tersebut dinyatakan valid
 - b. jika nilai r hitung $<$ r tabel maka dapat ditarik kesimpulan bahwa item soalanket tersebut dinyatakan tidak valid.
2. Membandingkan nilai sig.(2-tailed) dengan probabilitas 0,05
 - a. Jika nilai Sig. (2-tailed) $<$ 0,05 dan pearson correlation dinyatakan bernilai positif, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa item soal angket tersebut valid.
 - b. Jika nilai Sig. (2-tailed) $<$ 0,05 dan pearson correlation dinyatakan bernilai negatif, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa item soal angket tersebut tidak valid.

- c. Jika nilai Sig. (2-tailed) > 0,05 dan pearson correlation dinyatakan bernilainegatif, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa item soal angket tersebut tidak valid.

Tabel 5.13 Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Item	Pearson Correlation	R Tabel	Taraf Sig.	Ket.
1.	Kompetensi	1	0,785	0,158	0,000	Valid
		2	0,729	0,158	0,000	Valid
		3	0,816	0,158	0,000	Valid
		4	0,823	0,158	0,000	Valid
		5	0,815	0,158	0,000	Valid
2.	Motivasi	1	0,556	0,158	0,000	Valid
		2	0,668	0,158	0,000	Valid
		3	0,814	0,158	0,000	Valid
		4	0,763	0,158	0,000	Valid
		5	0,766	0,158	0,000	Valid
3.	Lingkungan kerja	1	0,623	0,158	0,000	Valid
		2	0,805	0,158	0,000	Valid
		3	0,777	0,158	0,000	Valid
		4	0,688	0,158	0,000	Valid
		5	0,685	0,158	0,000	Valid
4.	Kinerja pegawai	1	0,650	0,158	0,000	Valid
		2	0,688	0,158	0,000	Valid
		3	0,793	0,158	0,000	Valid
		4	0,808	0,158	0,000	Valid
		5	0,785	0,158	0,000	Valid

Sumber : Olah Data SPSS Versi 22

Dari hasil pengelolaan data melalui program Analisa data SPSS Versi 22 dapat dilihat nilai r hitung > r tabel dan nilai Sig. (2-tailed) < 0,05 dan *pearson correlation* bernilai positif dari masing-masing variable yang meliputi kompetensi, motivasi, lingkungan kerja dan kinerja yang dapat diartikan masing-masing item pada setiap variabel valid.

5.1.4.2. Reliabilitas

Reliabilitas diukur dengan uji statistik *cronbach's alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach' alpha* $> 0,60$. Nilai α masing-masing variable dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.14 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Jumlah Item	Nilai Cronbach alpha	Ket.
1.	Kompetensi	5	0,854	Reliabel
2.	Motivasi	5	0,760	Reliabel
3.	Lingkungan Kerja	5	0,755	Reliabel
4.	Kinerja Pegawai	5	0,798	Reliabel

Sumber : Hasil Olah Data SPSS Versi 22

Hasil pengelolaan data melalui program Analisa data SPSS Versi 22 maka dapat dilihat nilai *Alpha Cronbach* masing-masing variable yang meliputi kompetensi, motivasi, lingkungan kerja dan kinerja pegawai mempunyai nilai masing-masing variable lebih besar dari 0,60 yang dapat diartikan masing-masing variabel yang ada dapat dikatakan memenuhi persyaratan atau variabel tersebut bisa dikatakan reliabel.

5.1.5. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam persamaan regresi variabel pengganggu/residual memiliki distribusi normal. Untuk menguji apakah data dalam penelitian ini berdistribusi normal atau tidak, dapat dilakukan dengan menggunakan uji normalitas Kolmogorov-Smirnov (K-S). Kesimpulan dalam Uji Normalitas K-S adalah jika nilai signifikansi (Sig.) lebih besar dari 0,05 maka

data penelitian dapat dikatakan berdistribusi normal. Hasil output uji normalitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

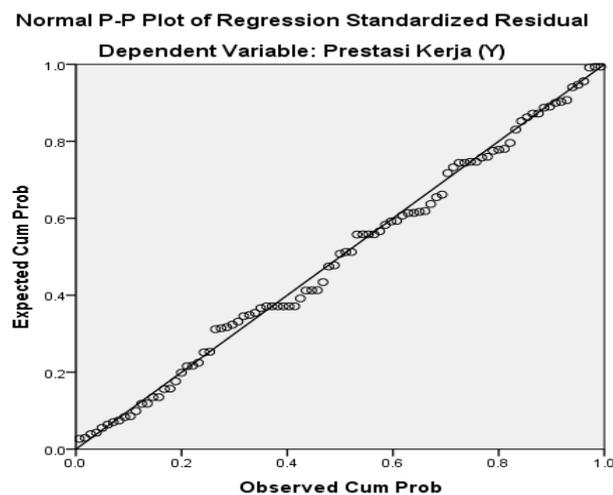
Tabel 5.15. Hasil Uji Normalitas

No.	Asymp. Sig	Keterangan
1.	0,844	Normal

Sumber : Olah Data SPSS Versi 22

Selain itu, uji normalitas juga dapat dilakukan dengan uji probability plot. Uji probability plot dilakukan dengan cara melihat penyebaran data atau titik pada sumbu diagonal. Model regresi dikatakan memenuhi asumsi normalitas, apabila data pada grafik menyebar di sekitaran garis diagonal dan bentuknya mengikuti arah garis diagonal. Sebaliknya, apabila data pada grafik menyebar dan berada jauh dari garis diagonal atau data yang ada tidak mengikuti arah garis diagonal yang tampak pada grafik maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Gambar uji normalitas penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut:

Gambar 5.5 Uji Normalitas



Sumber : Print out SPSS Versi 22

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah di dalam model regresi penelitian ini terdapat korelasi antara variabel independen. Jika terdapat korelasi antar variabel bebas dalam penelitian ini, maka dapat menimbulkan masalah yang dapat mengganggu model regresi. Berdasarkan ketentuan, model regresi yang dianggap baik adalah model yang tidak mencerminkan adanya multikolinearitas. Oleh karena itu, untuk menguji ada tidaknya multikolinearitas dalam penelitian ini, peneliti melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Apabila nilai Tolerance $> 0,1$ dan VIF < 10 , maka dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terjadi multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas menggunakan SPSS for Windows 22 disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 5.16 Hasil Uji Multikolinearitas

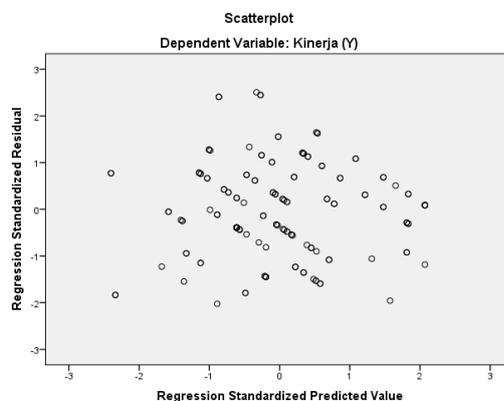
No	Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
		Tolerance	VIF	
1.	Kompetensi	0,616	1,623	Bebas Multikolinearitas
2.	Motivasi	0,568	1,761	Bebas Multikolinearitas
3.	Lingkungan Kerja	0,552	1,812	Bebas Multikolinearitas

Sumber : Olah Data SPSS Versi 22

3. Uji Heteroskedastisitas

Untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi heteroskedastisitas atau tidak dalam penelitian ini dapat dilakukan dengan 2 dengan melihat grafik scatterplot. Dalam metode scatterplot, untuk mengetahui ada atau tidaknya heteroskedastisitas, dilakukan dengan cara melihat apakah ada pola tertentu pada grafik scatterplot. Hasil uji heteroskedastisitas pada penelitian ini melalui scatterplot dapat dilihat pada gambar berikut ini:

Gambar 5.6 Grafik Scatterplot



Sumber : Print Out SPSS Versi 22

Berdasarkan output Scatterplots di atas diketahui bahwa:

- a. Titik-titik data hasil penelitian yang telah dilakukan menyebar di atas dan juga menyebar dibawah atau disekitar angka 0.
- b. Titik-titik hasil penelitian tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
- c. Penyebaran titik-titik data hasil penelitian yang terlihat pada grafik tidak membentuk suatu pola, dimana pola tersebut berbentuk gelombang melebar kemudian menyempit dan kemudian melebar kembali.
- d. Penyebaran titik-titik data tidak membentuk suatu pola tertentu.

5.1.5.1. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Majene. Untuk mengetahui hal tersebut maka digunakan uji F untuk mengetahui pengaruh secara simultan dan uji t untuk mengetahui pengaruh secara parsial sebagai bagian dari uji hipotesis pada model persamaan regresi dalam penelitian ini. Namun, sebelum melakukan uji hipotesis

perlu dirumuskan bentuk persamaan model regresi berganda pada penelitian ini. Berdasarkan analisis dengan bantuan program SPSS 22 for Windows, diperoleh hasil regresi berganda yang terangkum dalam tabel berikut:

Tabel 5.16. Hasil perhitungan regresi

Variabel	Unstandardized Coefficients	Sig.
Konstanta	3,643	0,013
Kompetensi	0,250	0,001
Motivasi	0,411	0,000
Lingkungan Kerja	0,188	0,011

Sumber : Olah Data SPSS Versi 22

Berdasarkan tabel di atas, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini yaitu:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 3,643 + 0,250 X_1 + 0,411 X_2 + 0,188 X_3$$

Persamaan regresi linear berganda di atas dapat diartikan sebagai berikut :

1. Nilai Konstanta = 3,643 Dapat diartikan apabila semua variabel bebas yaitu kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja dianggap konstan atau nol atau tidak mengalami perubahan, maka variabel terikat yaitu kinerja pegawai akan bernilai sebesar 3,643. Dengan kata lain, apabila kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja tidak memberikan pengaruh maka kinerja akan bernilai sebesar 3,643, dimana nilai konstanta menunjukkan terjadi peningkatan kinerja
2. Koefisien $X_1 = 0,250$. Koefisien kompetensi bernilai positif maka variabel kompetensi memiliki hubungan positif terhadap prestasi kerja. Hal ini berarti bahwa, apabila nilai kompetensi meningkat sementara motivasi dan

lingkungan kerja tetap, maka kinerja juga akan ikut mengalami peningkatan. Berarti jika kompetensi berubah 1 persen, maka kinerja akan mengalami perubahan sebesar 0,250%, asumsi variabel yang lain (motivasi dan lingkungan kerja) tetap.

3. Koefisien $X_2 = 0,411$. Koefisien motivasi bernilai positif maka variabel motivasi memiliki hubungan positif terhadap kinerja. Dengan kata lain, apabila variabel motivasi meningkat sementara variabel kompetensi dan lingkungan kerja tetap, maka variabel kinerja juga akan ikut meningkat. Berarti jika motivasi berubah 1 persen, maka kinerja akan mengalami perubahan sebesar 0,411%, asumsi variabel yang lain (kompetensi dan lingkungan kerja) tetap.
4. Koefisien $X_3 = 0,188$. Koefisien lingkungan kerja bernilai positif maka variabel lingkungan kerja memiliki hubungan positif terhadap kinerja. Dengan kata lain, apabila variabel lingkungan kerja meningkat sementara variabel kompetensi dan motivasi tetap, maka variabel kinerja juga akan ikut meningkat. Berarti jika lingkungan kerja berubah 1 persen, maka kinerja akan mengalami perubahan sebesar 0,188%, asumsi variabel yang lain (kompetensi dan motivasi) tetap.

5.1.6. Hasil Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis, maka dalam penelitian ini digunakan beberapa pengujian yaitu:

1. Uji F (pengujian secara simultan)

Uji F berfungsi untuk menguji variabel kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja apakah dari ketiga variabel yang diteliti mempengaruhi secara

simultan terhadap kinerja pegawai kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Majene. Analisa dilakukan dengan menggunakan alat bantu program pengolahan data SPSS versi 22 yang terangkum dalam tabel berikut ini:

Tabel 5.17 Hasil Uji F

F Hitung	F Tabel	Sig.	Keterangan
51,760	2,66	0,000	Berpengaruh

Sumber : Olah Data SPSS Versi 22

- a. Berdasarkan tabel di atas, diketahui nilai Sig. adalah sebesar 0,000. Karena Nilai Sig. $0,000 < 0,05$, maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam Uji F dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima dengan kata lain kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
 - b. Tingkat signifikans yang digunakan dalam penelitian ini adalah 0,05 dengan $df_1 = \text{Jumlah Variabel bebas}$ dan $df_2 = n - k - 1$, sehingga $df_1 = 3$ dan $df_2 = 154 - 3 - 1 = 150$. Nilai F tabel = 2,66. Karena nilai F hitung $>$ F tabel ($51,760 > 2,66$) maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima dengan kata lain kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
2. Uji t (Pengujian secara parsial)

Untuk mengetahui apakah secara parsial variabel independen dalam penelitian ini memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat maka digunakan Uji t. Pengujian dilakukan dengan cara membandingkan antara t hitung dan t tabel, Apabila t hitung lebih besar dari t tabel dan tingkat signifikansi lebih kecil α (0,05), maka variabel independen secara parsial memiliki

pengaruh terhadap variabel dependen. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 pada penelitian ini ditolak dan H_1 pada penelitian ini diterima. Rangkuman hasil Uji t yang dilakukan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.18. Hasil Uji t

No	Variabel	t hitung	t tabel	Sig.	keterangan
1.	Kompetensi	3,502	1,975	0,001	Berpengaruh
2.	Motivasi	5,054	1,975	0,000	Berpengaruh
3.	Lingkungan kerja	2,571	1,975	0,011	Berpengaruh

Sumber : Olah Data SPSS Versi 22

Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan 0,05, dengan rumus t tabel = $(\alpha/2 ; n-k-1) = (0,05/2 ; 154-3-1) = (0,025 ; 150)$ sehingga nilai t tabel adalah 1,975. Hasil uji t masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Kompetensi (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y), diperoleh t hitung = 3,502 > t tabel = 1,975 dan nilai sig. 0,001 < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini berarti kompetensi (X_1) secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).
- b. Motivasi (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y), diperoleh t hitung = 5,054 > t tabel = 1,975 dan nilai sig. 0,000 < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini berarti motivasi (X_2) secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).
- c. Lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y), diperoleh t hitung = 2,371 < t tabel = 1,975 dan nilai sig. 0,011 > 0,05, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini berarti lingkungan kerja (X_3) secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

- d. Koefisien Determinasi (R^2) digunakan dalam penelitian ini untuk melihat bagaimana kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Dari hasil perhitungan, dalam analisis regresi berganda yang telah dilakukan didapatkan bahwa nilai R^2 pada tabel sebesar 0,509 atau 50,9%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja mempunyai kontribusi terhadap kinerja pegawai kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Majene sebesar 50,9%, sedangkan sisanya sebesar 49,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

5.2. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian dapat diperoleh dan diketahui beberapa hal sebagai berikut:

1. Pengaruh Kompetensi (X1) terhadap kinerja (Y) pegawai kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Majene.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis nampak bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Majene, dibuktikan dengan nilai untuk t hitung $>$ t tabel yang mana t hitung kompetensi adalah 3,502 dan untuk nilai t tabel = 1,975 dan nilai sig. $0,001 < 0,05$. Hal ini berarti semakin baik kompetensi yang dimiliki oleh pegawai maka semakin baik kinerja yang dimilikinya.

Penelitian yang dilakukan Wiratama (2014) juga menunjukkan hasil yang sejalan dengan penelitian ini bahwa kompetensi berpengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan Listyo (2010) yang telah meneliti variabel kompetensi dan variabel kinerja pegawai. Dari hasil penelitian tersebut didapatkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Politeknik Negeri Ujung Pandang.

Dari hasil penelitian tersebut maknanya pegawai kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Majene telah memberikan kinerja yang baik dengan melihat kenyataan yang ada yaitu kemampuan pegawai dalam bekerja sudah sesuai dengan beban kerja yang diberikan, pegawai menunjukkan perilaku kerja yang baik dimata pimpinan, pegawai serta pimpinan juga menerima dengan baik setiap masukan dan saran yang ada selain itu pegawai juga mampu mengambil keputusan secara bijak dengan berbagai pertimbangan.

Menurut Wibowo (2012) Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut, Dengan demikian, kompetensi menunjukan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut.

2. Pengaruh motivasi (X2) terhadap kinerja (Y) pegawai kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Majene.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis nampak bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor

Sekretariat Daerah Kabupaten Majene, dibuktikan dengan nilai untuk t hitung $>$ t tabel yang mana t hitung motivasi adalah 5,054 dan untuk nilai t tabel = 1,975 dan nilai sig. $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti semakin baik motivasi yang dimiliki oleh pegawai maka semakin baik kinerja yang diberikan.

Hasil penelitian ini didukung juga dari penelitian Yadi (2012) bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini juga ditunjang oleh penelitian Setyoningsih (2011) yang meneliti mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja dimana dalam hasil penelitiannya didapatkan kesimpulan bahwa motivasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Pada dasarnya pegawai kantor Dinas Sekretariat Daerah Kabupaten Majene telah memiliki motivasi yang baik dengan melihat keadaan yang terjadi pada kantor pegawai berusaha melakukan pekerjaan dengan baik, dan memberikan pelayanan yang prima kepada masyarakat. Oleh karenanya dapat disimpulkan bahwa segala hal yang berhubungan dengan motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja (Y) pegawai kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Majene.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis nampak bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Majene, dibuktikan dengan nilai untuk t hitung $>$ t tabel yang mana t hitung karakteristik individu adalah 2,571 dan untuk nilai t tabel =

1,975 dan nilai sig. $0,001 < 0,05$. Hal ini berarti semakin baik lingkungan kerja yang dimiliki oleh pegawai akan mempengaruhi kinerja pegawai yang dimilikinya.

Hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Bachtiar (2012) yang menyatakan bahwa motivasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Aqua Tirta Investama di Klaten. Hasil penelitian serupa pula dilakukan oleh Putra,dkk (2013) dengan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Naraya Telematika Malang.

Berdasarkan tanggapan responden terhadap variabel lingkungan kerja maka diperoleh rata-rata responden memberikan jawaban setuju. Hal ini menunjukkan bahwa kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Majene memiliki lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif. Selain itu, rasa aman dalam bekerja telah tercipta pada kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Majene, pegawai memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja sehingga tak menimbulkan rasa canggung dalam bekerja, fasilitas yang tersedia juga telah memadai dengan begitu memberikan kelancaran dalam bekerja, ruangan kantor yang rutin direnovasi misalnya memperbaharui warna ruangan, perawatan rutin pendingin ruangan dan tetap menjaga kebersihan lingkungan kantor sehingga terhindar dari aroma yang kurang sedap.

4. Pengaruh kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Majene.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis nampak bahwa kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Majene, dibuktikan dengan nilai F hitung $> F$ tabel, yang mana F hitung adalah 51,760 dan untuk nilai F tabel = 2,66, dan nilai sig. $0,001 < 0,05$. Hal ini mengartikan bahwa pegawai kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Majene jika ingin memiliki kinerja yang tinggi, haruslah memiliki kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja yang baik. Keseimbangan antara kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja memberikan pengaruh besar terhadap kinerja pegawai.

Kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan orang di tempat kerja pada berbagai tingkatan dan memerinci standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik, pengetahuan keterampilan yang diperlukan oleh individu yang memungkinkan menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif. Dengan demikian, akan tercapai standar kualitas profesional dalam bekerja, dan mencakup semua aspek manajemen kinerja, keterampilan dan pengetahuan tertentu, sikap, komunikasi, aplikasi, dan pengembangan.

5. Motivasi memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Majene.

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel yang paling besar mempengaruhi kinerja pegawai adalah variabel motivasi sebesar 0,384, ini berarti bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja pegawai pada kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Majene. Dari hasil perhitungan sumbangan efektif terlihat bahwa variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai pada kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Majene sebesar 26,5%, motivasi mempengaruhi kinerja pegawai pada kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Majene sebesar 38,4% dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai pada kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Majene sebesar 19,8%. Sisanya sebesar 15,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Menurut Robbins dan Judge (2013), “Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuannya”. Terdapat tiga kunci utama, yakni: intensitas, arah dan ketekunan. Intensitas yang tinggi tidak akan membawa hasil yang diinginkan kecuali jika upaya itu diarahkan ke suatu tujuan yang menguntungkan.

BAB VI

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

6.1. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Majene. Berdasarkan analisis dari hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja pegawai kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Majene.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Majene.
3. Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Majene.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Majene.
5. Motivasi memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Majene.

6.2. Implikasi

Dengan memperhatikan kesimpulan penelitian, dapat dikemukakan hal-hal yang merupakan implikasi teoritis dan implikasi terapan. Implikasi teoritis berkenaan dengan sumbangan penelitian bagi khasanah ilmu pengetahuan,

sedangkan implikasi terapan mencakup saran-saran yang bermanfaat bagi praktisi.

6.2.1. Implikasi Teoritis

1. Implikasi terhadap kompetensi

Penelitian ini menunjukkan bahwa indikator - indikator yang menyusun kompetensi mempengaruhi kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki pengetahuan, kemampuan, nilai, sikap dan minat. Indikator - indikator ini akan membentuk kompetensi yang baik pada diri seorang pegawai yang pada akhirnya kompetensi ini mempengaruhi kinerja yang baik.

2. Implikasi terhadap motivasi

Penelitian ini menunjukkan bahwa indikator - indikator yang menyusun motivasi mempengaruhi kinerja pegawai. Indikator - indikator tersebut adalah tanggung jawab, peluang untuk maju, pengakuan atas kinerja, pekerjaan yang menantang dan prestasi kerja.

3. Implikasi terhadap lingkungan kerja

Penelitian ini menunjukkan bahwa indikator-indikator yang menyusun lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai. Keamanan, hubungan yang baik, fasilitas kerja, kenyamanan dan kebersihan. Hal ini mengandung implikasi bahwa untuk meningkatkan kinerja perlu memperhatikan indikator-indikator tersebut.

6.2.2. Implikasi Manajerial

Berdasarkan kesimpulan yang sudah diuraikan, maka beberapa implikasi praktis yang diajukan yang dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi manajemen dalam membuat kebijakan adalah sebagai berikut:

1. Kompetensi terbukti mempengaruhi kinerja pegawai. Implikasi temuan ini adalah perlunya meningkatkan kompetensi bagi pegawai kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Majene, sehingga pegawai lebih bersemangat untuk mencapai kinerja yang baik dalam bekerja. Peningkatan kompetensi dapat dilakukan dengan mengadakan beberapa pelatihan-pelatihan yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab kantor.
2. Motivasi terbukti lebih dominan mempengaruhi kinerja pegawai. Implikasi temuan ini diharapkan setiap atasan harus bisa membangun kesadaran para pegawai untuk memiliki motivasi kerja yang tinggi karena itu bisa menjadi cara meningkatkan kinerja pegawai dalam bekerja, misalnya tidak segan memuji setiap keberhasilan dari pekerjaan bawahannya.
3. Lingkungan kerja terbukti mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang nyaman akan membuat pegawai merasa semangat ditempat kerja dan dapat terus meningkatkan kinerjanya.

6.3. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas maka disarankan:

1. Bagi Instansi

Diharapkan instansi mempertahankan serta meningkatkan kompetensi yang dimiliki pegawai misalnya dengan cara melaksanakan pelatihan yang

berkaitan dengan pekerjaan. Dalam hal motivasi pimpinan memberikan arahan yang kepada pegawai agar lebih semangat dalam bekerja. Instansi menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif baik lingkungan fisik maupun non fisik.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian di masa yang akan datang sebaiknya memperluas variabel dan pengukuran variabel penelitian mengenai kinerja pegawai, mengumpulkan data yang lebih meluas agar memberikan data yang lebih valid.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Atkinson, L. R., Atkinson, R. C., Smit, E. E., & Bem, D. J. 2010. *Pengantar Psikologi Jilid II*. Tangerang: Interkasara.
- Butler, H. 2003. *Poucher's Perfumes, Cosmetics and soaps, 10th Edition*, Kluwer Academic Publishers, London.
- Danang, Sunyoto. 2013. *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung: PT Refika Aditama Anggota Ikapi.
- Edy, Sutrisno, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Jakarta, Kencana
- , 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Pranada Media Group, Jakarta.
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate SPSS 25 (9th ed.)*. Semarang: Universitas Diponegoro
- Gilbert, J.K. 2010. *The role of visual representations in the learning and teaching of science*. Asia-Pacific Forum on Science Learning and Teaching, Volume 11, Issue 1
- Hasibuan, Malayu. SP, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta
- Henry Faizal Noor. 2015. *Ekonomi Manajerial*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Hutapea dan Thoha. 2012. *Kurikulum Berbasis Kompetensi, Remaja Rosdakarya* Bandung
- Ivancevich, J.M. 2013. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: PT. Glora Aksara Pratama.
- Mangkunegara, A.A, Anwar Prabu, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Remaja, Rosdakarya*. Bandung.
- , 2010. *Evaluasi Kinerja SDM*, Bandung: PT Refika Aditama.
- , 2011. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. PT . Remaja Rosdakarya. Bandung

- , 2013. *Evaluasi Kinerja SDM*, Bandung: PT Refika Aditama.
- Mathis dan Jackson. 2013. *Penilaian Kinerja dalam Manajemen Perusahaan*. Jakarta : Gramedia Pustaka.
- Moeheriono. 2012. “*Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*”. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Novitasari, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Kepegawaian*, Penerbit Gunung Agung, Jakarta
- Rivai, 2014. *Teori Organisasi: Struktur, Desain dan Aplikasi*, Edisi ketiga, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A. 2010. *Organizational Behaviour*. Jakarta: Salemba Empat
- Soedarmayanti. 2013. *Prestasi dalam Pengembangan PEMBERDAYAAN dan PENDAYAGUNAAN Pegawai*. PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Sofyandi, Herman. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Graha Ilmu
- Spencer, Lyle M. dan Signe M. Spencer. 2007. *Competence at work: Models for Superior Performance*. Canada: John Wiley & Sons.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Thoha Miftah., 2010, *Pembinaan Organisasi, proses dianosa dan intervensi, Manajemen Kepemimpinan*. Yogyakarta, Gava Media.
- Wibowo, 2010, *Analisis Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada BKKBN Provinsi Sulawesi Selatan*.



PROGRAM PASCASARJANA SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI NOBEL INDONESIA

Status Terakreditasi "B" Oleh BAN-PT

Nomor : 015/PPS/STIE-NI/I/2021
Lampiran : Satu Berkas
Perihal : Izin Penelitian Tesis

Makassar, 7 Januari 2021

Kepada Yth. :
Sekretaris Daerah Kabupaten Majene
Di-
Majene

Sehubungan dengan rencana penelitian untuk penyusunan Tesis Mahasiswa Program Pascasarjana **STIE Nobel Indonesia** Makassar tersebut di bawah ini :

Nama Mahasiswa : **Muh. Gazali. M**
NIM : 2018MM22040
Program Studi : Magister Manajemen (S2)
Judul Tesis : Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Majene.

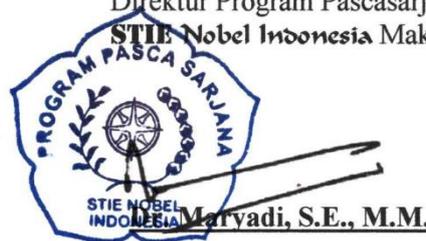
Komisi Pembimbing : 1. Dr. Ahmad Firman, S.E., M.Si.
2. Dr. H. Badaruddin, ST., M.M

Waktu Penelitian : Selama bulan Januari – Februari 2021

Untuk keperluan tersebut di atas, Kami mohon kesediaan Bapak/Ibu menerima Mahasiswa Kami tersebut untuk mengadakan Penelitian di Instansi yang Bapak/Ibu Pimpin.

Atas perhatian dan kerjasamanya Kami ucapkan terima kasih.

Direktur Program Pascasarjana
STIE Nobel Indonesia Makassar



Tembusan :

1. Ketua STIE Nobel Indonesia Makassar;
2. Ketua PRODI MM PPS-STIE Nobel Indonesia Makassar;
3. Mahasiswa Ybs.;
4. Peringgal

Lampiran

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN MAJENE

A. Identitas Responden

1. No. Responden :

2. Usia :

a) 20 s/d 30 tahun

b) 31 s/d 40 tahun

c) 41 s/d 50 tahun

d) > 50 tahun

3. Jenis Kelamin :

a) Laki – laki

b) Perempuan

4. Pendidikan Terakhir :

a) SMP Sederajat

b) SMA Sederajat

c) D III

d) S1

e) S2

5. Masa Kerja :

a) 1 – 5 Tahun

b) 6 – 10 Tahun

c) > 11 Tahun

Berilah tanda (√) pada kolom jawaban yang tersedia sesuai dengan jawaban Bapak/Ibu/Sdr.

STS = SANGAT TIDAK SETUJU

NILAI : 1

TS = TIDAK SETUJU

NILAI : 2

R = RAGU

NILAI : 3

S = SETUJU

NILAI : 4

SS = SANGAT SETUJU

NILAI : 5

1. KOMPETENSI (X1)

No	Item Pernyataan/Pertanyaan	SS	S	R	TS	STS
1	Pengetahuan yang saya miliki berkaitan dengan pekerjaan yang bebaskan kepada saya					
2	Kemampuan sangat mempengaruhi dalam proses bekerja					
3	Standar perilaku pegawai memberikan dampak penilaian kepada atasan dan rekan kerja					
4	Menerima masukan dan saran termasuk sikap kerja yang baik yang harus dimiliki oleh seorang pegawai					
5	Minat/kecenderungan dari pegawai akan dipengaruhi dalam menyelesaikan masalah ataupun dalam pengambilan keputusan dalam bekerja.					

2. MOTIVASI (X2)

No	Item Pernyataan/Pertanyaan	SS	S	R	TS	STS
1	Rasa tanggung jawab yang tinggi akan memberikan dampak yang baik					
2	Seorang pegawai harus jeli memanfaatkan peluang untuk maju					
3	Saya merasa senang ketika pimpinan atau rekan kerja memberikan pengakuan/penghargaan atas kinerja saya					
4	Pekerjaan yang menantang semakin membuat saya semangat dalam bekerja					
5	Menunjukkan prestasi kerja yang bagus menjadi salah satu motivasi saya dalam bekerja					

3. LINGKUNGAN KERJA (X3)

No	Item Pernyataan/Pertanyaan	SS	S	R	TS	STS
1	Tempat kerja saya sudah memberikan keamanan yang baik					
2	Para pegawai memiliki hubungan kerja yang baik					
3	Kantor telah menyediakan fasilitas kerja yang memadai					
4	Ruangan kantor saya terasa nyaman (suhu, warna dan aroma ruangan yang baik)					
5	Kami bersama-sama menjaga kebersihan kantor					

4. KINERJA PEGAWAI (Y)

No	Item Pernyataan/Pertanyaan	SS	S	R	TS	STS
1	Saya telah memberikan kualitas pekerjaan sesuai yang diharapkan instansi					
2	Ketika diberikan pekerjaan saya sangat berantusias untuk menyelesaikannya					
3	Para pegawai selalu hadir tepat waktu di kantor					
4	Pelaksanaan evaluasi kerja sangat dibutuhkan karena akan menjadi bahan perbaikan diri pegawai					
5	Saya memiliki pengalaman kerja yang baik sehingga sangat membantu pekerjaan yang saya kerjakan saat ini.					

TERIMA KASIH ATAS PARTISIPASI DAN WAKTUNYA

TABULASI KUESIONER

1.) IDENTITAS RESPONDEN

NO.	JENIS KELAMIN		STATUS KEPEGAWAIAN		UMUR	
1	L	1	PNS	1	≥ 50	4
2	P	2	PNS	1	40 - 49	3
3	P	2	PNS	1	40 - 49	3
4	P	2	PNS	1	40 - 49	3
5	L	1	PNS	1	≥ 50	4
6	P	2	PNS	1	40 - 49	3
7	P	2	PNS	1	40 - 49	3
8	L	1	PNS	1	34 - 39	2
9	L	1	PNS	1	34 - 39	2
10	P	2	PNS	1	40 - 49	3
11	L	1	PNS	1	40 - 49	3
12	L	1	PNS	1	≥ 50	4
13	L	1	PNS	1	≥ 50	4
14	L	1	PNS	1	40 - 49	3
15	L	1	PNS	1	≥ 50	4
16	L	1	PNS	1	40 - 49	3
17	L	1	PNS	1	≥ 50	4
18	L	1	PNS	1	≥ 50	4
19	L	1	PNS	1	40 - 49	3
20	L	1	PNS	1	40 - 49	3
21	L	1	PNS	1	≥ 50	4
22	L	1	PNS	1	40 - 49	3
23	L	1	PNS	1	40 - 49	3
24	P	2	PNS	1	40 - 49	3
25	L	1	PNS	1	34 - 39	2
26	L	1	PNS	1	34 - 39	2
27	L	1	PNS	1	≤ 33	1
28	L	1	PNS	1	≤ 33	1
29	L	1	PNS	1	≥ 50	4
30	L	1	PNS	1	34 - 39	2
31	L	1	PNS	1	40 - 49	3
32	P	2	PNS	1	34 - 39	2
33	P	2	PNS	1	≥ 50	4
34	L	1	PNS	1	≥ 50	4
35	L	1	PNS	1	34 - 39	2
36	P	2	PNS	1	34 - 39	2
37	L	1	PNS	1	40 - 49	3

38	L	1	PNS	1	40 - 49	3
39	L	1	PNS	1	40 - 49	3
40	L	1	PNS	1	40 - 49	3
41	P	2	PNS	1	40 - 49	3
42	L	1	PNS	1	40 - 49	3
43	L	1	PNS	1	40 - 49	3
44	L	1	PNS	1	≥ 50	4
45	L	1	PNS	1	≥ 50	4
46	L	1	PNS	1	≥ 50	4
47	L	1	PNS	1	34 - 39	2
48	L	1	PNS	1	40 - 49	3
49	L	1	PNS	1	40 - 49	3
50	L	1	PNS	1	34 - 39	2
51	L	1	PNS	1	34 - 39	2
52	L	1	PNS	1	40 - 49	3
53	L	1	PNS	1	40 - 49	3
54	L	1	PNS	1	40 - 49	3
55	L	1	PNS	1	40 - 49	3
56	L	1	PNS	1	40 - 49	3
57	P	2	PNS	1	≥ 50	4
58	P	2	PNS	1	40 - 49	3
59	L	1	PNS	1	40 - 49	3
60	L	1	PNS	1	34 - 39	2
61	L	1	PNS	1	≥ 50	4
62	L	1	PNS	1	≥ 50	4
63	L	1	PNS	1	34 - 39	2
64	L	1	PNS	1	34 - 39	2
65	P	2	PNS	1	34 - 39	2
66	L	1	PNS	1	40 - 49	3
67	L	1	PNS	1	≥ 50	4
68	P	2	PNS	1	40 - 49	3
69	L	1	PNS	1	40 - 49	3
70	L	1	PNS	1	40 - 49	3
71	P	2	PNS	1	40 - 49	3
72	P	2	PNS	1	40 - 49	3
73	L	1	PNS	1	40 - 49	3
74	P	2	PNS	1	34 - 39	2
75	P	2	PNS	1	40 - 49	3
76	P	2	PNS	1	40 - 49	3
77	P	2	PNS	1	34 - 39	2
78	L	1	PNS	1	40 - 49	3

79	L	1	PNS	1	34 - 39	2
80	L	1	PNS	1	40 - 49	3
81	P	2	PNS	1	40 - 49	3
82	P	2	PNS	1	40 - 49	3
83	P	2	PNS	1	40 - 49	3
84	P	2	PNS	1	≥ 50	4
85	P	2	PNS	1	40 - 49	3
86	L	1	PNS	1	40 - 49	3
87	L	1	PNS	1	≤ 33	1
88	L	1	PNS	1	40 - 49	3
89	P	2	PNS	1	34 - 39	2
90	L	1	PNS	1	40 - 49	3
91	P	2	PNS	1	40 - 49	3
92	L	1	PNS	1	40 - 49	3
93	L	1	PNS	1	40 - 49	3
94	L	1	PNS	1	40 - 49	3
95	L	1	PNS	1	40 - 49	3
96	L	1	PNS	1	40 - 49	3
97	L	1	PNS	1	40 - 49	3
98	L	1	PNS	1	40 - 49	3
99	L	1	PNS	1	40 - 49	3
100	P	2	PNS	1	40 - 49	3
101	P	2	PNS	1	40 - 49	3
102	L	1	PNS	1	34 - 39	2
103	L	1	PNS	1	40 - 49	3
104	L	1	PNS	1	≥ 50	4
105	P	2	PNS	1	≥ 50	4
106	L	1	PNS	1	40 - 49	3
107	L	1	PNS	1	40 - 49	3
108	L	1	PNS	1	≥ 50	4
109	L	1	PNS	1	40 - 49	3
110	L	1	PNS	1	40 - 49	3
111	L	1	PNS	1	40 - 49	3
112	P	2	PNS	1	40 - 49	3
113	P	2	PNS	1	40 - 49	3
114	L	1	PNS	1	40 - 49	3
115	P	2	PNS	1	40 - 49	3
116	P	2	PNS	1	40 - 49	3
117	L	1	PNS	1	40 - 49	3
118	L	1	PNS	1	40 - 49	3
119	L	1	PNS	1	40 - 49	3

120	L	1	PNS	1	≤ 33	1
121	L	1	PNS	1	34 - 39	2
122	L	1	PNS	1	40 - 49	3
123	L	1	PNS	1	40 - 49	3
124	L	1	PNS	1	34 - 39	2
125	L	1	PNS	1	≥ 50	4
126	P	2	PNS	1	40 - 49	3
127	L	1	PNS	1	40 - 49	3
128	L	1	PNS	1	40 - 49	3
129	L	1	PNS	1	40 - 49	3
130	P	2	PNS	1	40 - 49	3
131	L	1	PNS	1	40 - 49	3
132	L	1	PNS	1	40 - 49	3
133	L	1	PNS	1	40 - 49	3
134	P	2	PNS	1	40 - 49	3
135	L	1	PNS	1	40 - 49	3
136	L	1	PNS	1	≥ 50	4
137	L	1	PNS	1	40 - 49	3
138	P	2	PNS	1	40 - 49	3
139	L	1	PNS	1	40 - 49	3
140	L	1	PNS	1	40 - 49	3
141	P	2	PNS	1	≥ 50	4
142	L	1	HONORER	2	34 - 39	2
143	L	1	HONORER	2	34 - 39	2
144	P	2	HONORER	2	34 - 39	2
145	P	2	HONORER	2	≤ 33	1
146	P	2	HONORER	2	≤ 33	1
147	P	2	HONORER	2	34 - 39	2
148	L	1	HONORER	2	34 - 39	2
149	L	1	HONORER	2	≤ 33	1
150	L	1	HONORER	2	34 - 39	2
151	L	1	HONORER	2	≤ 33	1
152	L	1	HONORER	2	≤ 33	1
153	L	1	HONORER	2	≤ 33	1
154	L	1	HONORER	2	≤ 33	1

2.) TANGGAPAN RESPONDEN

KOMPETENSI (X1)							MOTIVASI (X2)						LINGKUNGAN KERJA (X3)						KINERJA PEGAWAI (Y)					
NO	NOMOR SOAL KUESIONER					TOTAL	NOMOR SOAL KUESIONER					TOTAL	NOMOR SOAL KUESIONER					TOTAL	NOMOR SOAL KUESIONER					TOTAL
	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	SCORE	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	SCORE	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	SCORE	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	SCORE
1	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
2	4	4	3	3	3	17	4	4	3	4	4	19	4	4	4	3	3	18	3	4	4	4	4	19
3	5	5	4	4	4	22	4	5	4	3	3	19	4	4	4	3	3	18	4	4	3	5	5	21
4	3	5	4	5	5	22	4	5	5	5	5	24	5	4	4	4	4	21	4	5	5	5	5	24
5	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	20	4	4	4	3	3	18	5	5	4	4	4	22
6	4	4	3	3	3	17	3	4	3	4	3	17	4	3	3	3	3	16	3	3	3	3	3	15
7	5	5	5	5	5	25	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25	4	5	4	5	5	23
8	5	5	5	5	5	25	4	5	5	5	5	24	4	4	4	4	4	20	5	5	4	5	5	24
9	4	3	4	4	4	19	4	4	3	4	4	19	4	3	3	4	3	17	4	4	3	4	4	19
10	4	4	4	3	4	19	4	4	4	4	4	20	4	3	3	4	3	17	4	5	4	4	4	21
11	5	4	4	5	5	23	4	5	5	4	4	22	3	3	3	4	3	16	4	5	3	5	5	22
12	4	5	4	4	5	22	4	4	4	5	5	22	4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	4	20
13	3	3	3	4	4	17	4	5	5	5	5	24	4	4	4	4	4	20	3	4	4	5	5	21
14	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20

15	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
16	4	5	4	5	4	22	5	5	4	4	4	22	5	4	5	3	4	21	5	5	4	5	5	24
17	4	4	3	5	5	21	5	5	4	3	4	21	5	5	5	4	3	22	4	5	4	4	5	22
18	4	4	5	5	5	23	4	4	4	3	5	20	4	4	4	4	3	19	5	5	5	4	4	23
19	5	4	5	4	5	23	3	4	5	3	5	20	5	4	5	4	3	21	5	5	5	5	4	24
20	4	4	4	5	5	22	5	4	5	4	5	23	5	5	5	3	3	21	5	5	4	5	5	24
21	4	4	4	5	5	22	4	5	4	5	4	22	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
22	5	5	5	5	5	25	4	5	4	4	4	21	5	5	5	3	4	22	4	5	4	5	5	23
23	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
24	5	5	4	5	5	24	4	4	5	4	4	21	5	5	4	4	4	22	4	4	4	4	4	20
25	4	4	4	5	5	22	3	4	4	4	4	19	4	3	3	3	3	16	5	5	3	4	4	21
26	4	4	4	4	3	19	4	4	4	3	4	19	4	4	4	3	4	19	4	5	4	4	4	21
27	4	4	3	4	4	19	4	5	4	4	5	22	4	3	4	4	3	18	3	4	3	4	4	18
28	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	3	5	5	23	5	5	5	5	5	25
29	5	5	4	5	5	24	5	4	4	4	5	22	5	4	5	4	4	22	4	5	5	4	5	23
30	4	4	4	5	5	22	5	4	4	4	5	22	4	4	4	3	4	19	5	4	4	4	4	21
31	4	4	4	4	4	20	5	4	4	3	4	20	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	4	21
32	4	4	3	4	4	19	4	4	4	4	4	20	4	4	4	3	3	18	5	5	4	4	4	22

33	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	4	21	5	4	4	4	4	21	4	5	4	4	4	21
34	4	4	4	3	4	19	4	4	4	4	4	20	4	4	3	3	3	17	4	4	3	4	3	18
35	4	4	3	4	4	19	5	4	4	4	4	21	4	3	3	4	3	17	4	5	5	5	5	24
36	4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	4	20	5	4	4	3	3	19	4	4	4	4	4	20
37	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	4	21	4	4	4	3	4	19	5	5	4	4	4	22
38	5	4	4	4	5	22	4	5	5	4	4	22	4	4	3	4	4	19	4	4	4	5	5	22
39	4	4	3	4	4	19	3	4	3	3	3	16	3	3	3	3	3	15	4	4	3	4	4	19
40	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	3	4	19	5	4	4	4	4	21
41	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
42	4	5	3	4	5	21	4	4	4	5	4	21	4	4	4	4	4	20	4	4	3	4	4	19
43	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	5	25	4	3	4	4	3	18	5	4	4	4	4	21
44	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	20	5	4	5	5	5	24
45	5	5	5	5	5	25	4	4	4	5	5	22	3	4	4	4	4	19	4	4	4	4	4	20
46	4	5	4	4	4	21	4	4	3	4	3	18	4	3	4	3	3	17	3	5	3	3	4	18
47	5	5	5	5	5	25	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25	5	5	4	5	5	24
48	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	4	5	5	4	23	4	5	5	5	5	24
49	4	4	4	4	4	20	4	4	4	5	5	22	4	4	3	4	4	19	4	4	3	4	4	19
50	4	4	3	4	4	19	4	4	4	4	4	20	4	4	3	4	4	19	4	4	4	4	4	20

51	5	5	4	4	5	23	4	5	4	5	5	23	4	4	3	4	3	18	5	4	5	5	5	24
52	4	4	4	4	4	20	5	4	5	5	4	23	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	4	21
53	4	5	4	4	4	21	4	4	4	5	5	22	5	4	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25
54	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
55	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
56	4	5	4	4	4	21	4	5	4	5	5	23	3	4	4	3	5	19	5	4	4	5	5	23
57	4	4	4	3	4	19	5	5	4	5	4	23	4	3	4	3	5	19	5	4	4	5	5	23
58	4	4	4	3	4	19	5	4	4	4	4	21	4	5	4	4	5	22	5	5	5	5	5	25
59	4	5	4	4	4	21	4	5	5	4	5	23	3	4	4	4	5	20	4	5	5	5	5	24
60	4	5	4	4	4	21	5	5	5	5	5	25	3	4	5	5	5	22	5	5	5	5	5	25
61	4	4	4	4	5	21	4	5	5	5	5	24	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	5	21
62	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	4	4	4	5	3	20	5	5	5	5	5	25
63	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
64	4	4	4	5	4	21	4	4	4	5	5	22	4	4	4	4	4	20	4	5	4	4	4	21
65	5	4	4	4	4	21	4	5	5	4	5	23	4	4	2	4	3	17	4	4	4	4	5	21
66	4	4	4	4	4	20	4	4	5	5	5	23	4	4	4	4	3	19	5	3	4	4	5	21
67	4	4	4	4	3	19	5	4	4	4	3	20	4	4	4	4	3	19	4	3	3	3	4	17
68	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	3	5	5	5	23

69	5	4	5	5	4	23	5	4	5	5	4	23	2	4	4	4	5	19	5	5	5	5	5	25
70	5	4	4	4	4	21	5	4	4	5	4	22	3	4	4	4	5	20	4	5	4	5	4	22
71	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	4	21	3	4	4	4	5	20	4	5	4	5	4	22
72	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	4	21	3	4	4	4	5	20	4	5	4	5	4	22
73	3	4	4	4	4	19	5	4	4	4	4	21	4	4	4	3	5	20	4	4	4	5	4	21
74	3	4	4	4	4	19	4	4	4	4	4	20	3	3	3	3	3	15	4	3	3	3	4	17
75	4	4	4	4	4	20	5	4	5	4	4	22	3	4	3	4	4	18	5	5	5	5	5	25
76	4	4	4	4	4	20	5	4	5	4	4	22	3	3	3	3	4	16	4	4	4	4	4	20
77	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	4	21	3	4	4	4	4	19	4	4	4	4	4	20
78	4	5	4	4	4	21	4	4	4	4	5	21	4	4	4	2	4	18	4	4	5	5	5	23
79	3	4	3	3	4	17	4	4	4	4	4	20	3	3	3	3	3	15	4	3	3	3	4	17
80	4	5	4	4	4	21	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
81	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
82	4	5	4	4	4	21	5	4	4	4	5	22	4	4	4	4	5	21	5	4	4	4	4	21
83	4	4	3	4	4	19	5	5	5	5	4	24	4	4	4	4	5	21	4	4	5	4	4	21
84	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	5	25
85	4	4	4	4	4	20	5	4	5	5	4	23	4	4	5	5	5	23	4	4	4	4	5	21
86	3	4	4	4	4	19	4	4	3	3	4	18	4	3	4	4	4	19	4	4	3	4	4	19

87	4	5	5	5	5	24	5	4	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
88	5	5	5	5	5	25	5	4	5	5	5	24	5	4	5	5	4	23	5	5	5	2	4	21
89	4	4	4	4	4	20	4	3	4	4	4	19	4	4	4	4	3	19	4	4	4	4	4	20
90	4	4	4	4	4	20	4	3	4	4	4	19	4	4	4	3	4	19	5	5	4	4	4	22
91	5	5	5	5	5	25	5	4	5	5	4	23	4	5	5	5	4	23	5	4	5	4	4	22
92	4	5	5	4	4	22	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
93	4	5	5	4	4	22	5	5	4	4	5	23	3	4	5	5	3	20	5	4	3	4	4	20
94	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
95	4	4	3	3	3	17	4	4	3	4	4	19	4	4	4	3	3	18	3	4	4	4	4	19
96	5	5	4	4	4	22	4	5	4	3	3	19	4	4	4	3	3	18	4	4	3	5	5	21
97	3	5	4	5	5	22	4	5	5	5	5	24	5	4	4	4	4	21	4	5	5	5	5	24
98	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	20	4	4	4	3	3	18	5	5	4	4	4	22
99	4	4	3	3	3	17	3	4	3	4	3	17	4	3	3	3	3	16	3	3	3	3	3	15
100	5	5	5	5	5	25	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25	4	5	4	5	5	23
101	5	5	5	5	5	25	4	5	5	5	5	24	4	4	4	4	4	20	5	5	4	5	5	24
102	4	3	4	4	4	19	4	4	3	4	4	19	4	3	3	4	3	17	4	4	3	4	4	19
103	4	4	4	3	4	19	4	4	4	4	4	20	4	3	3	4	3	17	4	5	4	4	4	21
104	5	4	4	5	5	23	4	5	5	4	4	22	3	3	3	4	3	16	4	5	3	5	5	22

105	4	5	4	4	5	22	4	4	4	5	5	22	4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	4	20
106	3	3	3	4	4	17	4	5	5	5	5	24	4	4	4	4	4	20	3	4	4	5	5	21
107	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
108	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
109	4	5	4	5	4	22	5	5	4	4	4	22	5	4	5	3	4	21	5	5	4	5	5	24
110	4	4	3	5	5	21	5	5	4	3	4	21	5	5	5	4	3	22	4	5	4	4	5	22
111	4	4	5	5	5	23	4	4	4	3	5	20	4	4	4	4	3	19	5	5	5	4	4	23
112	5	4	5	4	5	23	3	4	5	3	5	20	5	4	5	4	3	21	5	5	5	5	4	24
113	4	4	4	5	5	22	5	4	5	4	5	23	5	5	5	3	3	21	5	5	4	5	5	24
114	4	4	4	5	5	22	4	5	4	5	4	22	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
115	5	5	5	5	5	25	4	5	4	4	4	21	5	5	5	3	4	22	4	5	4	5	5	23
116	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
117	5	5	4	5	5	24	4	4	5	4	4	21	5	5	4	4	4	22	4	4	4	4	4	20
118	4	4	4	5	5	22	3	4	4	4	4	19	4	3	3	3	3	16	5	5	3	4	4	21
119	4	4	4	4	3	19	4	4	4	3	4	19	4	4	4	3	4	19	4	5	4	4	4	21
120	4	4	3	4	4	19	4	5	4	4	5	22	4	3	4	4	3	18	3	4	3	4	4	18
121	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	3	5	5	23	5	5	5	5	5	25
122	5	5	4	5	5	24	5	4	4	4	5	22	5	4	5	4	4	22	4	5	5	4	5	23

123	4	4	4	5	5	22	5	4	4	4	5	22	4	4	4	3	4	19	5	4	4	4	4	21
124	4	4	4	4	4	20	5	4	4	3	4	20	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	4	21
125	4	4	3	4	4	19	4	4	4	4	4	20	4	4	4	3	3	18	5	5	4	4	4	22
126	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	4	21	5	4	4	4	4	21	4	5	4	4	4	21
127	4	4	4	3	4	19	4	4	4	4	4	20	4	4	3	3	3	17	4	4	3	4	3	18
128	4	4	3	4	4	19	5	4	4	4	4	21	4	3	3	4	3	17	4	5	5	5	5	24
129	4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	4	20	5	4	4	3	3	19	4	4	4	4	4	20
130	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	4	21	4	4	4	3	4	19	5	5	4	4	4	22
131	5	4	4	4	5	22	4	5	5	4	4	22	4	4	3	4	4	19	4	4	4	5	5	22
132	4	4	3	4	4	19	3	4	3	3	3	16	3	3	3	3	3	15	4	4	3	4	4	19
133	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	3	4	19	5	4	4	4	4	21
134	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
135	4	5	3	4	5	21	4	4	4	5	4	21	4	4	4	4	4	20	4	4	3	4	4	19
136	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	5	25	4	3	4	4	3	18	5	4	4	4	4	21
137	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	20	5	4	5	5	5	24
138	5	5	5	5	5	25	4	4	4	5	5	22	3	4	4	4	4	19	4	4	4	4	4	20
139	4	5	4	4	4	21	4	4	3	4	3	18	4	3	4	3	3	17	3	5	3	3	4	18
140	5	5	5	5	5	25	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25	5	5	4	5	5	24

LAMPIRAN

- **UJI VALIDITAS ITEM ($r > 0.158$)**
 - 1. VALIDITAS KOMPETENSI**

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Kompetensi (X1)
X1.1	Pearson Correlation	1	.514**	.612**	.492**	.525**	.785**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	154	154	154	154	154	154
X1.2	Pearson Correlation	.514**	1	.521**	.456**	.443**	.729**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	154	154	154	154	154	154
X1.3	Pearson Correlation	.612**	.521**	1	.558**	.526**	.816**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	154	154	154	154	154	154
X1.4	Pearson Correlation	.492**	.456**	.558**	1	.732**	.823**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	154	154	154	154	154	154
X1.5	Pearson Correlation	.525**	.443**	.526**	.732**	1	.815**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	154	154	154	154	154	154
Kompetensi (X1)	Pearson Correlation	.785**	.729**	.816**	.823**	.815**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	154	154	154	154	154	154

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

2. VALIDITAS MOTIVASI

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Motivasi (X2)
X2.1	Pearson Correlation	1	.175	.345**	.260**	.209**	.556**
	Sig. (2-tailed)		.030	.000	.001	.009	.000
	N	154	154	154	154	154	154
X2.2	Pearson Correlation	.175	1	.496**	.392**	.401**	.668**
	Sig. (2-tailed)	.030		.000	.000	.000	.000
	N	154	154	154	154	154	154
X2.3	Pearson Correlation	.345**	.496**	1	.486**	.576**	.814**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	154	154	154	154	154	154
X2.4	Pearson Correlation	.260**	.392**	.486**	1	.529**	.763**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000		.000	.000
	N	154	154	154	154	154	154
X2.5	Pearson Correlation	.209**	.401**	.576**	.529**	1	.766**
	Sig. (2-tailed)	.009	.000	.000	.000		.000
	N	154	154	154	154	154	154
Motivasi (X2)	Pearson Correlation	.556**	.668**	.814**	.763**	.766**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	154	154	154	154	154	154

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

3. VALIDITAS LINGKUNGAN KERJA

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	Lingkungan Kerja (X3)
X3.1	Pearson Correlation	1	.502**	.475**	.249**	.064	.623**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.002	.430	.000
	N	154	154	154	154	154	154
X3.2	Pearson Correlation	.502**	1	.571**	.389**	.477**	.805**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	154	154	154	154	154	154
X3.3	Pearson Correlation	.475**	.571**	1	.357**	.389**	.777**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	154	154	154	154	154	154
X3.4	Pearson Correlation	.249**	.389**	.357**	1	.437**	.688**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000		.000	.000
	N	154	154	154	154	154	154
X3.5	Pearson Correlation	.064	.477**	.389**	.437**	1	.685**
	Sig. (2-tailed)	.430	.000	.000	.000		.000
	N	154	154	154	154	154	154
Lingkungan Kerja (X3)	Pearson Correlation	.623**	.805**	.777**	.688**	.685**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	154	154	154	154	154	154

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

4. VALIDITAS KINERJA

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Kinerja (Y)
Y.1	Pearson Correlation	1	.308**	.450**	.343**	.303**	.650**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	154	154	154	154	154	154
Y.2	Pearson Correlation	.308**	1	.432**	.440**	.397**	.688**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	154	154	154	154	154	154
Y.3	Pearson Correlation	.450**	.432**	1	.499**	.520**	.793**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	154	154	154	154	154	154
Y.4	Pearson Correlation	.343**	.440**	.499**	1	.747**	.808**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	154	154	154	154	154	154
Y.5	Pearson Correlation	.303**	.397**	.520**	.747**	1	.785**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	154	154	154	154	154	154
Kinerja (Y)	Pearson Correlation	.650**	.688**	.793**	.808**	.785**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	154	154	154	154	154	154

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

- **UJI RELIABILITAS**

- 1. RELIABILITAS KOMPETENSI**

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	154	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	154	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.854	5

→ Nilai Cronbach's Alpha
0.854 > 0.50

- 2. RELIABILITAS MOTIVASI**

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	154	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	154	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.760	5

→ Nilai Cronbach's Alpha
0.760 > 0.50

3. RELIABILITAS LINGKUNGAN KERJA

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	154	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	154	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.755	5

Nilai Cronbach's Alpha
 $0.755 > 0.50$

4. RELIABILITAS KINERJA

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	154	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	154	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.798	5

Nilai Cronbach's Alpha
 $0.798 > 0.50$

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

1. **DESKRIPTIF RESPONDEN**

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki - Laki	110	71.4	71.4	71.4
	Perempuan	44	28.6	28.6	100.0
	Total	154	100.0	100.0	

Status Pegawai

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	PNS	141	91.6	91.6	91.6
	Honorer	13	8.4	8.4	100.0
	Total	154	100.0	100.0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 33 Tahun	11	7.1	7.1	7.1
	34 - 39 tahun	28	18.2	18.2	25.3
	40 - 49 Tahun	90	58.4	58.4	83.8
	4	25	16.2	16.2	100.0
	Total	154	100.0	100.0	

2. DESKRIPTIF ITEM PERNYATAAN

Variabel Kompetensi

Pengetahuan yang saya miliki berkaitan dengan pekerjaan yang bebankan kepada saya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	R	8	5.2	5.2	5.2
	S	101	65.6	65.6	70.8
	SS	45	29.2	29.2	100.0
	Total	154	100.0	100.0	

Kemampuan sangat mempengaruhi dalam proses bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	R	4	2.6	2.6	2.6
	S	90	58.4	58.4	61.0
	SS	60	39.0	39.0	100.0
	Total	154	100.0	100.0	

Standar perilaku pegawai memberikan dampak penilaian kepada atasan dan rekan kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	R	22	14.3	14.3	14.3
	S	96	62.3	62.3	76.6
	SS	36	23.4	23.4	100.0
	Total	154	100.0	100.0	

Menerima masukan dan saran termasuk sikap kerja yang baik yang harus dimiliki oleh seorang pegawai

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	R	13	8.4	8.4	8.4
	S	88	57.1	57.1	65.6
	SS	53	34.4	34.4	100.0
	Total	154	100.0	100.0	

Minat/kecenderungan dari pegawai akan dipengaruhi dalam menyelesaikan masalah ataupun dalam pengambilan keputusan dalam bekerja.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	R	7	4.5	4.5	4.5
	S	84	54.5	54.5	59.1
	SS	63	40.9	40.9	100.0
	Total	154	100.0	100.0	

Variabel Motivasi

Rasa tanggung jawab yang tinggi akan memberikan dampak yang baik

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	R	8	5.2	5.2	5.2
	S	87	56.5	56.5	61.7
	SS	59	38.3	38.3	100.0
	Total	154	100.0	100.0	

Seorang pegawai harus jeli memanfaatkan peluang untuk maju

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	R	2	1.3	1.3	1.3
	S	95	61.7	61.7	63.0
	SS	57	37.0	37.0	100.0
	Total	154	100.0	100.0	

Saya merasa senang ketika pimpinan atau rekan kerja memberikan pengakuan/ penghargaan atas kinerja saya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	R	11	7.1	7.1	7.1
	S	89	57.8	57.8	64.9
	SS	54	35.1	35.1	100.0
	Total	154	100.0	100.0	

Pekerjaan yang menantang semakin membuat saya semangat dalam bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	R	15	9.7	9.7	9.7
	S	80	51.9	51.9	61.7
	SS	59	38.3	38.3	100.0
	Total	154	100.0	100.0	

Menunjukkan prestasi kerja yang bagus menjadi salah satu motivasi saya dalam bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	R	9	5.8	5.8	5.8
	S	81	52.6	52.6	58.4
	SS	64	41.6	41.6	100.0
	Total	154	100.0	100.0	

Variabel Lingkungan Kerja

Tempat kerja saya sudah memberikan keamanan yang baik

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	.6	.6	.6
	R	21	13.6	13.6	14.3
	S	92	59.7	59.7	74.0
	SS	40	26.0	26.0	100.0
	Total	154	100.0	100.0	

Para pegawai memiliki hubungan kerja yang baik

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	R	26	16.9	16.9	16.9
	S	104	67.5	67.5	84.4
	SS	24	15.6	15.6	100.0
	Total	154	100.0	100.0	

Kantor telah menyediakan fasilitas kerja yang memadai

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	.6	.6	.6
	R	30	19.5	19.5	20.1
	S	90	58.4	58.4	78.6
	SS	33	21.4	21.4	100.0
	Total	154	100.0	100.0	

Ruangan kantor saya terasa nyaman (suhu, warna dan aroma ruangan yang baik)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	.6	.6	.6
	R	43	27.9	27.9	28.6
	S	86	55.8	55.8	84.4
	SS	24	15.6	15.6	100.0
	Total	154	100.0	100.0	

Kami bersama-sama menjaga kebersihan kantor

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	R	50	32.5	32.5	32.5
	S	69	44.8	44.8	77.3
	SS	35	22.7	22.7	100.0
	Total	154	100.0	100.0	

Variabel Kinerja

Saya telah memberikan kualitas pekerjaan sesuai yang diharapkan instansi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	R	10	6.5	6.5	6.5
	S	81	52.6	52.6	59.1
	SS	63	40.9	40.9	100.0
	Total	154	100.0	100.0	

Ketika diberikan pekerjaan saya sangat berantusias untuk menyelesaikannya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	R	7	4.5	4.5	4.5
	S	77	50.0	50.0	54.5
	SS	70	45.5	45.5	100.0
	Total	154	100.0	100.0	

Para pegawai selalu hadir tepat waktu di kantor

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	R	27	17.5	17.5	17.5
	S	86	55.8	55.8	73.4
	SS	41	26.6	26.6	100.0
	Total	154	100.0	100.0	

Pelaksanaan evaluasi kerja sangat dibutuhkan karena akan menjadi bahan perbaikan diri pegawai

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	.6	.6	.6
	R	7	4.5	4.5	5.2
	S	84	54.5	54.5	59.7
	SS	62	40.3	40.3	100.0
	Total	154	100.0	100.0	

Saya memiliki pengalaman kerja yang baik sehingga sangat membantu pekerjaan yang saya kerjakan saat ini.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	R	4	2.6	2.6	2.6
	S	85	55.2	55.2	57.8
	SS	65	42.2	42.2	100.0
	Total	154	100.0	100.0	

- **UJI ASUMSI KLASIK**

1. **UJI NORMALITAS**

Nilai Sig 0.844 > 0.05 → Data terdistribusi normal

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		154
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1.55548150
Most Extreme Differences	Absolute	.050
	Positive	.042
	Negative	-.050
Kolmogorov-Smirnov Z		.615
Asymp. Sig. (2-tailed)		.844

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

2. **UJI MULTIKOLINEARITAS → NILAI VIF < 10.00**

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.643	1.452		2.508	.013		
	Kompetensi (X1)	.250	.071	.255	3.502	.001	.616	1.623
	Motivasi (X2)	.411	.081	.384	5.054	.000	.568	1.761
	Lingkungan Kerja (X3)	.188	.073	.198	2.571	.011	.552	1.812

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

3. UJI AUTOKORELASI

- Jumlah $n = 154$
- jumlah k (independenvariabel) = 3
- NilaidL = 1.697
- NilaidU = 1.776
- NilaiDw = 1.930
- Kesimpulan = $Dw > dU$ ($1.930 > 1.776$) = Tidak terdapat autokorelasi

Model Summary^b

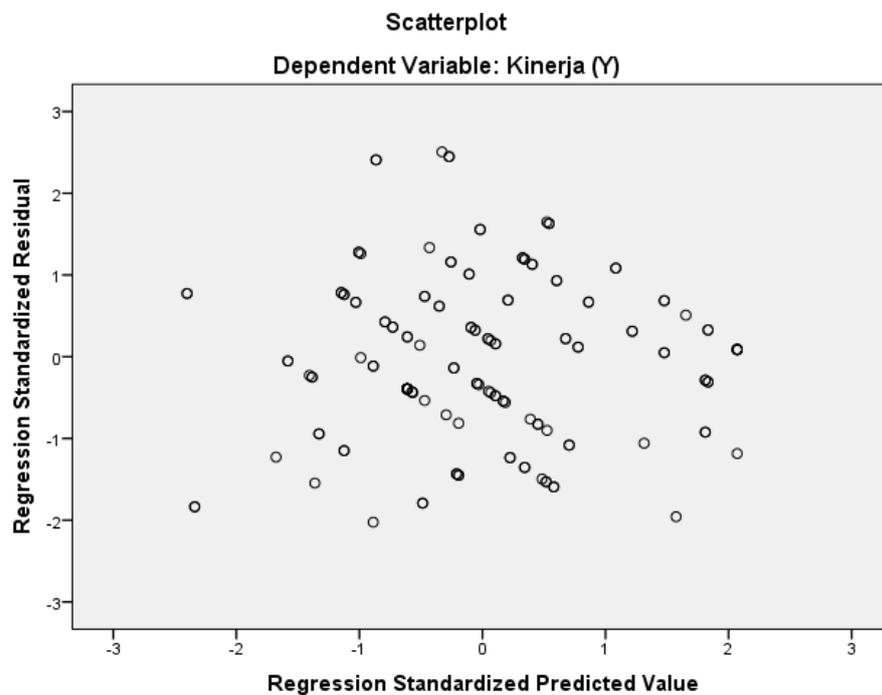
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.713 ^a	.509	.499	1.571	1.930

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X3), Kompetensi (X1), Motivasi (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja (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 = 1.975**

thitung > t tabel = ADA PENGARUH

thitung < t tabel = TIDAK ADA PENGARUH

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.643	1.452		2.508	.013		
Kompetensi (X1)	.250	.071	.255	3.502	.001	.616	1.623
Motivasi (X2)	.411	.081	.384	5.054	.000	.568	1.761
Lingkungan Kerja (X3)	.188	.073	.198	2.571	.011	.552	1.812

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

2. **UJI F → F TABEL = 2.66**

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	383.216	3	127.739	51.760	.000 ^b
	Residual	370.187	150	2.468		
	Total	753.403	153			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X3), Kompetensi (X1), Motivasi (X2)

3. UJI KOEFISIEN REGRESI

Kompetensi, Motivasi, Lingkungan Kerja → Kinerja

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lingkungan Kerja (X3), Kompetensi (X1), Motivasi (X2) ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.713 ^a	.509	.499	1.571	1.930

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X3), Kompetensi (X1), Motivasi (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)



Lembaga Pelatihan Kerja (LPK)

NOBEL INDONESIA INSTITUTE

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

SURAT KETERANGAN

No.148/DBK/S.KET/NII/II/2021

Yang bertanda tangan di bawah ini, Kepala Bagian Pelatihan dan Pengembangan SDM Nobel Indonesia Institute, menerangkan bahwa:

Nama : MUH. GAZALI M

NIM : 2018MM22040

Program Studi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (MSDM)

Alamat/No.Hp : 081354720088

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, 13 Februari 2021

Kabag. Pelatihan & Pengembangan SDM,



Mutiarini Mubyl, M.Psi., Psikolog., CGA.