

**PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA, LINGKUNGAN
KERJA DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA ASN
KANTOR KECAMATAN MANDALLE KABUPATEN
PANGKAJENE DAN KEPULAUAN**

TESIS

Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Magister Manajemen



Diajukan Oleh:

Nurmiah

2018MM1766

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
STIE NOBEL INDONESIA
MAKASSAR
2021**

PENGESAHAN TESIS

**PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA, LINGKUNGAN KERJA
DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA ASN KANTOR
KECAMATAN MANDALLE KABUPATEN
PANGKAJENE DAN KEPULAUAN**

Oleh :

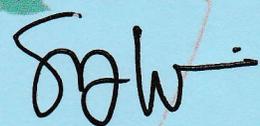
Nurmiah

Telah dipertahankan di depan penguji
Pada tanggal 22 Maret 2021
Dinyatakan telah memenuhi syarat

Ketua

Anggota


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


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

School Of Business

Mengetahui

Direktur PPS STIE Nobel Indonesia

Ketua Prodi Magister Manajemen


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


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

HALAMAN IDENTITAS

MAHASISWA, PEMBIMBING, DAN PENGUJI TESIS

JUDUL TESIS:

PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA, LINGKUNGAN KERJA DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA ASN KANTOR KECAMATAN MANDALLE KABUPATEN PANGKAJENE DAN KEPULAUAN

Nama Mahasiswa : Nurmiah
NIM : 2018MM1766
Program Studi : Magister Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

KOMISI PEMBIMBING :

Ketua : Dr. Maryadi,S.E.,M.M.
Anggota : Dr. Sylvia Sjarlis,S.E.,M.Si.,Ak.,CA

TIM DOSEN PENGUJI :

Dosen Penguji 1 : Prof. Dr. H. Saban Echdar. S.E., M.Si
Dosen Penguji 2 : Dr. H . Saripuddin D.S.Pd.,S.E.,M.M

Tanggal Ujian Tutup : 22 Maret 2021

SK Penguji Nomor : 031/SK/PPS/STIE-NI/IV/2020

MOTTO

*A great pleasure in life is doing
what people say you cannot do*

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Tiada kalimat yang pantas penulis ucapkan selain Puji dan Syukur tak terhingga kepada Allah SWT, karena hanya atas ijin-Nya, penulis dapat menyelesaikan tesis ini sebagai salah satu persyaratan dalam menamatkan pendidikan Program Pasca Sarjana STIE Nobel Indonesia. Dalam penyelesaian dan penyempurnaan tesis ini, penulis menyadari sepenuhnya bahwa masih terdapat berbagai kekurangan dan kesalahan, karena itu dengan senang hati penulis mengharapkan saran dan masukan dari berbagai pihak. Penulisan dan penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, arahan, dan bantuan dari berbagai pihak, sehingga skripsi dapat diselesaikan sesuai dengan yang diharapkan.

Sebagai tanda penghargaan, penulis mengucapkan terima kasih yang tulus kepada:

1. Bapak **Dr. Maryadi, S.E., M.M.** selaku Direktur Pascasarjana STIE Nobel Indonesia sekaligus sebagai pembimbing saya.
2. Ibu **Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M.Si, Ak., CA** selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen STIE Nobel Indonesia sekaligus sebagai pembimbing saya, atas bimbingannya selama penyusunan tesis ini.

3. Bapak Prof. Dr. H. Saban Echdar, S.E., M.Si dan Bapak **Dr. H. Saripuddin D, S.Pd., S.E., M.M** selaku penguji yang telah memberikan masukan-masukan untuk perbaikan tesis ini.
4. Orang tua dan suami tercinta, atas cinta kasih yang diberikan selama ini.
5. Seluruh dosen dan staff Pascasarjana STIE Nobel Indonesia yang telah mendidik, mengarahkan, dan membantu penulis selama ini.
6. Pimpinan dan seluruh pegawai di Kantor Kecamatan Mandalle, yang telah memberikan izin kepada peneliti untuk melakukan penelitian dan memberikan informasi dan data yang dibutuhkan dalam penyusunan skripsi ini.
7. Semua pihak yang telah membantu penulis hingga penelitian ini bisa terselesaikan. Di manapun kalian berada, semoga Tuhan mengganjar kebaikan kalian.

Akhirnya, penulis berharap semoga skripsi ini dapat berguna dan menjadi inspirasi bagi pembaca sekalian.

Makassar, 16 Maret 2020

Penulis

PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan dengan sebenar benarnya 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 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 diabatakan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Makassar, 23 Maret 2021



SEBILUAS RIBU RUPIAH
1000
METERAI
TEMPAL
944AJX395726064

Nurmian
2018MM1766

ABSTRAK

Nurmiah. 2021. Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja terhadap Kinerja ASN Kecamatan Mandalle Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan, dibimbing oleh Maryadi dan Sylvia.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis: 1) pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai; 2) pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai; 3) pengaruh semangat kerja terhadap kinerja pegawai; 4) pengaruh kompetensi sumber daya manusia, lingkungan kerja dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai.

Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian dilakukan pada Kantor Kecamatan Mandalle Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Waktu penelitian telah dilakukan mulai bulan Januari 2021 sampai dengan Februari 2021. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Kantor Kecamatan Mandalle Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan yang berjumlah 38 orang. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh dimana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel yang berjumlah 38 orang. Teknik analisis yang dipakai dalam penelitian ini adalah uji instrumen, uji asumsi klasik, uji regresi berganda, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) kompetensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja pegawai; 2) lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai; 3) semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai; 4) kompetensi sumber daya manusia, lingkungan kerja dan semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci: *Kompetensi Sumber Daya Manusia, Lingkungan Kerja, Semangat Kerja, Kinerja Pegawai*



ABSTRACT

Nurmiah. 2021. *The Effect of Human Resource Competence, Work Environment and Work Ethic toward the Performance of Civil Servant Employee (ASN) in Mandalle District, Pangkajene and Island Districts, supervised by Maryadi and Sylvia.*

This research aims to determine and analyze (1) the effect of human resource competence on employee performance (2) the effect of the work environment on employee performance (3) the effect of morale on employee performance (4) the effect of human resource competence, work environment and work morale toward employee performance.

This research approach used quantitative and conducted at the Mandalle District Office, Pangkajene and Islands Regency from January 2021 to February 2021. The population was all employees of the Mandalle Subdistrict Office, Pangkajene Regency with 38 people. The sampling technique used was saturated sample in which all members of the population were used as a sample, amounting to 38 people. The analysis techniques used in this research are instrument test, classical assumption test, multiple regression test, hypothesis test and determination coefficient test.

The results of this study indicate that (1) the competence of human resources has an effect on employee performance (2) work environment affects employee performance (3) morale has an effect on employee performance (4) competence of human resources, work environment and morale have an effect on employee performance.

Keywords: *Human Resources Competence, Work Environment, Work Spirit, Employee Performance*



DAFTAR ISI

| | |
|--|-----|
| HALAMAN DEPAN..... | i |
| MOTTO..... | ii |
| HALAMAN PENGESAHAN | iii |
| KATA PENGANTAR | iv |
| ABSTRAK | vi |
| ABSTRACT | vii |
| DAFTAR ISI | vii |
| i | |
| DAFTAR TABEL | x |
| DAFTAR GAMBAR | xi |
| BAB I. PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1 Latar Belakang | 1 |
| 1.2 Rumusan Masalah | 7 |
| 1.3 Tujuan Penelitian | 7 |
| 1.4 Manfaat Penelitian | 8 |
| 1.4.1 Manfaat Teoritis | 9 |
| 1.4.2 Manfaat Praktis..... | 9 |
| BAB II. TINJAUAN PUSTAKA | 10 |
| 2.1 Peneliti Terdahulu | 10 |
| 2.2 Kompetensi Sumber Daya Manusia | 16 |
| 2.2.1 Definisi Kompetensi Sumber Daya Manusia | 16 |
| 2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompetensi | 17 |
| 2.2.3 Pentingnya Kompetensi | 20 |
| 2.2.4 Manfaat Penggunaan Kompetensi | 21 |
| 2.2.5 Tipe Kompetensi Sumber Daya Manusia | 22 |
| 2.2.6 Jenis-jenis Kompetensi | 24 |
| 2.2.7 Indikator Kompetensi Sumber Daya Manusia | 25 |
| 2.3 Lingkungan Kerja..... | 26 |
| 2.3.1 Definisi Lingkungan Kerja..... | 26 |
| 2.3.2 Jenis-jenis Lingkungan Kerja | 29 |
| 2.3.3 Manfaat Lingkungan Kerja | 30 |
| 2.3.4 Indikator Lingkungan Kerja | 31 |
| 2.4 Semangat Kerja | 33 |

| | |
|--|----|
| 2.4.1 Definisi Semangat Kerja | 33 |
| 2.4.2 Pentingnya Semangat Kerja | 34 |
| 2.4.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja | 35 |
| 2.3.4 Cara Meningkatkan Semangat Kerja..... | 35 |
| 2.4.4 Indikator Semangat Kerja | 37 |
| 2.5 Kinerja ASN..... | 38 |
| 2.5.1 Definisi Kinerja | 38 |
| 2.5.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja ASN..... | 40 |
| 2.5.3 Penitngnya Pengukuran Kinerja ASN | 43 |
| 2.5.5 Indikator Kinerja ASN..... | 44 |
| | |
| BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS | 47 |
| 3.1 Kerangka Konseptual | 47 |
| 3.2 Hipotesis Penelitian | 50 |
| 3.3 Definisi Operasional Variabel | 50 |
| BAB IV. METODE PENELITIAN | 52 |
| 4.1 Pendekatan Penelitian..... | 52 |
| 4.2 Tempat dan Waktu Penelitian | 52 |
| 4.3 Teknik Pengumpulan Data | 53 |
| 4.4 Jenis dan Sumber Data | 53 |
| 4.5 Populasi dan Sampel..... | 54 |
| 4.6 Skala dan Pengukuran Data | 54 |
| 4.7 Metode Analisis..... | 55 |
| BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN..... | 61 |
| 5.1 Hasil..... | 61 |
| 5.1.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian | 61 |
| 5.1.2 Karakteristik Responden | 63 |
| 5.1.3 Statistik Deskriptif | 67 |
| 5.1.4 Tanggapan Responden | 69 |
| 5.1.5 Hasil Uji Validitas | 73 |
| 5.1.5 Hasil Uji Reliabilitas..... | 75 |
| 5.1.5 Hasil Uji Normlitas..... | 76 |
| 5.1.5 Hasil Uji Multikolinieritas | 77 |
| 5.1.5 Hasil Uji Heterokedastisitas | 78 |
| 5.1.6 Hasil Regresi Berganda..... | 79 |
| 5.1.5 Hasil Uji T | 82 |
| 5.1.5 Hasil Uji F..... | 83 |
| 5.1.6 Hasil Koefisien Determinasi | 84 |
| 5.2 Pembahasan..... | 85 |
| 5.1.1 Pengaruh Kompetensi SDM terhadap Kinerja ASN | 85 |

| | |
|--|-----------|
| 5.1.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja ASN | 86 |
| 5.1.3 Pengaruh Semangat Kerja terhadap Kinerja ASN..... | 88 |
| 5.1.4 Pengaruh Pengembangan SDM, Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja terhadap Kinerja ASN | 90 |
| BAB VI. SIMPULAN DAN SARAN | 93 |
| 6.1 Kesimpulan | 93 |
| 6.2 Implikasi | 93 |
| 6.3 Saran | 94 |
| DAFTAR PUSTAKA | 96 |

DAFTAR TABEL

| Tabel | Teks | Halaman |
|-------|--|---------|
| 2.1 | Penelitian Terdahulu | 15 |
| 3.1 | Variabel Penelitian dan Definisi Operasional..... | 51 |
| 5.1 | Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 63 |
| 5.2 | Identitas Responden Berdasarkan Usia Responden | 64 |
| 5.3 | Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan | 65 |
| 5.4 | Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja | 67 |
| 5.5 | Statistik Deskriptif Variabel | 68 |
| 5.6 | Tanggapan Responden terhadap Kompetensi..... | 69 |
| 5.7 | Tanggapan Responden terhadap Lingkungan Kerja | 70 |
| 5.8 | Tanggapan Responden terhadap Semangat Kerja..... | 71 |
| 5.9 | Tanggapan Responden terhadap Kinerja Pegawai..... | 72 |
| 5.10 | Uji Validitas Kompetensi | 73 |
| 5.11 | Uji Validitas Lingkungan Kerja | 74 |
| 5.12 | Uji Validitas Semangat Kerja | 75 |
| 5.13 | Uji Validitas Kinerja Pegawai | 76 |
| 5.14 | Uji Reliabilitas | 77 |
| 5.15 | Uji Normalitas..... | 78 |
| 5.16 | Uji Multikolinieritas | 80 |
| 5.17 | Hasil Regresi Berganda | 82 |
| 5.18 | Hasil Uji T (Parsial) | 83 |
| 5.19 | Hasil Uji F (Simultan) | 84 |
| 5.20 | Koefisien Determinasi | 84 |

DAFTAR GAMBAR

| Gambar | Teks | Halaman |
|--------|--|---------|
| | 3.1 Kerangka Konseptual Penelitian | 49 |
| | 5.1 Struktur Kantor Kecamatan | 63 |
| | 5.3 Uji Heterokedastisitas | 79 |

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia diakui sebagai suatu isu global dari daya saing di arena globalisasi. Tidak dapat dipungkiri bahwa banyaknya masalah yang muncul dalam perkembangan dan persaingan diberbagai perusahaan atau instansi berasal dari sumber daya manusia, masalah tersebut hanya dapat dikelola dan diselesaikan oleh sumber daya manusia itu sendiri.

Sumber daya manusia merupakan aset besar untuk kelangsungan instansi saat ini maupun di masa yang akan datang. Sumber daya manusia juga merupakan penggerak utama bagi setiap perusahaan atau instansi untuk menjalankan seluruh kegiatan. Tujuan perusahaan atau suatu instansi akan tercapai jika ASN di perusahaan atau instansi tersebut memberikan kinerja yang baik secara efisien dan efektif bagi perusahaan atau instansi.

Keberadaan manusia merupakan sumber daya yang paling istimewa, keistimewaan yang ada pada manusia adalah satu-satunya sumber daya di dalam perusahaan yang mempunyai pikiran, perasaan, dan kepribadian yang berbeda-beda. Kepribadian ASN yang berbeda-beda menjadikan ASN mempunyai ciri khas tersendiri sehingga membentuk suatu karakteristik individu pada ASN. Baik buruknya karakteristik individu ASN tergantung bagaimana mereka mengaplikasikannya.

Salah satu kegiatan yang paling penting dalam instansi, dimana manajemen sumber daya manusia ialah kegiatan mendapatkan ASN yang memiliki kinerja yang baik. Menurut Prawirosentono (2019:2) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika. Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Edison, 2016). Faktor yang mempengaruhi kinerja seorang ASN antara lain adalah kompetensi.

Menurut Watson Wyatt yang dikutip oleh Ahmad S. Ruky (2013:106) mendefinisikan kompetensi sebagai kompetensi merupakan kombinasi dari keterampilan (skill), pengetahuan (knowledge) dan perilaku yang dapat diamati dan diterapkan secara kritis untuk suksesnya sebuah organisasi dan prestasi kerja serta kontribusi pribadi ASN terhadap organisasinya. Kompetensi adalah perpaduan dari pengetahuan, keterampilan, perilaku dan sikap. Dengan adanya pengetahuan dan keterampilan serta didukung oleh perilaku dan sikap yang baik dapat membantu seorang ASN dalam melakukan atau melaksanakan pekerjaannya. Dalam mencapai kinerja ASN yang baik tentunya diperlukan ASN yang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang tinggi sehingga dapat mempermudah ASN dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Selain itu, diperlukan pula perilaku dan sikap yang baik dari setiap ASN untuk mendukung terciptanya kinerja yang baik. Seorang ASN akan menghasilkan kinerja yang optimal bila ia memiliki kompetensi. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki maka semakin tinggi kinerja ASN dan sebaliknya jika kompetensi yang dimiliki rendah maka akan menyebabkan rendahnya kinerja ASN.

Kompetensi yang dimiliki seorang ASN sangat penting sebagai dasar kemampuannya untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, dengan adanya kompetensi semakin banyak macam pekerjaan yang dilakukan ASN, pengalaman kerjanya semakin banyak dan luas, serta dapat meningkatkan kinerja. Sebagai mana yang diungkapkan oleh Spencer (2001:41) dalam Septiyani (2013) dapat diuraikan kedalam 3 (tiga) bagian penting yakni pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan yang sangat diperlukan untuk mendukung suatu kinerja. Ketiga jenis kompetensi ini merupakan kompetensi *superfisial* (kompetensi dasar) dari seseorang untuk menunjukkan kinerja yang efektif dalam pekerjaan.

Kompetensi berhubungan dengan apa yang dilakukan orang (ASN) ditempat kerja pada berbagai tingkatan dan standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik, pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan oleh ASN untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga mencapai standar kualitas profesional dalam bekerja. Standar tersebut mencakup semua aspek catatan

manajemen kinerja, keterampilan, dan pengetahuan tertentu, sikap, komunikasi, aplikasi serta pengembangan.

Menurut Wibowo (2013:270) bahwa kemampuan inti (*core competence*) yang harus dimiliki semua ASN dalam bekerja tidak hanya mengetahui dan memahami tentang strategi organisasi saja, tetapi juga memiliki kemampuan manajemen (*management competence*) dengan bekerja sama dalam tim/kelompok, serta memiliki kemampuan teknis (*funksional competence*) berupa keterampilan profesional, baik secara teknis maupun operasional bekerja dengan menggunakan peralatan kantor seperti menghitung, mengetik, dan mengoperasikan mesin atau komputer. ASN yang memiliki kompetensi yang baik dapat menggunakan kemampuan kognitif, afektik, dan psikomotorik yang dimilikinya untuk bekerja.

Selain kompetensi sumber daya manusia, lingkungan kerja juga merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang ASN. Menurut Sedarmayanti (2017:26) mengatakan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi suatu kinerja ASN karena seorang manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Lingkungan kerja memiliki arti yaitu keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Lingkungan kerja juga akan mendukung tingkat kinerja para ASN. Lingkungan kerja yang baik dan memuaskan ASN tentu akan meminimalisir atau menekan kinerja ASN yang kurang melayani konsumen dengan baik. Begitu juga sebaliknya, keadaan lingkungan kerja yang nyaman, aman dan mendukung akan membuat ASN menjadi semakin ramah, bersemangat dan bergairah dalam melayani konsumen dan juga masyarakat sekitarnya. Hal ini dapat memberi pengaruh positif bagi kondisi psikologis perusahaan.

Tidak hanya kompetensi sumber daya manusia dan lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja ASN, semangat kerja juga penting dalam meningkatkan dan menghasilkan kinerja ASN yang maksimal. Nitisemito (2015;160) menyatakan bahwa semangat kerja adalah melakukan pekerjaan dengan lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan dapat selesai lebih cepat dan lebih baik. Lebih lanjut diartikan semangat kerja sebagai sesuatu yang positif dan sesuatu yang baik, sehingga mampu memberikan sumbangan terhadap pekerjaan dalam arti lebih cepat dan baik.

Penelitian terkait kinerja ASN telah diteliti sebelumnya oleh beberapa peneliti terdahulu. Namun masih terdapat ketidak konsistenan hasil penelitian dari beberapa peneliti terdahulu. Penelitian yang dilakukan oleh Marlina pada tahun 2011 memperoleh hasil bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja ASN. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Septiyani pada tahun 2013 memperoleh hasil bahwa kompetensi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja ASN. Pada tahun 2015 juga penelitian terkait pengaruh kompetensi terhadap kinerja ASN juga dilakukan oleh

Acnes Windri yang memperoleh hasil bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja ASN. Namun, Rina Dwi Handayani pada tahun 2015 memperoleh hasil bahwa yang mempengaruhi kinerja ASN adalah lingkungan kerja dan semangat kerja.

Ketidak konsistenan hasil penelitian terdahulu menyebabkan penelitian terkait pengaruh kompetensi terhadap kinerja ASN masih menarik dan layak untuk diteliti kembali agar dapat diketahui apakah memang terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja ASN. Sehingga penelitian ini dilakukan di Kantor Kecamatan Mandalle Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Dimana fenomena yang terjadi di Kantor Kecamatan Mandalle Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan terkait kinerja ASNnya masih terbilang minim.

Hal ini ditunjukkan dengan kualitas kerja ASN yang masih belum sesuai dengan yang diharapkan instansi, target pekerjaan yang harus diselesaikan juga biasanya tidak terselesaikan sesuai dengan waktunya, ASN juga biasanya kurang memiliki inisiatif dan kreativitas dalam bekerja, serta kurang teliti dalam bekerja sehingga terkadang menimbulkan kesalahan yang mana kesalahan tersebut membuat ASN tidak bekerja secara efisien.

Faktor-faktor penurunan kinerja ASN disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya adalah kompetensi, lingkungan kerja dan semangat kerja. ASN di Kantor Kecamatan Mandalle Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan masih kurang disiplin dalam bekerja. Hal ini ditunjukkan dari ketidakhadiran ASN yang meningkat, penggunaan jam kerja yang kurang efektif, kurangnya kemampuan pemahaman ASN

terhadap tugas, ketidakseimbangan pekerjaan terlihat dari jam kerja dimana satu ASN ada yang sibuk dengan pekerjaannya, sedangkan ASN lain terlihat lebih santai.

Selain itu, penurunan kinerja ASN juga disebabkan karena ASN belum memiliki kompetensi yang sesuai diharapkan oleh Kantor Kecamatan Mandalle Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Misalnya kurangnya pengetahuan teknologi yang mengakibatkan pekerjaan yang ada sering mengalami kendala dalam pengaksesan data serta sikap para ASN yang kurang bertanggungjawab dalam pekerjaan yang telah diberikan.

Kemudian, penyebab rendahnya kinerja ASN disebabkan oleh lingkungan kerja yang tidak kondusif seperti banyaknya file-file yang bereserakan disekitar tempat kerja, suhu ruangan yang belum menentu hampir di seluruh ruang kerja yang disebabkan pendingin ruangan yang ada beberapa rusak, luas ruang kerja yang kurang memadai sehingga membatasi ruang gerak ASN, dan masih adanya kecemburuan antar ASN mengenai pembagian tugas.

Dengan lingkungan kerja yang tidak kondusif menyebabkan para ASN memiliki semangat kerja yang minim. ASN masih perlu dipaksa dan belum secara ikhlas untuk bersikap dan bekerja sesuai kemauan instansi melalui arahan atasannya. Rendahnya semangat kerja ASN dibuktikan dengan kerja sama tim yang kurang terjalin dengan baik serta banyaknya pekerjaan yang terbengkalai akibat dari ASN yang suka menunda-nunda waktu dalam bekerja.

Berdasarkan ketidakkonsistenan hasil penelitian terdahulu serta fenomena yang terjadi di Kantor Kecamatan Mandalle Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan

menyebabkan peneliti tertarik untuk meneliti kembali dengan judul **“PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA, LINGKUNGAN KERJA DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA ASN KANTOR KECAMATAN MANDALLE KABUPATEN PANGKAJENE DAN KEPULAUAN”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka penulis merumuskan masalah yaitu:

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja ASN Kantor Kecamatan Mandalle Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja ASN Kantor Kecamatan Mandalle Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan?
3. Apakah semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja ASN Kantor Kecamatan Mandalle Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan?
4. Apakah kompetensi, lingkungan kerja dan semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja ASN Kantor Kecamatan Mandalle Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan?
5. Variabel apakah yang paling dominan mempengaruhi kinerja ASN Kantor Kecamatan Mandalle Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja ASN pada Kantor Kecamatan Mandalle Kabupaten Pangkajene dan kepulauan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja ASN pada Kantor Kecamatan Mandalle Kabupaten Pangkajene dan kepulauan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh semangat kerja terhadap kinerja ASN pada Kantor Kecamatan Mandalle Kabupaten Pangkajene dan kepulauan.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi, lingkungan kerja, dan semangat kerja terhadap kinerja ASN pada Kantor Kecamatan Mandalle Kabupaten Pangkajene dan kepulauan.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja ASN Kantor Kecamatan Mandalle Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Untuk pengembangan ilmu pengetahuan khususnya untuk bidang sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

Sebagai bahan pertimbangan Kantor Camat Mandalle Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan untuk menentukan strategi dalam meningkatkan kompetensi ASN nasyerta mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja ASN

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu sebelumnya sangat penting untuk diungkapkan karena dapat dipakai sebagai sumber informasi dan bahan acuan yang sangat berguna bagi penulis. Penelitian mengenai pengaruh kompetensi sumber daya manusiaterhadap kinerja ASN telah dilakukan oleh peniliti sebelumnya.

Penelitian yang dilakukan oleh Marliana Budhiningtias Winarti pada tahun 2011 dengan judul “Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja ASN pada PT Frisian Flag Indonesia Wilayah Jawa Barat”. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja ASN. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey, yakni descriptive dan explanatory survey, dan untuk menguji hipotesis penelitian digunakan statistika multivariate dengan alat uji Structural Equation Model (SEM), sedangkan untuk pengolahan data menggunakan program LISREL 8.30(Linier Structural Relationship).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Kompetensi ASN yang meliputi kompetensi intelektual, kompetensi emosional dan kompetensi sosial pada ASN PT. Frisian Flag Indonesia wilayah Jawa Barat rata-rata skornya termasuk dalam kategori tinggi. (2) Kinerja ASN PT. Frisian Flag Indonesia wilayah Jawa Barat termasuk dalam kategori cukup tinggi. Ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan memperoleh skor lebih tinggi dibandingkan kualitas hasil kerja ASN. (3) Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan dari kompetensi

terhadap kinerja ASN PT. Frisian Flag Indonesia wilayah Jawa Barat. Artinya kompetensi ASN menstimulir optimasi pembentukan kinerja ASN dalam bekerja di PT. Frisian Flag Indonesia wilayah Jawa Barat.

Maria Sampe juga melakukan penelitian pada tahun 2014 dengan judul “Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja ASN UPT Perpustakaan Universitas Hasanuddin”. Penelitian ini dilakukan dengan bertujuan (1) mengetahui pengaruh kompetensi dilihat dari tingkatpengetahuan, keterampilan, dan sikap terhadap kinerja Pustakawan Universitas Hasanuddin, (2)mengetahui faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja Pustakawan Universitas HasanuddinMakassar.Penelitian ini dilaksanakan di UPT Perpustakaan Univesitas Hasanuddin Makassar, sampelnyasebesar 56 responden dengan menggunakan metode sampel jenuh atau sensus. Untuk menjawabpermasalah yang ada maka digunakan pendekatan metode kuantitatif yakni analisis deskriptif dananalisis Regresi Linier Berganda.Hasil penelitian membuktikan bahwa dugaan hipotesis Ho ditolak H1 diterima yaitu bahwa kualitaslayanan yang terdiri pengetahuan, keterampilan, dan sikap, secara bersama-sama atau simultanberpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pustakawan Universitas Hasanuddin. Sedangkansecara parsial atau sendiri-sendiri hasil penelitian juga menunjukkan bahwa setiap variabel X(pengetahuan, keterampilan dansikap) berpengaruh signifikan positif terhadap variabel Y(kinerjaASN). Akan tetapi ada satu variable pengetahuan (X1) adalah paling dominanberpengaruh terhadap kinerja pustakawan dengan melalui pengujian hipotesis secara parsial, dimanat hitung lebih besar dari t table yaitu sebesar $t_{hitung} 9.954 > t_{table}$ sebesar 1,684.

Penelitian yang dilakukan oleh Rina Dwi Handayani pada tahun 2016 dengan judul “Pengaruh Lingkungan dan Semangat Kerja terhadap Kinerja PNS Balista Lembang”. Tujuan dari penulisan ini adalah melihat pengaruh lingkungan kerja dan semangat kerja terhadap kinerja ASN. Kinerja merupakan hasil dari pekerjaan yang menghasilkan hasil, dan berpengaruh penting untuk pencapaian tujuan perusahaan. Populasi dalam penelitian ini adalah PNS BALITSA Lembang dengan sampel 40 responden secara *purposive sampling*. Hasil penelitian analisis regresi diketahui persamaan $Y = 6,087 + 0,350X_1 + 0,329X_2$, artinya apabila variabel lingkungan X_1 , semangat kerja X_2 , tidak dilaksanakan dengan baik, maka nilai kinerja sebesar 6,087. $\beta_1 = 0,350$, setiap kenaikan variabel lingkungan (X_1) sebesar 1 satuan, maka meningkatkan kinerja 0,350, asumsi variabel lain tetap. $\beta_2 = 0,329$, setiap kenaikan variabel semangat kerja (X_2) sebesar 1 satuan, maka meningkatkan kinerja 0,239, asumsi variabel lain tetap. Koefisien *hitung t* variabel (X_1) sebesar 2,080; variabel (X_2) sebesar 1,884. (*tabel t* sebesar 2,028). Maka hanya variabel lingkungan saja yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN. Koefisien *hitung F* = 10,028 yang lebih besar dari *tabel F* = 4,08. Lingkungan dan semangat kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN. Koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh dalam pengolahan data sebesar 0,455. Berarti lingkungan dan semangat kerja dapat menjelaskan variasi atau perubahan kinerja ASN 45,5%, sedangkan 54,5% dijelaskan oleh variabel lain diluar model. Hasil

analisis diketahui suatu kinerja menjadi baik, jika dibantu oleh faktor yang menentukan timbulnya kinerja yang optimal.

Annisa Putri Soetrisno juga melakukan penelitian pada tahun 2018 dengan judul “Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja ASN pada PT Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung”. Penelitian ini dilakukan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja ASN. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode deskriptif – kausal. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan cara menyebarkan kuesioner dengan menggunakan penelitian sampel berjumlah 63 responden dan menggunakan metode teknik simple random sampling, dimana pengambilan anggota sampel dan populasi diambil secara acak tanpa melihat yang berstrata secara proposional didalam populasi itu dengan metode regresi linier sederhana. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung. Dari Koefisien Determinasi (R^2) menunjukkan nilai sebesar 0,510 atau sebesar 51%, artinya nilai ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja ASN sebesar 51% dan sisanya 49% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Eddy Yunus juga di tahun yang sama meneliti dengan judul “Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja ASN KPPBC Tipe Madya Pabean Tanjung Perak Surabaya”. Penelitian ini menganalisis sejauh mana

kemampuan berkomunikasi, kerjasama kelompok, kompetensi dan pempengaruh pendapat berpengaruh terhadap kinerja ASN KPPBC Tipe Madya Pabean Tanjung Perak Surabaya. Jumlah keseluruhan populasinya adalah 334 orang yang merupakan ASN KPPBC Tipe Madya Pabean Tanjung Perak Surabaya. Objek penelitian ini adalah 25% dari populasi yaitu sebanyak 83 responden. Analisa dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda yang digunakan untuk membuktikan pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Hasil dari penelitian ini adalah, kemampuan berkomunikasi ASN merupakan penghambat bagi suksesnya pekerjaan kelompok atau suatu tim kerja. Komunikasi akan menghasilkan sinergi positif dalam kelompok. Komunikasi yang baik akan tercipta melalui usaha yang terorganisasi oleh seorang pemimpin yang mampu memobilisasi, menyelaraskan, memimpin kelompok, dan memiliki kemampuan menjelaskan gagasan sehingga dapat diterima oleh orang lain. Keputusan yang baik adalah keputusan yang dihasilkan dari analisis menyeluruh terhadap suatu masalah, dan keputusan mempengaruhi peningkatan kinerja ASN.

Kemudian disusul oleh Akhmad Fauzi pada tahun 2019 yang meneliti dengan judul “Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja ASN pada Biro Pemerintahan dan Kerjasama Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat”. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh adanya fenomena yang terjadi pada Biro Pemerintahan dan Kerjasama Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat saat ini yaitu indikasi belum optimalnya kinerja ASN. Hal ini ditengarai sebagai akibat dari belum optimalnya kompetensi ASN. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Explanatory survey*.

Metode ini tidak hanya menjelaskan atau menggambarkan fakta empiris yang ditemui di lapangan tetapi juga akan menjelaskan analisis pengaruh, baik secara parsial maupun simultan dalam hal ini pengaruh Kompetensi ASN terhadap kinerja ASN. Jumlah sampel yang diteliti adalah sebanyak 42 orang responden. Analisis data dan pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pengujian *path analysis*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan kompetensi ASN berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN pada Biro Pemerintahan dan Kerjasama Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat dengan kontribusi sebesar 60,4%, sedangkan sisanya sebesar 39,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Tabel 1. Penelitian Terdahulu

| No. | Peneliti (Tahun) | Judul Penelitian | Variabel | Hasil Penelitian |
|-----|---------------------------------------|--|--|---|
| 1. | Marliana Budhiningtias Winarti (2011) | Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja ASN pada PT Frisian Flag Indonesia Wilayah Jawa Barat | Independen: Komoetensi Dependen: Kinerja ASN | Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja ASN pada PT Frisian Flag Indonesia Wilayah Jawa Barat |
| 2. | Maria Sampe (2014) | Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja ASN UPT Perpustakaan Universitas Hasanuddin | Independen: Komoetensi Dependen: Kinerja ASN | Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja ASN UPT Perpustakaan Universitas Hasanuddin |
| 3. | Rina Dwi Handayani (2016) | Pengaruh Lingkungan dan Semangat Kerja terhadap Kinerja PNS Balista | Independen: Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja Dependen: Kinerja PNS | Pengaruh Lingkungan dan Semangat Kerja berpengaruh terhadap Kinerja PNS Balista |
| 4. | Annisa Putri Soetrisno (2018) | Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja ASN PT Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung | Independen: Komoetensi Dependen: Kinerja ASN | Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja ASN PT Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung |
| 5. | Eddy Yunus (2018) | Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia | Independen: Komoetensi | Kompetensi Sumber Daya Manusia |

| | | | | |
|----|---------------------|--|---|---|
| | | terhadap Kinerja ASN KPPBC Tipe Madya Pabean Tanjung Perak Surabaya | Dependen: Kinerja ASN | berpengaruh terhadap Kinerja ASN KPPBC Tipe Madya Pabean Tanjung Perak Surabaya |
| 6. | Akhmad Fauzi (2019) | Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja ASN pada Biro Pemerintahan dan Kerjasama Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat | Independen: Komoetensi Dependen: Kinerja ASN | Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja ASN pada Biro Pemerintahan dan Kerjasama Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat |

Sumber: Peneliti Terdahulu

2.2 Kompetensi Sumber Daya Manusia

2.2.1 Definisi Kompetensi Sumber Daya Manusia

Kompetensi adalah karakteristik dasar atau kemampuan sumber daya manusia dari seseorang yang memungkinkan mereka mengeluarkan kinerja superior dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dengan bekal pendidikan, pelatihan, dan pengalaman yang memadai. Tingkat kompetensi dibutuhkan agar dapat mengetahui tingkat kinerja yang diharapkan untuk kategori baik atau rata-rata. Penentuan ambang kompetensi yang dibutuhkan tentunya akan dapat dijadikan dasar bagi proses seleksi, suksesi perencanaan, evaluasi kinerja, dan pengembangan SDM.

Menurut Badan KeASNaan Negara dalam Sudarmanto (2014:49) mendefinisikan kompetensi sebagai kemampuan dan karakteristik yang dimiliki seorang PNS yang berupa pengetahuan, keterampilan dan sikap perilaku yang

diperlukan dalam pelaksanaan tugas dan jabatannya, sehingga PNS tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif dan efisien.

Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang saling terkait mempengaruhi sebagian besar jabatan (peranan atau tanggungjawab), berkorelasi dengan kinerja pada jabatan tersebut, dan dapat diukur dengan standar-standar yang dapat diterima, serta dapat ditingkatkan melalui upaya-upaya pelatihan dan pengembangan.

Menurut Watson Wyatt yang dikutip oleh Ahmad S. Ruky (2013:106) mendefinisikan kompetensi sebagai kompetensi merupakan kombinasi dari keterampilan (skill), pengetahuan (knowledge) dan perilaku yang dapat diamati dan diterapkan secara kritis untuk suksesnya sebuah organisasi dan prestasi kerja serta kontribusi pribadi ASN terhadap organisasinya

Menurut Boyatziz dalam Sudarmanto (2014:46) mendefinisikan bahwa kompetensi adalah karakteristik-karakteristik yang berhubungan dengan kinerja unggul dan atau efektif di dalam pekerjaan. Kompetensi menurut *International Federation of Accountants* (2014) dalam *IAESB: Handbook of International Education Pronouncements* menyatakan bahwa kemampuan untuk melakukan peran pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan dengan mengacu pada lingkungan kerja. Untuk menunjukkan kompetensi sesuai peranannya, seorang akuntan

profesional harus memiliki (a) vpengetahuan profesional yang diperlukan, (b) keterampilan profesional, dan (c) nilai, etika, dan sikap profesional.

2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompetensi

Michael Zwell (dalam Wibowo, 2010:339) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi kecakapan kompetensi seseorang, yaitu sebagai berikut:

1. Keyakinan dan Nilai-nilai

Keyakinan terhadap diri maupun terhadap orang lain akan sangat memengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu.

2. Keterampilan

Keterampilan memainkan peranan di berbagai kompetensi. Berbicara di depan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan, dan diperbaiki. Keterampilan menulis juga dapat diperbaiki dengan instruksi, praktik dan umpan balik.

3. Pengalaman

Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi di hadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya. Orang yang tidak pernah berhubungan dengan organisasi besar dan kompleks tidak mungkin mengembangkan kecerdasan organisasional

untuk memahami dinamika kekuasaan dan pengaruh dalam lingkungan tersebut.

4. Karakteristik Kepribadian

Dalam kepribadian termasuk banyak faktor yang di antaranya sulit untuk berubah. Akan tetapi, kepribadian bukannya sesuatu yang tidak dapat berubah. Kenyataannya, kepribadian seseorang dapat berubah sepanjang waktu. Orang merespon dan berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitarnya.

5. Motivasi

Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi seseorang bawahan.

6. Isu Emosional

Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif. Perasaan tentang kewenangan dapat mempengaruhi kemampuan komunikasi dan menyelesaikan konflik dengan manajer. Orang mungkin mengalami kesulitan mendengarkan orang lain apabila mereka tidak merasa didengar.

7. Kemampuan Intelektual

Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Tidak mungkin memperbaiki melalui setiap intervensi yang diwujudkan suatu organisasi. Sudah tentu faktor seperti pengalaman dapat meningkatkan kecakapan dalam kompetensi ini.

8. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja memengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan sebagai berikut:

- a. Praktik rekrutmen dan seleksi ASN mempertimbangkan siapa di antara pekerja yang dimasukkan dalam organisasi dan tingkat keahliannya tentang kompetensi.
- b. Semua penghargaan mengomunikasikan pada pekerja bagaimana organisasi menghargai kompetensi.
- c. Praktik pengambilan keputusan memengaruhi kompetensi dalam memberdayakan orang lain, inisiatif, dan memotivasi orang lain.
- d. Filosofi organisasi-misi, visi dan nilai-nilai berhubungan dengan semua kompetensi.
- e. Kebiasaan dan prosedur memberi informasi kepada pekerja tentang berapa banyak kompetensi yang diharapkan.
- f. Komitmen pada pelatihan dan pengembangan mengomunikasikan pada pekerja tentang pentingnya kompetensi tentang pembangunan berkelanjutan.
- g. Proses organisasional yang mengembangka

2.2.3 Pentingnya Kompetensi

Dessler (2010: 715) menyatakan pentingnya kompetensi ASN adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui cara berpikir sebab-akibat yang kritis

Hubungan strategis antara sumber daya manusia dan kinerja perusahaan adalah peta strategis yang menjelaskan proses implementasi strategis perusahaan. Dan ingatlah bahwa peta strategi ini merupakan kumpulan hipotesis mengenai hal apa yang menciptakan nilai (value) dalam perusahaan.

- b. Memahami prinsip pengukuran yang baik

Pondasi dasar kompetensi manajemen manapun sangat bergantung pada pengukuran yang baik. Khususnya, pengukuran harus menjelaskan dengan benar konstruksi tersebut.

- c. Memastikan hubungan sebab-akibat (*causal*)

Berpikir secara kausal dan memahami prinsip pengukuran membantu dalam memperkirakan hubungan kausal antara sumber daya manusia dan kinerja perusahaan. Dalam praktiknya, estimasi tersebut dapat berkisar dari asumsi judgemental hingga kuantitatif. Tugas yang paling penting adalah untuk merealisasikan bahwa estimasi tersebut adalah mungkin dan mengkalkulasikannya sebagai suatu kesempatan yang muncul.

- d. Mengkomunikasikan hasil kerja strategis sumber daya manusia pada atasan

Untuk mengatur kinerja strategis sumber daya manusia, harus mampu mengkomunikasikan pemahaman mengenai dampak strategis sumber daya manusia pada atasan.

2.2.4 Manfaat Penggunaan Kompetensi

Manfaat penggunaan kompetensi saat ini sudah mulai banyak diterapkan dalam berbagai aspek antara lain dalam bidang pelatihan, pengembangan, rekrutmen, seleksi dan system remunerasi. Ruky (Dalam Sutrisno, 2011;208) mengemukakan konsep kompetensi sudah bnyak digunakan perusahaan besar dengn berbagai alasan antara lain :

1. Memperjelas standart kerja dan harapan yang ingin dicapai. Dalam hal ini model kompetensi akan dapat menjawab dua pertanyaan mendasar. Keterampilan pengetahuan dan karakteristik apa saja yang dibutuhkan dalam pekerjaan serta perilaku apa saja yang berpengaruh langsung dengan prestasi kerja.
2. Alat seleksi ASN. Penggunaan kompetensi standart sebagai alat seleksi dapat membantu organisasi dalam memilih calon ASN yang terbaik.
3. Memaksimalkan Produktivitas. Tuntutan untuk menjadikan organisasi “ramping” mengharuskan kita untuk mencari ASN yang dapat dikembangkan

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

4. Dasar untuk perkembangan sistem remunerasi. Model kompetensi dapat digunakan untuk mengembangkan sistem remunerasi (imbalan) yang akan dianggap lebih adil.
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.
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 ASN.

2.2.5 Tipe Kompetensi Sumber Daya Manusia

Tipe kompetensi yang berbeda dikaitkan dengan aspek perilaku manusia dan dengan kemampuannya mendemonstrasikan kemampuan perilaku tersebut, dan beberapa tipe kompetensi tersebut menurut Wibowo (2013:91) adalah sebagai berikut:

1. *Planning Competency*, dikaitkan dengan tindakan tertentu seperti menetapkan tujuan, menilai resiko dan mengembangkan urutan tindakan untuk mencapai tujuan..
2. *Influence Competency*, dikaitkan dengan tindakan seperti mempunyai dampak pada orang lain, memaksa melakukan tindakan tertentu atau membuat

keputusan tertentu, dan memberi inspirasi untuk bekerja menuju tujuan organisasional.

3. *Communication Competency*, dalam bentuk kemampuan berbicara, mendengarkan orang lain, komunikasi tertulis dan nonverbal.
4. *Interpersonal Competency*, meliputi empati, pembangunan konsensus, *networking*, persuasi, negoisasi, diplomasi, manajemen konflik, menghargai orang lain, dan menjadi *team player*.
5. *Thinking Competency*, berkenaan dengan berpikir strategis, berpikir analitis, berkomitmen terhadap tindakan, memerlukan kemampuan kognitif, mengidentifikasi mata rantai dan membangkitkan gagasan kreatif.
6. *Organizational Competency*, meliputi kemampuan merencanakan pekerjaan, mengorganisasi sumber daya, mendapatkan pekerjaan, mengukur kemajuan dan mengambil resiko yang diperhitungkan.
7. *Human Resources Management Competency*, merupakan kemampuan dalam bidang *team building*, mendorong partisipasi, mengembangkan bakat, mengusahakan umpan balik kinerja, dan menghargai keberagaman.
8. *Leadership Competency*, merupakan kompetensi yang meliputi kecakapan dalam memposisikan diri, pengembangan organisasional, mengelola transisi, orientasi strategis, membangun visi, merencanakan masa depan, menguasai perubahan dan mempelopori kesehatan tempat kerja.

9. *Client Service Competency*, merupakan kompetensi yang berupa pengidentifikasian dan penganalisaan pelanggan, orientasi pelayanan dan pengiriman, bekerja dengan pelanggan, tindak lanjut dengan pelanggan, membangun *partnership* dan berkomitmen terhadap kualitas.
10. *Business Competency*, merupakan kompetensi yang meliputi manajemen finansial, keterampilan pengambilan keputusan bisnis, bekerja dalam sistem, menggunakan ketajaman bisnis, membuat keputusan bisnis dan membangkitkan pendapatan.
11. *Self Management Competency*, kompetensi yang berkaitan dengan menjadi motivasi diri, bertindak dengan percaya diri, mengelola pembelajaran sendiri, mendemonstrasikan fleksibilitas, dan berinisiatif.
12. *Technical/Operasional Competency*, kompetensi yang berkaitan dengan: mengerjakan tugas kantor, bekerja dengan teknologi komputer, menggunakan peralatan lain, mendemonstrasikan keahlian teknis dan profesional dan membiasakan bekerja dengan data dan angka.

2.2.6 Jenis-jenis Kompetensi

Menurut Kunandar (2014), kompetensi dapat dibagi 5 (lima) bagian yakni:

1. Kompetensi intelektual, yaitu berbagai perangkat pengetahuan yang ada pada diri individu yang diperlukan untuk menunjang kinerja

2. Kompetensi fisik, yakni perangkat kemampuan fisik yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas
3. Kompetensi pribadi, yakni perangkat perilaku yang berkaitan dengan kemampuan individu dalam mewujudkan diri, transformasi diri, identitas diri dan pemahaman diri.
4. Kompetensi sosial, yakni perangkat perilaku tertentu yang merupakan dasar dari pemahaman diri sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari lingkungan sosial.
5. Kompetensi spiritual, yakni pemahaman, penghayatan serta pengamalan kaidah-kaidah keagamaan.

2.2.7 Indikator Kompetensi Sumber Daya Manusia

Indikator kompetensi seseorang dapat dikur dengan enam indikator menurut Gordon (dalam Sutrisno, 2011:204) yaitu:

1. Pengetahuan

Yaitu Pengetahuan seseorang untuk melakukan sesuatu atau kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya seorang ASN mengetahui cara melakukan identifikasi belajar dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada di perusahaan.

2. Pemahaman

Yaitu Kedalaman Kognitif dan afektif yang dimiliki individu. Misalnya seorang ASN dalam melaksanakan pembelajaran harus mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi kerja secara efektif dan efisien.

3. Keterampilan

Yaitu Sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melakukan tugas yang dibebankan kepadanya baik secara fisik dan mental. Misalnya kemampuan ASN dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien.

4. Nilai

Yaitu suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga akan mewarnai dalam setiap tindakannya. Misalnya standart perilaku para karywan dalam melaksanakan tugas (Kejujuran, keterbukaan,demokratis dll).

5. Sikap

Yaitu Perasaan atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. Misalnya reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji dll).

6. Minat

Yaitu Kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau perbuatan. Misalnya melakukan suatu aktivitas kerja.

2.3 Lingkungan Kerja

2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Dalam melaksanakan suatu tugas maupun pekerjaan, bagi seorang individu Lingkungan yang ada disekitarnya akan sangat penting dan berpengaruh bagi dirinya dalam melaksanakan tugas maupun pekerjaannya tersebut. Oleh karena itu seorang pemimpin sebuah perusahaan, organisasi, lembaga maupun institusi pendidikan harus sangat memperhatikan lingkungan kerja, dimana dia mempekerjakan para ASNnya untuk mewujudkan visi, misi dan juga tujuan dari institusi yang dipimpinnya.

Arti dari lingkungan itu sendiri adalah sejumlah dari seluruh faktor ekstern yang mempengaruhi individu atau masyarakat (Basu dan Irawan , 2013).Menurut Mardiana (2005) dalam Amin (2018) menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana ASN melakukan pekerjaannya sehari-hari.

Menurut Veithzal (2013), Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar ASN yang sedang melakukan pekerjaan itusendiri. Lingkungan kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu kerja, kebersihan, pencahayaan dan ketenangan.

Menurut Nitisemito (2015) mengemukakan bahwa lingkungan kerja juga diartikan sebagai sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya kebersihan, music, dan lain-lain.

Menurut Sedarmayanti (2013) 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.

Menurut Bambang (2011) lingkungan Kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang ASN. Seorang ASN yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung dia bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya seorang ASN bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat ASN yang bersangkutan menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja ASN tersebut akan rendah.

Lingkungan kerja yang memusatkan bagi ASNnya dapat meningkatkan produktivitas kerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan semangat kerja ASN, sehingga ia tidak dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat seseorang bekerja dan melakukan pekerjaannya. Lingkungan kerja tersebut mencakup keadaan tempat bekerja, suasana tempat bekerja, hubungan antar sesama dalam bekerja dan semua hal yang menyangkut dan mempengaruhi seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya.

Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif akan menjadi motifasi bagi seseorang dalam menjalankan tugasnya dengan baik dan juga dapat memicu ketenangan dalam menjalankan tugas yang telah dibebankan kepadanya, oleh sebab itu perhatian sebuah institusi ataupun lembaga pendidikan untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif sangatlah diperlukan. Karena seorang ASN menaruh perhatian yang besar terhadap lingkungan kerja mereka, baik dari segi kenyamanan pribadi maupun kemudahan untuk melakukan pekerjaannya dengan baik. Mereka lebih menyukai lingkungan fisik yang aman, nyaman, bersih dan memiliki tingkat gangguan yang minim. Selain itu bagi sebagian besar ASN bekerja juga dapat memenuhi kebutuhan untuk berinteraksi sosial. Oleh karena itu, tidak mengherankan bahwa memiliki rekan-rekan kerja yang ramah dan mendukung juga dapat mendukung kepuasan kerja.

Berdasarkan dari pendapat beberapa ahli di atas, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar ASN yang dapat mempengaruhi diri ASN dalam menjalankan tugas yang dibebankan oleh perusahaan maupun lembaga kepadanya. Namun secara umum pengertian lingkungan kerja merupakan kondisi dan suasana tempat dimana para ASN tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan maksimal.

Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya. Oleh karena itu, hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif karena lingkungan kerja

yang baik dan kondusif menjadikan ASN merasa betah berada di ruangan dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan setiap tugas-tugasnya.

2.3.2 Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mempunyai dua komponen utama yaitu, lingkungan kerja fisik yang merupakan segala sesuatu yang berada disekitar ASN saat bekerja dan lingkungan kerja non fisik yang merupakan lingkungan yang terjadi dari hubungan manusiawi antara ASN. Menurut Sedarmayanti (2013) jenis-jenis lingkungan kerja secara garis besar dibagi menjadi dua, yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi ASN baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori :

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan ASN. (seperti : pusat kerja, meja kursi, dan sebagainya)
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia. (seperti : penerangan, temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, kebisingan, bau tidak sedap, dekorasi, musik, keamanan dan lain sebagainya).

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan rekan sesama kerja atau bahkan hubungan dengan bawahan.

2.3.3 Manfaat Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang baik dan nyaman jelas memiliki banyak manfaat, baik pada diri ASN itu sendiri dalam menjalankan tugas-tugasnya juga bermanfaat bagi lembaga, organisasi maupun industri, karena dengan dimilikinya lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan produktifitas kerja ASNnya. Sehingga tujuan, visi maupun misi dari lembaga, organisasi maupun industri tersebut akan tercapai dengan baik pula.

Menurut Sedarmayanti (2013) manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktifitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotifasi adalah pekerjaan dapat terselesaikan dengan tepat, yang artinya pekerjaan diselesaikan dengan standar yang benar dan skala yang ditentukan. Prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan, dan tidak menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

2.3.4 Indikator Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar seseorang yang sedang melakukan pekerjaan yang mana lingkungan tersebut akan mempengaruhinya dalam melaksanakan pekerjaanya. Beberapa tokoh menguraikan

beberapa faktor lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi produktivitas ASN, diantaranya, Robbins menyatakan bahwa “faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah: suhu, kebisingan, penerangan, dan mutu udara.

Menurut Nitisemito (2015), beberapa faktor yang dapat dimasukkan dalam lingkungan kerja serta besar pengaruhnya terhadap semangat kerja dan kegairahan kerja diantaranya adalah : pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, penerangan, musik, keamanan, kebisingan. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2013) yang menjadi faktor lingkungan kerja diantaranya adalah : penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak yang diperlukan, keamanan kerja, hubungan ASN.

Dari beberapa faktor lingkungan kerja menurut beberapa ahli yang sudah diuraikan diatas dapat ditarik beberapa indikator. Indikator lingkungan kerja disini dilihat dari dua dimensi jenis lingkungan kerja, yaitu dimensi lingkungan fisik dan lingkungan non fisik. Dari kedua dimensi tersebut dapatdiuraikan indikator-indikator lingkungan kerja di lingkungan instansi, diantaranya:

1. Lingkungan kerja fisik:

- a. Kebersihan, kebersihan lingkungan kerja sangatlah penting, karena lingkungan yang bersih akan mempengaruhi kenyamanan, semangat dan juga kegairahan kerja ASN dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

- b. Suhu udara, suhu udara yang cukup ini akan menyebabkan kesegaran fisik ASN dan juga peserta didik. Sebaliknya suhu udara yang kurang akan menimbulkan rasa pengap sehingga menimbulkan rasa kelelahan, baik kelelahan bagi diri ASN maupun peserta didiknya.
 - c. Penerangan, penerangan tidak hanya terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk penerangan matahari. Jika ruang kerja ASN terlalu banyak kemasukan sinar matahari akan membuat mata silau dan hal itu juga akan mengganggu kenyamanan ASN saat melakukan tugasnya.
 - d. Keamanan, keamana disini tidak hanya rasa aman dalam menghadapi masa depan, namun juga rasa aman dalam lingkungan kerja terutama keamanan terhadap milik pribadi.
 - e. Kebisingan, kebisingan di lingkungan kerja akan mengganggu konsentrasi, jika konsentrasi terganggu maka dalam melaksanakan tugasnya pun akan mengalami gangguan dan tidak bisa bekerja dengan baik
2. Lingkungan Kerja Non Fisik
- a. Hubungan kerja atasan dengan bawahan, dalam lingkungan instansi, yang dimaksudkan atasan adalah kepala instansi. Dimana kepala instansi adalah pimpinan diinstansi.

- b. Hubungan kerja dengan sesama rekan kerja, hubungan baik dengan rekan kerja akan menumbuhkan semangat dan juga kenyamanan bagi diri seseorang dalam bekerja.

2.4 Semangat Kerja

2.4.1 Pengertian Semangat Kerja

Semangat kerja merupakan faktor yang sangat penting yang harus dimiliki oleh setiap ASN sehingga mereka dapat menyelesaikan dan melakukan seluruh tugas dan pekerjaan yang baik. Semangat kerja bisa saja dipengaruhi oleh situasi dan ASN itu sendiri, bawahan, pimpinan maupun lingkungan sekitar tempat bekerja.

Nitisemito (2015;160) menyatakan bahwa semangat kerja adalah melakukan pekerjaan dengan lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan dapat selesai lebih cepat dan lebih baik. Lebih lanjut di artikan semangat kerja sebagai sesuatu yang positif dan sesuatu yang baik, sehingga mampu memberikan sumbangan terhadap pekerjaan dalam arti lebih cepat dan baik.

Hasibuan (2016;94) mengemukakan bahwa semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Berdasarkan beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa semangat kerja adalah kesediaan perasaan yang memungkinkan seseorang untuk bekerja dengan menghasilkan pekerjaan yang lebih banyak dan menyelesaikannya dengan lebih baik.

Widodo (2015) menjelaskan bahwa semangat kerja adalah kondisi ASN dalam lingkungan kerjanya, bila semangat kerja baik maka organisasi memperoleh keuntungan seperti rendahnya absensi, kecilnya keluar masuk ASN dan meningkatkan produktivitas kerja.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa semangat kerja merupakan cermin dan kondisi ASN dalam lingkungan kerjanya dan ekspresi serta mental individu atau kelompok yang menunjukkan rasa senang dan bahagia dalam melakukan pekerjaannya, sehingga merasa bergairah dan mampu bekerja secara lebih cepat dan lebih baik demi tercapainya tujuan organisasi.

2.4.2 Pentingnya Semangat Kerja

Dengan semangat kerja pekerjaan akan lebih cepat untuk di selesaikan, absensi akan dapat diperkecil, kemungkinan perpindahan ASN dapat diperkecil seminimal mungkin. Oleh karena itu sudah selayaknya apabila setiap perusahaan selalu berusaha supaya para ASN mempunyai moral kerja yang tinggi, karena dengan moral kerja yang tinggi di harapkan semangat kerja akan meningkat. Karena itulah semangat kerja adalah perwujudan dari moral kerja yang tinggi (Nitisemito, 2015;159).

Dengan semangat kerja yang tinggi maka ASN diharapkan untuk mencapai tingkat produktivitas yang lebih baik dan untuk menunjang terwujudnya tujuan dari perusahaan. Dengan adanya motivasi yang tepat diberikan kepada ASN untuk berbuat

semaksimal mungkin dalam melakukan tugasnya, karena dengan suatu keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuan dan berbagai sasarannya, kepentingan-kepentingan pribadi para ASN tersebut akan terpelihara.

2.4.3 Faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Peningkatan semangat kerja dalam perusahaan merupakan suatu hal yang sangat penting. ASN yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan memberikan suatu keuntungan untuk perusahaan dan sebaliknya, ASN yang memiliki semangat kerja yang rendah dapat mendatangkan suatu kerugian bagi perusahaan. Oleh karena itu, pimpinan perusahaan harus mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja. Terdapat Tujuh faktor yang mempengaruhi semangat kerja, Nitisemito (2015;112). Tujuh faktor tersebut yakni di jabarkan di bawah ini :

1. Kompetensi
2. Motivasi
3. Komunikasi
4. Hubungan Manusiawi
5. Penempatan Kerja
6. Kompensasi
7. Lingkungan Kerja

2.4.4 Cara Meningkatkan Semangat Kerja

Pembinaan kinerja ASN perlu dilakukan terus menerus agar mereka menjadi terbiasa memiliki semangat kerja yang tinggi dan penuh gairah. Dengan kondisi

demikian, pada ASN, pada ASN dapat melakukan pekerjaannya dengan baik dan kreatif. Hal ini sangat penting bagi kelangsungan hidup ASN di organisasi. Oleh sebab itu organisasi harus berupaya untuk memelihara kinerja ASN dengan melakukan berbagai cara dan kombinasi mana yang tepat biasanya dari organisasi tersebut serta tujuan yang ingin dicapai. Menurut Nitisimito (2014) cara-cara tersebut:

a. Gaji yang cukup

Setiap organisasi harusnya dapat memberikan gaji yang cukup kepada ASNnya. Pengertian cukup disini relatif, artinya mampu dibayarkan tanpa menimbulkan kerugian bagi organisasi. Sehingga para ASN dapat terjamin keuangannya dalam bekerja.

b. Memperlihatkan kebutuhan rohani

Selain kebutuhan materi yang berwujud gaji yang cukup, para ASN membutuhkan kebutuhan rohani. Kebutuhan rohani adalah menyediakan tempat ibadah, menghormati kepercayaan orang lain.

c. Perlu menciptakan suasana santai

Suasana rutin sering kali menimbulkan kebosanan dan ketegangan bagi para ASN Untuk menghindari hal tersebut, maka perlu perusahaan sekali-kali menciptakan suasana santai dan rekreasi bersama-sama, mengadakan pertandingan olahraga antar ASN yang lainnya.

d. Tempatkan ASN pada posisi yang tepat

Setiap perusahaan harus mampu menempatkan pada posisi yang tepat, artinya menempatkan mereka pada posisi yang sesuai dengan keterampilan

mereka. Ketidakpastian dalam penempatan ASN bisa membuat ASN bisa tidak maksimal dalam menyelesaikan tugasnya.

e. Perasaan aman dan masa depan

Semangat kerja akan tumbuh apabila para ASN mempunyai perasaan aman terhadap masa depan profesi mereka, kestabilan perusahaan biasanya modal yang dapat diandalkan untuk menjamin rasa aman bagi para ASN. Cara lain yang sering digunakan perusahaan yaitu mengadakan program pensiun.

f. Fasilitas yang memadai

Setiap perusahaan bila memungkinkan hendaknya menyediakan fasilitas yang memadai untuk ASNnya. Apabila perusahaan sanggup menyediakan fasilitas-fasilitas yang memadai, maka akan timbul rasa senang dalam bekerja.

2.4.5 Indikator Semangat Kerja

Semangat kerja yang terbentuk positif akan bermanfaat karena setiap anggota dalam suatu organisasi membutuhkan sumbang saran, pendapat bahkan kritikan yang bersifat membangun dari lingkup pekerjaannya untuk kemajuan dalam perusahaan tersebut. Namun semangat kerja akan berdampak buruk jika ASN dalam satu organisasi mengeluarkan pendapat yang berbeda hal ini di karenakan adanya perbedaan setiap individu dalam mengeluarkan suatu pendapat (Murdiartha, dkk, 2011;93). Berikut beberapa indikator semangat kerja yang dikemukakan oleh Nitisemito (2015;156), diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Absensi

Absensi menunjukkan ketidakhadiran ASN dalam tugasnya. Hal ini termasuk waktu yang hilang di karenakan sakit, kecelakaan dan pergi meninggalkan suatu pekerjaan karena alasan pribadi.

2. Kerjasama

Kerjasama dapat dilihat dari kesediaan ASN untuk bekerja sama dengan rekan kerja atau dengan atasan mereka berdasarkan untuk mencapai suatu tujuan bersama.

3. Kepuasan Kerja

Keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para ASN memandang pekerjaan mereka.

4. Kedisiplinan

Suatu sikap atau perilaku yang sesuai dengan peraturan organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak tertulis.

2.5 Kinerja ASN

2.5.1 Definisi Kinerja

Menurut Prawirosentono (2019:2) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika. Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh

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

Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Menurut Mangkumanegara (2016:67) istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual Performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Edison, 2016). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang ASN dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Sutrisno (2013) kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Sedangkan menurut Handoko (2013 : 135) kinerja dalam suatu perusahaan merupakan salah satu unsur yang tidak dapat

dipisahkan dalam suatu lembaga perusahaan, baik itu pemerintah maupun swasta. Kinerja berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance yang merupakan prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang.

Pada dasarnya kinerja seorang ASN merupakan hal yang bersifat individual karena setiap ASN mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugas pekerjaannya. Kinerja seseorang bergantung pada kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang diperoleh. Menurut Handoko dalam Wahab (2012) kinerja adalah ukuran terakhir keberhasilan seorang ASN dalam melaksanakan pekerjaannya.

Dari beberapa pendapat di atas maka dapat diketahui bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang ASN sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya dalam waktu tertentu. Kinerja juga merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh ASN yang biasanya digunakan sebagai dasar penilaian terhadap ASN atau organisasi.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah kemampuan ASN dalam mencapai kerja yang dapat dipertanggungjawabkan. Kinerja sangat penting untuk mencapai tujuan dan akan mendorong seseorang untuk lebih baik lagi dalam pencapaian tujuan.

Untuk mengukur tingkat kinerja ASN biasanya menggunakan performance system yang dikembangkan melalui pengamatan yang dilakukan oleh atasan dari masing-masing unit kerja dengan beberapa alternatif cara penilaian maupun dengan cara wawancara langsung dengan ASN yang bersangkutan.

2.5.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja ASN

Faktor-faktor yang mempegaruhi kinerja ASN baik hasil maupun perilaku kerja menurut Kasmir (2016: 189-193) yaitu:

1. Kemampuan dan keahlian, Merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.
2. Pengetahuan, Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya
3. Rancangan kerja, Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan ASN dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancanganyang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.
4. Kepribadian, Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karekter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

5. Motivasi Kerja, Semangat kerjamerupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka ASN akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.
6. Kompetensi, Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.
7. Gaya Kompetensi, Merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.
8. Lingkungan kerja, Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan.
9. Kepuasan Kerja, Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika ASN merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik
10. Lingkungan kerja di sekitar, Merupakan suasana atau kondisi lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja

seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan. Namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan mempengaruhi dalam bekerja. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja memengaruhi kinerja seseorang.

11. Loyalitas, Merupakan kesetiaan ASN untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.
12. Komitmen, Merupakan kepatuhan ASN untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.
13. Disiplin Kerja, Merupakan usaha ASN untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. ASN yang disiplin akan memengaruhi kinerja.

2.5.3 Pentingnya Pengukuran Kinerja ASN

Menurut Mangkunegara (2016:20), pentingnya pengukuran kinerja ada 2 yaitu adalah:

1. Bagi pimpinan atau manajer
 - a. Mengurangi keterlibatan dalam semua hal.

- b. Menghemat waktu, karena para ASN dapat mengambil berbagai keputusan sendiri dengan memastikan bahwa mereka memiliki pengetahuan serta pemahaman yang diperlukan untuk keputusan yang benar.
 - c. Adanya kesatuan pendapat dan mengurangi kesalah pahaman diantara ASN tentang siapa yang mengerjakan dan siapa yang bertanggung jawab.
 - d. Mengurangi frekuensi situasi dimana atasan tidak memiliki informasi pada saat dibutuhkan.
 - e. ASN mampu memperbaiki kesalahannya dan mengidentifikasi sebab-sebab terjadinya kesalahan
2. Adapun bagi para ASN
- a. Membantu para ASN untuk mengerti apa yang seharusnya mereka kerjakan dan mengapa hal tersebut harus dikerjakan serta memberikan kewenangan dalam mengambil keputusan.
 - b. Memberikan kesempatan bagi para ASN untuk mengembangkan keahlian dan kemampuan baru.
 - c. Mengenali rintangan-rintangan oeningkatan kinerja dan kebutuhan sumber daya yang memadai.
 - d. ASN emperoleh pemahaman yang lebih baik mengenai pekerjaan dan tanggung jawab mereka.

2.5.4 Indikator Kinerja ASN

Menurut Afandi (2018:89) indikator-indikator kinerja ASN yaitu:

1. Kuantitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

2. Kualitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas

Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.

4. Disiplin kerja

Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku

5. Inisiatif

Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.

6. Ketelitian

Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu udah mencapai tujuan apa belum.

7. Kompetensi

Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

8. Kejujuran

Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.

9. Kreativitas

Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

BAB III

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

3.1 Kerangka Konseptual

Menurut Noor (2017: 76) kerangka berpikir atau kerangka pikir adalah merupakan konseptual mengenai bagaimana satu teori berhubungan di antaraberbagai faktor yang telah di identifikasikan penting terhadap masalah penelitian. Dalam penelitian ini identifikasi variabel adalah kompetensi (X) kinerja ASN (Y). Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja ASN digunakan analisis regresi linear berganda. Adapun kerangka pikir penelitian ini seperti pada gambar di bawah ini.

3.1.1 Hubungan Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja ASN

Kompetensi dapat memperdalam dan memperluas kemampuan kerja ASN. Semakin sering seseorang melakukan pekerjaan yang sama, semakin terampil dan semakin cepat pula dia menyelesaikan pekerjaan tersebut. Semakin banyak macam pekerjaan yang dilakukan seseorang, pengalaman kerjanya semakin kaya dan luas, dan memungkinkan peningkatan kerjanya. Seorang ASN memiliki kompetensi yang tinggi apabila ASN tersebut tersebut memiliki pengalaman kerja, latar belakang pendidikan yang mendukung profesi, memiliki keahlian/pengetahuan, dan memiliki keterampilan. Pengalaman kerja dapat meningkatkan kinerja karena seorang ASN dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil resiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi

dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya (Sutrisno,2011). Hasil penelitian Eddy Yunus (2018) memperoleh hasil bahwa kompetensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja ASN.

3.1.2 Hubungan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja ASN

Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi ASN melalui peningkatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan, serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat kerja akan membawa dampak yang positif bagi ASN sehingga kinerja ASN dapat meningkat. Lingkungan kerja yang baik diciptakan oleh instansi akan sangat bermanfaat bagi kelangsungan hidup dari instansi. Lingkungan kerja yang kondusif yang diciptakan oleh ASN dan instansi akan mendorong efektivitas dari instansi tersebut di dalam menjalankan roda organisasinya. Serta akan menimbulkan semangat dan gairah kerja yang tinggi karena adanya lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan. Penelitian yang dilakukan oleh Hendry Wijaya (2017) memperoleh hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja ASN.

3.1.3 Hubungan Semangat Kerja terhadap Kinerja ASN

Semangat kerja pada hakekatnya merupakan perwujudan dari moral yang tinggi, bahkan ada yang mengidentifikasi atau menterjemahkan secara bebas bahwa moral kerja tinggi adalah semangat kerja. Dengan semangat kerja yang tinggi, maka kinerja akan meningkat karena para ASN akan melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Begitu juga

sebaliknya jika semangat kerja turun maka kinerja akan turun juga. Penelitian yang dilakukan oleh Rina Dwi Handayani pada tahun 2016 memperoleh hasil bahwa semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja ASN.

Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian



3.2 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan pada bab sebelumnya maka hipotesis penelitian ini adalah:

1. Diduga kompetensi sumber daya manusia memiliki pengaruh terhadap kinerja ASN Kantor Kecamatan Mandalle Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.
2. Diduga lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja ASN Kantor Kecamatan Mandalle Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.
3. Diduga semangat kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja ASN Kantor Kecamatan Mandalle Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.
4. Diduga kompetensi sumber daya manusia, lingkungan kerja dan semangat kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja ASN Kantor Kecamatan Mandalle Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.
5. Kompetensi sumber daya manusia merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja ASN Kantor Kecamatan Mandalle Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

3.3 Definisi Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2017: 58) definisi operasional diperlukan untuk mengetahui jenis dan indikator serta skala dari variabel-variabel dalam penelitian. Dalam definisi operasional semua konsep yang ada dalam penelitian harus dibatasi dalam istilah operasional. Dalam penelitian ini batasan konsep tersebut mengacu pada variabel, definisi variabel, indikator variabel penelitian, dan pengukuran yang digunakan. Adapun definisi operasional variabel dalam

penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

| Variabel | Definisi Operasional Variabel | Indikator | Skala |
|-----------------------|---|--|--------|
| Kompetensi(X1) | Kemampuan yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan | <ol style="list-style-type: none"> 1. Pengetahuan 2. Pemahaman 3. Keterampilan 4. Nilai 5. Sikap 6. Minat <p>Sumber: Sutrisno, 2011</p> | Likert |
| Lingkungan Kerja (X2) | Kondisi internal dan eksternal yang bisa mempengaruhi semangat kerja | <ol style="list-style-type: none"> 1. Lingkungan Internal 2. Lingkungan Eksternal <p>Sumber: Sedarmayanti, 2013</p> | Likert |
| Semangat Kerja (X3) | Keinginan dan kesungguhan seseorang dalam mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta disiplin untuk mencapai tujuan | <ol style="list-style-type: none"> 1. Absensi 2. Kerjasama 3. Kepuasan Kerja 4. Kedisiplinan <p>Sumber: Nitisemito, 2015</p> | Likert |
| Kinerja ASN (Y) | Kesuksesan seorang ASN dalam melaksanakan pekerjaannya | <ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas hasil kerja 2. Kualitas hasil kerja 3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas 4. Disiplin kerja 5. Integritas 6. Ketelitian 7. Kompetensi 8. Kejujuran 9. Kreativitas <p>Sumber: Afandi, 2018</p> | Likert |

BAB IV

METODE PENELITIAN

4.1 Pendekatan Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini akan menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti. Pendekatan kuantitatif adalah metode pendekatan yang lebih menekankan pada aspek pengukuran secara obyektif terhadap fenomena sosial, dimana setiap fenomena sosial dijabarkan dalam beberapa komponen masalah, variabel dan indikator (Echdar, 2017).

4.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di Kantor Camat Mandalle Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Sedangkan waktu penelitian direncanakan akan dilakukan pada bulan Januari 2021 sampai dengan bulan Februari tahun 2021 atau kurang lebih dua bulan.

4.3 Teknik Pengumpulan Data

4.3.1 Studi Lapangan

Studi lapangan (*Field research*) adalah pengumpulan data yang dilakukan secara langsung. Pengumpulan ini dilakukan dengan cara membagikan kuesioner kepada responden yang dianggap memenuhi kriteria penelitian. Kuesioner

merupakan suatu pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan/ pernyataan kepada responden dengan harapan memberikan respon atas daftar pertanyaan/ pernyataan tersebut. Kuesioner dalam penelitian ini berfokus pada daftar pernyataan dengan menggunakan angket tertutup. Angket tertutup adalah angket yang digunakan dengan memberikan pilihan jawaban yang telah ditentukan oleh peneliti kepada responden. Hal ini diukur dengan menggunakan skala likert. Skala likert berhubungan dengan pernyataan tentang sikap seseorang terhadap sesuatu.

4.3.2 Studi Kepustakaan

Kegiatan mengumpulkan bahan-bahan referensi yang berkaitan dengan penelitian yang berasal dari jurnal-jurnal ilmiah, literatur-literatur serta publikasi-publikasi lain yang dijadikan sumber.

4.4 Jenis dan Sumber Data

Data yang dikumpulkan harus dapat dibuktikan kebenarannya, tepat waktu, sesuai, dan dapat memberikan gambaran yang menyeluruh, maka jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data kuantitatif, yaitu data dalam bentuk angka yang dapat dihitung, yang diperoleh dari perhitungan kuesioner yang dibagikan kepada setiap ASN.
2. Data kualitatif, yaitu data yang bukan dalam bentuk angka, yang diperoleh dari hasil wawancara dengan ASN yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti.

Sedangkan sumber data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Data primer, adalah data yang diperoleh melalui hasil penyebaran kuesioner kepada sejumlah responden yang menjadi sampel dari penelitian ini.
2. Data sekunder, adalah data pendukung yang diperoleh dari literatur-literatur, bahan kepustakaan dan dokumen-dokumen instansi yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti.

4.5 Populasi dan Sampel

Sugiyono (2017 : 115) mengemukakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek, yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Pada penelitian ini, penulis menjadikan ASN Kantor Camat Mandalle Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan yang berjumlah 38 orang sebagai populasi dalam penelitian ini.

Menurut Sugiyono (2017) sampel merupakan bagian dari populasi yang menjadi sumber data dalam penelitian, yang mana adalah merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh dimana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel yang berjumlah 38 orang.

4.6 Skala dan Pengukuran Data

Menurut Sugiyono (2018, hal. 132) *Skala Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena

sosial. Sehingga untuk mengetahui pengukuran jawaban responden pada penelitian ini yang mana menggunakan instrument penelitian berupa kuisisioner, penulis menggunakan metode skala

Likert (*Likert's Summated Ratings*). Dalam pengukuran jawaban responden, pengisian kuesioner terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja ASN dengan menggunakan skala likert, dengan tingkatan sebagai berikut :

1. Jawaban Sangat Setuju diberi bobot (SS) : 5
2. Jawaban Setuju diberi bobot (S) : 4
3. Jawaban Kurang Setuju diberi bobot (KS) : 3
4. Jawaban Tidak Setuju diberi bobot (TS) : 2
5. Jawaban Sangat Tidak Setuju diberi bobot (STS) : 1

4.7 Metode Analisis

Metode analisis adalah proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan. Metode yang dipilih untuk analisis data harus sesuai dengan pola penelitian dan variabel yang akan diteliti. Adapun metode analisis yang digunakan adalah:

4.7.1 Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan dalam kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur kuesioner tersebut Sujarweni

(2016). Pengujian validitas dapat dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 22. Pengujian suatu data dapat dinyatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$.

2. Uji Reliabilitas

Uji reabilitas adalah sebenarnya alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau *construct*. Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu Sujarweni (2016). Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan SPSS. Uji reabilitas data dapat dilakukan dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $>0,60$ Sujarweni (2016).

4.7.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik terhadap model regresi yang digunakan, dilakukan agar dapat diketahui apakah model regresi tersebut merupakan model regresi yang baik atau tidak Sujarweni (2016:223). Dalam penelitian ini uji asumsi klasik yang digunakan adalah uji normalitas, uji multikolinieritas, uji autokorelasi dan uji heteroskedastisitas.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas, keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Uji ini dilakukan dengan cara melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal atau grafik. Apabila data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi

normalitas. Apabila data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas Sujarweni (2016:68).

2. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolonieritas di dalam regresi ada beberapa cara, salah satunya adalah dengan dilihat dari nilai *varaince inflation faktor (VIF)* dan nilai *tolerance*. Apabila tidak terdapat variabel bebas yang memiliki $VIF > 10$ atau $tolerance < 0,10$ maka dapat disimpulkan tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi (Sujarweni, 2016: 231).

3. Uji Heteroskedastistas

Uji heterokedastistas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah model yang tidak terjadi heterokedastistas (Sujarweni, 2016:231). Untuk mendeketksi ada tidaknya heterokeadtistas dapat dilakukan dengan beberapa cara. Salah satunya adalah dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual ($Y \text{ prdiksi} - Y \text{ sesungguhnya}$). Jika ada pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit)

maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastistas sedangkan jika ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastistas (Sujarweni, 2016:231).

4.7.3 Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen (terikat) dengan satu variabel independen (variabel penjelas atau bebas), dengan tujuan untuk mengestimasi rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui. Adapun rumus regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja ASN

X1 = Kompetensi

X2 = Lingkungan Kerja

X3 = Semangat Kerja

b0 = Konstanta

bX = Koefisien Regresi

e = *Error Standard*

4.7.4 Uji Hipotesis

1. Uji T (T-tes)

Uji statistik ini digunakan untuk membuktikan signifikan atau tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara individual dengan tingkat kepercayaan 95% dan tingkat kesalahan 5%. Pengujian ini dilakukan beberapa langkah sebagai berikut:

Membuat hipotesis:

Ho: tidak ada pengaruh yang signifikan secara parsial pada masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

Ha: ada pengaruh yang signifikan secara parsial pada masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

Menentukan t tabel dan t hitung:

t tabel dengan signifikansi sebesar 5%

t hitung di dapat dari perhitungan komputer

Pengambilan keputusan berdasarkan nilai t:

Bila t hitung $>$ t tabel maka Ho ditolak dan Ha diterima

Bila t hitung $<$ t tabel maka Ho diterima dan Ha ditolak

Pengambilan keputusan berdasarkan probabilitas:

Bila probabilitas $<$ 0,005 maka Ho ditolak dan Ha diterima

Bila probabilitas $>$ 0,005 maka Ho diterima dan Ha ditolak

2. Uji Statistik F

Pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan beberapa langkah sebagai berikut:

Membuat hipotesis:

Ho : tidak ada pengaruh yang signifikan secara simultan pada masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

Ha : ada pengaruh yang signifikan secara simultan pada masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

Menentukan F tabel dan F hitung:

F tabel dengan signifikansi sebesar 5%

F hitung di dapat dari perhitungan komputer

Pengambilan keputusan berdasarkan nilai F:

Bila F hitung $>$ F tabel maka Ho ditolak dan Ha diterima

Bila F hitung $<$ F tabel maka Ho diterima dan Ha ditolak

Pengambilan keputusan berdasarkan nilai F:

Bila probabilitas $<$ 0,005 maka Ho ditolak dan Ha diterima

Bila probabilitas $>$ 0,005 maka Ho diterima dan Ha ditolak

4.7.5 Nilai R^2 (Koefisien Determinasi)

Koefisien ini nilai koefisien determinasi adalah $0 < R^2 < 1$. Bila model regresi diaplikasikan dan diestimasi dengan baik, makin tinggi nilai R^2 , makin besar kekuatan dari persamaan regresi, dengan demikian diprediksi dari variabel kriteria semakin baik Sani dan Maharani (2013:65).

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.2 Hasil Penelitian

5.1.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian

a. Gambaran Umum

Sesuai dengan Peraturan Bupati No. 85 Tahun 2016 Tentang Kedudukan susunan organisasi, tugas pokok, fungsi dan tata kerja Kecamatan Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan bahwa Kecamatan Mandalle mempunyai tugas melaksanakan kewenangan pemerintahan yang dilimpahkan oleh Bupati untuk menangani sebagian urusan otonomi daerah berdasarkan perundang-undangan yang berlaku dengan fungsi:

1. Pengkoordinasian kegiatan pemberdayaan masyarakat
2. Pengkoordinasian upaya penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum
3. Pengkoordinasian penerapan dan penegakan peraturan perundang-undangan
4. Pengkoordinasian pemeliharaan prasarana dan fasilitas umum
5. Pengkoordinasian penyelenggaraan kegiatan pemerintah di tingkat kecamatan
6. Pembinaan penyelenggaraan pemerintahan desa/kelurahan
7. Pelaksanaan pelayanan pemerintahan yang menjadi ruang lingkup tugasnya dan/atau yang belum dapat dilaksanakan pemerintahan desa/kelurahan

8. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait dengan tugas dan fungsinya

b. Visi dan Misi



VISI

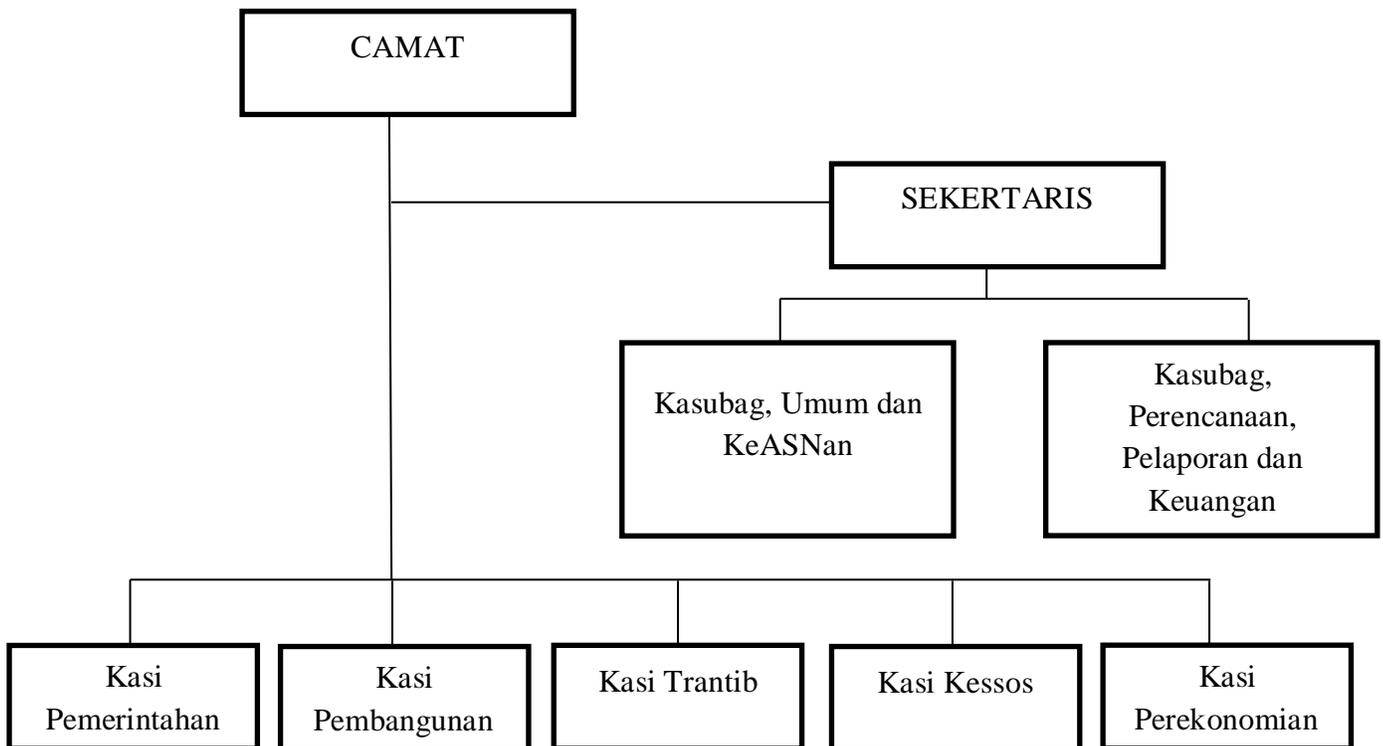
Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan mewujudkan Masyarakat Madani yang Sejahtera, Unggul, Berdaya Saing dan Religius Berbasis Sumber Daya Lokal Berkelanjutan

MISI

- 1 Memantapkan kesadaran dan partisipasi masyarakat terhadap program-program pembangunan guna menunjang percepatan pembangunan yang berbasis pada nilai agama yang toleran dan budaya lokal
- 2 Memperluas inovasi dan reformasi birokrasi demi tatakelola pemerintahan yang bersih, efektif, akuntabel dan demokratis berbasis teknologi informasi
- 3 Mengembangkan ekonomi masyarakat berbasis pertanian, kelautan/perikanan, pariwisata, dan industri kreatif, dengan didukung infrastruktur berbasis wilayah
- 4 Meningkatkan sumber daya manusia yang sehat, cerdas dan produktif
- 5 Meningkatkan tata kelola sumber daya alam berdasarkan perencanaan tata ruang wilayah yang berbasis lingkungan hidup yang berkelanjutan

c. Struktur Organisasi

Gambar 2.
Struktur Organisasi



5.1.2 Karakteristik Responden

a. Jenis Kelamin

Deskripsi usia responden dimaksudkan untuk menggambarkan kelompok jenis kelamin responden yang menjadi sampel dalam penelitian. Adapun kelompok jenis kelamin responden dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.1 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| No. | Jenis Kelamin | Frekuensi Responden | |
|-----------------|---------------|---------------------|------|
| | | Orang | % |
| 1. | Laki-Laki | 19 | 50.0 |
| 2. | Perempuan | 19 | 50.0 |
| Total responden | | 38 | 100 |

Sumber : Data primer, 2021

Berdasarkan tabel 5.1 identitas responden berdasarkan jenis kelamin maka diperoleh responden dalam penelitian ini terdiri dari 19 orang berjenis kelamin laki-laki atau 50% dan 19 orang berjenis kelamin perempuan atau 50%. Sehingga dalam penelitian ini jumlah responden laki-laki sama dengan jumlah responden perempuan yaitu sebanyak 19 orang atau 50%. Pria pada umumnya bersifat individualis, agresif, kurang sabar, lebih tegas, rasa percaya diri lebih tinggi dan lebih menguasai pekerjaan sedangkan wanita cenderung lebih perhatian kepada orang lain, penurut, pasif, lebih mengedepankan perasaan.

c. Usia

Deskripsi usia responden dimaksudkan untuk menggambarkan kelompok usia responden yang menjadi sampel dalam penelitian. Dimana kelompok usia responden meliputi : 23-41 tahun, 42-50 tahun, dan 52-59 tahun. Adapun kelompok usia responden dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.2 Identitas Responden Berdasarkan Usia

| No. | Usia | Frekuensi Responden | |
|-----------------|-------|---------------------|------|
| | | Orang | % |
| 1. | 23-41 | 13 | 34.2 |
| 2. | 42-50 | 15 | 39.5 |
| 3. | 52-59 | 10 | 26.3 |
| Total responden | | 38 | 100 |

Sumber : Data pri

mer, 2021

Berdasarkan tabel 5.2 yakni identitas responden berdasarkan usia maka diperoleh responden yang berusia 23 tahun – 41 tahun sebanyak 13 orang atau 34,2%, responden yang berusia 42-50 tahun sebanyak 15 orang atau 39,5%, dan responden yang berusia 52-59 tahun sebanyak 10 orang atau 26,7%. Maka dalam penelitian ini didominasi oleh responden yang berusia 42-50 tahun yaitu sebanyak 15 orang atau 39,5%. Usia 42-50 tahun merupakan usia matang bagi seseorang agar dapat bekerja secara produktif dikarenakan diusia ini seseorang telah mendapatkan berbagai pelajaran dan pengalaman selama bekerja.

Tingkat kedewasaan responden dapat dilihat dari umur responden yang merupakan salah satu faktor yang akan mempengaruhi kemampuan, pengetahuan, tanggung jawab responden dalam bertindak, berpikir serta mengambil keputusan. Berangkat dari penjelasan tersebut maka umur dijadikan salah satu gambaran

responden yang berguna untuk memahami perilaku ASN dan hubungannya dengan kinerja.

d. Pendidikan

Tingkat pendidikan responden adalah menguraikan atau menggambarkan jenjang pendidikan terakhir responden. Oleh karena itulah jenjang pendidikan responden dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 5.3 Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

| No. | Pendidikan Terakhir | Frekuensi Responden | |
|-----------------|---------------------|---------------------|------|
| | | Orang | % |
| 1. | SMU/SMA/SMK | 9 | 23.7 |
| 2. | S1 | 23 | 60.5 |
| 3. | S2 | 3 | 7.9 |
| 4. | D3 | 1 | 2.6 |
| 5. | D4 | 2 | 5.3 |
| Total responden | | 38 | 100 |

Sumber : Data primer, 2021

Berdasarkan tabel 5.3 yakni identitas responden berdasarkan pendidikan terakhir maka diperoleh responden yang berpendidikan terakhir SMU/SMK sebanyak 9 orang atau 23,7%, responden yang berpendidikan terakhir D3 sebanyak 1 orang atau 2,6%, responden yang berpendidikan terakhir D4 sebanyak 2 orang atau 5,3%, responden yang berpendidikan terakhir S1 sebanyak 23 orang

atau 60,5%, dan responden yang berpendidikan terakhir S2 sebanyak 3 orang atau 7,9%. Sehingga dalam penelitian ini didominasi oleh responden yang berpendidikan terakhir S1 yaitu sebanyak 23 orang atau 60,5%. Tingkat pendidikan dijadikan salah satu aspek demografi karena pendidikan memiliki pengaruh dalam peningkatan kemampuan personal, yang merupakan salah satu variabel independen dalam model penelitian. Semakin baik tingkat pendidikan ASN maka dapat disimpulkan ASN tersebut memiliki kemampuan personal yang lebih baik dan akan berdampak pada kinerjanya.

e. Masa Kerja

Masa bekerja responden adalah menguraikan atau menggambarkan lamanya responden bekerja. Oleh karena itulah lama bekerja responden dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 5.4 Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja

| No. | Masa Kerja | Frekuensi Responden | |
|-----------------|------------|---------------------|------|
| | | Orang | % |
| 1. | 0-10 | 13 | 34.2 |
| 2. | 11-20 | 22 | 57.9 |
| 3. | 21-30 | 3 | 7.9 |
| Total responden | | 38 | 100 |

Sumber : Data primer, 2021

Berdasarkan tabel 5.4 yakni identitas responden berdasarkan masa kerja maka diperoleh responden yang telah bekerja selama 0-10 tahun sebanyak 13 orang atau 34,2%, responden yang telah bekerja selama 11-20 tahun sebanyak 22 orang atau 57,9% dan responden yang telah bekerja selama 21-30 tahun sebanyak 3 orang atau 7,9%. Sehingga dalam penelitian ini didominasi oleh ASN yang telah bekerja selama 11-20 tahun yaitu sebanyak 22 orang atau 57,9%. Faktor pengalaman kerja memiliki pengaruh terhadap kemampuan ASN dalam menghadapi persoalan dan mengambil keputusan. ASN yang memiliki masa kerja lebih lama, cenderung lebih memahami struktur harapan-imbalan (*reward and expectations structures*) yang berlaku di organisasi sehingga mereka memiliki perilaku yang lebih efektif daripada ASN yang kurang berpengalaman.

5.1.3 Statistik Deskriptif Variabel

Tabel 5.5
Deskriptif Variabel

| VARIABEL | N | Min | Max | Mean | Std. Deviation |
|--------------------|----|-----|-----|------|----------------|
| KOMPETENSI | 38 | 3 | 5 | 4.66 | .334 |
| LINGKUNGAN KERJA | 38 | 4 | 5 | 4.74 | .342 |
| SEMANGAT KERJA | 38 | 3 | 5 | 4.69 | .386 |
| KINERJA ASN | 38 | 3 | 5 | 4.67 | .363 |
| Valid N (listwise) | 38 | | | | |

Sumber : Data primer, 2021

Dari tabel 5.5 dapat dijelaskan bahwa variabel kompetensi dengan skor terendah (minimum) sebesar 3 dan skor jawaban tertinggi (maksimum) sebesar 5.

Berdasarkan nilai rata-rata 4,66 dapat diketahui bahwa tanggapan responden sangat positif terkait kompetensi. Dengan standar deviasi 0,33 sehingga standar deviasi lebih kecil dari nilai rata-rata. Hal ini mengindikasikan bahwa sebaran data akan persepsi responden terhadap kompetensi (X1) dinyatakan baik dan dapat digunakan sebagai penjabar bagaimana kinerja ASN pada Kantor Kecamatan Mandalle Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

Dari tabel 5.5 dapat dijelaskan bahwa variabel lingkungan kerja dengan skor terendah (minimum) sebesar 4 dan skor jawaban tertinggi (maksimum) sebesar 5. Berdasarkan nilai rata-rata 4,74 dapat diketahui bahwa tanggapan responden sangat positif terkait lingkungan kerja. Dengan standar deviasi 0,34 sehingga standar deviasi lebih kecil dari nilai rata-rata. Hal ini mengindikasikan bahwa sebaran data akan persepsi responden terhadap lingkungan kerja (X2) dinyatakan baik dan dapat digunakan sebagai penjabar bagaimana kinerja ASN pada Kantor Kecamatan Mandalle Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

Dari tabel 5.5 dapat dijelaskan bahwa variabel semangat kerja dengan skor terendah (minimum) sebesar 3 dan skor jawaban tertinggi (maksimum) sebesar 5. Berdasarkan nilai rata-rata 4,69 dapat diketahui bahwa tanggapan responden sangat positif terkait motivasi kerja. Dengan standar deviasi 0,38 sehingga standar deviasi lebih kecil dari nilai rata-rata. Hal ini mengindikasikan bahwa sebaran data akan persepsi responden terhadap semangat kerja (X3) dinyatakan baik dan dapat

digunakan sebagai penjas bagaimana kinerja ASN pada Kantor Kecamatan Mandalle Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

Dari tabel 5.5 dapat dijelaskan bahwa variabel kinerja ASN dengan skor terendah (minimum) sebesar 3 dan skor jawaban tertinggi (maksimum) sebesar 5. Berdasarkan nilai rata-rata 4,67 dapat diketahui bahwa tanggapan responden sangat positif terkait kinerja ASN. Dengan standar deviasi 0,36 sehingga standar deviasi lebih kecil dari nilai rata-rata. Hal ini mengindikasikan bahwa sebaran data akan persepsi responden terhadap kinerja ASN(Y) dinyatakan baik.

5.1.4 Tanggapan Responden

a. Kompetensi

Tabel 5.6
Tanggapan Responden terhadap Kompetensi

| Ket | Kriteria Penilaian | | | | | Jumlah |
|------|--------------------|---------------|-------------|----|-----|--------------|
| | SS | S | N | TS | STS | |
| X1.1 | 27 (71,1%) | 10 (26,3%) | 1 (2,6%) | 0 | 0 | 38 (100%) |
| X1.2 | 27 (71,1%) | 10 (26,3%) | 1 (2,6%) | 0 | 0 | 38 (100%) |
| X1.3 | 29 (76,3%) | 8 (21,1%) | 1 (2,6%) | 0 | 0 | 38 (100%) |
| X1.4 | 32 (84,2%) | 5 (13,2%) | 1 (2,6%) | 0 | 0 | 38 (100%) |
| X1.5 | 35 (92,1%) | 3 (7,9%) | 0 | 0 | 0 | 38 (100%) |
| X1.6 | 7 (18,4%) | 29 (76,3%) | 2 (5,3%) | 0 | 0 | 38 (100%) |

Sumber : Data primer, 2021

Berdasarkan tabel 5.6 yakni tanggapan responden terhadap variabel kompetensi maka diperoleh rata-rata responden memberikan jawab sangat setuju dan setuju. Meskipun ada beberapa responden yang memberikan jawab netral atau tidak memberikan pendapat dan tidak setuju, tetapi tidak terlalu banyak. Hal ini menunjukkan bahwa ASN di Kantor Kecamatan Mandalle Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan telah memiliki kompetensi kerja yang baik.

b. Lingkungan kerja

Tabel 5.7
Tanggapan Responden terhadap Lingkungan kerja

| Ket | Kriteria Penilaian | | | | | Jumlah |
|------|--------------------|---------------|-------------|----|-----|--------------|
| | SS | S | N | TS | STS | |
| X2.1 | 22 (57,9%) | 15 (39,5%) | 1 (2,6%) | 0 | 0 | 38 (100%) |
| X2.2 | 24 (63,2%) | 13 (34,2%) | 1 (2,6%) | 0 | 0 | 38 (100%) |
| X2.3 | 23 (60,5%) | 14 (36,8%) | 1 (2,6%) | 0 | 0 | 38 (100%) |
| X2.4 | 35 (92,1%) | 3 (7,9%) | 0 | 0 | 0 | 38 (100%) |
| X2.5 | 33 (86,8%) | 4 (10,5%) | 1 (2,6%) | 0 | 0 | 38 (100%) |
| X2.6 | 34 (89,5%) | 4 (10,5%) | 0 | 0 | 0 | 38 (100%) |
| X2.7 | 32 (84,2%) | 5 (13,2%) | 1 (2,6%) | 0 | 0 | 38 (100%) |

Sumber : Data primer, 2021

Berdasarkan tabel 5.7 yakni tanggapan responden terhadap variabel lingkungan kerja maka diperoleh rata-rata responden memberikan jawab sangat setuju dan setuju. Meskipun ada beberapa responden yang memberikan jawab netral atau tidak memberikan pendapat dan tidak setuju, tetapi tidak terlalu banyak. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja di Kantor Kecamatan Mandalle Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan telah membuat para ASN nyaman dalam bekerja.

c. Semangat Kerja

Tabel 5.8
Tanggapan Responden terhadap Semangat Kerja

| Ket | Kriteria Penilaian | | | | | Jumlah |
|------|--------------------|---------------|-------------|----|-----|--------------|
| | SS | S | N | TS | STS | |
| X3.1 | 21 (55,3%) | 16 (42,1%) | 1 (2,6%) | 0 | 0 | 38 (100%) |
| X3.2 | 27 (71,1%) | 10 (26,3%) | 1 (2,6%) | 0 | 0 | 38 (100%) |
| X3.3 | 25 (65,8%) | 12 (31,6%) | 1 (2,6%) | 0 | 0 | 38 (100%) |
| X3.4 | 30 (78,9%) | 7 (18,4%) | 1 (2,6%) | 0 | 0 | 38 (100%) |
| X3.5 | 34 (89,5%) | 3 (7,9%) | 1 (2,6%) | 0 | 0 | 38 (100%) |

Sumber : Data primer, 2021

Berdasarkan tabel 5.8 yakni tanggapan responden terhadap variabel semangat kerjamaka diperoleh rata-rata responden memberikan jawab sangat setuju dan setuju. Meskipun ada beberapa responden yang memberikan jawab netral atau tidak memberikan pendapat, tetapi tidak terlalu banyak. Hal ini menunjukkan

bahwa ASN di Kantor Kecamatan Mandalle Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan telah memiliki semangat kerja yang baik.

d. Kinerja ASN

Tabel 5.9
Tanggapan Responden terhadap Kinerja ASN

| Ket | Kriteria Penilaian | | | | | Jumlah |
|-----|--------------------|---------------|-------------|----|-----|--------------|
| | SS | S | N | TS | STS | |
| Y.1 | 20 (52,6%) | 17 (44,7%) | 1 (2,6%) | 0 | 0 | 38 (100%) |
| Y.2 | 26 (68,4%) | 11 (28,9%) | 1 (2,6%) | 0 | 0 | 38 (100%) |
| Y.3 | 24 (63,2%) | 13 (34,2%) | 1 (2,6%) | 0 | 0 | 38 (100%) |
| Y.4 | 30 (78,9%) | 7 (18,4%) | 1 (2,6%) | 0 | 0 | 38 (100%) |
| Y.5 | 30 (78,9%) | 8 (21,1%) | 0 | 0 | 0 | 38 (100%) |
| Y.6 | 29 (76,3%) | 8 (21,1%) | 1 (2,6%) | 0 | 0 | 38 (100%) |
| Y.7 | 27 (71,1%) | 10 (26,3%) | 1 (2,6%) | 0 | 0 | 38 (100%) |
| Y.8 | 25 (65,8%) | 12 (31,6%) | 1 (2,6%) | 0 | 0 | 38 (100%) |

Sumber : Data primer, 2021

Berdasarkan tabel 5.9 yakni tanggapan responden terhadap variabel kinerja ASN maka diperoleh rata-rata responden memberikan jawab sangat setuju dan setuju. Meskipun ada beberapa responden yang memberikan jawab netral atau tidak memberikan pendapat serta tidak setuju, tetapi tidak terlalu banyak. Hal ini menunjukkan bahwa ASN di Kantor Kecamatan Mandalle Kabupaten Pangkajene

dan Kepulauan telah memiliki kinerja yang baik.

5.1.5 Hasil Uji Validitas

a. Variabel Kompetensi

Tabel 5.10
Uji Validitas Kompetensi

| Variabel | Item | Corrected Item (R hitung) | R tabel | Keterangan |
|------------|------|------------------------------|---------|------------|
| Kompetensi | X1.1 | .466 | .320 | VALID |
| | X1.2 | .767 | .320 | VALID |
| | X1.3 | .792 | .320 | VALID |
| | X1.4 | .636 | .320 | VALID |
| | X1.5 | .375 | .320 | VALID |
| | X1.6 | .413 | .320 | VALID |

Sumber : Data primer, 2021

Dari tabel uji validitas untuk pernyataan-pernyataan untuk variabel kompetensi menunjukkan bahwa nilai dari r hitung lebih besar dibandingkan dengan nilai r tabel ($n-k$) yang mana ($38-3=35$) pada r tabel diperoleh nilai r tabel sebesar 0,320, berarti untuk uji kualitas data yang ditunjukkan dari uji validitas bahwa semua pernyataan terkait kompetensi adalah valid.

b. Variabel Lingkungan kerja

Tabel 5.11
Uji Validitas Lingkungan kerja

| Variabel | Item | Corrected Item (R hitung) | R tabel | Keterangan |
|------------------|------|------------------------------|---------|------------|
| Lingkungan kerja | X2.1 | .892 | .320 | VALID |
| | X2.2 | .626 | .320 | VALID |
| | X2.3 | .827 | .320 | VALID |

| | | | | |
|--|------|------|------|-------|
| | X2.4 | .826 | .320 | VALID |
| | X2.5 | .887 | .320 | VALID |
| | X2.6 | .581 | .320 | VALID |
| | X2.7 | .797 | .320 | VALID |

Sumber : Data primer, 2021

Dari tabel uji validitas untuk pernyataan-pernyataan untuk variabel lingkungan kerja menunjukkan bahwa nilai dari r hitung lebih besar dibandingkan dengan nilai r tabel (n-k) yang mana ($38-3=35$) pada r tabel diperoleh nilai r tabel sebesar 0,320, berarti untuk uji kualitas data yang ditunjukkan dari uji validitas bahwa semua pernyataan terkait lingkungan kerja adalah valid.

c. Variabel Semangat Kerja

Tabel 5.12
Uji Validitas Semangat Kerja

| Variabel | Item | Corrected Item (R hitung) | R tabel | Keterangan |
|----------------|------|------------------------------|---------|------------|
| Motivasi Kerja | X3.1 | .386 | .320 | VALID |
| | X3.2 | .732 | .320 | VALID |
| | X3.3 | .685 | .320 | VALID |
| | X3.4 | .562 | .320 | VALID |
| | X3.5 | .734 | .320 | VALID |

Sumber : Data primer, 2021

Dari tabel uji validitas untuk pernyataan-pernyataan untuk variabel semangat kerja menunjukkan bahwa nilai dari r hitung lebih besar dibandingkan dengan nilai r tabel (n-k) yang mana ($38-3=35$) pada r tabel diperoleh nilai r tabel sebesar 0,320, berarti untuk uji kualitas data yang ditunjukkan dari uji validitas bahwa semua pernyataan terkait semangat kerja adalah valid.

d. Variabel Kinerja ASN

Tabel 5.13
Uji Validitas Kinerja ASN

| Variabel | Item | Corrected Item (R hitung) | R tabel | Keterangan |
|-------------------|------|------------------------------|---------|------------|
| Semangat Kerja | X3.1 | .259 | .320 | VALID |
| | X3.2 | .712 | .320 | VALID |
| | X3.3 | .818 | .320 | VALID |
| | X3.4 | .705 | .320 | VALID |
| | X3.5 | .250 | .320 | VALID |
| | X3.6 | .520 | .320 | VALID |
| | X3.7 | .747 | .320 | VALID |
| | X3.8 | .799 | .320 | VALID |

Sumber : Data primer, 2021

Dari tabel uji validitas untuk pernyataan-pernyataan untuk variabel kinerja ASN menunjukkan bahwa nilai dari r hitung lebih besar dibandingkan dengan nilai r tabel ($n-k$) yang mana ($38-3=35$) pada r tabel diperoleh nilai r tabel sebesar 0,320, berarti untuk uji kualitas data yang ditunjukkan dari uji validitas bahwa semua pernyataan terkait kinerja ASN adalah valid.

5.1.6 Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan melihat hasil perhitungan nilai Cronbach Alpha (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha (α) $> 0,60$ yaitu bila penelitian ulang dengan waktu dan variabel yang berbeda akan menghasilkan kesimpulan yang sama. Tetapi sebaliknya bila $\alpha < 0,6$ maka dianggap kurang handal, artinya bila variabel-variabel tersebut dilakukan

penelitian ulang dengan waktu dan variabel yang berbeda akan menghasilkan kesimpulan yang berbeda.

Tabel 5.14
Uji Reliabilitas

| Variabel | Item | Cronbach Alpha | Standar Reliabilitas | Ket |
|------------------|------|----------------|----------------------|----------|
| Kompetensi | X1 | .808 | 0,60 | Reliabel |
| Lingkungan kerja | X2 | .865 | 0.60 | Reliabel |
| Semangat Kerja | X3 | .816 | 0,60 | Reliabel |
| Kinerja ASN | Y | .855 | 0.60 | Reliabel |

Sumber : Data primer, 2021

Nilai *cronbach's alpha* semua variabel memiliki *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel yang digunakan semuanya dinyatakan handal atau dapat dipercaya sebagai alat ukur.

5.1.7 Hasil Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2006) bahwa langkah awal yang harus dilakukan oleh setiap analisis multivariat, khususnya jika tujuannya adalah inferensi jika terdapat normalitas maka residual akan terdistribusi secara normal dan independen. Oleh karena itulah salah satu cara yang dilakukan dalam mendeteksi data yang normal adalah dengan *kolmogorov-smirnov*. Lebih lanjut menurut Ghazali bahwa nilai *asympt sig (2 – tailed)* yang lebih besar dari 0,05 berarti data memiliki distribusi yang normal.

Dalam kaitannya dengan uraian tersebut di atas, akan disajikan hasil olahan data uji dengan *kolmogorov-smirnov* yang dapat disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 5.15
Uji Normalitas

| | | Unstandardized Residual |
|-----------------------------|----------------|----------------------------|
| N | | 38 |
| Normal Parameters | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | .09539844 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .124 |
| | Positive | .096 |
| | Negative | -.124 |
| Test Statistic | | .124 |
| Asymp. Sig (2-tailed) | | .149 ^e |

Sumber : Data primer, 2021

Berdasarkan tabel 5.15 yakni hasil uji normalitas diperoleh dengan nilai sig = 0,149 > 0,05 berarti dapatlah disimpulkan bahwa data yang akan digunakan dalam pengujian hubungan langsung maupun tidak langsung memiliki distribusi yang normal, alasannya karena memiliki nilai sig > 0,05.

5.1.8 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui adanya keterikatan antara variabel independen, dengan kata lain bahwa setiap variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independent lainnya, sehingga untuk mengetahui apakah ada

kolinearitas dalam penelitian ini maka dapat dilihat dari nilai *variance inflation factor* (VIF).

Batas nilai VIF yang lebih dari 10 menunjukkan adanya kolinearitas yang tinggi, apabila terjadi gejala multikolinearitas, salah satu langkah untuk memperbaiki model adalah dengan menghilangkan variabel dalam model regresi. Untuk lebih jelasnya hasil uji multikolinieritas melalui tabel berikut ini:

Tabel 5.16
Uji Multikolinieritas

| Variabel | Colineritas Statistik | | VIF | Keputusan |
|------------------|-----------------------|------|---------|------------------------------------|
| | Tolerance | VIF | Standar | |
| KOMPETENSI | .243 | .138 | 7.238 | Tidak ada gejala multikolinieritas |
| LINGKUNGAN KERJA | .203 | .227 | 4.401 | Tidak ada gejala multikolinieritas |
| SEMANGAT KERJA | .696 | .155 | 6.470 | Tidak ada gejala multikolinieritas |

Sumber : Data primer, 2021

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas pada tabel 5.16 maka diperoleh nilai $VIF < 10$. Maka tidak terjadi multikolinieritas.

5.1.9 Hasil Uji Heterokedastisitas

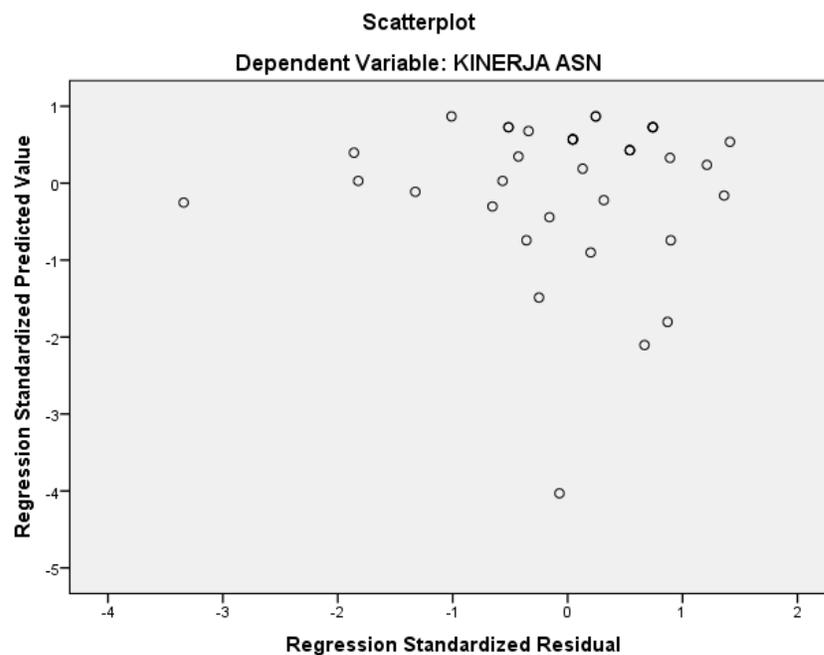
Heterokedastisitas akan mengakibatkan penaksiran koefisien-koefisien regresi menjadi tidak efisien. Diagnosis adanya heterokedastisitas dapat dilakukan dengan memperhatikan residual dan variabel yang diprediksi. Jika sebaran titik dalam plot terpencar disekitar angka nol (0 pada sumbu Y) dan tidak membentuk pola atau trend garis tertentu, maka dapat dikatakan bahwa model tidak memenuhi

asumsi heteroskedastisitas atau model regresi dikatakan memenuhi syarat untuk memprediksi.

Heteroskedastisitas diuji dengan menggunakan grafik *scatterplot*. Adapun dasar pengambilan keputusan tersebut adalah jika ada pola tertentu yang membentuk pola tertentu yang teratur, maka terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas ditunjukkan pada gambar dibawah ini :

Gambar 5.3

Uji Heteroskedastisitas



Pada gambar 5.3 diatas maka diperoleh tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

5.1.10 Hasil Uji Regresi Berganda

Analisis data dilakukan dengan menggunakan regresi linear berganda dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, lingkungan kerja dan semangat kerjaterhadap kinerja ASN. Statistical Package For Social Science (SPSS) akan digunakan untuk membantu proses analisis linear berganda.

Tabel 5.17 Hasil Regresi Berganda

| | | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | | |
|------------------|----------|------------------------------------|----------------------------------|----------|------------|
| | B | Std. Error | Beta | T | Sig |
| (Constant) | -.236 | .239 | | -.984 | .332 |
| KOMPETENSI | .296 | .132 | .273 | 2.251 | .031 |
| LINGKUNGAN KERJA | .468 | .100 | .440 | 4.662 | .000 |
| SEMANGAT KERJA | .278 | .108 | .295 | 2.579 | .014 |

Sumber : Data primer, 2021

Berdasarkan pada tabel 5.17 maka didapatkan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = -0,236 + 0,296X_1 + 0,468X_2 + 0,278X_3$$

Persamaan di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta sebesar -0,236 menunjukkan bahwa bila variabel independennya nol maka kinerja ASN yang dihasilkan sebesar -0,236.
- b. Nilai 0,296 pada variabel kompetensi (X_1) adalah bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi kompetensi, berarti akan semakin tinggi pula kinerja ASN yang dihasilkan. Koefisien regresi 0,296 menyatakan bahwa

setiap penambahan 1 kompetensi maka akan meningkatkan kinerja ASN sebesar 0,296 satuan. Sehingga kompetensi berhubungan positif terhadap kinerja ASN dengan asumsi variabel independen lain dianggap konstan.

- c. Nilai 0,468 pada variabel lingkungan kerja (X_2) adalah bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi lingkungan kerja, berarti akan semakin tinggi pula kinerja ASN yang dihasilkan. Koefisien regresi 0,468 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 lingkungan kerja maka akan meningkatkan kinerja ASN sebesar 0,468 satuan. Sehingga lingkungan kerja berhubungan positif terhadap kinerja ASN dengan asumsi variabel independen lain dianggap konstan.
- d. Nilai 0,278 pada variabel semangat kerja (X_3) adalah bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi semangat kerja, berarti akan semakin tinggi pula kinerja ASN yang dihasilkan. Koefisien regresi 0,278 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 semangat kerja maka akan meningkatkan kinerja ASN sebesar 0,278 satuan. Sehingga kinerja ASN berhubungan positif terhadap kinerja ASN dengan asumsi variabel independen lain dianggap konstan.

5.1.11 Hasil Pengujian Hipotesis (t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing indikator dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji t dilakukan dengan membandingkan antara t-hitung dengan t-tabel. Untuk menentukan nilai t-tabel, maka ditentukan

dengan tingkat signifikan 5% dengan derajat kebebasan $df = (n-k-1)$ dimana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah indikator/variabel.

Tabel 5.18 Hasil Uji T (Parsial)

| | | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | | |
|------------------|----------|------------------------------------|----------------------------------|----------|------------|
| | B | Std. Error | Beta | T | Sig |
| (Constant) | -.236 | .239 | | -.984 | .332 |
| KOMPETENSI | .296 | .132 | .273 | 2.251 | .031 |
| LINGKUNGAN KERJA | .468 | .100 | .440 | 4.662 | .000 |
| SEMANGAT KERJA | .278 | .108 | .295 | 2.579 | .014 |

Sumber : Data primer, 2021

Berdasarkan tabel 5.18 untuk t hitung kompetensi sebesar 2,251 dan untuk nilai t tabel dari hasil $n-k-1$ (n =responden, k =variabel independen) sebesar 2,032. Dengan begitu berdasarkan nilai t hitung sebesar $2,251 > 2,032$ dan untuk nilai probabilitas sebesar $0,000 < 0,03$ maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian kompetensi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja ASN.

Berdasarkan tabel 5.18 untuk t hitung lingkungan kerja sebesar 4,662 dan untuk nilai t tabel dari hasil $n-k-1$ (n =responden, k =variabel independen) sebesar 2,032. Dengan begitu berdasarkan nilai t hitung sebesar $4,662 > 2,032$ dan untuk nilai probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja ASN.

Berdasarkan tabel 5.19 untuk t hitung semangat kerjasebesar 2,579 dan untuk nilai t tabel dari hasil n-k-1 (n=responden, k=variabel independen) sebesar 2,032. Dengan begitu berdasarkan nilai t hitung sebesar 2,579>2,032 dan untuk nilai probabilitas sebesar 0,01< 0,05 maka dapat disimpulkan H0 ditolak dan Ha diterima, dengan demikian semangat kerjaberpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja ASN.

5.1.12 Hasil Pengujian Hipotesis (F)

Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel independen secara serempak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dimana F hitung > F tabel, maka hipotesis diterima atau secara bersama-sama variabel bebas dapat menerangkan variabel terikatnya secara serentak. Sebaliknya apabila F hitung < F tabel, maka H0 diterima atau secara bersama-sama variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat.

Untuk mengetahui signifikan atau tidak pengaruh secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat maka digunakan probability sebesar 5% ($\alpha = 0,05$).

Tabel 5.19 Uji F (Simultan)

| Model | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|-------------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| Regression | 4.551 | 3 | 1.517 | 153.187 | .000 ^b |
| Residual | .337 | 34 | .010 | | |
| Total | 4.888 | 37 | | | |

Sumber : Data primer, 2021

Berdasarkan tabel 5.20 dengan tingkat signifikan 5% dan derajat kebebasan $df_1 = 3$ dan $df_2 = 34$ maka f tabel didapat $(3:34) = 2,86$. Berdasarkan uji anova atau uji F dari output SPSS, terlihat bahwa diperoleh f hitung sebesar $153,187 > 2,86$ nilai f tabel dan probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$. Secara lebih tepat, nilai F hitung dibandingkan dengan F tabel dimana jika F hitung $> F$ tabel maka secara simultan variabel-variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen.

5.1.13 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan dalam mendeteksi seberapa jauh hubungan dan kemampuan model dalam menjelaskan variabel dependen. Pada data yang diolah terdapat empat variabel independen. Seperti pada tabel berikut.

Tabel 5.20 Koefisien Determinasi

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .965 ^a | .931 | .925 | .100 |

Sumber : Data primer, 2021

Pada tabel 5.20 terlihat bahwa R memperoleh nilai korelasi sebesar $R = 0,965$ yang artinya korelasi atau hubungan antara kompetensi, lingkungan kerja dan semangat kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja ASN sebesar 96,5%. Kemudian nilai koefisien determinasi atau R Square sebesar $= 0,931$ yang artinya

sebesar 93,1% pengaruh kinerja ASN dipengaruhi oleh kompetensi, lingkungan kerja dan semangat kerja.

5.2 Pembahasan

5.2.1 Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja ASN

Hasil pengujian hipotesis diperoleh bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja ASN. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh ASN maka semakin meningkatkan kinerjanya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Eddy Yunus (2018) yang memperoleh hasil bahwa kompetensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja ASN.

Kompetensi adalah karakteristik dasar atau kemampuan sumber daya manusia dari seseorang yang memungkinkan mereka mengeluarkan kinerja superior dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dengan bekal pendidikan, pelatihan, dan pengalaman yang memadai. Tingkat kompetensi dibutuhkan agar dapat mengetahui tingkat kinerja yang diharapkan untuk kategori baik atau rata-rata. Penentuan ambang kompetensi yang dibutuhkan tentunya akan dapat dijadikan dasar bagi proses seleksi, suksesi perencanaan, evaluasi kinerja, dan pengembangan SDM.

Kompetensi dapat memperdalam dan memperluas kemampuan kerja ASN. Semakin sering seseorang melakukan pekerjaan yang sama, semakin terampil dan semakin cepat pula dia menyelesaikan pekerjaan tersebut. Semakin banyak macam

pekerjaan yang dilakukan seseorang, pengalaman kerjanya semakin kaya dan luas, dan memungkinkan peningkatan kerjanya. Seorang ASN memiliki kompetensi yang tinggi apabila ASN tersebut memiliki pengalaman kerja, latar belakang pendidikan yang mendukung profesi, memiliki keahlian/pengetahuan, dan memiliki keterampilan. Pengalaman kerja dapat meningkatkan kinerja karena seorang ASN dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil resiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya (Sutrisno,2011).

Kompetensi ditinjau dari pendidikan juga dapat meningkatkan kinerja pegawai karena pegawai memiliki penguasaan teori dan keterampilan untuk memutuskan persoalan yang menyangkut kegiatan guna mencapai tujuan. Pengetahuan dapat meningkatkan kinerja pegawai karena dapat meningkatkan seseorang dalam bidang spesifik tertentu. Kompetensi ditinjau dari keterampilan juga dapat meningkatkan kinerja karena adanya kemampuan untuk melaksanakan tugas fisik tertentu atau tugas mental tertentu.

Kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan pegawai di tempat kerja pada berbagai tingkatan dan memperinci standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan individual yang memungkinkan menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga mencapai standar kualitas professional dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang baik. Kompetensi pegawai dapat tercapai dengan cara memberikan

pelatihan kepada pegawai yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaannya dan tujuan instansi

5.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja ASN

Hasil pengujian hipotesis diperoleh bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja ASN. Semakin tinggi lingkungan kerja maka semakin meningkatkan kinerja ASN. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hendry Wijaya (2017) yang memperoleh hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja ASN.

Lingkungan kerja dalam suatu organisasi penting untuk diperhatikan. Lingkungan kerja dapat dilihat dari fisik (penerangan yang cukup, suhu udara yang baik, suara bising, pewarnaan, ruang gerak cukup, keamanan) serta lingkungan kerja non fisik (hubungan antar pegawai). Lingkungan kerja fisik yang nyaman, aman, dan tertata dengan baik akan meningkatkan giat atau semangat kerja pegawai. Demikian halnya lingkungan kerja non fisik yang menekankan hubungan kerja sama antara pegawai dengan pemimpin maupun rekan kerjanya, dimana semakin baik hubungan kerja sama yang terjalin maka akan mendorong semangat kerja pegawai.

Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi ASN melalui peningkatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan, serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat kerja akan membawa dampak yang positif bagi ASN sehingga kinerja ASN dapat meningkat. Lingkungan kerja yang baik diciptakan oleh instansi akan sangat bermanfaat bagi

kelangsungan hidup dari instansi. Lingkungan kerja yang kondusif yang diciptakan oleh ASN dan instansi akan mendorong efektivitas dari instansi tersebut di dalam menjalankan roda organisasinya. Serta akan menimbulkan semangat dan gairah kerja yang tinggi karena adanya lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan.

Lingkungan kerja yang kondusif yang diciptakan oleh pegawai dan instansi akan mendorong efektivitas dari instansi tersebut di dalam menjalankan roda organisasinya. Serta akan menimbulkan semangat dan gairah kerja yang tinggi karena adanya lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan.

Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif akan menjadi motifasi bagi seseorang dalam menjalankan tugasnya dengan baik dan juga dapat memicu ketenangan dalam menjalankan tugas yang telah dibebankan kepadanya, oleh sebab itu perhatian sebuah institusi ataupun lembaga pendidikan untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif sangatlah diperlukan. Karena seorang pegawai menaruh perhatian yang besar terhadap lingkungan kerja mereka, baik dari segi kenyamanan pribadi maupun kemudahan untuk melakukan pekerjaannya dengan baik. Mereka lebih menyukai lingkungan fisik yang aman, nyaman, bersih dan memiliki tingkat gangguan yang minim. Selain itu bagi sebagian besar pegawai bekerja juga dapat memenuhi kebutuhan untuk berinteraksi sosial. Oleh karena itu, tidak mengherankan bahwa memiliki rekan-rekan kerja yang ramah dan mendukung juga dapat mendukung kepuasan kerja.

5.2.3 Pengaruh Semangat Kerja terhadap Kinerja ASN

Hasil pengujian hipotesis diperoleh bahwa semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja ASN. Semakin tinggi semangat kerja ASN maka semakin meningkatkan kinerjanya. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rina Dwi Handayani padatahun 2016 yang memperoleh hasil bahwa semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja ASN.

Nitisemito (2015;160) menyatakan bahwa semangat kerja adalah melakukan pekerjaan dengan lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan dapat selesai lebih cepat dan lebih baik. Lebih lanjut di artikan semangat kerja sebagai sesuatu yang positif dan sesuatu yang baik, sehingga mampu memberikan sumbangan terhadap pekerjaan dalam arti lebih cepat dan baik.

Semangat kerja yang terbentuk positif akan bermanfaat karena setiap anggota dalam suatu organisasi membutuhkan sumbang saran, pendapat bahkan kritikan yang bersifat membangun dari lingkup pekerjaannya untuk kemajuan dalam perusahaan tersebut. Namun semangat kerja akan berdampak buruk jika pegawai dalam satu organisasi mengeluarkan pendapat yang berbeda hal ini di karenakan adanya perbedaan setiap individu dalam mengeluarkan suatu pendapat (Murdiartha,dkk, 2011;93).

Semangat kerja pada hakekatnya merupakan perwujudan dari moral yang tinggi, bahkan ada yang mengidentifikasi atau menterjemahkan secara bebas bahwa moral kerja tinggi adalah semangat kerja. Dengan semangat kerja yang tinggi, maka kinerja akan meningkat karena para ASN akan melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Begitu juga sebaliknya jika semangat kerja turun maka kinerja akan turun juga.

Dengan semangat kerja pekerjaan akan lebih cepat untuk di selesaikan, absensi akan dapat diperkecil, kemungkinan perpindahan pegawai dapat diperkecil seminimal mungkin. Oleh karena itu sudah selayaknya apabila setiap perusahaan selalu berusaha supaya para pegawai mempunyai moral kerja yang tinggi, karena dengan moral kerja yang tinggi di harapkan semangat kerja akan meningkat. Karena itulah semangat kerja adalah perwujudan dari moral kerja yang tinggi (Nitisemito, 2015;159).

Dengan semangat kerja yang tinggi maka pegawai diharapkan untuk mencapai tingkat produktivitas yang lebih baik dan untuk menunjang terwujudnya tujuan dari perusahaan. Dengan adanya motivasi yang tepat diberikan kepada pegawai untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melakukan tugasnya, karena dengan suatu keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuan dan berbagai sasarannya, kepentingan-kepentingan pribadi para pegawai tersebut akan terpelihara.

5.2.4 Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja terhadap Kinerja ASN

Hasil pengujian hipotesis maka diperoleh bahwa kompetensi, lingkungan kerja dan semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja ASN. Hal ini dikarenakan jika seorang ASN memiliki pengetahuan, pemahaman, keterampilan nilai, sikap dan minat kerja yang baik serta didukung dengan lingkungan kerja yang baik secara otomatis ASN akan semakin semangat dalam bekerja maka mereka akan senantiasa meningkatkan kinerjanya.

Kompetensi adalah karakteristik dasar atau kemampuan sumber daya manusia dari seseorang yang memungkinkan mereka mengeluarkan kinerja superior dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dengan bekal pendidikan, pelatihan, dan pengalaman yang memadai. Tingkat kompetensi dibutuhkan agar dapat mengetahui tingkat kinerja yang diharapkan untuk kategori baik atau rata-rata. Penentuan ambang kompetensi yang dibutuhkan tentunya akan dapat dijadikan dasar bagi proses seleksi, suksesi perencanaan, evaluasi kinerja, dan pengembangan SDM.

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar ASN yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu kerja, kebersihan, pencahayaan dan ketenangan. Berdasarkan hasil rekapitan jawaban responden maka diperoleh bahwa rata-rata responden memberikan jawaban setuju dan sangat setuju, meskipun ada

beberapa responden yang memberikan jawaban tidak setuju namun tidak terlalu banyak. Hal ini membuktikan bahwa lingkungan kerja di Kantor Kecamatan Mandalle sudah baik. Seperti kebersihan kantor terjaga dengan baik karena selalu dibersihkan, suhu udara di kantor cukup menyegarkan, sinar matahari juga tidak membuat pegawai terganggu dengan kesilauannya, Kantor Kecamatan Mandalle juga sangat aman tidak pernah terjadi kecurian, tidak bising oleh kendaraan yang berlalu lalang, hubungan kerja antara atasan dan bawahan juga terjalin dengan baik serta hubungan kerja sesama rekan kerja terjalin dengan baik.

Dengan semangat kerja pekerjaan akan lebih cepat untuk di selesaikan, absensi akan dapat diperkecil, kemungkinan perpindahan ASN dapat diperkecil seminimal mungkin. Oleh karena itu sudah selayaknya apabila setiap perusahaan selalu berusaha supaya para ASN mempunyai moral kerja yang tinggi, karena dengan moral kerja yang tinggi di harapkan semangat kerja akan meningkat. Karena itulah semangat kerja adalah perwujudan dari moral kerja yang tinggi (Nitisemito, 2015;159).

BAB VI

SIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan dari hasil analisis yaitu sebagai berikut :

1. Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja ASN pada Kantor Kecamatan Mandalle Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan
2. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja ASN pada Kantor Kecamatan Mandalle Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan
3. Semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja ASN pada Kantor Kecamatan Mandalle Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan
4. Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja berpengaruh terhadap kinerja ASN pada Kantor Kecamatan Mandalle Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan

6.2 Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat dikemukakan implikasi baik secara teoritis dan implikasi secara praktiss yaitu sebagai berikut:

1. Implikasi Teoritis

- a. Penelitian ini telah membuktikan bahwa indikator-indikator yang menyusun kompetensi mempengaruhi kinerja ASN.
- b. Penelitian ini telah membuktikan bahwa indikator-indikator penyusun lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja ASN.
- c. Penelitian ini telah membuktikan bahwa indikator-indikator penyusun semangat kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja ASN.

2. Implikasi Praktis

- a. Memberikan kesempatan bagi ASN Kantor Kecamatan Mandalle Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan untuk lebih meningkatkan kompetensi dirinya
- b. Membuat lingkungan kerja senyaman mungkin
- c. Meningkatkan semangat kerja pegawai

6.3 Saran

Saran-saran yang dapat diberikan sehubungan dengan hasil penelitian dan kesimpulan ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Instansi

Berdasarkan hasil penelitian bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja ASN, maka ASN Kantor Kecamatan Mandalle Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan sebaiknya meningkatkan lagi kompetensi dirinya yang masih dianggap kurang.

Selain itu, berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja ASN, maka dapat disarankan agar membuat lingkungan kerja se nyaman mungkin agar pegawai nyaman dan aman dalam bekerja.

Selain itu, berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja ASN, maka dapat disarankan agar tetap memperhatikan hal-hal yang dapat meningkatkan semangat kerja pegawai.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini hanya menggunakan variabel dependen dan independen Dengan jumlah sampel yang masih minim. Maka diharapkan bagi peneliti selanjutnya diharapkan mampu meneliti dengan menggunakan variabel selain variabel yang ada dalam penelitian ini, misalnya variabel moderating dan intervening. Peneliti selanjutnya juga bisa menambahkan lebih banyak lagi jumlah sampel dan meneliti di instans

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau : Zanafa Publishing.
- Astuti, Acnes Windri. 2015. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja ASN pada KSP Sendang Artha Mandiri di Kecamatan Wunu Kabupaten Madiun. *Equilibrium*, Vol.3, No.1, Hal: 81-90.
- Dessler. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Indeks : Jakarta.
- Echdar, Saban.2017. *Metode Penelitian Manajemen dan Binsis*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Edison, Anwar, dan Komariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama. Bandung: Alfabeta.
- Fauzi, Akhmad. 2019. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja ASN pada Biro Jasa Pemerintahan dan Kerjasama Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Ilmu Politik*, Vol.1, No.1, Hal: 880103.
- Handoko, T. Hani. (2013). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Kunandar. 2014. *Penilaian Autentik (Penilaian Hasil Belajar Peserta Didik Berdasarkan Kurikulum 2013)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Organisasi atau instansi*. Bandung : PT. Remaja Rosadakarya.

- Noor, Juliansyah. 2017. *Metodologi Penelitian: Metodologi penelitian Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah*. edisi Pertama, cetakan keempat. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Prawirosentono, Suyadi. 2019. *Kinerja, Motivasi dan Etos Kerja ASN*. Yogyakarta: BPFE.
- Ruky, Ahamd S. 2013. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Vramedia Pustaka Utama.
- Sampe, Maria S. 2014. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja ASN UPT Perpustakaan Universitas Hasanuddin. *Jupiter*, Vol. 12, No. 2, Hal: 22-25.
- Septoyani. 2013. Analisis Pengaruh Kompetensi Individu dan Motivasi terhadap Kinerja ASN PT Beta Setia Mega. *Binus Business Review*, Vol. 4, No. 1, Hal: 274-282
- Soetrisno, Annisa Putri. 2018. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja ASN di PY Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandu. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, Vol.8, No.1, Hal: 62-76.
- Sudarmanto. 2014. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Pustaka Pelajar: Yogyakarta.
- Sugiyono. 2017. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, Wiratna. 2016. *Penelitian Akuntansi dengan SPSS*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sutrisno, Edi. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, Edy. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Peratama. Jakarta: Kencana.

- Wahab, Rahmatullah Burhanuddin. 2012. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Semangat kerja Terhadap Kinerja ASN Pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Makassar. *Skripsi*. Universitas Hasanuddin Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
- Wibowo. 2010. *Perilaku dalam Organisasi*. PT Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. 2013. *Perilaku dalam Organisasi*. PT Raja Grafindo Persada.
- Winarti, Merliana Budhiningtias. 2011. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja ASN pada PT Frisian Flag Indonesia Wilayah Jawab Barat. *Majalah Ilmiah UNIKOM*, Vol.7, No.2, Hal: 249-267.
- Yunus, Eddy. 2018. Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja ASN KPPBC Tipe Madya Pabean Tanjung Perak Surabaya. *Ekuitas Jurnal Ekonomi dan Keuangan*, Hal 368-387.

KUESIONER PENELITIAN

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan maksud untuk menyusun Tesis yang berjudul “PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA, LINGKUNGAN KERJA DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA ASN KANTOR KECAMATAN MANDALLE KABUPATEN PANGKAJENE DAN KEPULAUAN”. Maka diperlukan data penelitian sesuai dengan judul tersebut.

Identitas Peneliti:

Nama : Nurmiah
Program Studi : Magister Manajemen
Fakultas/Instansi : STIE Nobel Indonesia

Peneliti menyadari sepenuhnya, kuesioner ini meminta waktu aktivitas Bapak/Ibu yang sangat padat. Namun demikian dengan segala kerendahan hati peneliti memohon kiranya Bapak/Ibu berkenan meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini. Kerahasiaan jawaban Bapak/Ibu sepenuhnya dijamin dan jawaban tersebut semata-mata hanya diperlukan untuk kepentingan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi ini.

Atas perhatian serta kerjama Bapak/Ibu, Peneliti ucapkan terima kasih

Hormat Saya

(Nurmiah)

DAFTAR PERTANYAAN

A. Petunjuk Pengisian

1. Bacalah baik-baik setiap pernyataan dalam kuesioner ini sebelum menjawabnya.
2. Berilah tanda *check list* (\checkmark) pada salah satu jawaban yang saudara pilih, keterangan:
 - a. Sangat Setuju (SS) : skor 5
 - b. Setuju (S) : skor 4
 - c. Netral (N) : skor 3
 - d. Tidak Setuju (TS) : skor 2
 - e. Sangat Tidak Setuju (STS) : skor 1

B. Identitas Responden

- No. Responden : (Diisi oleh peneliti)
- Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
- Umur : 23 – 41 tahun 42 – 50 tahun 52 – 59 tahun
- Pendidikan Terakhir : SMU/SMA/SMK S1 S2 D3 D4
- Masa Kerja : 1 – 10 tahun 11 – 20 tahun 21 – 30 tahun

1. Kompetensi

| NO. | Pernyataan | SS | S | KS | TS | STS |
|-----|--|----|---|----|----|-----|
| 1 | Saya mempunyai pengetahuan yang cukup mengenai job description pekerjaan | | | | | |
| 2 | Saya memahami tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada saya | | | | | |
| 3 | Saya mengetahui dan memahami nilai-nilai yang dimiliki Kantor Kecamatan | | | | | |

| | | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|--|
| 4 | Saya memiliki kemampuan untuk menyelesaikan masalah sesuai dengan tugas dan tanggung jawab | | | | | |
| 5 | Saya percaya sikap baik kepada rekan kerja akan mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang membutuhkan kerjasama tim | | | | | |
| 6 | Saya mempunyai minat yang tinggi terhadap pekerjaan yang saya lakukan saat ini dan pengembangan karir kepadanya | | | | | |

2. Lingkungan Kerja

| NO. | Pernyataan | STS | TS | KS | S | SS |
|-----|--|-----|----|----|---|----|
| 1. | Kebersihan Kantor Camat Mandalle terjaga dengan baik karena selalu dibersihkan | | | | | |
| 2. | Suhu udara di Kantor Camat Mandalle cukup untuk menyegarkan fisik ASN | | | | | |
| 3. | Sinar matahari tidak membuat ASN terganggu dengan kesilauannya | | | | | |

| | | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|--|
| 4. | Kantor Camat Mandalle sangat aman | | | | | |
| 5. | Di Kantor Camat Mandalle tidak bising | | | | | |
| 6. | Hubungan kerja atasan dengan bawahan terjalin dengan baik | | | | | |
| 7. | Hubungan kerja sesama rekan kerja terjalin dengan baik | | | | | |

3. Semangat Kerja

| NO. | Pernyataan | SS | S | KS | TS | STS |
|-----|---|----|---|----|----|-----|
| 1 | Saya selalu hadir setiap hari kerja | | | | | |
| 2 | Saya menjalin kerjasama yang baik dengan teman kerja maupun dengan Kepala Camat | | | | | |
| 3 | Saya menyenangi pekerjaan yang saat ini saya kerjakan | | | | | |
| 4 | Saya selalu masuk dan pulang kerja tepat pada waktunya | | | | | |
| 5 | Saya selalu memakai pakaian yang sesuai ditentukan tiap harinya | | | | | |

4. Kinerja ASN

| NO. | Pernyataan | SS | S | KS | TS | STS |
|-----|---|----|---|----|----|-----|
| 1 | Saya dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang ditentukan tiap harinya | | | | | |
| 2 | Saya dapat menghasilkan pekerjaan sesuai dengan kualitas kerja yang diharapkan Kantor Kecamatan | | | | | |
| 3 | Saya selalu bekerja dengan efektif dan efisien sehingga tidak membuat Kantor Kecamatan mengeluarkan biaya yang banyak | | | | | |
| 4 | Saya disiplin dalam bekerja dan taat kepada hukum serta peraturan yang berlaku di Kantor Kecamatan | | | | | |
| 5 | Saya selalu melakukan pekerjaan dengan benar tanpa harus diberitahu | | | | | |
| 6 | Saya selalu bekerja dengan teliti | | | | | |
| 7 | Saya selalu jujur dalam bekerja | | | | | |
| 8 | Saya selalu memiliki gagasan atau ide-ide yang cemerlang dalam bekerja | | | | | |

| X1 (KOMPETENSI) | | | | | | TOTAL |
|-------------------|---|---|---|---|---|-------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | X1 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5.00 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4.67 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4.83 |
| 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4.50 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4.83 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4.83 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4.83 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5.00 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5.00 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4.83 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4.83 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4.67 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4.67 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4.67 |
| 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4.67 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4.83 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4.83 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4.83 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4.83 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4.83 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4.83 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5.00 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5.00 |
| 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4.50 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4.33 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4.17 |
| 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4.33 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4.33 |
| 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4.67 |
| 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4.50 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4.83 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4.67 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4.00 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4.83 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4.17 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3.33 |

| X2 (LINGKUNGAN KERJA) | | | | | | | TOTAL |
|-------------------------|---|---|---|---|---|---|-------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | X2 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4.71 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4.86 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5.00 |
| 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4.71 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4.57 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5.00 |
| 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4.71 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5.00 |
| 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4.86 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5.00 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5.00 |
| 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4.71 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5.00 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5.00 |
| 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4.86 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5.00 |
| 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4.71 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5.00 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5.00 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5.00 |
| 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4.86 |
| 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4.71 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5.00 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5.00 |
| 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4.86 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4.57 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4.00 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4.57 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4.57 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4.57 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4.71 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5.00 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4.00 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5.00 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4.00 |
| 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3.57 |

| X3 (SEMANGAT KERJA) | | | | | TOTAL |
|-----------------------|---|---|---|---|-------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | X3 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4.80 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4.80 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5.00 |
| 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4.60 |
| 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4.60 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4.80 |
| 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4.60 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5.00 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5.00 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4.80 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4.80 |
| 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4.60 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4.80 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4.80 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5.00 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4.80 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5.00 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5.00 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5.00 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5.00 |
| 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4.60 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5.00 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5.00 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5.00 |
| 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4.40 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4.40 |
| 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4.60 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4.40 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4.20 |
| 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4.60 |
| 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4.60 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4.80 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4.80 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4.00 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5.00 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4.20 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3.00 |

| Y (KINERJA) | | | | | | | | TOTAL |
|---------------|---|---|---|---|---|---|---|-------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | Y |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4.88 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4.88 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4.88 |
| 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4.25 |
| 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4.75 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4.88 |
| 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4.63 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5.00 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4.88 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4.88 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4.88 |
| 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4.50 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4.88 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4.88 |
| 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4.63 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4.88 |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4.75 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4.88 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5.00 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5.00 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5.00 |
| 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4.50 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5.00 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4.88 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5.00 |
| 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4.63 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4.38 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4.13 |
| 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4.50 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4.38 |
| 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4.50 |
| 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4.50 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4.75 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4.88 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4.00 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5.00 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4.13 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3.25 |



Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia
 LEMBAGA PENELITIAN DAN PUBLIKASI NOBEL INDONESIA
STIE NOBEL INDONESIA MAKASSAR

Jalan Sultan Alauddin No. 212 Makassar Sulawesi Selatan 90222

Telp : 081343774489 / 085398113027

LoA
(Letter of Acceptance)

No. 166/JMMNI/III/2021

Dewan penyunting Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia telah menerima artikel,

Nama : Nurmiah (Penulis 1)
 Maryadi (Penulis 2)
 Sylvia Sjarlis (Penulis 3)
 Judul : Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Lingkungan
 Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja ASN Kantor
 Kecamatan Mandalle Kabupaten Pangkajene Dan Kepulauan
 Asal Instansi : STIE Nobel Indonesia
 Program Studi : Manajemen

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

Makassar, 22 Maret 2021

Penanggung Jawab Jurnal
 Managing Editorial



(Handwritten signature)
Dr. H. Muhammad Hidayat, S.E., M.M



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE)
NOBEL INDONESIA
MAGISTER MANAJEMEN**



Graha STIE Nobel Indonesia, Jl. Sultan Alauddin No. 212 Makassar
Telp: 0411 887978, Email: nobel@stienobel-indonesia.ac.id

Nomor : 377/PPS/STIE-NI/III/2021 Makassar, 21 Maret 2021
Lampiran : Satu Exp.
Perihal : **Ujian Tutup Tesis**

Kepada Yth:

1. Dr. Maryadi, S.E., M.M.
2. Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M.Si., Ak., CA
3. Prof. Dr. H. Saban Echdar, S.E., M.Si
4. Dr. H. Saripuddin D S.Pd., S.E., M.M.

Di-
Makassar

Dengan hormat kami mengharapkan kehadiran Bapak/Ibu pada Ujian Tutup Tesis Mahasiswa Pascasarjana **STIE Nobel Indonesia**, yang Insya Allah dilaksanakan pada:

Hari/Tanggal : SENIN / 22 Maret 2021
Pukul : 11.00 - 11.30 Wita
Tempat : Kampus PPs STIE Nobel Indonesia (Ruangan 510)

Yang akan disajikan oleh

Nama Mahasiswa : Nurmiyah
NIM : 2018MM21766
Program Studi : Magister Manajemen (S2)
Judul Tesis : Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Mandalle Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

Atas perhatian dan kehadiran Bapak/Ibu kami ucapkan terima kasih.

Ketua Program Studi Magister Manajemen,

Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M.Si., Ak., C.A.
Nip. 197504182006042005

Pakaian :

- Mahasiswa : Jas Hitam + Dasi
- Penguji : Jas + Dasi

Tembusan :

1. Direktur Pascasarjana STIE Nobel Indonesia (Sebagai laporan);
2. Mahasiswa Ybs;
3. Peninggal.



PEMERINTAH KABUPATEN PANGKAJENE DAN KEPULAUAN
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU

Jl. Sultan Hasanuddin Nomor 40 ☎ (0410) 22008 Pangkajene – KP. 90611

IZIN PENELITIAN

Nomor : 052/IPT/DPMPTSP/II/2021

DASAR HUKUM :

1. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2002 tentang Sistem Nasional Penelitian, Pengembangan dan Penerapan Ilmu Pengetahuan Teknologi;
2. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 7 Tahun 2014 tentang Perubahan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 64 Tahun 2011 tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Penelitian;
3. Peraturan Bupati Pangkajene dan Kepulauan Nomor 379 Tahun 2019 tentang Tim Teknis pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pangkep.
4. Peraturan Bupati Pangkajene dan Kepulauan Nomor 56 Tahun 2015 tentang Penyederhanaan Perizinan dan Non Perizinan di Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.
5. Peraturan Bupati Pangkajene dan Kepulauan Nomor 37 Tahun 2018 tentang Pelimpahan Kewenangan Penyelenggaraan Perizinan dan Non Perizinan kepada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu di Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

Dengan ini memberikan izin penelitian kepada :

Nama : NURMIAH
 Nomor Pokok : 2018MM21766
 Tempat/Tgl. Lahir : Mandalle / 01 Januari 1981
 Jenis Kelamin : Perempuan
 Pekerjaan : Pegawai Negeri Sipil
 Alamat : Galla Raya Kel/ Desa Coppo Tompong Kec. Mandalle Kab. Pangkajene dan Kepulauan
 Tempat Meneliti : Kantor Camat Mandalle Kab. Pangkajene dan Kepulauan

Maksud dan Tujuan mengadakan penelitian dalam rangka Penulisan Survey dengan Judul :

“Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja ASN Kantor Kecamatan Mandalle Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan”

Lamanya Penelitian : 15 Februari 2021 s/d 15 Maret 2021

Dengan Ketentuan Sebagai Berikut :

1. Menaati Semua Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku, serta menghormati Adat Istiadat setempat.
2. Penelitian tidak menyimpang dari maksud izin yang diberikan.
3. Menyerahkan 1 (satu) exemplar foto copy hasil penelitian kepada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.
4. Surat Izin Penelitian ini dinyatakan tidak berlaku, bilamana pemegang izin ternyata tidak menaati ketentuan-ketentuan tersebut diatas.

Demikian Izin Penelitian ini diberikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pangkajene, 11 Februari 2021



Tembusan Kepada Yth :

1. Bapak Bupati Pangkep (Sebagai Laporan);
2. Kepala Kantor Kesbang;
3. Arsip;



Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu.

PEMERINTAH KABUPATEN PANGKAJENE DAN KEPULAUAN
 Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu
 Jl. Sultan Hasanuddin No. 40 Pangkajene - Kepulauan
 Telp. (0410) 22008

Drs. Bachtiar, M.Si

Pembina Tk. I

Nip. 19760930 199511 1 001

LAMPIRAN

□ UJI VALIDITAS ITEM ($r > 0.320$) 1. VALIDITAS X1

| Item-Total Statistics | | | | |
|-----------------------|-------------------------------|-----------------------------------|--------------------------------------|--|
| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item- Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
| X1.1 | 23,29 | 2,914 | ,466 | ,805 |
| X1.2 | 23,29 | 2,482 | ,767 | ,727 |
| X1.3 | 23,24 | 2,510 | ,792 | ,722 |
| X1.4 | 23,16 | 2,839 | ,636 | ,763 |
| X1.5 | 23,05 | 3,565 | ,375 | ,816 |
| X1.6 | 23,84 | 3,110 | ,413 | ,813 |

2. VALIDITAS X2

| Item-Total Statistics | | | | |
|-----------------------|----------------------------------|---|--|--|
| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
| X2.1 | 28.66 | 3.907 | .694 | .839 |
| X2.2 | 28.61 | 4.083 | .613 | .852 |
| X2.3 | 28.63 | 3.861 | .726 | .834 |
| X2.4 | 28.29 | 4.968 | .571 | .860 |
| X2.5 | 28.37 | 4.185 | .763 | .830 |
| X2.6 | 28.32 | 4.979 | .478 | .866 |
| X2.7 | 28.39 | 4.191 | .716 | .835 |

3. VALIDITAS X3

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|------|----------------------------------|---|--|--|
| X3.1 | 18.95 | 2.700 | .386 | .849 |
| X3.2 | 18.79 | 2.279 | .732 | .740 |
| X3.3 | 18.84 | 2.299 | .685 | .755 |
| X3.4 | 18.71 | 2.590 | .562 | .792 |
| X3.5 | 18.61 | 2.570 | .734 | .753 |

4. VALIDITAS Y

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|----|----------------------------------|---|--|--|
| Y1 | 32.87 | 7.361 | .259 | .879 |
| Y2 | 32.71 | 6.265 | .712 | .824 |
| Y3 | 32.76 | 5.969 | .818 | .809 |
| Y4 | 32.61 | 6.462 | .705 | .826 |
| Y5 | 32.58 | 7.710 | .250 | .870 |
| Y6 | 32.63 | 6.834 | .520 | .847 |
| Y7 | 32.68 | 6.222 | .747 | .819 |
| Y8 | 32.74 | 6.037 | .799 | .812 |

□ **UJI RELIABILITAS 1. RELIABILITAS X1**

Case Processing Summary

| | N | % |
|-----------------------|----|-------|
| Cases | | |
| Valid | 38 | 100.0 |
| Excluded ^a | 0 | .0 |
| Total | 38 | 100.0 |

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

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .808 | 6 |



Nilai Cronbach's Alpha
0.808 > 0.50

2. RELIABILITAS X2

Case Processing Summary

| | N | % |
|-----------------------|----|-------|
| Cases | | |
| Valid | 38 | 100.0 |
| Excluded ^a | 0 | .0 |
| Total | 38 | 100.0 |

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

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .865 | 7 |



Nilai Cronbach's
Alpha

0.865 > 0.50

3. RELIABILITAS X3

Case Processing Summary

| | N | % |
|-----------------------|----|-------|
| Cases | | |
| Valid | 38 | 100.0 |
| Excluded ^a | 0 | .0 |
| Total | 38 | 100.0 |

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

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .816 | 5 |

Nilai Cronbach's Alpha

$$0.816 > 0.50$$

4. RELIABILITAS Y

Case Processing Summary

| | N | % |
|-----------------------|----|-------|
| Cases | | |
| Valid | 38 | 100.0 |
| Excluded ^a | 0 | .0 |
| Total | 38 | 100.0 |

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

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .855 | 8 |

Nilai Cronbach's Alpha

$$0.855 > 0.50$$

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

JK

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | | | | |
| LAKI-LAKI | 19 | 50.0 | 50.0 | 50.0 |
| PEREMPUAN | 19 | 50.0 | 50.0 | 100.0 |
| Total | 38 | 100.0 | 100.0 | |

UMUR

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | | | | |
| 23-41 | 13 | 34.2 | 34.2 | 34.2 |
| 42-50 | 15 | 39.5 | 39.5 | 73.7 |
| 52-59 | 10 | 26.3 | 26.3 | 100.0 |
| Total | 38 | 100.0 | 100.0 | |

PENDIDIKAN

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | | | | |
| SMU/SMA/SMK | 9 | 23.7 | 23.7 | 23.7 |
| S1 | 23 | 60.5 | 60.5 | 84.2 |
| S2 | 3 | 7.9 | 7.9 | 92.1 |
| D3 | 1 | 2.6 | 2.6 | 94.7 |
| D4 | 2 | 5.3 | 5.3 | 100.0 |
| Total | 38 | 100.0 | 100.0 | |

MK

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 13 | 34.2 | 34.2 | 34.2 |
| 1-10 | 22 | 57.9 | 57.9 | 92.1 |
| 11-20 | 3 | 7.9 | 7.9 | 100.0 |
| 21-30 | 3 | 7.9 | 7.9 | 100.0 |
| Total | 38 | 100.0 | 100.0 | |

2. DESKRIPTIF ITEM PERNYATAAN**Descriptive Statistics**

| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|-----------------------|----|---------|---------|------|----------------|
| KOMPETENSI LINGKUNGAN | 38 | 3 | 5 | 4.66 | .334 |
| KERJA SEMANGAT KERJA | 38 | 4 | 5 | 4.74 | .342 |
| KINERJA ASN | 38 | 3 | 5 | 4.69 | .386 |
| | 38 | 3 | 5 | 4.67 | .363 |
| Valid N (listwise) | 38 | | | | |

- **UJI ASUMSI KLASIK 1. UJI NORMALITAS**
 Nilai Sig 0,149 > 0.05 → Data terdistribusi normal

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 38 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | .09539844 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .124 |
| | Positive | .096 |
| | Negative | -.124 |
| Test Statistic | | .124 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .149 ^c |

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

2. UJI MULTIKOLINEARITAS → NILAI VIF < 10.00

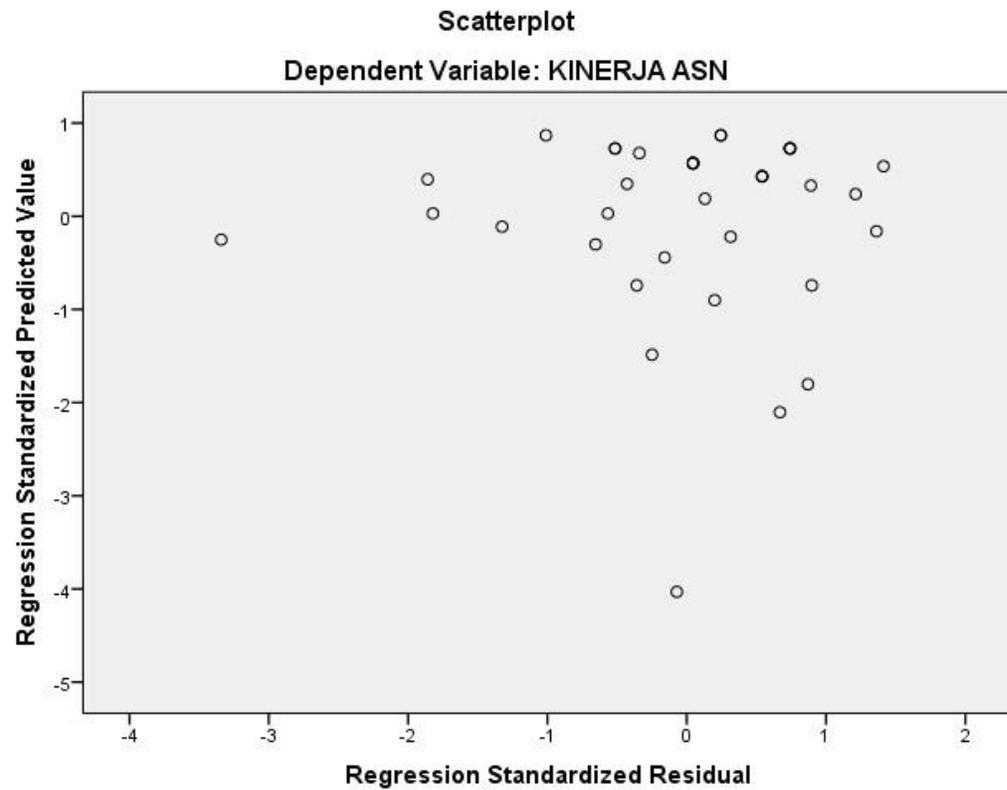
Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | -.236 | .239 | | -.984 | .332 | | |
| KOMPETENSI | .296 | .132 | .273 | 2.251 | .031 | .138 | 7.238 |
| LINGKUNGAN KERJA | .468 | .100 | .440 | 4.662 | .000 | .227 | 4.401 |
| SEMANGAT KERJA | .278 | .108 | .295 | 2.579 | .014 | .155 | 6.470 |

a. Dependent Variable: KINERJA ASN

3. UJI HETEROSKEDASTISITAS

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



□ **UJI HIPOTESIS**

1. **UJI T** → **T TABEL = 2.032** t hitung > t tabel =
 ADA PENGARUH t hitung < t tabel = TIDAK
 ADA PENGARUH

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | -.236 | .239 | | -.984 | .332 | | |
| KOMPETENSI | .296 | .132 | .273 | 2.251 | .031 | .138 | 7.238 |
| LINGKUNGAN KERJA | .468 | .100 | .440 | 4.662 | .000 | .227 | 4.401 |
| SEMANGAT KERJA | .278 | .108 | .295 | 2.579 | .014 | .155 | 6.470 |

a. Dependent Variable: KINERJA ASN

2. **UJI F** → **F TABEL = 2.86**

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| 1 | Regression | 4.551 | 3 | 1.517 | 153.187 | .000 ^b |
| | Residual | .337 | 34 | .010 | | |
| | Total | 4.888 | 37 | | | |

a. Dependent Variable: KINERJA ASN

- b. Predictors: (Constant), SEMANGAT KERJA, LINGKUNGAN KERJA,
 KOMPETENSI

3. UJI KOEFISIEN REGRESI

Semangat kerja, lingkungan kerja, kompetensi → Kinerja ASN

Variables Entered/Removed^a

| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
|-------|---|-------------------|--------|
| 1 | SEMANGAT KERJA, LINGKUNGAN KERJA, KOMPETENSI ^b | | Enter |

a. Dependent Variable: KINERJA ASN

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .965 ^a | .931 | .925 | .100 |

a. Predictors: (Constant), SEMANGAT KERJA,
LINGKUNGAN KERJA, KOMPETENSI b.

Dependent Variable: KINERJA ASN